



Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**
Møtested: SVHUM A2021, UiT Norges arktiske universitet - Campus Tromsø
Møtedato: 27.04.2023
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest per e-post til morten.l.antonsen@uit.no. Vararepresentanter møter kun etter beskjed fra utvalgssekretær.

Til informasjon

Følgende møtedatoer er vedtatt for høstsemesteret:

- 21. september
- 02. november
- 12 desember

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
OS 2/23	Referat og meldinger til fakultetsstyret 27.04.2023		2022/1754
FS 9/23	Årsregnskap 2022 - HSL-fakultetet		2021/5727
FS 10/23	Innspill til budsjett for 2024 og 2025 og ambisjonsnivå for ekstern finansiering		2023/3805
FS 11/23	Organisering av administrativ klynge for ISV, ISK, AHR, IRN, IFF, CPS, SKK og Sesam		2020/476
FS 12/23	Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022 - behandling ved HSL-fakultetet		2023/3748
FS 13/23	Nedlegging av årsstudiet i Northern Studies		2022/9719

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2023

Sak:
2/23

Referat og meldinger til fakultetsstyret 27.04.2023

Vedlagt ligger følgende referat og meldinger til orientering:

- Mandat – arbeidsgruppe Medieproduksjon – oppstart 19.04.2023
- Mandat – arbeidsgruppe Reiseliv – oppdatert 14.04.2023
- Notat – økonomiske rammebetingelser for IRN – To scenarioer

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Mandat – arbeidsgruppe Medieproduksjon – oppstart 19.04.2023
- 2 Mandat – arbeidsgruppe Reiseliv – oppdatert 14.04.2023
- 3 Notat – økonomiske rammebetingelser for IRN – To scenarioer

MANDAT – SAMMENSTILLING AV FAGOMRÅDENE MEDIEPRODUKSJON OG MEDIE- OG DOKUMENTASJONSVITENSKAP

Fakultetsstyret vedtok 21. mars 2023 å anbefale å utvikle Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) som organisatorisk enhet. Videre ba fakultetsstyret dekanen legge frem forslag til eventuell sammenstilling av fagområdene knyttet til medieproduksjon og medie- og dokumentasjonsvitenskap. Sammenstillingen forutsettes å være innenfor påregnelige økonomiske rammer. Dekanen legger opp til å fremme en samlet sak for fakultetsstyret i juni hvor eventuell sammenstilling av de to omtalte fagområdene inngår. For å sikre et best mulig kunnskaps- og beslutningsgrunnlag har dekanen besluttet å sette ned en egen arbeidsgruppe som får i oppdrag å gi innspill til og forslag om hvordan en slik sammenstilling kan gjennomføres.

Dekanen ber arbeidsgruppen i sitt arbeid inkludere følgende punkter:

- Foreta en enkel kompetansekartlegging av dagens ansatte knyttet til fagområdet medieproduksjon ved IRN og medie- og dokumentasjonsvitenskap ved Institutt for språk og kultur
- Skissere hvordan studieprogrammene fagområdene tilbyr i dag kan konsolideres til et nytt studietilbud som kan sikre en varig og fremtidsrettet utdanning innen fagområdet
- Foreslå aktuell faglig profil for forsknings- og utdanningsaktiviteten forankret i universitetets strategiske prioriteringer slik de fremgår av Eallju - Drivkraft i nord
- Forslagene skal ta utgangspunkt i to ulike scenarier¹;
 - Det skaffes til veie midler som dekker inn det akkumulerte merforbruket ved IRN
 - Det akkumulerte merforbruket til IRN må fullt ut dekkes inn av det som videreføres fra IRN
- Gjennomføre arbeidet i dialog med aktuelle studenter, ansatte og eksterne aktører gjennom bruk av referansegrupper
- I arbeidet se hen til og kalibrere forslag opp mot den pågående prosessen for videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen
- I sine forslag søke å ivareta hensynet til en positiv utvikling av campus Alta

Det settes ned følgende prosjektgruppe som får i oppdrag å utarbeide en rapport som svarer på oppdraget gitt over:

- Cathrine Theodorsen, instituttleder ISK
- Thomas Vordal, universitetslektor IRN
- Holger Pötzsch, professor ISK
- Kristian Greiner Ådnesen, studentrepresentant
- Marie-Theres Federhofer, prodekan forskning HSL (leder)
- Rune Karlsen, hovedvernombud (observatør)

Rådgiver Lena C. Bogstrand oppnevnes som gruppens sekretær.

Prosjektgruppen gis frist til å innlevere sin rapport senest 31. mai 2023.

*Anne Britt Flemmen, dekan
31. mars 2023*

¹ Det er utarbeidet et eget notat om de økonomiske rammebetingelsene knyttet til de to scenariene.

MANDAT – VIDEREUTVIKLING AV REISELIV SOM FAGLIG SATSINGSOMRÅDE VED UiT

Fakultetsstyret vedtok 21. mars 2023 å anbefale å utvikle Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) som organisatorisk enhet. Videre ba fakultetsstyret dekanen legge frem forslag til videreføring av reiseliv ved campus Alta som et faglig satsingsområde. Satsingen forutsettes å være innenfor påregnelige økonomiske rammer. Dekanen legger opp til å fremme en samlet sak for fakultetsstyret i juni hvor forslag til videreutvikling av reiseliv som faglig satsingsområde ved UiT inngår. For å sikre et best mulig kunnskaps- og beslutningsgrunnlag har dekanen besluttet å sette ned en egen arbeidsgruppe som får i oppdrag å gi innspill til og forslag om hvordan reiseliv kan videreutvikles som faglig satsingsområde.

Dekanen ber arbeidsgruppen i sitt arbeid inkludere følgende punkter:

- Foreta en enkel kompetansekartlegging av dagens ansatte knyttet til fagområdet reiseliv ved IRN
- Skissere ulike mulige organisatoriske modeller for å videreutvikle reiseliv som et faglig satsingsområde på en bærekraftig måte
- Foreslå aktuell faglig profil for forsknings- og utdanningsaktiviteten forankret i universitetets strategiske prioriteringer slik de fremgår av Eallju - Drivkraft i nord
- Forslagene skal ta utgangspunkt i to ulike scenarier¹;
 - Det skaffes til veie midler som dekker inn det akkumulerte merforbruket ved IRN
 - Det akkumulerte merforbruket til IRN må fullt ut dekkes inn av det som videreføres fra IRN
- Gjennomføre arbeidet i dialog med aktuelle studenter, ansatte og eksterne aktører gjennom bruk av referansegrupper
- I arbeidet se hen til og kalibrere forslag opp mot den pågående prosessen for videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen
- I sine forslag ta et særskilt hensyn til en positiv utvikling av campus Alta

Det settes ned følgende arbeidsgruppe som får i oppdrag å utarbeide en rapport som svarer på oppdraget gitt over:

- Arild Røkenes, dosent og konstituert instituttleder IRN
- Hans Kristian Hernes, professor Institutt for samfunnsvitenskap
- Egil Rasmussen, universitetslektor Handelshøgskolen
- Carsten Gade Rolland, instituttleder Idrettshøgskolen
- Sonni Olsen, tidligere dekan HSL
- Maria Hafell, studentrepresentant, Campustinget Alta
- John McNicol, prodekan utdanning HSL (leder)
- Camilla Berntzen, representant for tillitsvalgte (observatør)

Eksterne referansepersoner

- Katja Pettersen, leder Visit Alta
- Gunnar Nilssen, seniorrådgiver NHO Reiseliv
- Bram Bril, Sorrisniva, næringslivsmentor IRN

Seniorrådgiver Olav Skare oppnevnes som gruppens sekretær.

Arbeidsgruppen gis frist til å innlevere sin rapport senest 31. mai 2023.

Anne Britt Flemmen, dekan
31. mars 2023

¹ Det er utarbeidet et eget notat om de økonomiske rammebetingelsene knyttet til de to scenariene.

NOTAT – ØKONOMISKE RAMMEBETINGELSER FOR IRN – TO SCENARIER

Innledning

Fakultetsstyret vedtok 21. mars 2023 å anbefale å avvikle Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) som organisatorisk enhet. Videre ba fakultetsstyret dekanen legge frem forslag til videreføring av reiseliv ved campus Alta som et faglig satsingsområde, samt forslag til eventuell sammenstilling av fagområdene medieproduksjon og medie- og dokumentasjonsvitenskap. Aktiviteten knyttet til nordlige studier ble i samme sak vedtatt faset ut, og studieprogrammene Northern Studies (årsstudium og BA) anbefalt lagt ned. Dekanen legger opp til å fremme en samlet sak for fakultetsstyret i juni med forslag som omhandler videreføring og utfasing av aktivitet som følge av avvikling av IRN som organisatorisk enhet. Den samlede dimensjoneringen av forslagene forutsettes å være innenfor påregnelige økonomiske rammer.

For å sikre et best mulig kunnskaps- og beslutningsgrunnlag har dekanen besluttet å sette ned to arbeidsgrupper som har oppdrag å gi innspill til og forslag om videreutvikling av reiseliv og sammenstilling av fagområdene medieproduksjon og medie- og dokumentasjonsvitenskap. Begge gruppene er bedt om å fremme forslag med utgangspunkt i to ulike scenarier:

- Det skaffes til veie midler som dekker inn det akkumulerte merforbruket ved IRN
- Det akkumulerte merforbruket til IRN må fullt ut dekkes inn av det som videreføres fra IRN

Dette notatet er ment som grunnlag for de to scenariene for begge gruppene.

Økonomisk status

Ved inngangen til 2023 hadde IRN et akkumulert merforbruk på ordinær drift på 22,4 mill kroner. Tildelt budsjettramme for 2023 er 13,9 mill kroner. Denne tildelingen består av en basisdel på 9,3 mill, og en resultatbasert del på 4,6 mill (4,3 mill åpen ramme og 0,2 mill lukket ramme). Administrasjonen direkte tilknyttet instituttet dekkes (som for øvrige enheter på nivå 3) på fakultetsnivået, og utgjør om lag 1,5 mill.

Fakultetet anser det som overveiende sannsynlig at instituttet også inneværende år vil gå med et merforbruk. Det er derfor lagt til grunn et anslag om et samlet merforbruk på 25 mill kroner, som fullt ut skal dekkes inn i perioden 2024–2028.

I saken som legges frem for fakultetsstyret i juni vil det legges til grunn en uavkortet videreføring av basisdelen av budsjettammen, samt en samlet resultatdel som hensyntar de forslag som fremmes. Vurderingene knyttet til resultatdelen vil inkludere en utfasing av tilbud knyttet til nordlige studier (effekt mellom 0,5 og 1,0 mill), samt en beregning av resultatmidler knyttet til forventede ferdigstilte doktorgrader. Nytt forslag til organisatorisk fordeling av midlene vil være avhengig av hvilke forslag som fremmes. Dersom det ønskes nærmere beregninger og fordelinger knyttet til resultatmidlene kan fakultetet kontaktes.

De økonomiske rammene nevnt over er dagens interne tildeling. Notatet går ikke nærmere inn på (potensielle for) ekstern finansiering, eller økte resultatinntekter. Muligheten for slike inntekter vil kunne bidra til den ordinære driften, og også kunne bidra til å dekke inn deler av det akkumulerte merforbruket. Arbeidsgruppene står selvsagt fritt til å inkludere ulike potensielle inntektskilder-/forslag i begge scenariene, og fakultetet kan bistå med beregninger om det er ønskelig. Det bes imidlertid om at denne typen forslag inkluderer vurderinger knyttet til sannsynlighet og varighet.

Fakultetet tok opp utfordringene med den økonomiske situasjonen ved IRN i dialogmøtet med universitetsledelsen høsten 2020. Fra fakultetets side har bidrag fra universitetsfellesskapet vært ansett som nødvendig både for å dekke opp tidligere års merforbruk og for å unngå en betydelig reduksjon av det tilbudet som kan gis. Våren 2022 kom det en avklaring på at det ikke ville bli lagt opp til en omfordeling internt på UiT, og at det ikke ble sett på som et alternativ fra universitetet sentralt å øke rammene

ytterligere. Også fakultetsstyret har vært tydelig på at en ikke ser rom ytterligere omfordelinger fra andre enheter ved fakultetet.

Scenariene

Begge scenariene har som utgangspunkt at det ikke er *egen* ledelse og administrasjon stilt til rådighet til fagområdene. Videre er det tatt som utgangspunkt at studiepoengproduksjonen for de ulike fagområdene holdes på om lag samme nivå som i 2021/2022. Dersom det fremmes forslag som ikke er i tråd med disse forutsetningene, må det omtales nærmere. Det er for øvrig tatt utgangspunkt i et snitt for total kostnad knyttet til et faglig årsverk på 1,0 mill og at det er en 90/10-fordeling mellom lønn og drift.

Scenarie 1: Det skaffes til veie midler som dekker inn det akkumulerte merforbruket ved IRN

Det er - til tross for de tydelige signalene om egen dekning av merforbruk - et ønske om at arbeidsgruppene i sine anbefalinger også tar hensyn til et scenarie der det skaffes til veie midler som dekker det akkumulerte merforbruket ved IRN. Bakgrunnen for dette er at det i forbindelse med arbeidet med videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen, og arbeidet med ny budsjettfordelingsmodell er lansert ideer om "omstillingsmidler" der tanken er at også tilbud/områder som fases ut har behov for midler for en periode for å kunne gjennomføre en slik utfasing. Dersom en fikk tilgang på denne typen omstillingsmidler (eller andre midler) av et visst omfang, vil det kunne lette reskaleringen betydelig.

Utgangspunktet for dette scenariet er at den interne rammen dekker 8 årsverk knyttet til reiseliv og 4 årsverk knyttet til medieproduksjon.

Scenarie 2: Det akkumulerte merforbruket til IRN må fullt ut dekkes inn av det som videreføres fra IRN

I tråd med eksisterende styringssignaler, budsjetttrammer og vedtak i fakultetsstyret vil inndekningen av det akkumulerte merforbruket til IRN dekkes av samme enhet, eller tas høyde for i forbindelse med videreføring av fagområder tilknyttet instituttet. Dagens økonomiske situasjon med pressede rammer og lite institusjonelt handlingsrom knyttet til avsetninger, sammen med de signaler som gis om økonomien fremover i sektoren, tilsier også at en bør bruke kortest mulig tid på nedbyggingen. Per i dag opplever vi at det er innenfor fakultetets handlingsrom å "tillate" en viss periode for å kunne bygge ned merforbruket. Dette er imidlertid et handlingsrom som er under sterkt press for tiden, og som kan endres basert på forhold som ligger utenfor fakultetets kontroll. Fakultetsstyret har derfor lagt til grunn en full nedbygging i løpet av fem år fra og med 2024.

Utgangspunktet for dette scenariet er at den interne rammen dekker 5 årsverk knyttet til reiseliv og 2 årsverk knyttet til medieproduksjon.

31. mars 2023

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2023

Sak:
9/23

Årsregnskap 2022 – HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar årsregnskapet for 2022 til etterretning.

Innledning

Regnskapsåret 2022 har i stor grad vært preget av overgang til ny økonomimodell og nytt økonomi- og lønssystem levert av DFØ i regi av BOTT¹-samarbeidet. Systemet er rigget slik at prosesser skal være besparende på sikt, men det stiller krav til god budsjettkvalitet og korrekthet fra start. Overgangen har vært krevende, og organisasjonen har brukt mye tid på å tilpasse seg det nye systemet. Det har vært særlig utfordrende å få oversikt over hvordan de eksternt finansierte prosjektene (BOA) vil påvirke bevilgningsøkonomien.

Årsregnskapet viser at det er store ulikheter mellom våre enheter. De har ulike forutsetninger for å håndtere rammekutt både inneværende år og fremover. Som følge av stadig strammere økonomiske rammer, vil budsjettene bli enda viktigere for å gi god styringsformasjon til den enkelte enhet. Kvalitetssikring av budsjett vil ha stort fokus inneværende år.

Hovedlinjene i økonomien er presentert i saksfremlegget. Vedlegg 1 gir ytterligere detaljer knyttet til bevilgning, BOA og avsetninger. Vedlegg 2 viser økonomistatus pr. budsjettenhet. Vedlegg 3 inneholder en begrepsliste med definisjoner av sentrale begrep som benyttes i forbindelse med økonomirapporteringen.

Overgang til nytt økonomisystem, ny økonomimodell og endringer i kontoplan, gjør det vanskelig å sammenligne årets regnskap med tidligere år. I økonomirapporten vil det derfor være fokus på budsjett og regnskap for 2022. Alle tall er presentert i hele millioner kroner. Inntekter og mindreforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller.

Hovedtrekkene i økonomien

¹ Bergen, Oslo, Trondheim, Tromsø

Tabell 1: Sammenstilling regnskap og budsjett for totaløkonomien

	Regnskap 2022	Budsjett 2022	Budsjettavvik
Resultat	10,07	21,24	-11,16

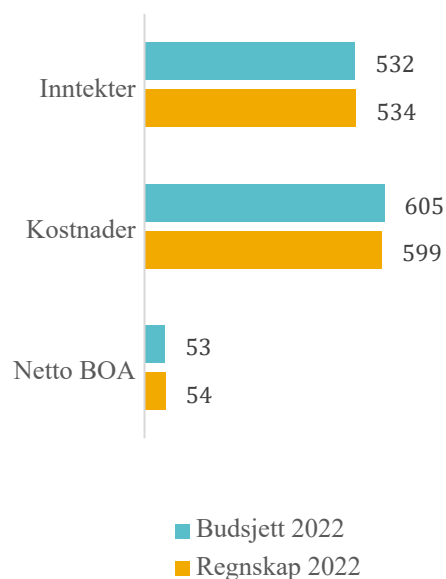
Regnskapet viser et merforbruk på 10,07 mill. kr for 2022. Årsresultatet ble 11,16 mill. kr bedre enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak lavere driftskostnader. Årets merforbruk dekkes av tidligere års avsetninger, og avsetningene reduseres derfor tilsvarende.

Fakultetet befinner seg i en ny økonomisk situasjon, fra at vi for få år siden hadde mindreforbruk og høye avsetninger, til å ha merforbruk og reduserte avsetninger i 2022. De to foregående årene har vært preget av pandemi og aktivitetsnivået tar seg opp, selv om vi er mer forsiktige på grunn av de økonomiske utsiktene fremover. Stadige budsjettkutt gjør at økonomien strammer seg til.

Bevilgningsøkonomien:

Regnskapet for bevilgningsøkonomien for 2022 viser et merforbruk på 10,99 mill. kr, noe som er 10,24 mill. kr mindre enn budsjettet. Noe høyere inntekter enn budsjettet, samt lavere driftskostnader bidrar til bedre resultat enn budsjettet.

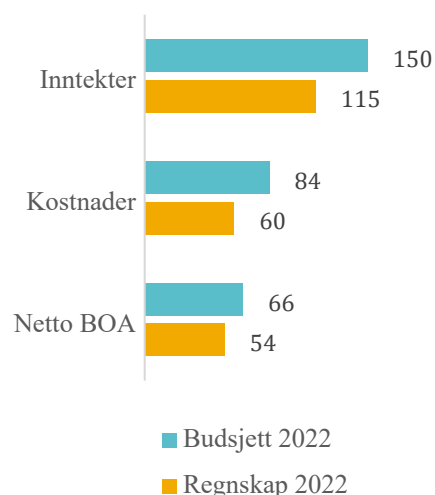
Netto-overføringer fra BOA bidrar til å styrke bevilgningsøkonomien med 53,9 mill. kr, noe som er 1,4 mill. kr mer enn budsjettet.



BOA-aktivitet:

Regnskapet viser et lavere aktivitetsnivå enn budsjettet i BOA i 2022. Lønnskostnadene er på samme nivå som budsjett, mens driftskostnadene utgjør omtrent 52 % av det som var budsjettet i perioden. Kostnaden knyttet til netto-overføringer i BOA er 12 mill. kr lavere enn budsjettet.

BOA-inntekter er en indikator i lukket ramme i finansieringsmodellen til KD. Lavere aktivitetsnivå enn budsjettet kan medføre lavere bevilgning enn man har lagt til grunn kommende år.

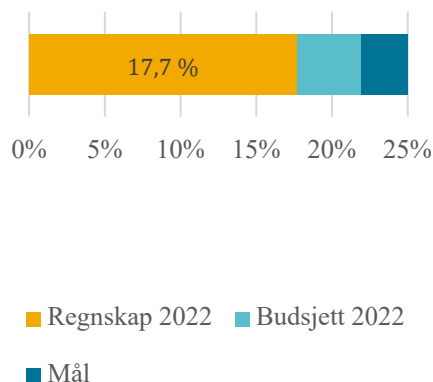


BOA-inntekter:

I utviklingsavtalen med KD er det et mål at BOA-inntekten skal utgjøre minst 25 % av totale inntekter ved UiT. Det er ikke satt inntektskrav overfor fakultetene, men for at UiT skal nå måltallet må fakultetene på sikt ha mer enn 25 %, siden fellesadministrasjonen på UiT ikke har eksterne inntekter.

Andel BOA-inntekter ved fakultetet er 17,7 % i 2022. Dette er på nivå med tidligere år, men noe lavere enn budsjettert BOA-andel på 22 %.

Andel BOA-inntekter

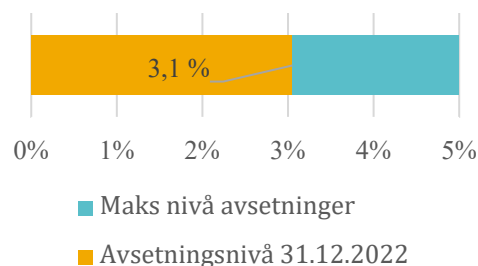


Avsetningsnivå:

Ved utgangen av 2022 har fakultetet 28,3 mill. kr i ubrukt bevilgning, hvorav 13,6 mill. kr knyttet til supplerende tildelinger. Det er krav om tilbakebetaling av ubrukte supplerende midler og disse holdes derfor utenfor i grafen til høyre. Fakultetet har ikke avsetninger knyttet til investeringsformål. Avsetning til øvrige formål utgjør dermed 3,1 % av fakultetets ordinære bevilgning fra KD.

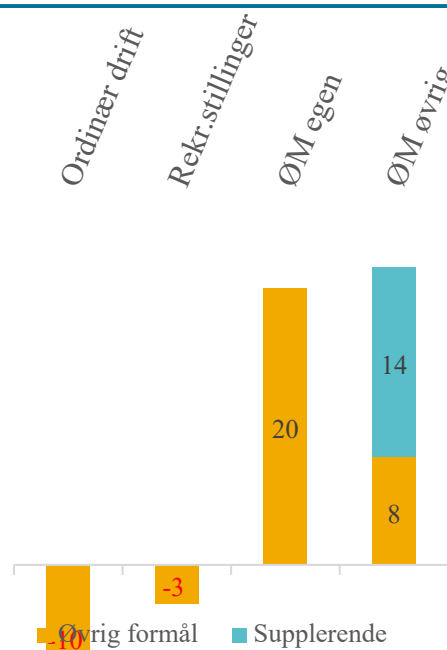
For UiT samlet er avsetninger til øvrige formål 1,3 %, godt under maksgrensen på 5 % som er fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Avsetningsnivå øvrige formål



Avsetningstyper:

Avsetningene knyttes til ulike aktiviteter, og det viktigste skillet går mellom ordinær drift og ulike typer øremerkinger (ØM). Avsetningen til ordinær drift er negativ med 10 mill. kr, mens vi har store avsetninger knyttet til øremerkede midler. Avsetninger knyttet til supplerende tildelinger utgjør nesten 13,6 mill. kr. Samlet gir det fakultetet positive avsetninger på 28,3 mill. kr ved utgangen av 2022.



Oppsummering

Samlet sett endte fakultetet med et merforbruk i 2022, men havnet bedre ut enn budsjettet. Årets merforbruk dekkes av tidligere års avsetninger, og avsetningene reduseres derfor tilsvarende. De økonomiske fremtidsutsiktene er utfordrende. Det er forventninger om strammere økonomiske rammevilkår i bevilgningsøkonomien og aktivitetsnivået må justeres tilsvarende. Økonomistyring og budsjettkvalitet vil derfor ha stort fokus i organisasjonen fremover. Dekanen har henstilt enhetene om å vise nøkternhet ut ifra den gjeldende økonomiske situasjonen og de signalene som foreligger for den nærmeste framtida.

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

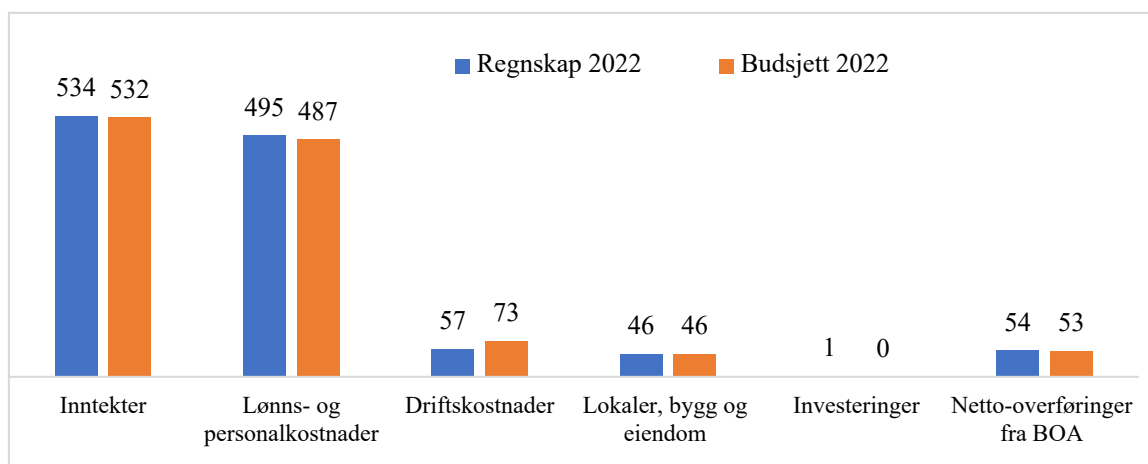
Vedlegg 1 Årsregnskap 2022
Vedlegg 2 Økonomistatus per enhet
Vedlegg 3 Begrepsliste økonomirapportering

Årsregnskap 2022 for HSL-fakultetet

1 Budsjett og regnskap

Alle tall er presentert i hele millioner kroner. Inntekter og mindreforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller.

1.1 Bevilgningsøkonomien (BEV)



Figur 1. Inntekter og kostnader BEV - regnskap i forhold til budsjett

Inntekten på 534 mill. kr består hovedsakelig av ren bevilgning fra KD, men også diverse salgs- og driftsinntekter (3,4 mill. kr) og interne overføringer fra andre fakultet eller nivå 1 (1,95 mill. kr). Inntekten i bevilgningsøkonomien er 2 mill. kr høyere enn forventet, og skyldes hovedsakelig at andre salgs- og driftsinntekter var budsjettert for lavt.

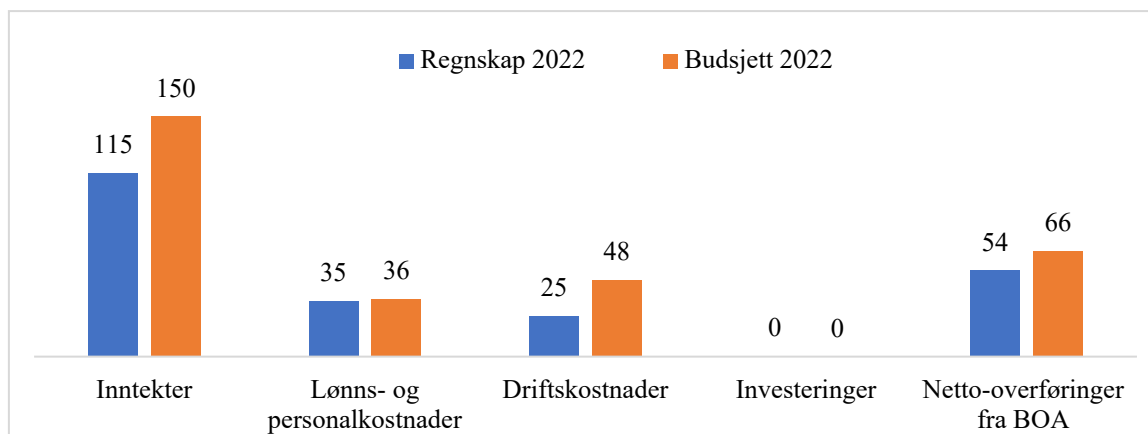
Lønns- og personalkostnader er den største utgiftsposten og utgjør 83 % av kostnadene i 2022. Lønnskostnadene er 8 mill. kr høyere enn budsjett. Det skyldes i hovedsak at lønnskostnader til timelønn, honorar og sensorer er høyere enn budsjett.

Driftskostnadene er 16 mill. kr lavere enn budsjettert. Det skyldes i hovedsak mindreforbruk på budsjettposten kontorrekvisita, bøker, møter og kurs. Reisekostnader og kjøp av tjenester er på samme nivå som budsjett. Kostnader til lokaler, bygg og eiendom (internhusleie etc) er på samme nivå som budsjett. Fakultetet har svært lite investeringer, og det var ikke budsjettert med investeringskostnader i 2022.

Netto-overføringer fra BOA¹ skal bidra til å styrke bevilgningsøkonomien, og det bør være fokus på å hente ut potensialet som finnes i de eksternfinansierte prosjektene. Netto-overføringene fra BOA har bidratt til å styrke bevilgningsøkonomien til fakultetet med totalt 54 mill. kr i 2022, og dette er 1,4 mill. kr mer enn budsjettert.

¹ Netto-overføringer fra BOA er interne transaksjoner mellom BEV og BOA hvor frikjøp av ansatte og indirekte kostnader er en inntekt i bevilgningsøkonomien, mens egeninnsats er en kostnad.

1.2 Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)



Figur 2. Inntekter og kostnader BOA - regnskap i forhold til budsjett

Regnskapet viser at BOA-inntekten er 35 mill. kr lavere enn budsjettet. I BOA periodiseres inntekten i takt med påløpte kostnader, slik at lavere inntekt betyr lavere aktivitetsnivå. Inntekt fra NFR/RFF er den største BOA-inntektskilden og utgjør 45 % av de totale BOA-inntektene.

Lønnskostnaden er på samme nivå som budsjett, mens driftskostnaden utgjør omtrent 52 % av det som er budsjettet i perioden. Regnskapet viser at netto-overføringer mellom bevilgning og BOA er 12 mill. kr lavere enn budsjettet i BOA. Årsaken til at budsjettet netto-overføringer i BOA-delen av regnskapet er mye høyere enn det som er budsjettet i bevilgningsøkonomien er fordi vi ikke budsjetterer med justeringsposter på BOA-delen. Derfor blir avviket mellom budsjett og regnskap større.

En del av forklaringen til avviket mellom budsjett og regnskap på driftskostnadene skyldes feilbudsjettering/ikke oppdaterte BOA-budsjetter. Samtidig kan en del av avviket forklares av et lavere aktivitetsnivå i 2022. Dette skyldes blant annet at prosjektledere ikke har klart å komme i gang til planlagt tidspunkt, forsinkelser i ansettelser og ubrukte midler under covid-pandemien som var rebudsjettet til 2022/2023, uten at man har klart å øke aktiviteten tilsvarende. Vi opplever også en del utfordringer knyttet til budsjettering og bokføring av frikjøp på etter- og videreutdanningsprosjekter (EVU) etter innføring av nytt økonomisystem. Man er imidlertid blitt oppmerksom på problemstillingen, og vil jobbe med kvalitetssikring av BOA-budsjettene og utfordringene knyttet til EVU.

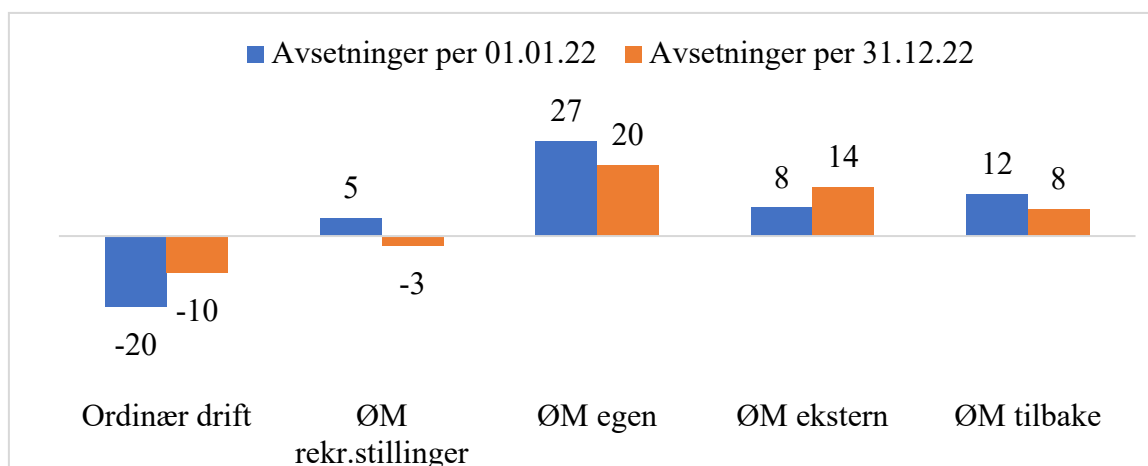
Tabellen under viser BOA-inntektene for 2022. BOA-inntekter er en del av finansieringsmodellen til KD, og lavere aktivitetsnivå enn budsjettet kan medføre lavere bevilgning enn man har lagt til grunn i årene fremover. Her er inntekter fra EU og NFR skilt ut da det er satsningsområdet ved UiT innenfor BOA.

	Regnskap 2022	Budsjett 2022	Budsjett- avvik
EU-inntekter	-9,6	-8,3	-1,3
NFR-inntekter	-51,7	-69,4	17,7
Andre bidragsinntekter	-43,8	-64,4	20,7
Oppdragsinntekter	-9,6	-7,6	-2,0
SUM BOA-inntekter	-114,7	-149,7	35,0

Tabell 2 – Sammenstilling regnskap og budsjett for BOA-inntekter

2 Avsetninger i bevilgningsøkonomien

I økonomimodellen skiller man mellom ulike aktivitetstyper, hvor det viktigste skillet går mellom ordinær drift og ulike typer øremerkinger (ØM). Det gjøres oppmerksom på at det kan være noen feilklassifiseringer mellom de ulike typer øremerkinger, men dette vil gjennomgås og eventuelt korrigeres frem mot neste rapportering. Diagrammet under viser faktiske avsetninger ved utgangen av 2022 sammenstilt med avsetninger per 01.01.2022.



Figur 3. Avsetninger i bevilgningsøkonomien fordelt på aktivitetstyper

Ordinær drift

Fakultetets avsetninger knyttet til ordinær drift var ved inngangen til 2022 negativ med 20 mill. kr, ved utgangen av 2022 viser regnskapet negative avsetninger på 10 mill. kr. Samlet hadde fakultetet et mindreforbruk på ordinær drift i 2022 på nesten 10 mill. kr. Fem av fakultetets enheter har negative avsetninger på ordinær drift, hvor Institutt for reiseliv og nordlige studier spesielt peker seg ut med negative avsetninger på 22,4 mill. kr ved utgangen av 2022. Fakultetets fellesutgifter har positive avsetninger ved utgangen av 2022, men vi gjør oppmerksom på at det kan være midler som enda ikke er fordelt ut til enhetene.

Øremerking til rekrutteringsstillinger

Fakultetet har negative avsetninger på nesten 3 mill. kr på øremerking til rekrutteringsstillinger. Dette omfatter både stillinger finansiert av poolen for rekrutteringsstillinger på UiT, historiske rekrutteringsstillinger og stillinger finansiert over enhetenes egne rammer. De negative avsetningene skyldes noen manglende overføringer av bevilgning.

Egne øremerkinger

Fakultetet har positive avsetninger på 20 mill. kr i kategorien egne øremerkinger² ved utgangen av 2022, det er en reduksjon på nesten 7 mill. kr. Denne kategorien består i hovedsak av avsetninger på de ulike forskningsgruppene, til konferanser og diverse tiltak av ulik størrelse. Fakultetet har noen øremerkede delprosjekt hvor det ikke har vært belastet kostnader i 2022 til tross for at der er budsjettet. For de fleste delprosjektene er det snakk om småsummer, men det anbefales at enhetene gjennomgår øremerkede delprosjekter og vurderer om midler kan fristilles.

² ØM egen: øremerkinger gjort av fakultetet eller institutt. Kan som regel omdisponeres.

Øremerkinger ekstern

I kategorien øremerkinger ekstern³ finnes hovedsakelig avsetninger knyttet til supplerende tildelinger til konkrete øremerkede formål. Ved utgangen av 2022 utgjør avsetninger knyttet til supplerende tildelinger 13,6 mill. kr. Det er knyttet bindinger til disse midlene, og de kan ikke omdisponeres.

Øremerkinger med tilbakebetaling

Øremerkinger med tilbakebetaling består av tildelinger med et krav om at ubrukte midler tilbakebetales. I hovedsak er disse øremerkingene gjort av UiT⁴. Her ligger blant annet forpliktelser til Befolkningsundersøkelsen i Nord, Geni, Reaidu og ARC.

³ **ØM ekstern:** øremerkinger med særlig sterke bindinger, slik som bevilgning fra andre departement, supplerende bevilgninger og egenfinansiering i BOA-prosjekter. Kan ikke omdisponeres av UiT alene.

⁴ **ØM UiT:** øremerkinger gjort av universitetsstyret hvor det kan være krav om tilbakebetaling dersom aktivitet ikke gjennomføres. Kan ikke omdisponeres av fakultetet alene.

Vedlegg 2 oversikt per budsjettenhet

Inntekter og mindreforbruk er presentert med minustall

Ordinær drift (tall i tusen)	IFF	AHR	ISV	ILP	ISK	IBS	IRN	CPS	Sesam	SKK	BAI	Felles	SUM
Overført fra tidligere år	4 985	134	7 823	-6 895	11 362	-2 243	21 107	-858	-638	-1 490	-3 370	-10 082	19 836
Inntekter	-20 125	-29 615	-46 939	-149 589	-67 548	-29 572	-13 090	-6 090	-6 044	-3 456	-4 520	-88 236	-464 823
Kostnader	19 503	30 902	38 920	168 660	67 449	33 780	18 707	4 235	4 074	3 881	4 389	116 076	510 575
Nettoposteringer BOA	-808	-106	-3 392	-18 705	-1 440	-975	628	-43	-637	-385	29	-29 450	-55 284
Periodens resultat	-1 429	1 182	-11 411	366	-1 539	3 233	6 245	-1 898	-2 607	41	-103	-1 610	-9 532
Disponeringer og korrigeringer	0	0	0	41	0	2 000	-5 000	0	0	0	3 000	0	41
Overført til neste periode	3 556	1 316	-3 588	-6 488	9 823	2 990	22 352	-2 756	-3 244	-1 449	-472	-11 693	10 346

Øremerkede midler (tall i tusen)	IFF	AHR	ISV	ILP	ISK	IBS	IRN	CPS	Sesam	SKK	BAI	Felles	SUM
Overført fra tidligere år	-622	-387	-2 323	-6 831	-5 079	-2 190	-909	-703	-3 277	-667	-303	-21 273	-44 563
Inntekter	-3 533	-5 700	-8 432	-8 104	-18 947	-2 785	-3 812	-1 474	-1 492	-1 454	0	-15 692	-71 425
Kostnader	5 106	5 796	11 957	14 209	28 563	3 737	5 714	3 121	3 008	1 643	126	5 749	88 729
Nettoposteringer BOA	0	0	0	420	4	90	0	0	0	668	0	187	1 368
Periodens resultat	1 573	96	3 525	6 525	9 620	1 042	1 902	1 647	1 517	857	126	-9 755	18 673
Disponeringer og korrigeringer	0	0	0	-41	0	0	0	0	0	170	0	1 680	1 809
Øvrige avsetninger		83	15	-6 711	-2 926	22		32				-5 040	-14 525
Overført til neste periode	951	-208	1 218	-7 058	1 615	-1 126	993	976	-1 760	359	-177	-34 388	-38 607

Begrepsliste økonomirapportering

I denne begrepslisten er de mest sentrale begrepene som benyttes i økonomirapporteringen definert. Listen kan benyttes som et oppslagsverk ved behov.

Internregnskap:	Regnskap til bruk i intern økonomistyring. I motsetning til den eksterne regnskapsrapporteringen til KD som skal etterleve eksterne krav, lover og regler, har internregnskapet som formål å legge best mulig til rette for intern styring. Økonomirapporten til universitetsstyret har fom. 2. tertial 2022 basert seg på et internregnskap. Resultatet i internregnskapet samsvarer med den eksterne regnskapsrapporteringen, men innholdet i de ulike linjene kan være forskjellig.
Bevilgningsøkonomi (BEV):	Bevilgning fra departementer, stilt til disposisjon gjennom tildelingsbrev. I internregnskapet er BEV alle inntekter og kostnader knyttet til interne prosjekt.
Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet som er eksternt finansiert. I internregnskapet er BOA alle inntekter og kostnader knyttet til eksternt finansierte prosjekter inkludert UiTs egenfinansiering.
Totaløkonomi	Alle inntekter og kostnader uavhengig av finansieringskilde (BEV + BOA).
Netto-overføringer BOA	Omtales i mange sammenhenger også som nettobidrag eller BOA-effekten. Netto-overføringer BOA er BOA-prosjektenes påvirkning på bevilgningsøkonomien. BOA-aktiviteten styrker bevilgningsøkonomien i form av dekning av lønnskostnader (eks. frikjøp), dekning av indirekte kostnader og belastning for bruk av infrastruktur i prosjekter. Samtidig belastes bevilgningsøkonomien med egenfinansiering til BOA-prosjektene.
Årsresultat	Inntekter fratrukket kostnader i <u>regnskapet</u> for inneværende år. Årsresultatet kan enten være et merforbruk eller et mindreforbruk (se egne definisjoner)
Merforbruk	Dersom årsresultatet er negativt (kostnader er høyere enn inntekter) omtales det som et merforbruk. Kan sammenlignes med begrepet underskudd som benyttes i det private næringsliv.
Mindreforbruk	Dersom årsresultatet er positivt (kostnader er lavere enn inntekter) omtales det som et mindreforbruk. Kan sammenlignes med begrepet overskudd som benyttes i det private næringsliv.
Budsjettert årsresultat	Inntekter fratrukket kostnader i budsjettet for inneværende år. Budsjettert årsresultat kan enten være et budsjettert merforbruk eller et budsjettert mindreforbruk (se egne definisjoner).
Budsjettert merforbruk	Dersom det budsjetterte årsresultatet er negativt (budsjetterte kostnader er høyere enn budsjetterte inntekter) omtales det som et budsjettert merforbruk.

Budsjettert mindreforbruk	Dersom det budsjetterte årsresultatet er positivt (budsjetterte kostnader er lavere enn budsjetterte inntekter) omtales det som et budsjettert mindreforbruk.
Budsjettavvik	Differanse mellom regnskap og budsjett.
Avsetninger	Ubrukte bevilgninger fra tidligere år som overføres til neste periode. Oppstår ved mindreforbruk. Ved beregning av 5%-grensen for avsetninger til øvrige formål benyttes ubrukte midler fra KD delt på årets mottatte tildelinger fra KD. Ved omtale i vedlegg 1 inkluderer avsetninger ubrukte bevilgninger fra andre departement i tillegg til KD.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2023

Sak:
10/23

Innspill til budsjett 2024 og 2025 og ambisjonsnivå for ekstern finansiering

Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret ber dekanen innarbeide følgende tiltak som innspill til store satsinger utenfor rammen for 2025:*
 - Senter for samisk leksikografi*
 - permanentisering av fleksibel grunnskolelærerutdanning*
- 2. Fakultetsstyret ber videre dekanen innarbeide følgende innspill til budsjettfordelinga for 2024:*
 - finansiering av ekstra stilling øremerket samisk lærerutdanning*
 - videreutvikling av norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter*
- 3. Fakultetsstyret slutter seg til fakultets ambisjoner om å øke den eksterne finansieringa med 10 % årlig de nærmeste årene. Målsettinga er at den på sikt skal utgjøre 25 % av fakultets årlige budsjetttramme*
- 4. Dekanen bes ferdigstille innspillene for oversendelse til universitetsledelsen*

Bakgrunn

Hvert år har UiT mulighet til å fremme forslag til større satsinger via det årlige budsjettinnspillet til Kunnskapsdepartementet. Dette er satsinger utenfor UiTs nåværende budsjetttrammer og som vil bli gjeldende fra 2025. Universitetsledelsen har gitt fakultetene/enhetene frist til 5. mai med å fremme forslag. HSL-fakultetet ønsker å spille inn gode og relevante tiltak, som vi også anser å være av en slik karakter at det kan få gjennomslag i statsbudsjettet. Dekanen foreslår å bearbeide de to innspillene som ble sendt inn i fjor, og som også ble videreformidlet fra UiT til KD:

- Senter for samisk leksikografi - nærmere omtalt nedenfor*
- Fleksibel grunnskolelærerutdanning*

Tidligere år er fakultetene også bedt om å levere innspill til fordelinga for neste års budsjett, som legges framfor universitetsstyremøte før sommeren. Rektor lagt opp til at det ikke skal leveres budsjettinnspill for 2024 i denne omgangen. Det tas derimot sikte på å sette av omstillingsmidler til senere fordeling. Etter dialog med universitetsledelsen anbefales fakultetet likevel å fremme innspill til følgende to tiltak som følger av tidligere beslutninger ved UiT:

- *ekstra stilling øremerket samisk lærerutdanning – nærmere omtalt nedenfor*
- *videreutvikling av norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter – nærmere omtalt nedenfor*

Fakultetene/enhetene er til sist bedt om å fastsette ambisjonsnivå for den eksternt finansierte virksomheten innen fristen 5. mai. Dette er gjort rede for lenger ned i saksframlegget.

Nærmere omtale av de foreslåtte tiltakene

Nedenfor følger en kort beskrivelse av de enkelte tiltakene som foreslås spilt inn. Budsjettene vil bli gjennomgått og kvalitetssikret før oversendelse til universitetsledelsen.

Senter for samisk leksikografi

Dekanen foreslår at det satses på å bygge opp et senter for samisk leksikografi ved UiT.

Tiltaket er knyttet til HSL-fakultetets strategiske plan om at “Fakultetet vil ta initiativ til å styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning”. Institutt for språk og kultur (ISK) ønsker med denne satsingen å bygge opp et senter for samisk leksikografi der det blant annet utarbeides samiske ordbøker, arbeides med samisk termologi og forskes på det samiske ordforrådet.

For at et språk skal kunne bli brukt som samfunnsbærende språk trengs det et vitenskapelig miljø som kan registrere, arbeide med og utvikle ordforrådet. Samfunnsbærende språk har alle store leksikografiske forskings- og utviklingsmiljø som gjør nettopp dette. For norsk, svensk og finsk finnes det for eksempel leksikografiske forskingsmiljø i Bergen, Göteborg og Helsingfors, som alle sysselsetter et tosifra antall leksikografer, terminologer og programmerere. Relevant i vår sammenheng er miljøet i Bergen, med 10 stillinger i leksikografi og en gruppe på 4 programmerere som leksikografen deler med andre deler av det språkfaglige miljøet. Disse leksikografene arbeider med vedlikehold og videreutvikling av 3 ordbøker (Nynorskordboka, Bokmålsordboka, Norsk ordbok).

Etter avslutninga av fornorskingspolitikken er den politiske målsettinga nå at de samiske språkene skal fungere som samfunnsbærende språk. Det at Kommunal- og moderniseringsdepartementet finansierer utviklingsgruppa Divvun med 7 permanente stillinger med et eksplisitt mål om å utvikle retteprogram og andre språkteknologiske applikasjoner for samiske språk er en direkte konsekvens av denne målsettinga.

Når det gjelder ordforrådet har det ikke vært en tilsvarende satsing. Det finnes ingen enspråklige samiske ordbøker, ingen ordbøker mellom samiske språk, og den eneste større ordboken fra norsk til nordsamisk har ikke noen systematisk gjennomgang av det norske ordforrådet, og gir heller ikke noen fremstilling av hvordan norske konstruksjoner skal bli laget på nordsamisk. Terminologisk arbeid for samiske språk er relativt lite systematisert.

UiT tar opp samisk leksikografi som et stort satsingsfelt. Det strategiske målet er å få ei forskings- og utviklingsenhet tilsvarende den for norsk leksikografi i Bergen (jf. <https://www.uib.no/ile/revisjonsprosjektet>)

Budsjett:

Kostnadsbudsjett	<i>Samisk leksikografi</i>			
Arkivref:	2024	2025	2026	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	2,0	3,0	
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	750 000	1 500 000	2 250 000	4 500 000
Utstyr/investeringer	50 000	50 000	50 000	150 000
Driftskostnader	50 000	100 000	150 000	300 000
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	850 000	1 650 000	2 450 000	4 950 000
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	850 000	1 650 000	2 450 000	4 950 000
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	850 000	1 650 000	2 450 000	4 950 000

Tiltaket er mer detaljert beskrevet i vedlegg 1.

Fleksibel grunnskolelærerutdanning

I kartlegging gjort av UiT og i Meld. St. 5 (2019-2020) «Levende lokalsamfunn for Fremtiden» vises det til utfordringer knyttet til rekruttering av studenter til lærerutdanningene, samt tilgang til nok kvalifiserte lærere. Det er en vanskelig situasjon i skolene i landsdelen vår fordi det er mangel på kvalifiserte lærere. Særlig gjelder dette for 1.-7. trinn. UiT har et stort ansvar for å utdanne kvalifiserte lærere til vår landsdel, og fakultetet har som mål å utdanne grunnskolelærere i og for regionene, og tilby deler av utdanningen der studentene bor.

HSL-fakultetet har søkt Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir.) om midler til fleksible studietilbud i grunnskolelærerutdanning (GLU 1-7) og fått tildelt midler for det første kullet. Fakultetet har nå et ønske om å gjøre tilbudet permanent. Målet med disse tilbudene er å nå ut til en bredere målgruppe, gjennom samlingsbaserte tilbud utenfor hoved campus. En region med særlige utfordringer knyttet til andel ufaglærte lærere og rekruttering av nye lærere er sørlige Troms og nordlige Nordland. For å løse dette på kort og lang sikt ønsker UiT å etablere en ambulerende masterutdanning i GLU.

Det første kullet startet opp i Sør-Troms (studiested Harstad 2022-2028) i august 2022. Det var svært gode søkertall til denne utdanningen (60 førsteprioritetssøkere til 30 studieplasser). Det er også lyst ut opptak for det andre kullet i Midt-Troms (studiested Finnsnes 2023-2029). Det søkes om midler til permanentisering av tilbudet.

En fleksibilisert grunnskolelærerutdanning vil føre til ekstra kostnader selv om vi samkjører digitale tilbud med eksisterende digital undervisning i Alta. Særlig vil de ekstra kostnadene være knyttet til undervisning på samlinger (som ikke kan samkjøres på grunn av geografisk avstand), samt veiledning, vurdering og oppfølging av ekstra studenter. Utgiftene til undervisning på samlinger, veiledning, vurdering og oppfølging vil utgjøre omtrent 75% av utgiftene på et ordinært tilbud de første tre årene, men de to siste årene i studiet vil dette kunne reduseres til rundt 50% fordi studentene blir mer selvstendige og fordi vi får utviklet en større portefølje av digital undervisning tilpasset profesjonsstudiet. På lengre sikt vil vi kunne redusere kostnadene på de tre første årene også, samtidig som at det er en grense for hvor lite fysiske samlinger en kan ha på et profesjonsstudium. Kostnadene handler spesifikt om nye ansettelser i pedagogikk, matematikk og norsk. I tillegg vil det være utgifter til reise, praksisoppfølging og prosjektledelse/koordinering. Ekstra totalkostnad for hele løpet (5 år) for ett kull i grunnskolelærerutdanningen vil være i overkant av 14 millioner kroner. Det vil si en årlig merkostnad per kull på ca. 2,86 millioner. De årlige merkostnadene vil øke for hvert enkelt kull som starter opp, frem til en har fem kull gående hvert år. Deretter vil de årlige merkostnadene være i overkant av 14 millioner kroner.

Kostnadsbudsjet	Fleksibel GLU	
Arkivref:	Årsbudsjet	Totalt 5 år
Kostnader		
Lønns- og personalkostnader	2 290 000	11 450 000
Utstyr/investeringer	70 000	350 000
Driftskostnader	500 000	2 500 000
Arealkostnader*		-
Sum kostnadsbudsjet	2 860 000	14 300 000

Samisk i lærerutdanningene

Det har vist seg vanskelig for studenter som ønsker det, å få innpasset samisk i lærerutdanningen. Det har derfor ønskelig å gjøre tiltak for at vi skal kunne gi et tilbud til lærerstudenter med samiskkunnskaper. Dette er i tråd med signaler om viktigheten av samisk lærerutdanning.

Per i dag har samisk BA opptak annethvert år, det samme gjelder for opptak til nordsamisk som fag 1 og fag 2 i lektorutdanningen. Ei forutsetning for å tilby samisk som fag i lærerutdanningene er opptak til BA hvert år. Dette vil bety mye mer undervisning for ISK. På grunn av studiedesignet til lærerutdanningene vil det imidlertid ikke være gjennomførbart med opptak annethvert år, særlig ikke hvis vi tar høyde for ambisjonen om å kunne tilby samisk også i 5-10. Det vil for øvrig også styrke lektorutdanninga å kunne ta opp studenter hvert år, fordi det åpner for at studentene kan kombinere samisk med flere fag. Vi vet vi har mistet samiskstudenter pga. problemet med å kombinere fag. Lektorutdanninga må uansett være forberedt på å gi tilbud om didaktikkemnet hvert år fordi studenter kan søke om permisjon, eller av andre årsaker bli forsinket i studieløpet.

Det er et mål å se samiskundervisningen på UiT under ett, at ISK og ILP samarbeider tett og at begge institutt tar ansvar om samisktilbudet innenfor lærer- og lektorutdanningen. For å kunne gjennomføre dette er ISK avhengig av ei ekstra stilling i samisk språkvitenskap.

Universitetsstyret vedtok i forbindelse med revidert budsjettfordeling for 2023 (sak S 3/23): *“Med virkning fra 2024 skal det prioriteres midler til en ekstra stilling øremerket samisk i lærerutdanningene”*

På bakgrunn av dette foreslår dekanen å be om en styrking av basisbudsjettet tilsvarende en årlig kostnad til lønn og drift stipulert til kr 800 000.

For mer detaljert beskrivelse av tiltaket – se vedlegg 2.

Videreutvikling av norskopplæring for utenlandske ansatte og studenter

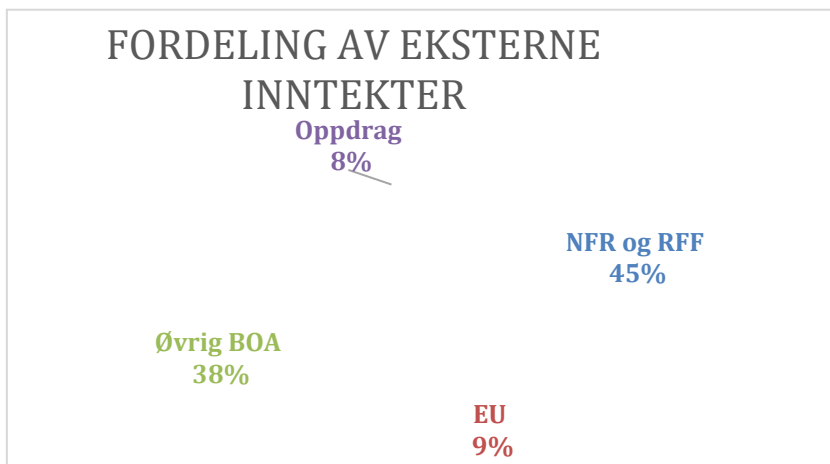
I *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022* er det nedfelt at UiT skal «tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner». Det har vært henvendelser til universitetsledelsen knyttet til tiltakspunktet og lokale behov for norskopplæring fra enheter ved UiT, og i 2021 ble det igangsatt et faglig/administrativt utviklingsarbeid knyttet til norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved UiT. En overordnet målsetting for arbeidet er at det skal gis et relativt likt tilbud til alle i målgruppen ved UiT uavhengig av hvilken campus man er tilknyttet.

Det har vært satt ned ei arbeidsgruppe som i 2022 leverte sin innstilling – se vedlagte notat. Utvikling og gjennomføring av foreslåtte tiltak vil kreve ekstra ressurser, og dette er også oppsummert i notatet. Blant annet vil det være behov for ei ekstra universitetslektorstilling knyttet til utvikling og undervisning av de fleksible tilbud. HSL-fakultetet/ISK ble tildelt likestillings- og mangfoldsmidler til utvikling av nettbaserte nettressurser til bruk i opplæringa tilsvarende ei universitetslektorstilling for ett år (2023). Rektor har uttalt at han ved hovedfordelingen av budsjett for 2024 vil ta stilling til hvordan videre finansiering av stillinga og UiTs tilbud om norskopplæring skal sikres.

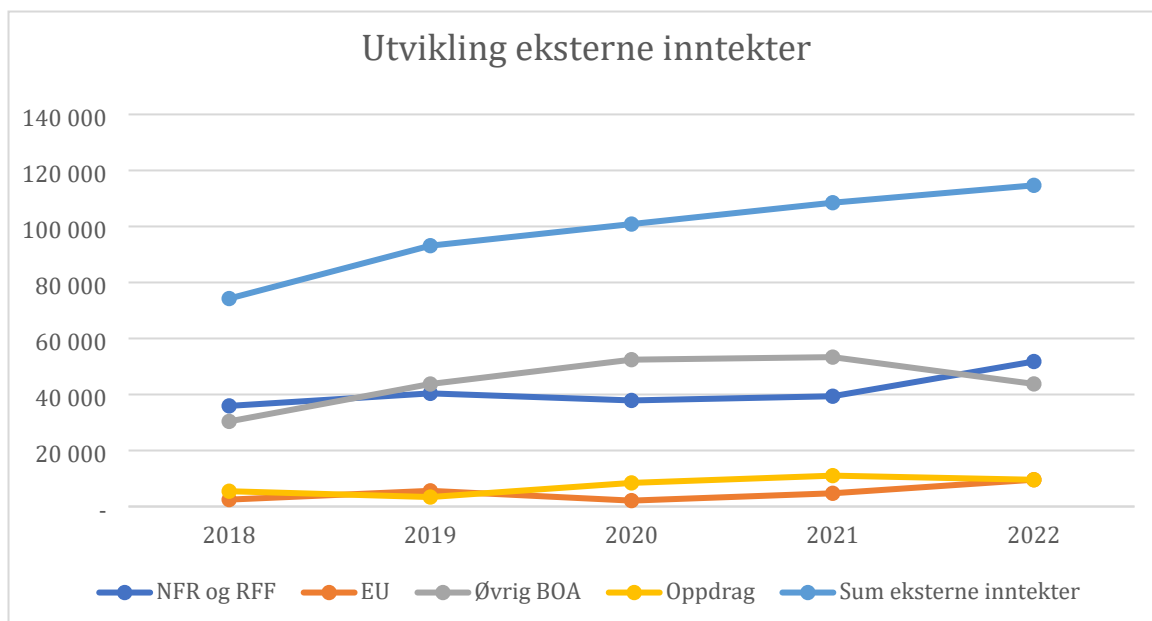
I første omgang er det viktig å få sikret lønn til videreføring av universitetslektorstillinga, og dekanen foreslår å be om tildeling over basisbudsjettet. Årskostnaden er beregnet til kr 800 000. Avklaring av ytterligere ressursbehov må gjøres i dialog mellom fakultetet/arbeidsgruppa og rektor ut fra hvilket ambisjonsnivå man ønsker å legge for den videre utviklinga.

Ambisjonsnivå ekstern finansiering

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) omfatter all virksomhet som ikke er fullfinansiert over universitetets grunnbevilgning (bevilgningsfinansiert virksomhet), men som helt eller delvis er finansiert av ekstern oppdragsgiver/bidragssyter. Med virksomhet menes forskning, undervisning, utredningsarbeid og andre oppgaver som universitetet ut fra sitt formål skal utføre. Av den samlede BOA-omsetningen på 114,7 mill. kr for 2022, så ser vi at størsteparten er i kategorien Norges forskningsråd (NFR) og Regionalt forskningsfond (RFF), og utgjør 45 %. Øvrig BOA utgjør 38 %, EU utgjør 9 % og rene oppdrag utgjør 8 %.



Som vi ser av den grafiske framstillingen under, så har de samlede BOA-inntektene økt jevnt de siste årene. Det har vært en årlig vekst på rundt 6 – 7 %. I 2022 var det kategorien NFR og RFF som økte mest og står for den største andelen av eksterne inntekter. Kategorien EU har også hatt en økning. Kategorien Øvrig BOA har hatt en nedgang i 2022. BOA-andelen for 2022 utgjorde 17,6 % av fakultetets totale inntekter (interne og eksterne), og viser en liten økning fra 16,8 % i 2021.



Vi forventer en vekst i eksterne inntekter i 2023 og årene fremover, noe vi videre i saken skal redegjøre for.

Søknader og tiltak ved fakultetet

Norges Forskningsråd

Norges Forskningsråd stod ovenfor utfordringer og innstramminger i 2022. Dette ga negative utslag for søknadsuttellingene. I fjor sendte HSL-fakultetet inn 21 søknader til Forskerprosjekt (Norges Forskningsråd). I tillegg ble det sendt én søknad om Samarbeidsprosjekt for å møte utfordringer i samfunn og næringsliv. Kun én av disse søknadene mottok støtte. I tillegg hadde fakultetet to større søknader inne til vurdering, Senter for fremragende forskning (SFF) og Senter for fremragende utdanning (SFU). SFF-søknaden hadde budsjettert om lag 180 mill. kr fra NFR over 10 år (som skulle deles med NTNU som partner). Denne søknaden oppnådde

karakter 7/7 på samtlige vurderingspunkter, men ble likevel ikke innvilget på grunn av kutt i finansiering fra Norges Forskningsråd.

Det har også vært utfordringer tilknyttet utlysninger til Forskerprosjekt (Norges Forskningsråd) i 2023. Opprinnelig var beskjeden at det ikke skulle komme noen utlysninger innen Banebrytende Forskning (FRIPRO) i 2023, noe som førte til at fakultetets nyopprettede tiltak rundt nettopp slike søknader ble lagt på is. I februar 2023 kom det derfor kun tematiske utlysninger. Fakultetet har tidligere ikke sendt så mange tematiske søknader (men hatt hovedfokus på FRIPRO). Til fristene i februar 2023 sendte fakultetet likevel fra seg 9 søknader til tematiske Forskerprosjekt, derav syv søknader til Forskerprosjekt for fornyelse og to søknader om Forskerprosjekt for unge talenter. I tillegg ble det sendt én søknad om Samarbeidsprosjekt for å møte utfordringer i samfunn og næringsliv, og tre søknader til samme utlysning der forskere fra HSL-fakultetet deltar som partnere.

Etter hvert kom kontrabeskjed om at det likevel ville bli utlysning innen Banebrytende forskning (FRIPRO) for (i hvert fall) Unge talenter, med søknadsfrist 15. mars 2023. Men det er kun lov å være prosjektleder på én søknad som sendes inn til Forskningsrådet i 2023, og dermed kan ikke de som sendte inn en tematisk søknad i februar søke igjen til FRIPRO-utlysningen for unge talenter i mars.

Forskningsrådet har hintet om at det vil komme en liknende FRIPRO utlysning for Forskerprosjekt for fornyelse til våren, med søknadsfrist (mest sannsynligvis) tidlig høst 2023. HSL-fakultetet forventer å sende inn et godt antall søknader også til denne fristen. Dermed vil det totale antall innsendte søknader til Norges Forskningsrådet forhåpentligvis øke til 25-30 i 2023. Svar på disse søknadene vil komme fra høsten 2023 og utover året, og fakultetet har en forventning om å få minst tre søknader innvilget.

Norges Forskningsråd innfører nå to tiltak for FRIPRO:

- Forskningsrådet erstatter årlig søknadsfrist med løpende søknadsbehandling og ett års karenstid.
- Forskningsrådet innfører karantenetid for søknader som får karakterer under gitte grenser, slik at disse må vente ett eller to år før de kan søke igjen.

I tillegg innføres flere andre mindre tiltak som også reduserer søknadsmengden og øker innvilgelsesprosenten i FRIPRO. Fra om med høsten 2023 innfører de også løpende søknadsmottak og søknadsbehandling. Alle disse tiltakene vil føre til redusert antall innsendte søknader fra HSL fra og med 2024, men forhåpentligvis samtidig en høyere søknadsuttelling på sikt.

Fakultetet vil fortsette med tiltak som ble etablert i 2023 som retter seg mot forskere som planlegger å sende inn søknad om Forskerprosjekt, blant annet med tilbud om tilbagemelding på (korte) søknadsinitiativ tidlig i søknadsfasen, pre-evaluering av søknader før innsendelse, skreddersydde søknadsskrivekurs, og deling av «Veileder for Forskningsrådets mal for prosjektbeskrivelse (*forskerprosjekt*)», utviklet ved fakultetet. Ambisjonen er at disse tiltakene vil øke kvaliteten på innsendte søknader og øke søknadsuttelling for fakultetet.

Horisont Europa

Horisont Europa 2022-call, deltok forskere fra fakultetet i 21 søknader, der to har blitt innvilget så langt. I 2021 deltok fakultetet i 16 innsendte søknader. Søknadsmengden har dermed økt med over 30% fra 2021 til 2022.

De 21 innsendte søknadene i 2022 inkluderer 15 MSCA-PF¹ søknader om individuelle postdoktorsøknader, to ERC StG² søknader, to ERC AdG³ søknader, én ERC SyG⁴ søknad, og én søknad til en tematisk utlysning hvor forsker fra HSL-fakultetet har koordinatorrollen.

HSL-fakultetet har deltatt aktivt i MSCA-programmet de siste årene. Samtidig sender fakultetet veldig få søknader til andre områder av EUs rammeprogram. Det er gledelig at det ble sendt inn til sammen fem søknader til ERC i 2022, sammenlignet med to ERC-søknader i 2021. To av disse søknadene, sendt til ERC Advanced Grant (AdG), og én gikk videre til steg to og intervju med Brussel, men fikk ikke tildeling.

Av de andre innsendte ERC søknadene har Synergy Grant gått videre til steg 2 (av 3 steg), mens én av de to ERC Starting Grant har gått videre til steg 2 med intervju. Det er første gang vi har en ERC StG til intervju og SyG til steg 2.

Fakultetet har iverksatt et ERC-opplæringsprogram, som retter seg mot forskere ved fakultetet som ønsker å søke om ERC-stipend. Målet er at dette vil føre til enda flere og mer konkurransedyktige ERC-søknader fra fakultetet i årene som kommer. I tillegg tilbys det et årlig ERC-kurs ved fakultetet.

Den ene tematiske søknaden som ble sendt fra fakultetet i 2022 fikk en veldig god score med 13/15 sammenlagt, men ble dessverre ikke innvilget. Det jobbes nå med en forbedret søknad med innsendelse i 2024.

Som nevnt, sendte fakultetet fra seg 15 MSCA-PF søknader om individuelle postdoktorsøknader i 2022. Av disse ble to nylig innvilget og hele fem andre står på reserveliste som betyr at de fortsatt har mulighet for finansiering.

Så langt i 2023 har fakultetet også sendt en ny koordinert Horizon Europe søknad. Og tre andre HEU søknader hvor vi er partner.

Fakultetsledelsen ønsker å oppmuntre forskningsmiljøene til å søke midler innenfor en bredere vifte av EUs rammeprogram og øke søknadsinnsatsen mot Horisont Europa. Fakultetet har derfor invitert til både søknadsskrivekurs rettet mot Horisont Europa (mars 2022) og en «EU-dag» (februar 2023), samtidig som fakultetet jobber med aktiv mobilisering av de tematiske utlysningene til enkelte fagmiljøer.

Til årets Arctic MSCA-PF program har 16 forskere fra HSL-fakultetet meldt seg som veiledere (16 av 38 totalt ved UiT). I 2022 hadde vi 10 forskjellige veiledere, som endte opp med å sende til sammen 15 søknader. Søknadsfristen er 13. september 2023. I tillegg er minst to ERC AdG søknader under arbeid per dags dato, med søknadsfrist 23. mai 2023, to ERC SyG søknader er planlagt til søknadsfristen i november 2023, og vi forventer to-tre ERC StG søknader også med søknadsfrist oktober 2023. I tillegg jobber med allerede med flere tematiske søknadsinitiativ,

¹ Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships

² ERC (European Research Council) Starting Grant

³ ERC Advanced Grant

⁴ ERC Synergi Grant

derav én koordinatorsøknad i 2023 og to koordinatorsøknader med søknadsfrist i 2024, samt flere søknader hvor fakultetet er partnere i samarbeidsprosjekter.

Andre kilder

I tillegg til de nevnte større NFR og EU tildelinger består HSL sin portefølje av prosjekter finansiert av en rekke andre kilder. Vi er spesielt aktive på HK-dir⁵, NordForsk, EEA/EØS, Erasmus+, og særlig i 2022 og 2023 er det aktivitet mot Utenriksdepartementet, som har omdisponert en del midler som tidligere har vært allokert Russlandssamarbeid. Det kan også nevnes at fakultetet i 2022 fikk tildelt en JPI⁶ søknad, der NFR er nasjonal finansør for vår andel, hvor vi er Lead PI og har fått en tildeling på 3,1 mill. kr.

Oppsummering ambisjonsnivå

Med bakgrunn i historikken seneste år, status for 2023 og implementering av tiltakene beskrevet ovenfor mener dekanen at fakultetet bør ha en ambisjon om å øke de eksterne inntektene med minimum 10 % hvert år de nærmeste årene. Forventet BOA-omsetning for 2024 vil derfor være omtrent 140 mill. kr. En rekke av tiltakene iverksatt for å øke den eksterne aktiviteten vil ikke gi resultater før innen et par år. På sikt har fakultetet et mål om at andel eksterne inntekter skal utgjøre 25 % av den totale rammen.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1. Senter for samisk leksikografi
2. Samisk i lærerutdanning
3. Notat: Forslag vedrørende norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved UiT

⁵ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

⁶ Europeiske fellesprogrammer

Vedlegg 1 Senter for samisk leksikografi

UiT satsar på å bygge opp eit senter for samisk leksikografi.

Innhald:

Utarbeiding av samiske ordbøker
Arbeid med samisk terminologi
Forsking på ordforrådet til dei samiske språka

Bakgrunn:

For at eit språk skal kunne bli brukt som samfunnsberande språk treng det eit vitskapleg miljø som kan registrere, arbeide med og utvikle ordforrådet. Statsberande språk har alle store leksikografiske forskings- og utviklingsmiljø som gjer nettopp dette. For norsk, svensk og finsk finst det til dømes leksikografiske forskingsmiljø i Bergen, Göteborg og Helsingfors, som alle sysselset eit tosifra tal leksikografar, terminologar og programmerarar. Relevant i vår samanheng er miljøet i Bergen, med fleire enn 10 stillingar i leksikografi og ei gruppe på 4 programmerarar som leksikografane deler med andre delar av det språkfaglege miljøet (jf. <https://www.uib.no/lle/revisjonsprosjektet>, som viser ein del av dette miljøet). Desse leksikografane arbeider med vedlikehald og vidareutvikling av 3 ordbøker (Nynorskordboka, Bokmålsordboka, Norsk ordbok).

På 17- og 1800-talet innsåg dei fleirnasjonale statane i Norden at også minoritetsspråka hadde det same leksikografiske behovet. Det vart både for grønlandsk og sør- og nordsamisk utarbeidd store ordbøker som gjekk frå majoritetsspråket til minoritetsspråket, slik at det skulle vere mogleg å kommunisere med og skrive lærebøker og religiøs litteratur for grønlandarar og samar på høvesvis grønlandsk og samisk. I hundreåret etterpå, då assimilasjonspolitikken var rådande, kom det ikkje ut slike ordbøker i det heile.

Etter avslutninga av fornorskingspolitikken er den politiske målsetjinga no at dei samiske språka skal fungere som samfunnsberande språk. Det at Kommunal- og moderniseringsdepartementet finansierer utviklingsgruppa Divvun med 7 permanente stillingar med eit eksplisitt mål om å utvikle retteprogram og andre språkteknologiske applikasjonar for samiske språk er ein direkte konsekvens av denne målsetjinga.

Når det gjeld ordforrådet har det ikkje vore ei tilsvarande satsing. Det finst ingen einspråklege samiske ordbøker, ingen ordbøker samiske språk i mellom, og den einaste større papiordboka frå norsk til nordsamisk har ikkje lagt nokon systematisk gjennomgang av det norske ordforrådet til grunn, og gjev heller ikkje noko framstilling av korleis norske konstruksjonar skal bli laga på nordsamisk. Terminologisk arbeid for samiske språk er relativt lite systematisert. Eit aktuelt døme er sjukepleiarutdanning på samisk, som starta i 2021 som eit samarbeid mellom UiT og Samisk høgskole. Til studiestart fanst det ikkje lærebøker på samisk, men heller ikkje nokon terminologi for fagfeltet.

Sett frå eit forskingssynspunkt peiker språkforskinga i det 21. hundreåret seg ut til å bli tida der vi utforskar det mentale leksikonet, eller ordforrådet vi som språkbrukarar har tilgang til og kunnskap om. Med datamaskiner er vi i stand til å analysere dette ordforrådet systematisk, og med tilgang til store tekstsamlingar kan vi sjå sambandet mellom kva og kor mykje vi veit om ord i språket og korleis dei blir brukt.

UiT sin strategiske plan slår fast at "UiT skal utvikle kunnskap om" m.a. følgjande tema: "[s]amiske språk, kultur og livskvalitet" og "Teknologiske løysningar som fremmer en bred og inkluderende samfunns- og næringsutvikling i nord". HSL-fakultetets strategiske plan legg vekt på "Fakultetet vil ta initiativ til å styrke det samiske perspektivet i utdanning og forskning". For Noregs arktiske universitet er det også naturleg å argumentere for ei satsing der det sentrale innhaldet er å gjere det mogleg å gjennomføre Noregs politikk for utvikling av dei samiske språka som samfunnsberande språk.

Det er ved UiT eit fagmiljø for leksikografi å bygge på. Dei mest brukte samiske ordbøkene (med 3,3 millionar oppslag på nordsamisk i 2021) blir laga ved ISK. I 2021 publiserte Elisabeth Scheller den første e-ordboka for kildinsamisk. Divvun administrerer det samiske terminologiske arbeidet. Frå eit utdanningsmessig synspunkt er det naturleg å ha leksikografi som ein komponent i samiskstudiet og faggruppa for samisk har allereie gjeve slike kurs. UiT uteksaminerte i 2020 ein student med leksikografi som tema for masteroppgåva, ISK har ein PhD-student som forskar m.a. på den samfunnsmessige effekten av samiske e-ordbøker og vi har inne ein NFR-søknad om leksikografi for samisk og nasjonale minoritetsspråk. Det er ute i samfunnet stort behov for terminologisk arbeid. Eit senter for leksikografi vil trenge leksikografar, filologar og programmerarar. I ein oppstartfase kan senteret dra vekslar på programmerarane tilsett ved dei eksisterande miljøa for samisk språkteknologi. Frå eit fagleg synspunkt bør eit leksikografisk arbeid for tre ulike samiske språk bli gjort av ei gruppe på to minst ordboksredaktørar per språk (ein for terminologi og ein for det generelle ordforrådet) i tillegg til to allmennleksikografar og ein programmerar. Til samanlikning har både norsk, svensk og finsk langt større leksikografiske fagmiljø. Desse språka har fleire talarar, men dei samiske språka har like store ordforråd.

I Kulturdepartementet og Kommunal- og Moderniseringsdepartementet ser dei på språkpolitikken som ein heilskap som treng språkplanlegging. Sett i deira perspektiv inngår både språkteknologi og leksikografi for både samisk og nasjonale minoritetsspråk i denne heilskapen, og vi får signal om at dei etterlyser initiativ som dette. Sett frå vårt synspunkt er dette positivt: Vi har i tillegg til samisk også arbeidd med kvensk i meir en 15 år (både med retteprogram, språkmodellar og ordbøker) og vi har laga utkast til ein grammatikkmodell eitt av romanispråka som blir snakka i Noreg. Ei satsing på samisk leksikografi vil med andre ord vere ein del av eit strategisk arbeid for å gjere UiT til universitetet som arbeider med den språklege infrastrukturen for samisk og nasjonale minoritetsspråk.

Framlegg til framgangsmåte:

UiT tar opp samisk leksikografi som eit stort satsingsfelt. Det strategiske målet er å få ei forskings- og utviklingseining tilsvarande den for norsk leksikografi i Bergen.

Arbeidet med å få dette til går over fleire steg. UiT opprettar først ei leksikografisk pilotgruppe på universitetet på tre til fire stillingar. Oppbygginga av denne pilotgruppa og samarbeid med andre nordiske leksikografiske miljø og samiske språkmiljø vil resultere i eit grunnlag som vi kan bruke for deretter å arbeide politisk og administrativt for å få ekstern finansiering for eit miljø tilsvarande dei i Bergen, Göteborg og Helsingfors. Pilotgruppa konsentrerer seg både om leksikografisk arbeid, for å forbetre eksisterande ressursar, og om utdanning, dvs. om gje kurs i leksikografi for kommande leksikografar. Leksikografi er allereie eit emne ved mastergradsstudiet for samisk ved UiT, og faget vil vere relevant både for UiT og for arbeid kandidatane kan få utanfor universitetet. Samtidig er UiT i dialog med relevante departement for å få ei finansiering tilsvarande den som er for leksikografi ved UiB. Sametinget bør også bli involvert i denne prosessen.

Sett frå eit samfunnsmessig perspektiv treng dei samiske språka ei stor satsing på leksikografi for å bygge ut og presentere ordforråda sine, på same måten som andre språk som blir brukt som samfunnsberande språk. Viss UiT initierer denne satsinga vil vi vere i ein god posisjon til å utgjere tyngdepunktet i dette arbeidet. Utgangspunktet er godt, med det eksisterande miljøet i samisk språkteknologi, med ei samiskavdeling som gjev mastergradar og doktorgradar i samiske språk, eksisterande forskning og arbeid innafor samisk leksikografi, og eit nordisk institutt med kunnskap om norsk. Det som no gjeld er å posisjonere seg strategisk for utviklinga som vil kome.

Vedlegg 2

Nordsamisk som førstespråk i lærerutdanningene (GLU 1-7 og 5-10), campus Tromsø

Saken startet med at en student ved GLU 1-7 ønsket å innpasse samisk i lærerutdanningen, noe som viste seg å være svært vanskelig. E-posten fra henne gjorde at programstyreleder for GLU 1-7 ved ILP (Kari-Anne Sæther) og faggruppeleder for samisk på ISK (Lene Antonsen) satte seg ned for å se på hva som kunne gjøres framover for at vi kan gi et tilbud til lærerstudenter med samiskkunnskaper. Dette var også i tråd med signaler man har fått fra dekan om viktigheten av samisk lærerutdanning.

På et møte 18. mai 2021 mellom ansatte fra ISK, ILP og lektorutdanninga HSL ble det satt ned en arbeidsgruppe som skulle utrede:

1. mulighetene for å tilby nordsamisk som førstespråk i GLU ved campus Tromsø
2. hvilke tilpasninger i studiedesignet som eventuelt må gjøres
3. hva trengs av ressurser og kompetanse for å få det til

Arbeidsgruppen bestod av Lene Antonsen, Gørill Vedeler, Kari-Anne Sæther og Cathrine Theodorsen.

Arbeidsgruppen undersøkte muligheten for å tilby samisk som fag 3 eller 4 i GLU 1-7 (30 stp.) og som fag 2 i GLU 5-10 (60 stp.) ved campus Tromsø med utgangspunkt i det tilbudet som ISK har i nordsamisk som morsmål (BA-program og lektorutdanningen 8-13). Et poeng er å samle studenter som studerer samisk ved UiT med tanke på et godt og levende læringsmiljø. Ut fra henvendelser til fagmiljøet i samisk vet vi at det også tidligere er studenter som kan samisk på morsmålsnivå som søker seg på lærerutdanninga ved UiT. Disse ønsker å ta samisk som fag 3 eller 4, men hittil har det ikke vært mulig. Slik går det samiske samfunnet glipp av samisklærere.

Da det i GLU 5-10 vil være mer krevende få dette til i forhold til oppbygging og studiedesign, fokuserer vi på GLU 1-7 i første omgang. Studentene må ha kompetanse tilsvarende studiekompetanse i nordsamisk som førstespråk.

Per i dag har samisk BA opptak annethvert år, det samme gjelder for opptak til nordsamisk som fag 1 og fag 2 i lektorutdanningen. Ei forutsetning for å tilby samisk som fag i lærerutdanningene er opptak til BA hvert år. Dette vil bety mye mer undervisning for ISK. På grunn av studiedesignet til lærerutdanningene vil det imidlertid ikke være gjennomførbart med opptak annethvert år, særlig ikke hvis vi tar høyde for ambisjonen om å kunne tilby samisk også i 5-10. Det vil forøvrig også styrke lektorutdanninga å kunne ta opp studenter hvert år, fordi det åpner for at studentene kan kombinere samisk med flere fag. Vi vet vi har mistet samiskstudenter pga. problemet med å kombinere fag. Lektorutdanninga må uansett være forberedt på å gi tilbud om didaktikkemnet hvert år fordi studenter kan søke om permisjon, eller av andre årsaker bli forsinket i studieløpet.

Målet er å se samiskundervisningen på UiT under ett, at ISK og ILP samarbeider tett og at begge institutt tar ansvar om samisktilbudet innenfor lærer- og lektorutdanningen. ILP tilbyr innenfor lektorutdanningen samiskdidaktikk på høsten (PFF-2030, 5 stp.) i studentenes femte semester og på våren i studentenes 8. semester (PFF-3030, 10 stp.). Selv om studenttallet ikke er høyt erfarer ILP at de må tilby emnene hvert semester. Begge institutt ønsker å bidra til

styrking av samisk i lærerutdanningen og i skolen. Arbeidsgruppen har sett på emner og studiedesign i 1-7 og har følgende opplegg for samisk som førstespråk som fag 3 og fag 4:

- Høst: 15 stp emne med fonologi, morfologi, lese- og skriveopplæring + læreplaner. Emnet vil være fagdidaktisk innrettet. Undervisningen kan delvis samkjøres med SAM-1010 på BA-programmet.
- Vår: 15 stp emne med sosiolingvistik, litteraturredidaktikk og skrive-/lesedidaktikk. Undervisningen kan delvis samkjøres med SAM-1012 og SAM-1112 på BA-programmet.

Forutsetning

For å kunne gjennomføre dette er ISK avhengig av ei ekstra stilling i samisk språkvitenskap. ISK-ansatte innefor språk har allerede kompetanse i samisk fagdidaktikk. Vi ser for oss ei tildeling fra UiT sentralt via strategiske midler. Det må imidlertid gjøres klart at verken ILP eller ISK vil være i stand til å overta finansieringa av denne stilling, selv ikke på sikt, man må derfor allerede i oppstarten planlegge for andre former for finansiering.

Denne løsninga vil imidlertid gi:

- opptak til bachelorutdanning/årsenhet i nordsamisk på morsmålsnivå hvert år
- opptak til lektorutdanningen 8-13 nordsamisk på morsmålsnivå hvert år
- tilbud om samisk i GLU 1-7 og gradvis utbygging til GLU 5-10
- tilbud om å ta årsenheten i nordsamisk ved siden av jobb, med halv fart over to år
- kapasitet til å dekke PFF-emnene i samiskdidaktikk på lektorutdanninga 8-13
- åpner for videreutvikling av samisk i GLU, for eksempel at studentene kan velge samisk som masterfag.

Samisk andrespråk som fag i GLU, campus Alta

I flere samtaler innad på ISK og mellom instituttledelsen på ILP og ISK har stillingen og tilbudet i samisk i GLU ved campus Alta blitt diskutert. Å bare ha én ansatt i samisk i Alta ble svært sårbart over tid. Både den ansatte på ILP campus Alta og samiskmiljøet i Tromsø har ønsket mer samarbeid. I møtet med dekanatet 31.5.2022 ble det bestemt at stillingsressursen i samisk ved ILP campus Alta skal overføres til ISK. Dette er nå avklart med den ansatte. Ansatte skal fortsatt ha sitt arbeidssted i Alta, men blir en del av faggruppen i samisk ved ISK, som fra juni 2022 overtar ansvaret for det samisktilbudet som gis i GLU ved campus Alta. Dette betyr at ISK og ILP sammen skal ta ansvar for og videreutvikle samisk og samiskdidaktikk som fag i lektorutdanningen og lærerutdanningene på begge campus.

Det øvrige studietilbudet i samisk på ISK

I tillegg tilbyr ISK årsenhet i samisk som fremmedspråk annethvert år (opptak høsten 2022, 2024 osv.), et studium som har vist seg å rekruttere svært godt (over 40 studenter). Faggruppen har også utviklet påbyggingssemner i samisk som fremmedspråk på (30 studiepoeng), som da har oppstart påfølgende år (høsten 2023, 2025). Vi har erfart at noen studenter som har startet med samisk som fremmedspråk og har tatt påbyggingsenheten i tillegg, har oppnådd et så pass godt nivå at de gå videre med emner tilpasset samisk på morsmålsnivå.

ISK har opptak til master i samisk språk og litteratur hvert år, men studiet er lagt opp slik at det er mulig å ta studiet over tre år. Studentene kan skrive master også innenfor lule- og sørsamisk.

Politisk og fagstrategisk bakgrunn

Dette prosjektet støtter seg på både politiske og faglige strategidokumenter. Nasjonalt oppfordres det til å rekruttere flere studenter til utdanninger som gir undervisningskompetanse i samiske språk. Blant annet har riksrevisjonen kommet med sterk bekymring om situasjonen for samisk i skolen, se Riksrevisjonen: [Undersøkelse av samiske elevers rett til opplæring i og på samisk](#) (2019). Protokollen med innstillinga ble vedtatt i Stortinget i mai 2020: <https://www.stortinget.no/nm/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=77960>

Kronikken fra sametingsråd Mikkel Eskil Mikkelsen: <https://www.sagat.no/debatt/de-forstestegene-for-a-lose-samisk-kompetansekrise/19.32647>

Lenke til UHR Samisk-seminaret 13. juni: <https://www.uhr.no/strategiske-enheter/fagstrategiske-enheter/uhr-samisk/nyheter-fra-uhr-samisk/seminar-samiske-sprak-og-kultur-i-en-ny-tid-muligheter-og-utfordringer.6438.aspx>



NOTAT

Forslag vedrørende norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved UiT

1 Innledning

I *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022* er det nedfelt at UiT skal «tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner», jf. pkt. om *Rekruttering av ansatte*. Det har vært henvendelser til universitetsledelsen knyttet til tiltakspunktet og lokale behov for norskopplæring fra enheter ved UiT, og i 2021 ble det igangsatt et faglig/administrativt utviklingsarbeid knyttet til norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved UiT. En overordnet målsetting for arbeidet er at det skal gis et relativt likt tilbud til alle i målgruppen ved UiT uavhengig av hvilken campus man er tilknyttet.

Arbeidet sammenfaller med at også Kunnskapsdepartementet i tildelingsbrev for 2022 presiserer at internasjonal rekruttering til norsk forskning og høyere utdanning er viktig og at det stilles krav til opplæring i norsk språk ved ansettelse av internasjonale forskere og undervisere, jf. pkt. 1 *Regjeringens prioriteringer og forventninger*. Tildelingsbrevet spesifiserer videre at regjeringen forventer at institusjonene «sørger for norskopplæring av tilsatte som trenger det, og sikrer at norskkompetansen hos de tilsatte er tilstrekkelig til å ivareta norsk fagspråk», og at det som en hovedregel bør stilles krav om at ansatte behersker norsk språk innen to år.

1.1 Arbeidsgruppens sammensetning

Arbeidsgruppen som skal utarbeide forslag om nytt opplegg for norskopplæringen ved UiT er oppnevnt av universitetsledelsen med følgende sammensetning:

- førsteamanuensis Cathrine Theodorsen, ISK, HSL-fak, Tromsø (leder)
- universitetslektor Trine Sand Bakken, ISK, HSL-fak, Tromsø
- universitetslektor Knut Ørke, ISK, HSL-fak, Tromsø
- forsker Nadine Kolb, ISK, HSL-fak, Tromsø
- universitetslektor Torbjørn Nymo, ILP, HSL-fak, Alta
- universitetslektor Randi Bolle Eilertsen, IIT, IVT-fak, Narvik
- rådgiver Kristian Osnes Aambø, SIS, FUF, Tromsø
- seniorrådgiver Siri A. Sørland, SPOR, ORGØK, Tromsø

Det skal legges vekt på først å få fram forslag som har direkte betydning for mulig oppstart av nye tilbud høsten 2022 inkl. å få fram begrunnede innspill til budsjettfordelingen for 2023 (juni 2022).

Arbeidsgruppens forslag avklares med dekan ved HSL-fak før saken legges fram for dekanmøtet 27. juni 2022.

Det ble arrangert et innledende møte for arbeidsgruppen 25. februar 2022 (Teams). Arbeidsgruppen har våren 2022 avholdt to (delvis) fysiske møter/workshops i Tromsø og ett møte på Teams.

- Beholde det tilbudet som allerede gis ved campus Alta, Narvik og Tromsø
- Utvikle digitale fleksible kurs for ansatte på alle campuser i samarbeid med RESULT
- Innføre ei ordning med norskmentorer i tilknytning til norskopplæringen
- Opprette faste møteplasser / språkkafeer for internasjonale ansatte i tilknytning/som et supplement til norskopplæringen
- Fastsette tydeligere språkpolitikk med tanke på bruk av norsk ved UiT og på enhetene

Disse forslagene utgjør det arbeidsgruppen har kalt «norskopplæringens fem søyler», som blir beskrevet mer utførlig i kapittel 4.

1.5 Avklaring av nivåbeskrivelser

Norskkursene er lagt opp etter nivåbeskrivelsene i [Det felles europeiske rammeverket for språk](#) (*Common European Framework of Reference for languages*). Skalaen går fra A1 (begynnernivå) til C2 (tilnærmet morsmålsnivå). Se også [Læreplan i norsk for voksne innvandrere, Kompetanse Norge](#).

Betegnelser som trinn 1, 2 og 3 brukes også. Trinn 1 tilsvarer nivå A1-A2. Trinn 2 tilsvarer nivå B1 og trinn 3 tilsvarer nivå B2-C1.

For eksempel krever statsborgerprøven hhv. samfunnskunnskapsprøven norskkunnskaper tilsvarende nivå A2, se [Kompetanse Norge](#), mens språkkravet i norsk for studenter som ikke har norsk videregående skole er B2 i alle fire ferdigheter (lesing, lytting, skriftlig, muntlig), se [Samordna opptak](#).

2 Dagens tilbud i norsk for internasjonale studenter og ansatte ved UiT

Notatet *Norskopplæring for internasjonale studenter og ansatte ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) – status per juli 2021* omfatter en gjennomgang av kurs- og studietilbudet i norsk som andrespråk ved UiTs campuser. Notatet følger vedlagt rapporten. Nedenfor gjengir arbeidsgruppen en oppdatert oversikt over tilbudet basert på situasjonen ved UiT våren 2022.

2.1 Campus Tromsø – Institutt for språk og kultur, HSL-fak

ISK, HSL-fak, har 3 årsverk (universitetslektorstillinger) samt time-/hjelpelærere knyttet til norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter. I vårsemesteret 2022 måtte de tre årsverkene suppleres med 738 timer som ble dekket av timelærere. For høsten 2022 har faggruppen et estimert timelærerbehov på 670 arbeidstimer. I koronaåret 2021 måtte hele 4384 arbeidstimer dekkes av timelærere. ISK har den mest heterogene studentgruppa. Kursene tas av ansatte (nytilsatte fast ansatte, ph.d.-studenter, forskere) gjesteforskere, utvekslingsstudenter og internasjonale gradsstudenter. Alle kurs tilbys normalt både vår og høst. Norskkursene har om lag 400 studenter hver høst og 250 hver vår (studentene på trinn 3 er ikke inkludert i disse tallene).

2.4 Tilbakemeldinger, erfaringer og vurderinger omkring dagens norskopplæring ved UiT

Arbeidsgruppen har vært i kontakt med flere enheter/institutter og ressurspersoner ved UiT i forbindelse med arbeidet for å få tilbakemeldinger og innspill om dagens og fremtidens norskopplæring for studenter og ansatte ved UiT. Videre har medlemmer av arbeidsgruppen selv mye kunnskap om hvilke behov de ulike studentgruppene har, og hvilke tilbakemeldinger ansatte gir.

Tilbakemeldingene og erfaringene knyttet til dagens norskopplæring tilsier at tilbudet for studenter i stor grad fungerer greit, mens tilbudet for ansatte i større grad bør justeres og tilpasses målgruppen. Ønsket om mer fleksibilitet er en enkel oppsummering av tilbakemeldingene.

Når det gjelder tilbudet for ansatte er det bl.a. gitt uttrykk for et ønske om at UiT må garantere ansatte norskopplæring som del av sitt arbeidsgiveransvar, og at norskopplæringen må være mer fleksibel. Det er et krav at ansatte skal lære seg norsk innen to år, men UiT kan per i dag ikke garantere at det gis et noenlunde likt kurstilbud til alle i målgruppen ved de ulike campusene.

Det trekkes også fram at dagens norskkurs er for omfattende, jf. løpende tilbakemeldinger om at 8 timer per uke er i meste laget og vanskelig å prioritere og finne tid til. Dette medfører at ansatte ikke får anledning til å delta på norskkurs ved siden av full jobb og ofte kombinert med familie og andre forpliktelser. Å legge norskundervisning til ettermiddag eller kveldstid er heller ingen god løsning. Å lære norsk bør ikke bli redusert til en fritidsaktivitet – det bør legges til arbeidstiden – og det bør settes av tid til dette. Et viktig hensyn er å dimensjonere språkopplæringen riktig mht. antall timer per uke.

Videre opplever fagmiljøet ved ISK at ansatte melder seg på kurs og stiller på undervisningen i begynnelsen, men at flere faller fra fordi tiden ikke strekker til. For å unngå frafall i norskopplæringen er det derfor viktig at det legges til rette for at ansatte får anledning til å delta på kurs i arbeidstida – f.eks. ved at det identifiseres et tidspunkt som er gunstig og som øremerkes til norskopplæring (tidspunktet mellom kl. 14.00-16.00 har vist seg spesielt gunstig). Hovedmålet må være å tilby mer fleksible løsninger som sikrer bedre norskkompetanse hos UiTs internasjonale ansatte.

Et annet moment er at ansatte har behov for å snakke norsk og at språkopplæringen også må legge til rette for praktisk språkøvelse. Flere har også etterlyst en bedre yrkesretting av norskopplæringen, det vil si at man knytter de ansattes arbeidssituasjon/fagområde og norskopplæringen tettere sammen.

Et annet problem som arbeidsgruppen har fått tilbakemelding om (og som også nevnes i vedleggene), er opptaket til trinn 3. Dette emnet har studiepoeng, og dermed må alle kunne legge ved vitnemål fra videregående skole. Mange ansatte, som har både ph.d. og for

I et notat fra Institutt for språk og kultur (ISK) til HSL-fakultetet fra 2019 (se vedlegg 2) redegjøres det for instituttets syn på studiepoeng. Det hersker fortsatt usikkerhet om hva gevinsten med å innføre studiepoeng på A1/A2 vil være. Finansieringen av norskkursene har vært et gjennomgangstema på institutt- og fakultetsnivå. Tilskudd fra fakultetet dekker ifølge ISK ikke deres reelle utgifter, og det er ikke gjennomført en grundig analyse av hva studiepoeng vil bety rent økonomisk. Det vil bringe inntekter, men også økt arbeidsmengde samt større behov for administrativ støtte. Slik situasjonen i administrasjonen på ISK er i dag, er det ikke kapasitet til å øke arbeidsmengden.

Samtidig tar notatet for seg en rekke problemstillinger som knytter seg til norskkursene uten studiepoeng, herunder oversikt over påmeldte, dokumentasjon av kursdeltakelse og norskkompetanse for kursdeltakelsene, kvalitetssikrede tall/datagrunnlag på antall kursdeltakere. Faggruppen er imidlertid i gang med å finne andre løsninger, blant annet skal Canvas brukes på alle kurs.

Videre er det et faktum at det er relativt stort frafall på kursene (dette gjelder spesielt A1 og A2) – opp mot 50 % eller høyere. Det er imidlertid ikke sikkert at innføring av studiepoeng vil kunne løse frafallsproblematikken. Ifølge tilbakemeldinger fra de andre universitetet er det høyt frafall på disse kursene selv om de har studiepoeng.

Vi har imidlertid diskutert innføring av studiepoeng på B1-nivå. En fordel med å innføre eksamen og studiepoeng på B1-nivå er at faggruppen da kan sløyfe opptaksprøve på trinn 3 ved campus Tromsø. Å innføre studiepoeng på B1 vil også gi et litt mer likt tilbud med andre universitet.

Når det gjelder de nye fleksible kursene for ansatte, ser ikke arbeidsgruppen hensikten med studiepoeng. Ansatte har behov for å lære seg språket, men trenger sjeldent studiepoeng. Faktisk har det vist seg at studiepoeng er et hinder, fordi ansatte må ha med seg vitnemål fra videregående skole.

Vi ser imidlertid en trend ved UiO at ansatte ønsker kurs i norsk som andrespråk med studiepoeng, særlig på trinn 2 (B1) og trinn 3 (B2-C1). Det forslaget som arbeidsgruppen legger fram her (og som blir beskrevet i kapittel 4) vil gi et godt tilbud i så måte. Ansatte som ønsker studiepoeng, kan ta NOR-0035 og NOR-0036. Hvis det innføres studiepoeng på B1, vil UiT ha to tilbud med studiepoeng som også ansatte kan ta.

3 Norsktilbudet ved andre norske læresteder

Arbeidsgruppen har innhentet informasjon om norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved Universitet i Oslo, Universitetet i Bergen og NTNU.

- [NORA0110](#) (15 credits, A2): Norskurs for ansatte
- [NORINT0110](#) (15 stp.): Intensivt norskurs på 84 timer. Kan bygges på videre med NORINT0120, osv.
- [NORINT0114](#) (10 stp.): Introduksjonskurs rettet mot utvekslingsstudenter
- [NORINT0105M](#) (5 stp.): 4 ukers digitalt kurs etterfulgt av 12 undervisningstimer
- [NORINT0106M](#) (5 stp.): 4 ukers digitalt kurs etterfulgt av 12 undervisningstimer

Trinn 2:

- [NORA0120 – Intermediate Norwegian, Level II](#) (15 credits, B1): Norskurs for ansatte
- NORINT0120 (15 stp.): Intensivt norskurs på 106 timer. Kan bygges på videre med NORINT0130, osv.

Trinn 3:

- [NORA0130 – Mellomkurs i norsk, trinn III](#) (20 credits, B2-C1): Norskurs for ansatte
- NORINT0130 (20 stp.): Intensivt norskurs på 134 timer. Kan bygges på videre med NORINT0141 og NORINT0142.

Trinn 4:

- [NORA0140 – Norsk for viderekomne, trinn IV](#) (15 credits, C2): Norskurs for ansatte
- [NORINT0141](#) (5 stp.): Norskurs for studenter om skriftlig norsk på 30 timer
- [NORINT0142](#) (5 stp.): Norskurs for studenter om muntlig norsk på 30 timer

Ikke-studiepoenggivende kurs

NORIR, trinn 1-5. Kursene er på 24 timer hver, og følger ikke de samme trinnene som ovenfor. UiO tilbyr også sommerkurs i norsk.

3.2 Universitetet i Bergen

UiB har om lag 12 faste stillinger og tilbyr kurs for internasjonale ansatte og partnere, fra trinn 1 til trinn 4 – noen av disse kursene er for både studenter og ansatte. Det er HR-avdelingen som betaler for de ansatte.

Vårer 2022 har de hatt følgende tilbud, og det er planlagt samme antall kurs for ansatte til høsten:

Trinn 1:

- tre kveldskurs for ansatte, ett av disse er et digitalt kurs
- fire kurs for både ansatte og studenter på dagtid
- 6 undervisningstimer per uke

eller Teams). Tilbudet for de ansatte i Gjøvik og Ålesund er på trinn 1 og 2, og de har en læringsassistent på hver campus. I utgangspunktet er det pedagoger som ønskes, men pga. manglende søkere er det etablert en ordning med læringsassistent i stedet. De har utlyst stilling som stedlig ansvarlig ved disse studiestedene, men har ikke fått noen respons.

De ansatte har krav på et tilbud om å ta trinn 3, men foreløpig har ikke de ansatte i Ålesund og Gjøvik tilbud om dette. De diskuterer nå hva slags tilbud som skal gis og har bl.a. snakket om et digitalt kurs over to semestre eller eventuelt samlingsbasert. Erfaringer fra tidligere er at det fungerer dårlig å ha et kurs over to semestre (større frafall pga. endring i timeplan, etc.). Diskusjon pågår om det videre tilbudet.

NTNU har ikke kveldsundervisning, kun undervisning på dagtid mellom kl. 8 og 17.

3.4 Oppsummering

For arbeidsgruppen var det både nyttig og interessant å se på tilbudet i norsk som andrespråk ved de andre universitetene, men for å kunne trekke godt funderte konklusjoner, kreves en mer inngående gjennomgang. Blant annet er det vanskelig å sammenlikne størrelse på tilbud og antall årsverk fordi vi ikke har noen forholdstall. Naturlig nok har UiO, UiB og NTNU et mer omfattende tilbud i norsk som andrespråk og også langt flere ansatte. Men forskjellen i størrelse tatt i betraktning, framstår ISK med sine tre årsverk som ei ganske nøysom innretning.

Det universitetet som er mest lærerikt å følge med på og ha erfaringsutveksling med, er NTNU. Som flercampusuniversitet har de mange av de samme utfordringene som UiT, også når det gjelder norskopplæring. NTNU har startet opp med en flercampusmodell, som nevnt ovenfor, men dette tilbudet er ikke ferdig utviklet.

4 Anbefaling og mulige modeller for norskopplæringen for internasjonale studenter og ansatte ved UiT

4.1 Norskopplæringens fem søyler

Helt sentralt i enhver form for språkopplæring er å ta språket aktivt i bruk, både skriftlig og muntlig. Det sier seg selv at et kurs eller selv et heltidsstudium må suppleres med mengdetrening utenom undervisningssituasjonen. Hvis man studerer fremmedspråk, må man oppsøke målspråksområder. Hvis man befinner seg i målspråksområdet allerede, som er tilfellet her, skulle man tro at det å få brukt norsk ikke er et stort tema. Det viser seg imidlertid at det ikke er noen selvfølge. Universitetene har i større grad enn før en høy andel av internasjonale ansatte og forskere, og som kjent har tematikken om språk blitt diskutert mye i sektoren i det siste. Arbeidsgruppen vil understreke at vi med dette arbeidet på ingen måte vil legge noen hinder for internasjonaliseringen på UiT, eller bruk av engelsk når det er

Campus Tromsø har det mest omfattende tilbudet og den mest heterogene studentgruppa. Her samles ansatte, utvekslingsstudenter, internasjonale gradsstudenter, andre og internasjonale studenter. Selv om kursene på trinn 1 og 2 (A1-B1) er uten studiepoeng, er de populære blant utvekslingsstudenter.

Faggruppen ved ISK mener at det ikke er noen spesiell utfordring med at ansatte og studenter studerer i lag. Det som er utfordrende, er at studentene har ulike språkbakgrunn. Hvilket førstespråk og hvilke andre språk man behersker har betydning for hvordan og hvor raskt man lærer seg nye språk. Har man tysk som førstespråk lærer man forttere norsk (begge er germanske språk) enn om man har kinesisk eller arabisk som arvespråk. Hvilke språk man allerede behersker har også noe å si for hva som er mest utfordrende med å lære norsk. Arbeidsgruppen har derfor landet på at de eksisterende campuskursene skal være åpne både for ansatte og studenter.

Generelt er fagmiljøene opptatt av at klasseromsundervisning er å foretrekke når det gjelder språkundervisning. De mener også at læringsutbyttet blir bedre når studentene møtes i undervisningsrommet fordi de da deltar mer aktivt i undervisningen. Tilbakemeldinger fra studenter viser at også studentene er mest fornøyde med klasseromsundervisning. Også fra ansatte som har hatt mulighet til å delta på undervisning, er tilbakemeldingene gode. Utfordringen for ansatte er hovedsakelig at andre arbeidsoppgaver forhindrer dem i å delta på undervisning regelmessig, og ikke at de er misfornøyde med undervisningsformen.

Søyle 2 består av nye fleksible nettbaserte norskkurs først og fremst rettet mot ansatte. Arbeidsgruppen har landet på at disse kursene ikke skal ha studiepoeng. Kursene utvikles i læringsplattformen Canvas. Vi ser for oss totalt fire kurs som til sammen utgjør 2 1/2 år hvis man følger oppsatt progresjon: A1, A2, B1 og B2/C1. Det legges opp til at B1 skal gå over to semestre. Årsaken er at dette nivået er det mest krevende, og faggruppen på ISK opplever ofte at studenter må ta kurset to ganger for å oppnå læringsmålene. De andre kursene går over ett semester hver. Det kan være vanskelig å beregne på nåværende tidspunkt om alle fire kurs skal tilbys hvert semester; dette vil være avhengig av etterspørsel og ressursituasjonen.

Arbeidsgruppen foreslår at A1 og A2 skal basere seg på en [læringsressurs](#) utviklet av universitetslektor Odd Egil Johansen ved ISK. Den er tilgjengelig for alle studenter på norskkursene uten noen form for registrering (enn så lenge). B1 og B2/C1 kan ta utgangspunkt i lærebøker som allerede inneholder digitale læringsverktøy fra forlagene. Dette må kjøpes av hver enkelt deltaker, også den digitale tilgangen.

Ei skisse over et mulig opplegg på begynnernivå er lagt ved som vedlegg 3. Dette er utarbeidet etter at arbeidsgruppen hadde en workshop med Øystein Lund fra RESULT.

Søyle 4 – språkkafé/temaseminarer

Fagmiljøet ved IVT-fak i Narvik har hatt gode erfaringer med å arrangere språkkafé for ansatte med norsk som andrespråk. Også på fremmedspråkene ved ISK har språkkafeer vært en tradisjon ganske lenge. Vi ser for oss at språkkafeen arrangeres jevnlig på fastsatt dag og tidspunkt, og at norskmentorene kan være ansvarlig hhv. hjelpelig her. Man kan tenke seg å ha et definert tema for hver språkkafé der noen er invitert til å innlede. I hvilket omfang og på hvilken måte dette skal gjennomføres er vanskelig å planlegge i detalj. Vi tenker at vi må prøve ut ulike former for slike sammenkomster. En mulig variant er et uformelt og lite ressurskrevende opplegg der vi annonserer språkkafé, slik at de som ønsker å ha en arena til å praktisere norsk språk bare kommer. En annen variant vil være et mer lærerstyrt (eventuelt av norskmentorer) arrangement med fastlagt tema. Det siste vil være mer ressurskrevende. Under denne søyla kan man også tenke seg ulike lokale tiltak. Dette kan være campusvandringar noen ganger i semesteret, faste lunsjtider der ansatte med norsk som andrespråk møter kolleger for å øve på norskferdighetene og liknende.

Søyle 5 – språkpolitikk ved UiT

Denne delen har vi kalt språkpolitikk for UiT. Vi kunne også kalt det «kultur for språk» eller «språkkultur». UiT skal ha ei best mulig språkopplæring i norsk, men hvis ikke språket brukes i det daglige, blir resultatet deretter. Arbeidsgruppa mener at både holdninger og bevissthet kombinert med raushet og forståelse på alle enheter kan bidra til at nytilsatte (som har krav om å tilegne seg norsk) får anledning og støtte til å lære seg norsk. Ett aspekt her er selve tidsperspektivet. De tilbakemeldingene fagmiljøene ofte får er at det ikke settes av nok tid til norskopplæring. Et annet aspekt er hvilket språk kollegaer bruker i møter og sosiale anledninger overfor ansatte som faktisk skal og må lære seg norsk. Flere opplever at engelsk blir det naturlige arbeidsspråket. Selv om flere faktisk ønsker å prøve seg på norsk, slår samtalepartner fort over til engelsk fordi kommunikasjonen da går lettere.

I UiTs [språkpolitiske retningslinjer](#) står det ikke noe spesifikt om norsk som andrespråk. Arbeidsgruppen har ikke til hensikt å moralisere, men ønsker med dette punktet å påpeke at det tar tid å lære seg språk, og i en tidlig fase trenger man tålmodige samtalepartnere som tillater at en må lete etter ord og prøve seg litt fram. Hvis det er nedfelt noen enkle regler i UiTs språkpolitiske retningslinjer knyttet til kommunikasjon, kan dette hjelpe på. En enkel regel kan for eksempel være at man kommuniserer på norsk (skriftlig og muntlig) med fast ansatte som skal lære norsk mens man bruker engelsk overfor midlertidige ansatte (ph.d.-studenter, postdoktorer og forskere). På enhetene kan man for eksempel se på muligheten for å innføre «bare-norsk-dager/bare-norsk-møter» (for eksempel i forskningsgruppene), eller etablere andre tiltak som kan støtte opp om bruken av norsk. Til sammenlikning er NTNU i gang med å revidere sine [språkpolitiske retningslinjer](#) og har satt ned et [språkutvalg](#) som skal utarbeide disse.

Ressursbehov til nettbasert opplegg for ansatte:

2. Notat datert 9.5.2019 vedr. Institutt for språk og kultur sin vurdering av studiepoenggivende norskkurs
3. Skisse – fleksibelt kurs A1-A2
4. [Språkpolitiske retningslinjer ved UiT](#) vedtatt av Universitetsstyret 21.06.07 (sak S 28/07)
5. Det felles europeiske rammeverket for språk (Common European Framework of Reference for languages).
6. Læreplan i norsk for voksne innvandrere, Kompetanse Norge

VEDLEGG 3:

Skisse – fleksibelt norskkurs på begynnernivå (A1-A2)

Varighet på de kursene som gis nå campus Tromsø

A1= 1 semester (4 undervisningstimer i uka i 12 uker)

A2= 1 semester (4 undervisningstimer i uka i 12 uker)

B1= 1 semester (6 undervisningstimer i uka i 12 uker) (bør endres til to semester størst variasjon i studentgruppen her)

B2-C1/ trinn 3= 1 semester (8 undervisningstimer i uka i 12 uker)

Oppbygning av kurset

Oppbygging i Canvas: hvert kapittel, én modul

Spørsmål og svar: Send inn spørsmål til faglærer. Faglærer samler opp spørsmål og legger ut svar i Canvas fortløpende

Norskmentor: studenter med norsk på førstespråksnivå

Øvingsgrupper: dele studentene i mindre grupper med øvingspartnere

Oppstart	Introduksjonsvideo a) læringsmål for kurset b) oppbygging av kurset: innhold, arbeidsomfang, arbeidskrav, eksamen c) selvstudium/ undervisning/fysiske samlinger/webinarer d) antall timer, datoer e) oppbygging i Canvas f) lærebok/ lærerressurs g) andre ressurser
Del 1	Video om fonetikkdelen og kapittel 1 Hva skal du lære? Mål med økta. Hvilke oppgaver skal du gjøre? Hvor lang tid skal du bruke på dette (tre dobbeltimer)
	Fysisk/digital samling/webinar
	Faglærer svarer på spørsmål
Del 2	Video om kapittel 2 Hva skal du lære? Mål med økta. Hvilke oppgaver skal du gjøre? Hvor lang tid skal du bruke på dette (tre dobbeltimer)
	Arbeidskrav 1 Oppsummering av hva du har lært (mer konkret): send inn talemelding
Del 3	Video om kapittel 3 Hva skal du lære? Mål med økta. Hvilke oppgaver skal du gjøre? Hvor lang tid skal du bruke på dette (tre dobbeltimer)

Institutt for språk og kultur sin vurdering av studiepoenggivende norskkurs

HSL-fakultet har bedt ISK å utrede trinn 1 og trinn 2 på norsk som studiepoenggivende emner.. Fakultetet har tidligere fremmet sak til universitetsstyret om å gi studiepoeng for disse emnene, men denne saken fikk ikke gjennomslag i universitetsstyret. Faggruppen i norsk som fremmedspråk har lenge ønsket at kursene skal få uttelling. Per dags dato er det ikke studiepoeng eller eksamen for emnene, og i stedet føres det fravær for timene. Dette gjøres for å gi en løsning til ansatte og evt. Studenter som søker permanent oppholdstillatelse, og må dokumentere antall timer de har i norsk. Dette er en løsning som deler av faggruppa ikke er fornøyd med. Delvis knytter dette seg til at systemet ikke er robust (se under), og at det er stor fare for feilrapporteringer. Timetallet sier også lite om studentenes kunnskaper i faget. Vi ser også at UDI i det siste har etterspurt dokumentasjon på fullførte kurs, enten gjennom kursbevis, eller karakterutskrift, og at timetall ikke lengere er godt nok for de som søker om oppholdstillatelse.

Ledelsen ved ISK ønsker i utgangspunktet ikke studiepoenguttelling for norskkursene, ettersom det ikke er sannsynliggjort at en studiepoengfinansiering vil dekke utgiftene ved norskkursene. Dette er forsterket etter at finansieringsmodellen har blitt endret til lavere uttelling for studiepoeng til fordel for kandidatmidler. Samtidig er det flere utfordringer med dagens modell:

- Høyt frafall. Ettersom det kun telles timetall for emnet, er det mange som faller fra kursene tidlig. Studiepoenguttelling vil høyst sannsynlig sørge for høyere gjennomstrømming, særlig for utvekslingsstudenter som har emnet i sitt Learning Agreement. Høyt frafall fører også til en ubalansert ressursbruk, ettersom undervisningsressursene bestemmes utfra antallet studenter som starter kursene, mens halvparten av studentene faller fra ca. halvveis i semesteret. Høyt frafall betyr også dårlig ressursbruk ettersom undervisningsressurser må tilpasses hvor mange studenter som starter undervisningen
- Utvekslingsstudenter som studerer norsk som fremmedspråk i hjemlandet behøver studiepoeng for emnene. ISK tilbyr flere slike emner, men de er alle på nivå 3 eller høyere og det er mange studenter som ikke har dette nivået når de kommer til UiT. Slik løsningen er nå reiser noen av disse hjem med en bekreftelse på antall timer, hvor hjemuniversitetet gir studentene studiepoeng avhengig av hvor mange timer de har fullført. UiT har således ikke lengere oversikt over hvilken uttelling kurset gir ved de forskjellige avtaleuniversitetene. Det er også flere avtalepartnere som har ytret at de ønsker at UiT tilbyr studiepoenggivende norskkurs for deres studenter, senest GAUGN universitetet i Moskva.
- Deltakerliste og timeantall for hver deltaker føres i et excel-ark. Det er mange som har behov for å få bekreftelse på timer som de har tatt for flere år siden, og det er derfor nødvendig å lagre studentdata for deltagerne, som navn, fødselsdato og timeantall. Ettersom opptaket ikke gjøres i søknadsweb eller i EVUweb er det ikke mulig å få kursdeltakerne inn i studentsystemet. I stedet må de legges inn i et excel-ark, en løsning som er langt fra like robust som FS. Dette er det største problemet med dagens

- UiO har studiepoenggivende norskkurs for utvekslingsstudenter og internasjonale studenter, men egne kurs som ikke gir studiepoeng for ansatte. Denne løsningen skiller seg fra de andre universitetene, og dagens modell ved UiT, hvor ansatte og studenter tar de samme kursene.

Ut i fra kursene som tilbys ved UiB og NTNU ser det ikke ut til at det er nødvendig å åpne opp for eksterne søkere. Ingen av stedene tilbyr nivå 1 kurs for eksterne søkere. I tillegg er det ved UiB og NTNU laget egne mindre kurs for utvekslingsstudenter. Begge stedene tilbyr et 15 studiepoeng nivå 1 kurs, hvor kurset for utvekslingsstudenter er på 7,5 studiepoeng. Ved UiT, som tilbyr 10 studiepoengkurs vil det ikke være like nødvendig med et mindre kurs for utvekslingsstudenter. Opptakskrav ved alle stedene er generell studiekompetanse unntatt språkravet.

Studenttall for norskkursene ved UiT

Ved UiT tilbys det tre norskkurs som ikke gir studiepoeng. Kursene har navn etter nivået de tilsvarer i det Felles europeiske rammeverket for språkopplæring, A1, A2 og B1. NOR-0030 Norsk trinn 3 kurset ved UiT tilsvarer B2i det Felles europeiske rammeverket for språkopplæring.

Det er ingen fullgod måte å hente ut studenttall for kursene. Studentene melder seg på kursen gjennom et arrangement på tavla, og her forekommer det ofte dobbel og trippel registreringer. Dette rydes oppi før det lages lister over studentene tildelt på grupper. Det er mange som faller fra kursene i løpet av semesteret, og dermed har blitt registrert med få timer. Listen under inkluderer alle som er registrert i timetallslisten for emnene, og dette inkluderer også de som ikke har møtt, og de som har falt fra underveis. For de siste semestrene er det redegjort for hvor mange studenter som har deltatt i minst 10 undervisningsaktiviteter (tall i parentes). Hvert norskkurs har 26 undervisningsaktiviteter, enten dobbelttimer eller trippeltimer (Norsk B1).

År	Vår	Høst	Total
2021	288		
2020	241 (ikke tall grunnet Covid-19)	199 (ikke tall grunnet Covid-19)	440
2019			
2018	215 (97)	359	574
2017	163 (97)	328 (179)	391 (276)
2016	169 (83)	275 (172)	444 (255)
2015	235 (89)	322 (167)	557 (256)
2014	243	357	600
2013	213	369	582
2012	178	358	536

Som det kommer frem av tallene i parentes er det mange studenter som følger mindre enn halvparten av undervisningstimene. Det er derfor vanskelig å si noe om forventet studenttall hvis kursene blir studiepoenggivende, men det forventes at flere vil følge undervisning jevnlig, og være i stand til å ta en avsluttende eksamen.

Å åpne opp for eksterne søkere vil høyst sannsynlig føre til økte studenttall. Særlig de to første semestrene forventer faggruppen at det vil være mange søkere, og at det derfor vil være behov for flere timelærere i denne perioden. Instituttledelsen ønsker ikke å øke ressursene for å dekke inn eksterne søkere, særlig siden det fra instituttleder forventes at studiepoengfinansiering vil gi en underdekking av studiet. En mulighet er at det settes et tak på antall plasser eller en kvote for eksterne søkere. Ved å sette et tak må det lages en prioriteringsliste. Dette er noe som deler av faggruppen er imot, ettersom prioritering av deltakerne er prøvd ut tidligere, med kraftige reaksjoner fra lidende studenter.

Oppsummering

ISK ser at flere av utfordringene med dagens modell kan løses med å gjøre norskkursene studiepoenggivende, og eventuelle ulemper som dette vil ha for mindre fleksibilitet i opptak veier ikke opp mot dette. Både løsningen som er valgt ved UiB og ved NTNU vil kunne være aktuelle for UiT. Samtidig er det mulig å løse flere av utfordringene og spare ressurser selv om dagens finansiering beholdes.

Før det avgjøres om endret finansiering er det viktig å gjøre en vurdering av de økonomiske konsekvensene av en slik endring. Norskkursene ved ISK må også ses i sammenheng med kurstilbudet ved de andre studiestedene, og det vil være viktig å ha en dialog med disse studiestedene hvis fakultetet går videre med arbeidet.

Seksjon for Personal og Organisasjon har tidligere uttrykt at de ser norskkursene som en del av ansattopplæringen ved UiT. Seksjonen bør derfor også kontaktes for å be om innspill til eventuelle endringer i rutinene, særlig hvis det gjelder prioritering av deltakere.

Gustav Jørgen Pedersen
instituttleder

Kristian Osnes Aambø
rådgiver

VEDLEGG 1:

NOTAT: NORSKOPPLÆRING FOR INTERNASJONALE STUDENTER OG ANSATTE VED UiT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET (UIT) – STATUS PER JULI 2021

Innledning/bakgrunn

I UiTs handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022 er det nedfelt at UiT skal *tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner, jf. pkt. om Rekruttering av ansatte.*

På bakgrunn av målsettingen i handlingsplanen har IVT-fak etterlyst et norsktilbud for alle aktuelle nytilsatte, og har i 2018 og 2020 søkt om tildeling av likestillingsmidler for å gjennomføre norskopplæring for egne ansatte og studenter. Søknadene har ikke blitt innvilget.

Fakultetet oppgir at de har mange ansatte fra utlandet og en jevnlig etterspørsel etter og behov for norskkurs, og de mener det bør være et likt opplæringstilbud for internasjonale ansatte og studenter ved UiT uavhengig av hvor man er lokalisert.

Norsktilbudet ved UiTs campuser

UiTs campuser befinner seg i Kirkenes, Hammerfest, Alta, Tromsø, Bardufoss, Narvik, Harstad, Bodø, Mo i Rana samt Svalbard. UiT hadde i 2020 totalt 1055 utenlandske studenter (x %), jf. DBH, og x utenlandske ansatte (x %).

Det tilbys norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter løpende ved campus Tromsø. Alta tilbyr kurs for internasjonale studenter, og i Narvik har det unntaksvis vært tilbudt ett norskkurs for internasjonale ansatte og studenter – tilbudet har vært gitt i semestre der IVT-fak ikke har kjørt sitt ordinære norsk-kurs for ingeniørstudenter. Campusene har gitt følgende informasjon og tilbakemeldinger knyttet til norskopplæringen ved egen campus:

Campus Tromsø - HSL-fak

HSL-fak tilbyr grunnleggende norskopplæring for internasjonale studenter og ansatte som befinner seg i Tromsø. Kurstilbudet omfatter følgende kurs, som normalt tilbys både vår og høst:

- **Nivå A1/NOR-0010** (begynnernivå – del 1) – 0 ECTS:
Tot. 48 timer undervisning (4 timer per uke)
Kurset tilbys internasjonale studenter (utvekslings- og gradsstudenter) og ansatte (inkl. gjesteforskere og Ph.D-studenter/-stipendiater) som ikke har forkunnskaper i norsk.
- **Nivå A2/NOR-0011** (begynnernivå – del 2) – 0 ECTS:
Tot. 48 timer undervisning (4 timer per uke) – nivå-test tilgjengelig
Kurset tilbys internasjonale studenter (utvekslings- og gradsstudenter) og ansatte (inkl. gjesteforskere og Ph.D-studenter/-stipendiater) som har noen forkunnskaper i norsk.
- **Nivå B1/NOR-0012** (mellomnivå) – 0 ECTS:
Tot. 78 timer undervisning (6 timer per uke) - nivåtest tilgjengelig.
Kurset bygger på A2 og tilbys internasjonale studenter (utvekslings- og gradsstudenter) og ansatte (inkl. gjesteforskere og Ph.D-studenter/-stipendiater) som har grunnleggende forkunnskaper i norsk. Pensum: «Stein på stein».
- **Nivå B2/Trinn III/NOR-0030 Norsk for internasjonale studenter** (videregående/høyere nivå) – 15 ECTS (*tilbys ikke høsten 2021*):

Høsten 2020 hadde fakultetet igjen opptak til det ordinære norskstudiet (**NOR-0500 Norwegian language and society for foreign students** – 60 studiepoeng, se nærmere informasjon nedenfor), og kapasiteten var dermed bundet opp der.

Vedr. behov for norskopplæring ved IVT-fak:

IVT-fak ser for seg at det vil være et årlig behov for følgende norsktilbud i Narvik:

- Ett grunnkurs (ca. 25 deltakere): Målgruppa for kurset vil være nybegynnere eller personer med lite forkunnskaper i norsk.
- Ett videregående kurs (ca. 20 deltakere)

Videre foreslår de å utvikle et nettstøttet tilbud til utenlandske ansatte og studenter som vil kunne tilbys alle uavhengig av lokasjon. Dette vil være både kostnadseffektivt og fleksibelt. Det bør også legges til rette for en form for lokal oppfølging i form av studiegrupper, samtalegrupper, språk-kafe, el.l.

Målgruppe for tilbudet er internasjonale ansatte og masterstudenter.

Campus Harstad

Det tilbys ikke norskopplæring for internasjonale studenter og ansatte ved Campus Harstad.

Avdeling for forskning, utdanning og formidling (FUF)

FUF har orientert om at UiT har to studietilbud i norsk for internasjonale studenter som ønsker å kvalifisere seg for opptak til høyere utdanning i Norge – i tråd med informasjonen fra fakultetene:

1. Kurset **NOR-0500 Norwegian language and society for foreign students** gis i Narvik. Dette er forbeholdt internasjonale studenter som skal fortsette på en ingeniørutdanning ved IVT-fak i Narvik. Tilbudet er et årsstudium, og alle som er kvalifisert får tilbud om plass til tross for at studietilbudet i utgangspunktet er adgangsregulert. (I det internasjonale opptaket er det et lavere antall kvalifiserte søkere enn i de nordiske opptakene.)
2. I tillegg tilbyr UiT kurs i norsk **Trinn III (NOR-0030 Norsk for internasjonale studenter)**. Dette tilbys hvert semester, og varer ett semester. Ved å ha fullført og bestått kurset dekker man norskkravet til å få generell studiekompetanse i Norge. Det er åpent for alle å søke på kurset, men opptak forutsettes at man har grunnleggende kompetanse i norsk. Opptaksprosessen er todelt: Fellestjenesten for opptak gjør de formelle vurderingene av søkerne, og de som er formelt kvalifisert sendes over til instituttet for å ta en opptaksprøve – dette for å vurdere studentenes ferdigheter i norsk fra før, og om disse er tilstrekkelig for å få starte på kurset. FUF antar at alle som er kvalifisert får plass på kurset.

FUF har presisert at kravet om generell studiekompetanse også gjelder internasjonale studenter som ønsker å studere på universitets- og høyskolenivå i Norge. Dette innebærer videregående utdanning tilsvarende norsk nivå samt spesifikke krav i norsk og engelsk. Nærmere informasjon er tilgjengelig hos Samordna opptak ([Utenlandsk utdanning - universitet og høyskole - Samordna opptak](#)).

I det internasjonale opptaket tar UiT opp studenter til engelskspråklige program. Søkere som tas opp gjennom denne ordningen er unntatt norskkravet, men må dekke engelskkravet. På enkelte mastergradsprogram er det et forhøyet krav til engelsk, dvs. over minimumsnivået som gjelder for samordna opptak.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato: 27.4.2023
27.04.2023

Sak:
11/23

Organisering av administrativ klynge for ISV, ISK, AHR, IRN, IFF, CPS, SKK og Sesam

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret ber dekanen fremme sak for rektor med ønske om å opprette en ny administrativ enhet på nivå 2 (fakultetsleddet) som får ansvar for å gi administrative tjenester til ISV, ISK, IFF, IRN, AHR, CPS, SKK og Sesam. Administrativt ansatte som i dag har sin organisasjonstilknytning til disse enhetene innplasseres i den nye administrative enheten*
2. *Fakultetsstyret takker enheter, fagmiljø og ansatte for konstruktive innspill i prosessen og ber dekanen i det videre arbeidet med den administrative organiseringen ivareta organisasjonens behov slik det er skissert i saksfremlegget*

Bakgrunn:

Innledning

Dekanen legger med dette frem sak med forslag om en formell organisatorisk endring av instituttadministrasjonene knyttet til åtte enheter ved fakultetet. Forslaget innebærer en ny administrativ enhet tilknyttet fakultetsleddet som vil ha som formål å gi administrative tjenester til ISV, ISK, IFF, IRN, AHR, CPS, SKK og Sesam. Administrativt tilsatte som i dag er organisatorisk tilknyttet de samme enhetene vil innplasseres ved den nye administrative enheten.

Forslaget om en ny organisatorisk enhet kommer etter en lengre prosess, og etter dialog med de administrativt ansatte og de berørte faglige enhetene. En nærmere beskrivelse av bakgrunnen og prosessen gjennomgås i saken. Første del av denne gjennomgangen er lik den orienteringen som ble gitt fakultetsstyret i egen sak til mars-møtet.

Bakgrunn

Historisk har den administrative organiseringen fulgt den faglige organiseringen ved UiT, i den forstand at de ulike faglige enhetene har hatt sin egen administrasjon. Justeringer som er gjort for den *faglige* organiseringen i forbindelse med fusjoner og instituttsammenslåinger har i stor grad satt premissene for hvordan den *administrative* organiseringen også har blitt. Videre har tidligere endringer i styringsorden (overgang til tilsatte og enhetlige ledere på institutt- fakultetsnivå) ikke fått større konsekvenser for den administrative organiseringen. Et tydelig eksempel på begge disse utviklingstrekkene er kontorsjefrollen ved instituttene og sentrene. Rollen som kontorsjef endret

seg i liten grad ved overgangen til enhetlig ledelse ved institutt og sentre, men bredden i det faglige spennet og antallet ansatte kontorsjefen skal bistå med administrative tjenester har endret seg i takt med organisatoriske endringer. Om vi sammenligner med hvordan organisasjonen så ut for 15 år siden, så har vi ved fakultetet eksempler på faglige enheter som er de samme som før, og enheter som i dag er satt sammen av det som før var fire ulike faglige enheter. Kontorsjefrollen i det første eksempelet er videreført, mens det for den sammenslåtte enheten har vært en endring fra fire til en kontorsjef. Dette har også bidratt til at kontorsjefrollen har utviklet seg ulikt fra enhet til enhet ved fakultetet.

For å møte regjeringens krav til avbyråkratisering og effektivisering (ABE-reformen) ble det ved UiT igangsatt en egen omstillingsprosess – Adm2020. Målene til prosessen ble fastsatt av universitetsstyret i 2015, og var grunnlaget for den endrede administrative organiseringen på UiT med vekt på fellestjenester og større, tverrgående enheter. Implementeringen av ny administrativ organisering og tilpasning knyttet til endringer som følge av Adm2020 preget administrasjonen ved fakultetet i 2019, og ble diskutert i møter med blant annet kontorsjefer, instituttledere og tillitsvalgte. Det ble i diskusjonene pekt på tre hovedutfordringer/-muligheter knyttet til den nye administrative hverdagen ved UiT;

- For det første hadde organisasjonsjusteringene medført at det var betydelig færre administrative årsverk ved HSL-fakultetet, og det var behov for å se nærmere på arbeidsdeling og samhandling på tvers av enhetene internt på fakultetet.
- For det andre ønsket man å vurdere det samlede tilbudet som ble gitt fra fakultetsadministrasjonen og om den daværende seksjonsinndelingen ga det beste grunnlaget for å løse de oppgavene som lå til fakultetsadministrasjonen.
- For det tredje var det kommet betydelige endringer i arbeidsform som følge av innføringen av nye fellestjenester ved UiT, samtidig som det var en forventning om at administrasjonen ved UiT i større grad skulle fremstå som en servicefunksjon (og ikke som en kontrollfunksjon).

For å svare på disse utfordringene/mulighetene ble det besluttet å foreta en bredere gjennomgang av den samlede administrasjonen ved fakultetet. Fakultetsstyret satte i denne forbindelse ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å se nærmere på den administrative organiseringen på fakultetet, og hvordan denne best kunne tilpasses den nye administrative organiseringen ved UiT. Formålet med å gjennomgå den administrative organiseringen var å utnytte de administrative ressursene mer helhetlig, sikre større grad av robusthet og fleksibilitet, samt sikre et samlet sett best mulig administrativt støtteapparat for alle fakultetets enheter. Rapporten gruppen overleverte i februar 2021 ga en rekke tilrådinger om satsingsområder og organisatoriske retningsvalg for den samlede administrasjonen på fakultetet.

Utfordringene med gammel organisering

Arbeidsgruppen pekte i rapporten på at en av de største utfordringene ved den rådende organiseringen ved fakultetet var spredning av relativt få administrative ressurser på mange enheter. En slik organisatorisk spredning ga både faglig og geografisk nærhet til fagmiljøene, men det ga også en utfordring når det gjelder:

- sårbarhet ved fravær og naturlig avgang
- faglig utvikling
- kompetanseoverføring
- bruk av ressurser på tvers av enheter og områder

I saksfremlegget til fakultetsstyret argumenterte dekanen for at det var helt nødvendig å se på alternative måter å organisere de administrative ressursene på, ikke for å svekke, men nettopp for å styrke støtteapparatet til den faglige linja. Fakultetsstyret sluttet seg i mars 2021 til hovedtrekkene som ble gitt i rapporten og støttet dekanen i at en burde gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet, samtidig som en ivaretok behovet for stedlig administrasjon ved fakultetets campus. Videre ble dekanen bedt om - i samspill med faglig ledelse ved fakultetets enheter - å komme frem til en organisering av de administrative ressursene på nivå tre som var i tråd med omtalen i rapporten og saksfremlegget.

Det ble pekt på blant annet følgende mulige gevinster ved større administrative miljø

- Legger til rette for mer enhetlig saksbehandling på enhetene
- Ensartet grad av service overfor vitenskapelig ansatte
- Mer robust administrasjon ved permisjoner og naturlig avgang
- Økt kompetanseoverføring
- Bedre muligheter for spesialisering
- Større grad av fleksibilitet i organisasjonen
- Ved en framtidig nedbemanning vil ulempene fordeles likt på enhetene
- Større fagmiljøer for de administrativt tilsatte

Det ble også pekt på ulike risiki en må ta hensyn til

- Instituttledere og studieprogramledere må fortsatt få god tilgang til lederstøtte
- Hvordan ivareta behovet for kontinuitet på enhetene (åremålstilsatte instituttledere)
- Hvordan bevare nærheten til enhetene i form av kunnskap og kontakt med studenter og ansatte
- Hvordan ivareta enheter med særlige oppgaver (typisk sentrene)

Fakultetet er gjennom forrige Regjerings ABE-reform pålagt kutt i administrasjonen. Etter universitetets egen Adm2020- prosess ble en rekke administrativt ansatte på fakultetet flyttet over til de nye fellestjenestene med det resultat at nedbemanningen som følge av ABE-kuttene må tas ut på en vesentlig mindre administrasjon. Videre innebærer situasjonen i 2023 med gjennomgang av studieprogramporteføljen og tydelige signaler om strengere økonomiske prioriteringer ytterligere behov for en samordning av de administrative tjenestene på nivå 3.

Prosess

For å informere om vedtaket, samt kartlegge og utrede muligheter og modeller for samling av administrative miljøer, ble det i perioden april–september 2021 gjennomført orienteringsmøter og individuelle samtaler med kontorsjefene, samt avholdt to instituttlederseminar med dette som tema. Det ble lagt opp til diskusjoner rundt både behovsavklaringer, mulige modeller og ledelsesspørsmål. I oktober 2021 ble det på bakgrunn av gjennomgangen/prosessen besluttet å sammenstille administrative miljø på tvers av faglige enheter, slik at de nye administrative klyngene skulle gi administrative tjenester samlet til de samme enhetene. I arbeidet med å utrede og vurdere ulike alternativer var det flere forhold som var sentrale:

- Ivareta særskilte (administrative) oppgaver ved fagenheter
- Se etter enheter med mer sammenfallende arbeidsområder enn andre
- Endring av organisering – ikke fysisk flytting

Med bakgrunn i ovenstående punkter, og basert på de innspill som kom underveis i prosessen, ble det fastsatt at administrasjonene ved CPS/Sesam/IRN/ISV og SKK/IFF/ISK/AHR skulle sammenstilles i to administrative klynger.¹ Etter anbefaling fra arbeidsgruppen, samt etter diskusjoner med enhetene, ble det samtidig konkludert med at klyngene skulle ledes på nivå 3. Oppdraget med å ta arbeidet videre ble gitt til de involverte instituttene v/instituttlederne. Arbeidsform og oppgavefordeling ble ikke fastsatt av fakultetet, men ble forutsatt utviklet internt i klyngene.

De to klyngene arbeidet i etterkant av at oppdraget ble overlevert instituttlederne (i oktober 2021) noe ulikt med utvikling av arbeidsform og oppgavefordeling. Den interne prosessen i klyngene ble noe “forstyrret” av instituttlederskifter, og det ble gitt tilbakemeldinger om ulike utfordringer i arbeidet med å få til en felles administrasjon. Det ble etter hvert av instituttene og sentrene også vurdert som ønskelig å se nærmere på å slå sammen de to klyngene til en felles klynge. Etter en diskusjon mellom fakultetet og enhetene ble det besluttet å foreta en sammenstilling av klyngene, iverksatt fra 1. august 2022.

I desember 2022 sendte de involverte institutt- og senterlederne et notat med en anmodning til fakultetet om bistand for å få klyngesamarbeidet til å fungere. En flat matrisestruktur struktur mellom instituttlederne etterlot et ledelsesvakuum der ingen hadde myndighet til å ta beslutninger, noe som både bidro til handlingslammelse og til å vanskeliggjøre det kollegiale forholdet mellom instituttlederne.

Instituttledernes notat etterlyste først og fremst en enhetlig og tydelig ledelse av klyngen. I anmodningen til fakultetet foreslås det ulike alternative modeller for organisering. Notatet omfattet utelukkende studiekonsulentene ved enhetene, og det ble fra fakultetet gitt en tilbakemelding om at fakultetsledelsen anså innspillet som konstruktivt, men man etterlyste at hele den administrative staben ved enhetene ble omtalt, inklusive kontorsjefene.

For å følge opp saken innkalte fakultetsledelsen i begynnelsen av februar 2023 til separate fysiske allmøter med studieadministrasjonen og kontorsjefene, samt et felles Teams-møte med studiekonsulentene og kontorsjefene. Det ble også avholdt et felles fysisk seminar med studieadministrasjon, kontorsjefer og institutt- og senterledere. Her fikk de ulike gruppene mulighet til å komme med sine innspill og synspunkter, og det ble i seminaret drøftet ulike modeller som hadde utkrystallisert seg som mulige, med de fordeler og ulemper man så.

Modeller

Det er til sammen 5 ulike modeller for klyngesamarbeidet som har vært diskutert. Alle modellene inkluderer både studiekonsulenter og kontorsjefer. Tre av modellene er matriseorganisering med personalledelse på nivå 3 (instituttene), mens de to siste modellene innebærer linjeorganisering der personalledelsen er på nivå 2 (fakultetet).

¹ BAI, IBS og ILP

Administrasjonene ved BAI, IBS og ILP ble vurdert som ikke aktuell for å inngå i de nye administrative sammenstillingene i denne omgang. Administrasjonen ved BAI er allerede knyttet opp mot fakultetsadministrasjonen med tanke på å kunne utføre oppgaver også for andre institutt/sentre, mens IBS og ILP er holdt utenom hovedsakelig med grunnlag i at de har andre administrative oppgaver i kraft av å være profesjonsinstitutt, herunder mye arbeid knyttet til administrasjon av praksis.

Konklusjonen etter de møtene som er avholdt er en tilnærmet enighet om at matrisemodellene med personalledelse på nivå 3 ikke er egnet og at det er ulike modeller med personalledelse på nivå 2 som er aktuelle. Begge modellene innebærer nye enhet(er), eller seksjon(er) knyttet til fakultetsleddet, hvor leder/ledere svarer til fakultetsdirektør/dekan. Dette betyr også at endelig vedtak om organisasjonsendring må vedtas i universitetsstyret.

Modell 1

En ny administrativ enhet som ledes av én leder med personalansvar og med dekan/fakultetsdirektør som personalleder. Administrativt ansatte ved berørte institutt og sentre innplasseres i den nye enheten etter utarbeidelse av bemanningsplan.

Modell 2

To nye administrative enheter ledes av hver sin leder med ansvar for henholdsvis studieadministrasjon og lederstøtte/annet, begge med dekan/fakultetsdirektør som personalleder. Administrativt ansatte ved berørte institutt og sentre innplasseres i de nye enhetene etter utarbeidelse av bemanningsplaner.

Begge modellene innebærer at administrativt ansatte organisatorisk flyttes ut av institutt og sentre, og begge modellene forutsetter at administrative oppgaver tillagt de tidligere institutt-/senteradministrasjonene legges til den/de nye administrative enheten/enhetene.

Modellene 1 og 2 har ulike kvaliteter. Modell 2 innebærer en større grad av spesialisering og skiller tydelig på ulike administrative oppgaver. Modellen vil være tydeligere på hvem som skal utføre bedre lederstøtte til instituttlederne.

Modell 1 gir færre formelle ledere, samtidig som den åpner opp for en intern organisering som vil være lik modell 2. Denne fleksibiliteten ligger ikke i modell 2.

Fakultetsledelsen er opptatt av å kunne gi instituttlederne god støtte. Instituttlederstillingene er åremålsstillinger og fakultetet opplever regelmessige rekrutteringsutfordringer til disse stillingene. En nylig rapport fra personalavdelingen understreker at instituttledere ofte etterlyser bedre lederstøtte.

Lederstøtte til instituttledere gis på flere måter. Fakultetsadministrasjonen har øremerket 2 stillinger med til sammen over ett årsverk som lederstøtte på personalsiden til våre to største institutt. Videre gir en rekke av fakultetsadministrasjonens ansatte lederstøtte innen ulike fagområder.

Den daglige lederstøtte gis i dag likevel av kontorsjefene. En samling av kontorsjefene i en felles administrativ enhet vil kunne åpne for økt spesialisering som kan komme alle instituttledere til gode. Lederstøtte vil også enklere kunne gis når en kontorsjef er syk eller slutter. For å ivareta organisasjonshukommelsen og den daglige beslutningsstøtten, vurderes det som nødvendig at hvert enkelt institutt har en dedikert person som sin nærmeste lederstøtte.

Samlokalisering – helt eller delvis

Arbeidet i klyngen så langt har reist spørsmålet om de ansatte i klyngen bør samlokaliseres, helt eller delvis. Hvis vi holder IRN (som er lokalisert i Alta) utenom i denne omgang, er enhetene fordelt på til sammen 5 ulike bygg.

Samlokalisering kan være aktuelt fullt ut, eller delvis ved å samle ulike deler av administrasjonen på forskjellige lokaliteter. Den fremtidige lederstøtten kan enten sitte samlet, eventuelt spredt på de ulike enhetene for i større grad å ivareta den daglige beslutningsstøtten til instituttlederne.

Arbeidet på universitetet har endret seg for både vitenskapelig og administrativt ansatte. Nye digitale løsninger har redusert behovet for fysisk nærhet for å utføre enkelte administrative tjenester. Det vurderes dog som fortsatt stor grad av fysisk nærhet dersom administrasjonen samles enten det er i SVHUM bygget eller i Breiviklia på campus Tromsø, og lokal administrativ støtte sikres ved campus Alta.

Høsten 2023 innføres også et nytt saksbehandlersystem som vil gi bedre muligheter for samhandling på tvers, både vertikalt og horisontalt. Generelt har også samhandling via Teams blitt mer og mer vanlig til tross for at man sitter i samme bygg. Utviklingen for øvrig på universitetet går i samme retning – oppgaver blir definert som fellestjenester og samles uten tanke på fysisk nærhet til tjenestemottakerne ettersom de digitale samhandlingsflatene er de mest benyttede i hverdagen.

Gjennom møtene fakultetet har hatt som en del av denne prosessen, gir flere studiekonsulenter støtte til samlokalisering for å bli i stand til å gjennomføre intensjonen i klyngesamarbeidet. Blant kontorsjefene er synspunktene noe mere delt.

Argumentene for samlokalisering er følgende:

- Bedre samarbeidsforhold i administrasjonen
- Lettere å tilpasse seg en ny arbeidsform i et fysisk fellesskap
- Raskere saksbehandling
- Legger bedre til rette for kompetanseoverføring/deling
- Enklere å samarbeide og lede
- Mindre sårbarhet

Ulemper:

- Litt større fysisk avstand til vitenskapelig ansatte og studenter
- Enhetenes behov for praktiske oppgaver som i dag i varetas av administrasjonen
- Ansiktsløs og upersonlig? Må sikre at studenter vet hvor de skal henvende seg for studieveiledning
- Kan gjøre lederstøtte mindre tilgjengelig, særlig for instituttledere/senterledere som ikke har administrativ tilstedeværelse i samme bygg

Tilbakemeldinger fra enhetene

Saken ble sendt berørte enheter 23. mars for kommentarer og innspill. Høringsfristen ble satt til 17. april. For fakultetet er det særlig viktig å sikre at de vitenskapelig ansatte er orientert og hørt. Det er mottatt kommentarer fra IFF, ISV, AHR, SKK, Sesam og CPS. Alle innspillene følger som vedlegg.

For bedre å forstå bakgrunnen for mange av tilbakemeldingene er det nødvendig å opplyse om den endring i arbeidsfordelingen som er gjort i dagens klynge (etter modell fra ILP).

UiT har over tid hatt en forbedringsprosess som blant annet søker å etablere en servicekultur til erstatning for en kontrollkultur. Et grep som er tatt er etableringen av et tjenstekart med tilhørende tjenstekort. Tjenstekartet synliggjør administrasjonens samlede tjenester overfor universitetets ansatte og studenter. I dagens klynge (og ved ILP) er dette forsøkt iverksatt gjennom etablering av ulike faggrupper med gjennomgående tjenesteoppgaver på tvers av alle studieprogram. Dette til erstatning for en modell hvor hvert enkelt studieprogram hadde en særskilt dedikert studiekonsulent.

Tilbakemeldingene er samlet sett ganske samstemmige. På den ene siden uttrykkes støtte til behovet for en felles organisering med sikte på å oppnå en robust og servicerettet administrasjon. På den andre siden reises problemstillinger knyttet til den interne organiseringen av dagens klynge som oppleves som problematiske og utfordrende for de vitenskapelig ansatte. Klyngens interne organisering og arbeidsfordeling er ikke et tema for denne saken, men innspillet understreker viktigheten av å gi tydelige forventninger om hvilke oppgaver/tjenester som forventes ivaretatt av administrasjonen fremover. Det er avgjørende at en tar utgangspunkt i organisasjonens behov når en skal definere og prioritere administrative oppgaver. Det er viktig at HSL sin samlede administrasjon arbeider målrettet for å tilpasse tjenestene til våre studenter og vitenskapelig ansatte. Formålet til administrasjonen ved fakultetet er (innefor gjeldende rammer) å gi det beste administrative tilbudet til de faglige enhetene vi har.

Fakultetet arbeider også med en sak til fakultetsstyret med en evaluering/gjennomgang av ordningen med studieprogramledelse. I den forbindelse har fakultetet mottatt mange innspill med samme innhold som i denne saken.

Oppsummert gis det følgende tilbakemeldinger:

- Behov for lederstøtte, også for studieprogramlederne
- Behov for tydelig informasjon om hvem som gjør hva (et ansikt og et telefonnummer).
- Skepsis til samlokalisering, særlig for kontorsjefene
- Behov for fleksibilitet. Administrasjonen må være tilstrekkelig fleksibel til å kunne ivareta de enkelte studieprogram sine særpreg
- Servicen for internasjonale studenter bør bedres
- Tilbakemeldingene drøfter i liten grad de to ulike modellene, men flertallet synes å foretrekke modell 1 med en administrativ leder.

Oppsummering og vurdering

Denne saken dreier seg strengt tatt om to forhold. Den ene er å anbefale en modell for ledelse av dagens administrative klynge. Her foreslås det en ny administrativ organisering som er ment som et svar på de problemstillinger som er reist fra enhetene. Det andre er å gi en tydelig retning for den samlede instituttadministrasjonens interne organisering og arbeidsdeling for å oppnå best mulig ivaretagelse av behovene til instituttleder, studieprogramleder, vitenskapelig ansatte og studenter.

Valg av modell

Det er kommet litt ulike anbefalinger med hensyn til valg av modell. En åpenbar fordel med modell 1 og en administrativ leder, er at denne modellen enkelt kan ivareta de behov som søkes løst gjennom modell 2 dersom det vurderes som ønskelig. Det vil ikke være mulig på samme måte å ivareta fordelene med modell 1 gjennom modell 2. Ved valg av modell 1 vil fakultetet ha større

handlingsrom og modellen kan enkelt ta opp i seg elementer fra modell 2 med å opprette en nestlederfunksjon og foreta en tilsvarende oppgavefordeling som i modell 2. Dekanen ønsker med grunnlag i tydelighet og fleksibilitet å anbefale modell 1 med én ny administrativ enhet.

Fakultetet har videre merket seg tilbakemeldingene som er kommet med hensyn til det de vitenskapelig ansatte oppfatter som utvidet og unødvendig administrativt merarbeid for dem. Det er gitt gode eksempler som vil kunne følges eksplisitt opp i det videre, og søke å finne løsninger som treffer organisasjonen bedre enn det som oppleves i dag. Det er viktig å gi et tydelig signal om at alle fakultetets administrative tjenester skal bære preg av god service og gis på en måte som gjør at vitenskapelig ansatte kan konsentrere seg om sine primære oppgaver innenfor undervisning og forskning. Den interne organiseringen og de prioriteringer en gjør i administrasjonen skal gjøres på organisasjonens premisser, ikke på administrasjonens premisser. På samme måte er det viktig at instituttledere og studieprogramledere gis best mulig lederstøtte. Nødvendigheten av i større grad å ta hensyn til studieprogramleders behov for administrativ støtte er en klar tilbakemelding som er gitt i denne og andre saker. Dette vil følges opp og få et særskilt fokus fremover. I det videre arbeidet med organisering og arbeidsdeling i administrasjonen vil det også være viktig å identifisere hvilke behov studentene har. Ikke minst gjelder dette i en rekrutteringssammenheng.

Fakultetet har også merket seg at det er en skepsis til samlokalisering av instituttadministrasjonen. Særlig gjelder dette for kontorsjefene. Samlokalisering i kombinasjon med en gjennomgående Topdesk-løsning vil kunne gjøre administrasjonen tilnærmet usynlig for mange studenter og ansatte. Forutsatt at det er enkelt å finne fram til hvem som har ansvaret for ulike oppgaver, vil ulempene med en samlokalisering kunne reduseres. En videre vurdering av hel eller delvis samlokalisering av administrasjonen vil vente til administrativ ledelse er på plass og administrasjonen har gjennomgått fordelingen av oppgavene i tråd med de føringer som fremkommer i denne saken.

Selv om denne saken ikke omhandler alle enhetene ved fakultetet, er flere av de innspillene som er kommet verdt å ta med seg i det videre arbeidet med den totale administrative bistanden fra den samlede administrasjon på hele fakultetet. I forbindelse med beslutningsnotatet om administrative klynger i oktober 2021 ble det den gang ikke sett som formålstjenelig å sammenstille administrasjonene ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS) og Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) med andre administrative miljø. Samtidig har det over tid vært pekt på at det kan være læringspunkter på tvers av to profesjons- og praksistunge institutt. Dekanen vil ta initiativ til et videre arbeid med samhandling på tvers av enheter i forbindelse med innføringen av ny administrativ plattform (Service Now) og det sentrale arbeidet med sammenhengende tjenester.

Videre kan det være grunnlag for å se på enkelte tjenester som fakultetsadministrasjonen i dag leverer overfor instituttene og om disse bør samordnes bedre med administrasjon(e) for instituttene. I den forbindelse vil det også kunne vurderes å overføre ressurser fra fakultetsnivået til instituttadministrasjonene.

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

Fra IFF

Det vises til bestilling til enhetene 23.03.2023 hvor enhetene bes orientere styrer og råd om de foreslåtte organiseringsmodellene for administrativ klynge ved HSL-fakultetet.

Ved IFF har saken vært sendt ut både til instituttrådets medlemmer, samt alle ansatte. Det har ikke vært nevneverdig stor respons på saken, men de få innspillene som har kommet er klippet inn nederst i dette notatet.

Instituttleder ved IFF støtter fakultetets forslag til løsning i følgende prioritetsrekkefølge:

1. Modell 1, da denne gir størst rom for en fleksibel organisasjon som lettere kan tilpasse seg fremtidige utfordringer/ endringer. I tillegg anses det som en betydelig fordel at både lederstøtte og studieadministrasjon ledes av en leder med kontroll på begge ressursene.
2. Modell 2 anses som bedre enn dagens modell, men fremstår ellers som langt mindre fleksibel, ved at allerede knappe ressurser låses til to separate enheter. Modellen vurderes derfor som betydelig svakere enn modell 1.

Innspill fra ansatte:

Førsteamanuensis Svein Anders Noer Lie:

Det var en del å holde styr på ved gjennomlesning. Ser ikke helt den store forskjellen på alternativ 1 og 2 selv om det sikkert er det, særlig for de administrativt ansatte. For vår del tror jeg kanskje det er mer avgjørende om administrasjonen samlokaliseres eller ikke. Jeg mener det er viktig for oss å ha de som administrerer exfil og fagstudiet lokalisert hos oss. Dette sikrer at vi kan ha løpende kontakt (og at ikke alt går via tastatur/skjerm) og en slags helhetsforståelse (hos de administrativt ansatte) som er nødvendig for å forstå særlig exfil og exfac sine spesielle trekk og behov. Jeg ser for meg at en samlokalisering vil kunne bli mer og mer «anonym og ansiktsløs» over tid der det skapes en avstand mellom faglige og administrativt ansatte. Noen kan til og med se på det som en fordel, men for oss tror jeg det ikke er det.

Førsteamanuensis Jonas Jakobsen:

Jeg tilslutter meg Svein Anders kommentar!

Fra ISV

Takk for invitasjonen til å komme med innspill om arbeidet med organisasjonsendringer i instituttadministrasjonene.

Dette dokumentet er todelt. Først presenteres noen innspill til fakultetets utsendte sak «Orientering om arbeidet med organisasjonsendringer i instituttadministrasjonene». Deretter følger en gjennomgang av noen av de siste års endringer i den administrative støtte- og servicestrukturen, som har medført omfattende endringer i de vitenskapelige ansattes arbeidshverdag, og dermed påvirket mulighetene til å utføre våre oppgaver på en kvalitetsmessig tilfredsstillende måte. Vi peker på flere problematiske sider ved disse endringene, både for studentene, de vitenskapelige ansatte, og muligens også for de administrative ansatte.

Innledningsvis vil vi understreke at endringene, som i notatet fra fakultetet er omtalt som 'justeringer', kan forstås som såkalte inkrementelle eller små-skritts-endringer, men som over tid har summert seg opp til å bli meget omfattende – nærmest det vi kan kalle radikale endringer. I sum har de påvirket og endret vår arbeidshverdag på flere uheldige måter. Det er svært beklagelig at UiT Norges arktiske universitet har valgt å bygge ned de administrative ressursene på nivå 3 (og 2) i det omfang som vi nå ser. Vi har derfor stor forståelse for at det fra fakultetets side anses som nødvendig å se nærmere på hvordan de stedlige ressursene kan organiseres slik at de styrker den faglige linjen.

Overordnet vil vi trekke frem viktigheten av at de administrative endringene ivaretar:

- At både de vitenskapelige ansatte og studentene får navn og ansikter å henvende seg til, og ikke kun e-poster adresser som skaper avstand og usikkerhet om hvem som løser hvilke oppgaver og hvor man skal henvende seg.
- At de administrative støttefunksjonene støtter opp om utdannings- og forskningsaktiviteten ved instituttene. Det innebærer at de som har ansvaret for dem tar eierskap til flere oppgaver som nå er forsøkt overført til de vitenskapelige (se vedlagte tabell).
- At den administrative støtten tilpasses studieprogrammernes særtrekk (spesielt størrelse), og ikke standardiseres for enhver pris. Det er blant annet svært utfordrende at studiekonsulenter ikke lenger følger studieprogrammene. Det er ikke gitt at denne løsningen bør gjennomføres for alle studieprogram.
- At man etablerer systemer og rutiner for å ivareta den organisatoriske hukommelsen slik at erfaringer og rutiner overføres til nye ansatte i administrasjonen. Dette ser ut til å mangle nå.

I det utsendte notatet beskrives organisering i administrative klynger, som innebærer en samling av administrative ressurser på tvers av etablerte instituttgrenser. Matrisestrukturen virker som en lite hensiktsmessig måte å organisere disse ressursene, noe de to foreslåtte modellene tar høyde for. De to modellene er imidlertid svært sparsomt beskrevet og drøftet. Derfor er det uklart hva som er fordelene og ulempene ved dem. Det er blant annet høyst uklart hva som blir kontorsjefens rolle, siden de i dag er viktig som lederstøtte for instituttlederne (spesielt gjør dette modell 2 klar). Ettersom klyngene heller ikke er beskrevet mer konkret, er det vanskelig å vurdere hvordan de best kan ledes og organiseres. Den sparsomme beskrivelsen og drøftingen av modellene gjør det rett og slett vanskelig å gi gode innspill til dem.

Det fremstår imidlertid som positivt at de administrative får *en* leder, og at denne befinner seg under fakultetsdirektøren. Det kan skape større forutsigbarhet (for alle) og en tydelig adressat for spørsmål og avklaringer.

Fysisk samlokalisering har både fordeler og ulemper. Fordelene for de som arbeider i klyngene vil både være at det styrker muligheten for kompetanseoverføring og kvalitetssikring av beslutninger, samt muligheten for å bygge opp organisatorisk hukommelse. Det vil også lette muligheten for samarbeid og gjøre tjenestene mindre sårbare, samt evne til å yte service, både til studenter og vitenskapelige ansatte. På den andre siden vil en fysisk samlokalisering kunne oppleves som en ulempe, først og fremst kan det bidra til å skape enda større avstand til de vitenskapelige og studentene. Dersom en slik organisering velges, bør det iverksette tiltak som kompenserer for ulempene ved den fysiske

avstanden. Det er eksempelvis helt slutt på fysiske møter mellom administrasjon og de vitenskapelig når det gjelder felles planlegging, eksempelvis i forkant av et semester. Det er viktig at man legger til rette for god kontakt og et godt samarbeid mellom vitenskapelige ansatte og administrasjonen. Dette kunne være et slikt tiltak, initiert av administrasjonen.

Vi understreker at vi gjerne deltar i fremtidige diskusjoner om hvordan studieadministrative tjenester best kan utformes og organiseres til beste for oss alle.

En utdyping og konkretisering av endringenes omfang og konsekvenser

Som vitenskapelige ansatte ved UiT Norges arktiske universitet over mange år, har vi opplevd en rekke endringer, enkelte av dem gjennom større omorganiseringsprosjekter og offentlige reformer. De siste årene opplever vi at endringene er dreid, særlig mot digitalisering og interne omorganiseringer. Disse gjennomføres langt på vei i 'stillhet' og uten at vi som vitenskapelige ansatte blir involvert, til tross for at de påvirker vår hverdag i svært stor grad. Selv om digitaliseringen har hatt flere fordeler, har den rett og slett bidratt til å usynliggjøre en del oppgaver som fortsatt er der, men som det ser ut til at noen tror er blitt borte ved digitaliseringen (eksamenssystemet Wiseflow er et godt eksempel på dette). Det er mange forhold ved disse endringene som vi opplever som utfordrende og langt på vei problematisk. Vi vil særlig understreke følgende:

- Endringer som fører til lavere *rettssikkerhet* og *service* til studentene. Administrasjon er et 'fag', der vitenskapelig ansatte er amatører. Dermed bruker vi uforholdsmessig lang tid på å løse oppgaver drevne administratorer kan løse mye mer effektivt og med større presisjon. Med relativt begrenset administrativ erfaring risikerer vi også å gjøre feil som rammer studentene – og resten av organisasjonen – negativt.
- Endringer som påfører vitenskapelig ansatte stadig nye studieadministrative oppgaver, og dermed et *merarbeid* som i betydelig grad spiser av forskningstid så vel som tid til planlegging og utvikling av undervisning- og undervisningskvalitet. For eksempel, uansett hvor positiv vi måtte være til nye teknologiske verktøy, tar det faktisk tid å lære seg dem og mestre dem.
- Fullstendig *fravær av medvirkning* av berørte parter i de nevnte endringene. I den forbindelse mener vi at Arbeidsmiljølovens krav ikke er oppfylt.
- Standardisering av oppgaver fra nivå 1 har flere uheldige bivirkninger – i bestrebelsene på å behandle 'alle likt' ender man opp med å ikke ta hensyn til særtrekk ved fagene, og dermed fratas muligheten for viktige *lokale tilpasninger*.
- At det forventes at vitenskapelig ansatte skal bruke det som av flere oppleves som en '*ulogisk og ansiktsløs*' nettside «Topdesk» for små og store gjøremål.

Vi vil for øvrig peke på den svært korte tidsfristen det legges opp til. Vi mottok notatet 24. mars, det vil si en uke før påskeferien, og høringsuttalelsene skal leveres inn 17. april (13. april til instituttet), like over påskeferien. Dette gir dårlige betingelser for grundige diskusjoner og bred medvirkning av en gruppe ansatte (de vitenskapelige) som har vært lite involvert i dette arbeidet så langt. Flere av de som har skrevet under dette notatet ønsket derfor en utvidet høringsfrist og at fakultetet arrangerer et allmøte for å diskutere dette nærmere.

I tabellen under har vi forsøkt å konkretisere noen av den senere tidens endringer og deres opplevde og potensielle konsekvenser for studenter så vel som vitenskapelige ansatte, ved å vise til forholdet mellom tidligere og nåværende prosedyrer.

	Tidligere praksis	Ny praksis	System	Problem
Pensumlister	<p>Fagansvarlige hadde ansvar for å oppdatere pensumlister årlig. Deretter ble de oversendt administrasjonen, som sørget for at disse ble lagt på hjemmesidene, samt at nødvendige artikler/kapitler ble trykket opp og gjort tilgjengelig for studentene (via trykkeriet).</p> <p>Løpende dialog med Pål Hustad, Akademika som sørget for at bøkene ble bestilt.</p>	<p>Fagansvarlige er selv ansvarlige for hele prosessen (foruten hjemmesider).</p> <p>Pensumlistene er ikke lenger tilgjengelige på emnesidene våre.</p> <p>Fagansvarlige må selv sørge for at bøker er tilgjengelige elektronisk via Bolk eller Leganto, eller kopiere og gjøre de tilgjengelig i Leganto.</p> <p>Alternativt kan de kopiere dem opp og legge dem i Canvasrommet, dersom de ikke finnes elektronisk.</p> <p>Pål Hustad ved Akademika er fortsatt den som aktivt tar kontakt i forkant og etterspør eventuelle endringer i pensum.</p>	Bolk, Leganto, Canvas	<p>At pensumlistene ikke er tilgjengelige på nettsidene fører til masse (unødvendige) henvendelser fra studenter til oss som fagansvarlige. Mange studenter ønske å starte lesing før Canvas-rommene er klare og før studiestart.</p> <p>Disse systemene (Bolk og Leganto) er ikke enkle i bruk. Brukervennligheten er med andre ord svært lav. I tillegg er dette systemer vi som vitenskapelige ansatte kun skal bruke to ganger per år. Dermed er det vanskelig å huske dem og man må sette seg inn i dem gang på gang. Det følger et stort merarbeid med å skulle sette seg inn i en skriftlig manual hver gang vi skal bruke det. Et eksempel: Bengt Øieroset (UB) var veldig behjelpelig sist</p>

				<p>semester, men han brukte flere dager på å hjelpe til med to emner (han plagdes han også!). Hans navn var for øvrig ikke oppgitt som ressurs fra vår administrasjons side. Navnet dukket nokså tilfeldig opp som et tips fra en tidligere ressurs på instituttet.</p> <p>Mange studenter forveksler UBs 'reading list' i Canvas, der pensum-litteraturen befinner seg, med emnets pensumliste. Dette skaper forvirring og mange spørsmål og henvendelser til oss. Her kunne de ansvarlige valgt en annen betegnelse på fanen som er mer dekkende.</p> <p>Dette semesteret sviktet Leganto slik at alle «offentlige kommentarer» som er beskjeder til studentene om f.eks. hvor de finner en</p>
--	--	--	--	---

				artikkel (eks. kompendium), plutselig var borte. Faglærerne ble ikke varslet.
Undervisningsplanlegging: bestilling av rom	Tidligere tok studieadministrasjon kontakt med fagansvarlige i forkant av nytt semester og avklarte eventuelle endringer fra foregående år. De booket så passende rom og var behjelpelige ved eventuelle endringer underveis i semesteret.	<p>Fagansvarlige gjør alt arbeidet. Dette må inn i et nettskjema minst et halvt år i forveien, med all informasjon om hvordan de ønsker det, samt sørge for å sjekke at alt stemmer.</p> <p>Nytt er også at man allerede her skal 'ønske' eksamensdato.</p> <p>Dersom man har behov for rom med teknologi (for eksempel har med forelesere eller studenter via teams/zoom) er dette også dette de fagsnansvarliges ansvar å bestille.</p>	Nettskjema	<p>Dette er et stort merarbeid for vitenskapelige ansatte, samt at det har en planleggingshorisont som ikke er tilpasset virksomhetens karakter. Dette skyldes at det er vanskelig å forutsi antall studenter. Det er også vanskelig å vite om man trenger digital oppkopling. Dermed krever dette alltid mye oppfølging av vitenskapelige ansatte ved semesterstart. Her er det ingen 'ansikter' og navn å forholde seg til, kun en e-postadresse. I tillegg griper dette arbeidet alltid inn i forskningsterminen til de vitenskapelige ansatte, ettersom planleggingen starter såpass lang tid i forveien.</p> <p>Eksempel: En av oss ba om et</p>

				<p>rom for foreleser som skulle være på Teams og fikk et auditorium uten mikrofon i taket. Studentene kunne ikke kommunisere med foreleser uten å snakke via den stedlige vitenskapelige ansatte med 'mygg'.</p> <p>For å endre dette måtte man innom to 'tjenester' og rundt 10 eposter over to dager!</p>
<p>Eksamensavvikling: før under og etter eksamen</p>	<p>Fagansvarlig har alltid hatt ansvar for å utforme eksamenstekst (og sensorveiledning er), mens studieadministrasjonen har hatt den samlede oversikten over datoer. De kom med forslag til datoer hvert semester, slik at eksamener på ulike emner kunne tilpasses hverandre (unngå kollisjoner når det gjelder emner så vel som sensorer). Studieadministrasjonen kvalitetssikret også eksamensoppgaven (språk og formelle krav) og gjorde den</p>	<p>Fagansvarlig utformer fortsatt eksamenstekst, men må nå legge den inn i et skjema/mal der også standardiserte formalkrav skal inn (noe av dette har de vitenskapelige ansatte i utgangspunkt et ikke kunnskap om og de må derfor kontakte administrasjonen for å få den). Eksamensoppgaven sendes så til en felles-epost, uten navn og ansikt bak. Ergo leveres den til</p>	<p>Wiseflow.</p>	<p>Ettersom ønsket eksamensdato skal oppgis allerede ved bestilling av rom, vil konsekvensen bli at fagansvarlige må sjekke ut med ansvarlige for andre emner om når de planlegger sine eksamener (for å unngå kollisjoner). Det blir høyst uklart hvordan koordineringen av eksamensavviklingen på og mellom program skal ivaretas.</p> <p>Dette svekker rettssikkerheten til studentene (faglærerne sitte</p>

	<p>tilgjengelig for studentene.</p> <p>Etter innspill fra fagansvarlige om mulige sensorer (både til enkeltemner og masteroppgaver) tok administrasjonen kontakt med de aktuelle og inngikk avtaler med dem. De hadde også oppfølgingsansvaret for sensorene.</p> <p>Før innføring av elektronisk eksamenssystem (Wiseflow), kvalitetssikret administrasjonen at antall innleverte oppgaver var i overensstemmelse med antall oppmeldte studenter. Videre sikret de at oppgavene var komplette før de ble overlatt til sensorene.</p>	<p>et system og ikke til en person.</p> <p>Sensorer til masteroppgaver skal nå ordnes av fagansvarlige, som også skal organisere oppsett: tidspunkt, rammer, kontakte sensorer (og studenter?), og muligens også ordne med digitale oppsett for de sensorer og studenter som skal være på teams/zoom. Dette siste er foreløpig uklart for oss.</p>	<p>på 'begge sider av bordet').</p> <p>Ansaret og omfanget av oppgaver som nå er overført til de vitenskapelige er stort.</p> <p>At vitenskapelige ansatte selv skal skaffe sensorer og organisere eksamensarbeid et fungerer muligens greit i fagmiljø med få studenter, men ikke med det omfanget studenter vi har på for eksempel på organisasjon og ledelse, blant annet med tre masterprogrammet (MBA, MPA og Org.led), og sensorer som skal koordineres på tvers av programmene. Det er snakk om svært kompliserte kabaler som tar mye tid (20-30 studenter som alle skal ha en intern og en ekstern sensor til muntlig sensur). Dette innebærer også koordinering mellom de respektive veilederne (som kan være både</p>
--	---	--	---

				<p>interne og eksterne) om hvilke sensorer de ulike kan benytte. Vi er kjent med at vår tidligere studiekonsulent brukte om lag en uke på dette arbeidet.</p> <p>De interne sensorene deltar også i muntlig sensur av bacheloroppgaver, som gjennomføres i samme tidsrom som muntlig sensur av masteroppgavene.</p> <p>Et system som er slik at eksamensoppgaver og sensorveiledninger lastes opp samtidig – og kanskje ikke kontrolleres av noen – innebærer en relativt stor risiko for at studentene skal få utlevert oppgaver med sensorveiledning. Det beste er om sensorveiledning lastes opp etter innleveringsdato.</p> <p>Wiseflow er et lite</p>
--	--	--	--	--

				brukervennlig system. De vitenskapelige ansatte må skrive ut en og en oppgave dersom de ønsker eksamensoppgavene på papir. På grunn av den store mengden oppgaver, er det fortsatt mange som ønsker oppgavene i papirformat. I tillegg kommer de ergonomiske og øvrige utfordringene med å lese så mye på skjerm.
Arbeidskrav	Fagansvarlige hadde ansvar for utforming av oppgavetekst, gjennomføring av arbeidskrav og for å levere oversikt over utførte arbeidskrav til studiekonsulent. Sistnevnte hadde ansvar for å registrere disse formelt slik at studentene fikk eksamensrett. De hadde også oversikt over hvilke studenter som hadde godkjent arbeidskrav fra tidligere (for eksempel året i forveien). Det er en god del studenter som tar fag for å	Fagansvarlige skal nå både utforme, gjennomføre og registrere arbeidskravet, samt følge opp alle spørsmål som kommer i etterkant.	Nytt nettskjema/Fagpersonweb	Atter studieadministrativt merarbeid for de vitenskapelige ansatte. Manglende kvalitetssikring. Truer studentens rettssikkerhet på grunn av liten avstand mellom student og den fagansvarlige (studiekonsulent) en var et viktig mellomledd som gjorde det lettere for studentene å klage og å melde seg opp på nytt).

	forbedre eksamen eller kun gjennomfører arbeidskrav, uten å ta eksamen.			
Canvas: elektronisk klasserom	<p>Før var eierskapet og ansvaret for innholdet i Canvasrommene delt mellom de administrative og de vitenskapelige ansatte.</p> <p>Administrasjonen etablerte nytt Canvasrom hvert semester, og sørget for å publisere generell informasjon om studiet og eksamensavviklingen, mens de fagansvarlige la inn det relevante fagstoffet.</p>	<p>Fagansvarlige er nå ansvarlige for alt beskrevet i foregående kolonne.</p> <p>De administrativt ansatte er ikke lenger synlige i Canvasrommet (de har 'fått beskjed om at de ikke skal være der').</p>	Canvas	<p>Fagansvarlige har eneansvaret for oppbygging av Canvasrommet, uten ressurser å støtte seg til. Dette betyr at det går betydelig med tid til å tilegne seg kunnskap og utforming av rom i Canvas, sette seg inn i teknologiske løsninger, samt utvikle læringsressurser.</p>
Studieveiledning	<p>Tidligere var dette en selvfølkelig oppgave for studieadministrasjonen. En av oppgavene handlet om hvorvidt studentene kvalifiserte for opptak til våre masterprogram, og eventuelt hvilke emner/fag de manglet for å være kvalifisert. Administrasjonen kontaktet alltid koordinator for masterprogrammet dersom</p>	<p>Studentene skal henvende seg til felles e-post.</p>	aisi.no	<p>Dette har ført til merarbeid for de vitenskapelige ansatte på grunn av at mange studenter henvender seg til fagansvarlige fordi det ikke fremgår av nettsiden at det finnes et menneske bak 'aisi.no'.</p> <p>I flere tilfeller får studentene ikke svar, med den begrunnelse at administrasjonen</p>

	vedkommende var usikker.			<p>n ikke kan foreta 'forhåndsopptak'!</p> <p>Dette tyder på en manglende forståelse fra administrasjonens side for studenters problem. Det har aldri vært praktisert noe som heter forhåndsopptak. Det studentene ønsker er veiledning for å finne ut om de kvalifiserer for opptak på masterprogrammer og hva de eventuelt kan gjøre for å kvalifisere seg for dem (understreker at det har vært tett og god dialog med vår lokale administrasjon om dette i vår).</p> <p>I tillegg til at dette skaper frustrasjoner og fremstår som dårlig service, kan det svekke rekrutteringen av nye studenter.</p>
Generell informasjon om studiet	Tidligere var det mulig å få informasjon om studiene på nettsidene til UiT.	Nivå 1 har bestemt at mye substansiell informasjon om studiene skal fjernes fra emnebeskrivelser.	Nettsidene til UiT, aisi.no	<p>Merarbeid for de vitenskapelige fordi studentene kontakter fagansvarlige.</p> <p>Usynlig administrasjon.</p>

				<p>Emnebeskrivelser i forkortet form fører til usikkerhet og merarbeid. I tillegg får en ikke noe varsel om at dersom du skriver ut emnebeskrivelser slik de ligger ute i dag så vil informasjon om f.eks. innholdet i arbeidskrav og en del annen tilleggsinformasjon forsvinne. Det kan stilles spørsmål med det rettslige om den utskrevne emnebeskrivelsen ikke er fullstendig bør en i det minste få en beskjed om det.</p> <p>Dårlig oppfølging av studentene og dermed dårlig service.</p>
Teknologiske løsninger		<p>Nye teknologiske løsninger for undervisning.</p> <p>Stadige ikke-annonserte oppdateringer og endringer av software.</p> <p>Vanskelig å få oppdatert/ny PC. Flere har PC'er som er eldre enn fire år.</p>		<p>Ingen nære støtteressurser. De vitenskapelige ansatte må møte god tid før undervisningen i undervisningsrommet, gjerne en time i forkant, for å sjekke om teknologien fungerer. Gjennomgående handler det om problemer med lyd på automatiske</p>

		<p>Bruk av private mobiltelefoner en selvfølge for å kunne logge seg inn på jobb PC m.m.</p>	<p>opptak. Dette skaper mye stress for de som skal undervise. Skaper problemer med funksjonaliteten til systemene. For eksempel gjelder dette OneDrive og synkroniseringer mot arbeid som gjøres hjemmefra.</p> <p>Mange vitenskapelig ansatte arbeider med gamle PC'er med de utfordringer det fører til. Nye doktorgradsstudenter har måttet vente opptil en måned før PC er på plass.</p> <p>Private telefoner er nødvendig for alt fra innlogging på egen PC til parkering m.m. Dette tas som en selvfølge og det gis ingen kompensasjon for. Dette oppleves som et problem og som dårlig personalpolitikk.</p>
--	--	--	---

Underskrevet av:

Kjell Arne Røvik, Frank Holen, Hilde Marie Pettersen, Turid Moldenæs, Hilde Bjørnå, Synnøve Jenssen, Stuart Robinson, Berit Kristoffersen, Jonas Stein, Anniken Førde, Torill Ringholm, Ingrid Marie Kielland, Brynhild Granås, Sissel Eriksen, Jorid Anderssen, Truls T. Kristiansen.

Vi understreker at ulike ansatte opplever ulike ting som ekstra krevende, men at summen av endringene uansett er utfordrende for oss alle sammen.

Fra instituttleder ISV - erfaringer med klyngeorganiseringen_ 17.04.23

Utgangspunktet er at alle studieprogram skal ha tilgang til sentrale og lokale administrative støtteressurser tilpasset studieprogrammets behov med hensikt til å årlig planlegge og ivareta studieprogrammets drift, sørge for faglig-administrativ samordning, kvalitetssikring og overholdelse av relevant regelverk. Videre er hensikten med organiseringen av den administrative klyngen å skape en mer samlet og robust administrasjon som er best mulig i stand til å avlaste og bistå våre vitenskapelig ansatte.

Klyngeorganiseringen svarer i liten grad ut disse utgangspunktetene. Etableringen av den administrative klyngen har ført til at studieprogramledere og vitenskapelige ansatte får mindre og for de fleste del, for lite administrativ støtte. Vi opplever at den administrative støtten er blitt mer vilkårlig, ikke er tilstrekkelig kvalitetssikret og at det er økt sårbarhet og arbeidspress på studiekonsulenter og vitenskapelig ansatte, inkl studieprogramledere.

Beskrivelse av situasjonen i dag

Mens vitenskapelige ansatte og studieprogramledere før fikk hjelp av og samarbeidet nært med studiekonsulentene, som har oversikt over rutiner, skjema, kjente til saksgangen, tilgang til FS, etc. kort sagt har administrativ saksbehandlerkompetanse, må de nå gjøre mye av dette alene.

Både vitenskapelige ansatte generelt og studieprogramlederne spesielt får informasjonsskriv om fremgangsmåter, men opplever at de mangler oversikt, opplæring og den kunnskapen de trenger for å utføre en del av oppgavene. Mange av oppgavene gjør de en til to ganger i året – og ofte er rutiner endret i mellomtiden. De behersker derfor ikke de administrative systemene og bruker derfor også mye tid på saksbehandling og ren administrasjon av disse oppgavene, som de ikke er rustet for. Fordi de ikke har oversikt over frister og ikke lenger vet om de får en påminning fra «noen» blir det mer utrygge. Dette fører til frustrasjon og bekymring også for kvaliteten i systemet. Det gjelder særlig endringer i emnebeskrivelser, studieplaner, eksamensordninger, eksamensoppgaver, frister, mm., der de ikke kjenner regelverk og rutiner, men også når feil og misforståelser oppstår, enten i tilknytning til samhandling med nivå 1 eller ved at studenter opplever problemer i sine studier/med systemet.

Både de vitenskapelige ansatte, studieprogramlederne og studentene opplever ofte og særlig ved komplekse problemstillinger, at det å formulere *alle* sine spørsmål skriftlig i topdesk er vanskelig, tungvint og lite hensiktsmessig. De vet ikke «hvor» i den administrative strukturen problemet hører hjemme, fordi de ikke kjenner gangen i saksbehandlingen, og derfor er det vanskelig å beskrive.

Intranett og selvbetjeningsportalene er ofte ikke til hjelp fordi de utviklet med saksbehandlere for øye og forutsetter ofte saksbehandlingskunnskap og tilgang til saksbehandlingssystemene.

Studieprogramlederne og vitenskapelig ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig grunnlagsinformasjon (timetall, tidlig oversikt over antall søkere, antall studenter, etc), oversikter over masterstudenter med studierett, maler og rutiner fra tidligere år etc som studiekonsulentene ofte bidro med i stabs- og undervisningsplanleggingsmøter før. Studiekonsulentene refererte også ofte fra disse møtene og det var nødvendig for oppfølging og ved neste semester/runde. Det er krevende å både lede og referere fra komplekse møter.

Studieprogramlederne har ansvar for å planlegge og ofte gjennomføre fagsosialt arbeid og rekrutteringsarbeid (i stab, mellom stab og studenter – fagdag, lunsjer etc) og har tidligere i stor grad samarbeidet med studiekonsulentene om å planlegge og arrangere dette: studiekonsulentene har før bidratt med f.eks finne tidspunkt, kontakt med studenter/linjeforening, invitere eksterne bidragsytere/tidligere studenter, bestille rom, mat, organisere påmeldinger, få rekvisisjoner etc. Nå må studieprogramlederne gjøre alt dette alene.

Vitenskapelige ansatte får liten hjelp fra studiekonsulentene med «innredning» og overføring av canvasrom, eller ved problemer med leganto, wiseflow etc. Igjen er det slik at når problem er uklare er det vanskelig å bringe dem til topdesk, eller digital partner/andre. I topdesk vil også uklare problemer som de oppfatter at ikke haster, bli liggende, mens en kort telefon til en navngitt person kunne ha løst problemet.

Faglige ansatte (og ledelsen) opplever også at systemets hukommelse blir borte og allerede er i ferd med å fragmenteres. Det fører til økt tidsbruk og feil. Den program- og emnespesifikke kunnskapen knyttet til sensorer, forhåndsgodkjente emner, eksterne samarbeidsrelasjoner, bakgrunn for tidligere beslutninger forvitrer når administrative ressurser ikke har faglig tilknytning. Dette er særlig problematisk fordi studieprogramlederne i stor grad ser på sin funksjon i et kort (2-års) perspektiv.

Studentene har i en del tilfeller problemer med hvordan de skal formulere skriftlige henvendelser. Mange henvender seg derfor til vitenskapelig ansatte og særlig studieprogramledere som nå bruker mer tid til å hjelpe studentene med å finne rett informasjon. Dette får særlig betydning for oppfølging av studenter med særlige behov som krever tilrettelegging og norsk som 2.-eller 3.språk.

Studieprogramledere opplever at administrativ støtte knyttet til programstyrene og -saker er særlig uklar, og ikke eksisterende. En konsekvens er at de forvaltningsmessige sidene ved driften av studieprogrammene blir dårligere, der vi for eksempel blir dårligere til å dokumentere endringer i form av hvilke vedtak som er gjort. Dette er utfordrende for en organisasjon som alltid har hatt klare forvaltningsoppgaver, og hvor de formelle sidene ved studier har blitt strengere.

Studieprogramledere har også fått mer arbeid knyttet til oppfølging og opplæring av nyansatte i administrative gjøremål, fordi det ikke finnes studiekonsulenter knyttet til studieprogrammene/faggruppen.

På ISV har klyngeorganiseringen ført til en klar tilbaketrekking av administrativ støtte og økt sårbarhet både for studenter, vit. ansatte og ikke minst studieprogramlederne (og også kontorsjef og ledelse). Klyngen er også selv blitt mer sårbar og mindre robust ved sykdom etc. Dette fører til at studieprogramlederne og vitenskapelig ansatte (og trolig ledelsen) bruker mer tid på å utføre selve oppgavene, mens kvaliteten blir lavere.

Vi mener at dette henger sammen med følgende faktorer, som også vil være sentrale i løsningen av problemene.

1. Den valgte (delvis)matriseorganisering og alternative organisasjonsmodeller var for dårlig utredet i utgangspunktet. Bør vurdere alternativ organisering hvor navngitte medarbeidere ha hovedansvar for program/programområder, men samarbeider og standardiserer arbeidsmåter. (evt annen organisering). Dette innebærer å gå bort fra klyngen slik den er organisert i dag.

Kollegers og lederes stadige henvisninger til å håndtere matrise- og topdesk-løsningene ved å «ringe en venn» (dvs ta direkte kontakt med kjente personer) viser at systemet ikke fungerer. I tillegg er dette en sabotering (ofte sniking i køa). De ansiktsløse systemene fungerer trolig ikke på alle nivå og for alle typer tjenester. Noen ganger bør en kunne ta en telefon... I mange tilfeller forutsetter en effektiv løsning av oppgaven innsikt og kjennskap i det fagspesifikke feltet – som hos oss ofte dreier seg om studieprogram, fagområder og/eller emner, i tillegg til å kunne funksjonsområdene (utdanning, eksamen). Studentveiledning krever også noe spesifikk kjennskap til program og emner.

Alternative løsninger var såvidt oss bekjent lite utredet. En løsning som i rekrutteringstjenesten, fakultetets forskningsøkonomi, regnskap/økonomi etc der det f.eks er navngitte personer som har ansvar for hver sine enheter, samtidig som de jobber sammen i koordinerte team.)

2. Avklaring av arbeidsdeling mellom administrativ og faglig administrasjon. Viktige deler av utredning av organiseringen knyttet til arbeidsdeling ser ut til å mangle: hvem skal gjøre hva når noen i organisasjonen endrer oppgaver og funksjon?

En utredning krever sammenhengende beskrivelser av mulige organisasjonsformer – fordeler og ulemper med de respektive modellene basert på andres/tidligere erfaringer og med utgangspunkt i de oppgavene vi skal løse. Det ser særlig ut som om konsekvensen de ulike måter å organisere arbeidet på har for arbeidsdeling, omfanget av oppgaver i ulike stillinger, nye opplæringsbehov, ledelsesbehov (jfr at det trengs administrativ leder av studieadministrativt arbeid), arbeidsbyrde og opplæring i andre deler av organisasjonen etc, ikke er drøftet tilstrekkelig. Listene over arbeidsoppgaver er ikke brukt for å peke på hva som skjer med de oppgavene ingen nå har ansvar for og om det er ok at disse ikke lenger gjøres av dedikerte ansatte.

Det kreves systematisk drøfting og klargjøring av hvilke administrative oppgaver som skal opprettholdes eller falle bort, og hvem som eventuelt skal gjøre det som studiekonsulentene ikke lenger skal utføre oppgavene? Er det noen oppgaver som ikke skal gjøres og er det mulig? Fordi enhetene på HSL i utgangspunktet er ulikt organisert er det nå vilkårlig (resultat av enighet eller tautrekking i teamene) hvilke oppgaver studiekonsulentene gjør og hvilke konsekvenser dette får for ulike studieprogram og emner. Til nå har mange av «rest» oppgavene blitt overlatt til vitenskapelige ansatte og studieprogramledere. De ikke har den administrative kunnskapen og saksbehandlingskompetansen som kreves og det er ikke vurdert om det er disse oppgavene de skal utføre, eller andre. Andre oppgaver har blitt overlatt til kontorsjefer og instituttledere. Er dette hensiktsmessig, og hensiktsmessig bruk av administrative og faglige ressurser? Noen oppgaver er også forenklet og digitalisert, men fordi mange mangler kunnskaper/opplæring, kommer ikke denne gevinsten godt til syne, eller tas ut, og i noen tilfeller krever det økt ressursbruk.

3. Avklaringer av servicenivå

Hvilket servicenivå skal vi ha på ulike oppgaver, felt og hvordan er det tilpasset størrelse på program og emner og eventuelle andre særtrekk? Avklaring av dette må igjen bygge på en sammenhengende utredning som peker på og vurderer konsekvensene av beslutningene. Hva skjer med kvaliteten i tjenestene og saksbehandlingen, og hvordan skal den opprettholdes? Hvordan sikre hukommelse og kontinuitet i erfaring og kunnskap? For ISV er studenter en stor del av aktiviteten, og det er viktig at vi når fram med informasjon til ulike studentgrupper. Vi er usikre på om dette skjer, og det vil være hensiktsmessig å undersøke om erfaringer overfor studenter. Er det for eksempel slik at den administrative ordningen får god tilbakemelding ved ILP som har hatt dette i lang tid? Har sosialtjenesten erfaringer som vi kan bruke for å bedre vår organisering?

4. Identifisere opplæringsbehov ved ulike modeller eller valgt modell, og gjennomføre opplæring.

5. Drøfte og avklare hensiktsmessig kommunikasjonsform og treffpunkter mellom studieadministrasjon og studenter/vitenskapelig ansatte og studieprogramledere. Dette må gjelde uansett modell (studentekspedisjon, telefonnummer, mail, topdesk?)

mvh

Marit Aure, instituttleder ISV

Fra AHR

Fra Gørill Nilsen:

Jeg har ingen problemer med å skjønne felles organisasjon, uansett modell 1 eller 2, gir fordeler som robusthet forhold til permisjoner og avganger og også et tettere fagmiljø administrativt.

Jeg er likevel skeptisk til den fysiske avstanden som vil oppstå mellom studenter og fagansatte og studiekonsulenter.

Det er ikke alltid informasjon går ut til de som burde ha fått den, som fagsansatte. Det har hendt mer enn en gang at viktige endringer har kommet gjennom uformelle samtaler i lunsjen mellom fagansatte og studiekonsulenter. Slik informasjon og diskusjoner om studierelaterte spørsmål mellom adm og fagansatte er kjempeviktig, og bør fortsette. Uansett organisering, mener jeg at studiekonsulenter med ett eller annet intervall bør ha kontor i fagmiljø. Dette er også viktig i et studentperspektiv. Erfaringsmessig vet jeg jo at i perioder med mangelfull bemanning på studiekonsulentsiden, så henvender studentene seg til neste dør. Om studiekonsulentene blir borte fra fagmiljø, frykter jeg at jeg som faglig ansatt blir en slags «studiekonsulent light». Og det har vi ikke tid til å være.

Fra Johan Eilertsen Arntzen:

Etter å ha lest gjennom denne ganske innvikla saken har jeg følgende synspunkter:

- Fysisk samlokalisering mellom «egen» studiekonsulent og fagmiljø fører til smidigere administrasjon og styrker særlig det løpende arbeidet med studiekvalitet. Selv om en studiekonsulent (eller kontorsjef, for den saks skyld) er administrativt ansatt er dette som regel høyt utdannede personer med viktig fagkunnskap. Jeg mener den viktige rollen disse spiller i studiekvalitetsarbeidet undervurderes i de fleste prosesser og vurderinger hvor dette skal evalueres. Større distanse til fagmiljøene vil etter min mening kunne ha en direkte negativ effekt på det daglige kvalitetsarbeidet.
- Fysisk lokalisering for studiekonsulent hos fagmiljøet er også viktig for at studentene skal ha et «fjes» å henvende seg til, noe som også går direkte på studiekvalitet.
- «Egen» studiekonsulent har nødvendigvis detaljkunnskap om enkeltemner, ansatte, studenter, planlegging og krav som ikke andre adm. ansatte har (i hvert fall ikke i arbeidsminnet). Det er mer upersonlig og tidkrevende å gå via topdesk og å måtte gi et saksfremlegg for å håndtere en mindre administrativ ting.
- Ut over dette er det selvfølgelig positivt at systemet blir mer robust og det er ikke holdbart at organisasjonen stopper opp om en nøkkelperson har fravær.
- Slik det er nå er det uklart hvor ulike henvendelser som tidligere gikk til «egen» studiekonsulent skal rettes. Uavhengig av om man går for modell 1 eller 2 er det viktig at disse uklarhetene avklares snarest.
- Jeg bekymrer meg ellers over studiekonsulentenes arbeidsmiljø mtp. omorganiseringene og frykter større gjennomstrømming for disse stillingene jo mer faglig distansert og «effektivisert» de administrative funksjonene blir.

Fra Instituttstyret AHR

Sak AHR 05-2023 Organisering av administrativ klynge ved HSL

Fakultetsstyret har gitt tilbakemelding om at de ønsker å få inn de vitenskapelig ansattes perspektiv på omorganiseringen av administrasjonen ved HSL. Fakultetsledelsen har derfor bedt om at orienteringen for fakultetsstyret legges frem for instituttstyrer og råd ved HSL. Orienteringen ble sendt ut på høring til alle ansatte ved AHR. Det kom to skriftlige svar fra arkeologi.

Diskusjonen i styret samsvarte med de to skriftlige innspillene. Styremedlemmene var unisont enige om at de foretrekker å beholde både kontorsjef og studiekonsulenter i fagmiljøet. Samlokalisering med fagmiljøet ble påpekt som vel så viktig som samlokalisering med resten av administrasjonen. Det kom også frem et klart ønske om at hvert studieprogram bør ha hver sin dedikerte studiekonsulent. Det ble påpekt at dette oppfattes som en fordel for studentene og også raskere og enklere for de vitenskapelig ansatte. Henvendelser i TopDesk blir besvart, men det tar lengre tid enn å kontakte en

studiekonsulent som sitter i samme bygg og kan svare på spørsmål der og da. Grundig kjennskap til det enkelte studieprogram blir trukket frem som viktig.

Hvis man likevel ikke kommer unna klyngeorganiseringen, er det viktig for de fagansatte at det blir tydeligere hvem i studieadministrasjonen som gjør hva og hvem de kan ta kontakt med. Situasjonen i dag føles uklar og uoversiktlig og det skaper uro for at beskjeder ikke kommer frem og at frister derfor ikke holdes. Ingen vet helt hva som er rutinene og studieprogramlederne føler at de må passe på mer enn de måtte tidligere. Det blir også forslått at omorganiseringen kan gjøres delvis slik at noen oppgaver gjøres i team (som for eksempel eksamen) samtidig som hvert studieprogram har en dedikert studiekonsulent.

Styret er opptatt av at man velger den organisasjonsmodellen som gir best lederstøtte til instituttlederne. Styret foretrekker av den grunn modell 2 for organisering av administrasjonen. Det er større kontinuitet kontorsjefrollen enn instituttlederrollen, hvilket gjør det nødvendig at hvert institutt/senter har sin egen dedikerte kontorsjef. Styret foretrekker at kontorsjefen samlokaliseres med fagmiljøet i stedet for å samlokaliseres med resten av administrasjonen.

Fra SESAM: Innspill fra vitenskapelige ansatte til administrativ reorganisering

Vi er bedt om å ta opp saken med rådet, men har valgt i stedet å behandle saken med instituttleder, kontorsjef og programkoordinatorene for hhv Master's of Indigenous Studies (MIS) og Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI), som også er fast vitenskapelige ansatte.

Oppsummert er vårt innspill at vi ser at klyngeorganiseringen har vært positiv på studieadministrasjonssida når det gjelder eksamen, og at dette i noen grad har vært fleksibelt på tvers av programmer. Samtidig ser vi at en konsekvens av klyngeorganiseringen har vært merarbeid for både programkoordinatorer og kontorsjef. Og vi ser at våre programmer har en tendens til å havne på sida av de større og mer typiske programmene på fakultetet. De foreslåtte modellene vurderer vi slik at modell 1 best vil kunne bære et helhetsperspektiv.

Om arbeidet i klynga så langt

Eksamensgruppa har vært positiv og gitt både mer struktur til arbeidet når det gjelder tidsplanlegging og gjennomføring. Strukturen har vært fleksibel og bidratt inn til begge programmene. Særlig har det fungert når det har vært enkeltpersoner i gruppa som har hatt eller tatt ansvar for bestemte saker og områder. Noen utfordringer har det vært når det gjelder administrasjonens krav om veldig tidlige avklaringer av eksamenskommisjoner. Dette har medført ekstra arbeid og rigiditet for faglige ansatte. Eksamensavviklinga denne våren vil bli en prøvestein på helheten ettersom klynga tar over gjennomføringa av mastereksamener med muntlig prøve som pga tidsforskjellen med Canada må gjennomføres etter ordinær arbeidstid ved UiT.

Førstelinge har i liten grad fungert for Sesams del. Studentene ved MIS og GENI har som internasjonale studenter ikke fått nødvendig hjelp innafor klyngesystemet, og kontakten går direkte til koordinator/studieprogramleder og kontorsjef.

Utdanning har nylig oppnevnt dedikerte kontaktpersoner med særskilt ansvar for GENI/fellesgrader og dette anser vi for å være en nødvendig og lovende løsning på sikt.

En viktig faktor for at det studieadministrative arbeidet har kunnet virke, er arbeidet til kontorsjef, som har bundet ting sammen med helhetsspektiv og systemkompetanse. Dette henger muligens sammen med at organiseringa av klynge er definert uten særlig input fra vitenskapelig ansatte/programansvarlige. Helhetsspektivet er ei gjennomgående utfordring ved klyngeorganiseringa. Noen oppgaver går på tvers av gruppene og passer ikke helt inn. Dette gjelder særlig programmer med internasjonale studenter og som er flerfaglige. Et eksempel her er GENI, der det studieadministrative arbeidet inkluderer planlegging og gjennomføring av feltskoler, møter med studenter og kolleger i Canada etter kontortid og veiledning av studenter som ikke like lett skjønner og finner seg til rette i det norske systemet (det siste gjelder også MIS).

GENI var allerede ved inngangen til klyngeorganiseringa uten dedikert studieadministrasjon. I praksis har studieadministrativt arbeid i all hovedsak (men med noen unntak) blitt utført av programkoordinator og kontorsjef. Dette har implikasjoner for resten av senteret og særlig for muligheten til å drive forskning på ønska nivå og omfang.

Klyngeorganisering og tida framover for vitenskapelig ansatte

Det vil variere hvor stort behovet for detaljkunnskap om studieprogrammet er for at samarbeidet mellom studieprogramledelse og studieadministrasjon skal fungere til beste for studentene. Å drifte programmer der studentene beveger seg mellom enheter, og også digitalt mellom kontinenter og systemer, krever en annen type oppfølging enn på disiplinære programmer. Det er nødvendig å etablere felles strukturer når den administrative kapasiteten bygges ned, men utfordringene oppstår når disse strukturene håndheves uten fleksibilitet og forståelse for unike behov. Dette fører til at administrative behov blir viktigere enn faglige hensyn som er valgt for spesifikke studieprogrammer, og det mener vi ikke er en god utvikling (jf. tilstedeværelse som krav i et emne som blir vanskelig å videreføre pga tidsfrister for rapportering på at emnekrav er godkjent).

De ansvarlige for våre studieprogram har generelt fått flere administrative arbeidsoppgaver, både i form av bestillinger som kommer fra klynge, men også oppgaver som klynge ikke skal/kan ivareta. Det gjelder saker der det er behov for individuell oppfølging av enkeltstudenter, internasjonalisering og studentmobilitet, forespørsler til sensorer og koordinering av masteroppgavesensur, all tilrettelegging av Canvasrom, programstyremøter etc. Dette kommer på toppen av allerede pålagt merarbeid av administrativ art, som Leganto, TP etc. Det er i beste fall en feilslutning at vi ved bruk av digitale hjelpemidler får mindre arbeid, det er heller slik at ansvaret flyttes fra administrasjon til faglig ansatt.

Else Grete Broderstad, Jonathan Crossen, Hildegunn Bruland og Torjer Olsen

Tilbakemelding fra Senter for fredsstudier (CPS) vedr. arbeidet med organiseringen av den administrative klyngen

Senter for fredsstudier har et råd som består av alle ansatte samt to eksterne representanter. Det ble vurdert som lite hensiktsmessig å diskutere denne saken med de to eksterne medlemmene. Det ble derfor arrangert et eget stabsmøte den 10.mars med alle ansatte hvor saken ble presentert, og hvor alle medarbeidere var invitert til å komme med spørsmål og innspill samt evt. skriftlige innspill. Senterleder har diskutert saken i utvidet ledergruppe som består av kontorsjef, masterkoordinator og forskningsgruppeleder. Notatet har blitt sendt ut på epost til alle ansatte. For å få inn de vitenskapelig ansattes perspektiv

har senterleder også diskutert saken med de vitenskapelige ansatte, men vurdert det slik at det ikke er relevant for våre PhD stipendiater, men for øvrige vit. ansatte.

Ved CPS er det en førsteamanuensis som i sin stilling er studieprogramleder/akademisk koordinator for vår internasjonale master i Peace and Conflict Transformation (MPCT). Det er uttalt bekymring for om studieprogramleder vil få god nok adm. støtte, og at det kan være krevende med en fragmentert studie adm. Et forslag er et årsjul for studieprogramledelse, hvor studieprogramleder har strukturerte møter med studie adm. for å sikre at relevant regelverk følges, et helhetlig administrativt og faglig samarbeid, samt kvalitetssikring.

Det er også tilbakemelding om at det er viktig at det er tydelig hvem som gjør hva i administrasjonen samt hva vitenskapelige skal gjøre. Samtidig er tilbakemeldingen fra vit. ansatte at de opplever at den administrative klyngen fungerer bra, og de får god adm. støtte. Den oppleves som robust da det er flere adm. ansatte, og vitenskapelige ansatte har positive erfaringer frem til nå.

Vedrørende samlokalisering av administrasjonen er de vitenskapelige ansatte positive til det.

Fra SKK

1. Siden SKK ikke har egne studiekonsulenter, i tillegg til at vi har relativt lite studieadministrasjon, så betyr ikke omorganiseringen så mye for senteret. Hittil har vi god erfaring med klyngeordningen. SKK ser imidlertid at større enheter vil ha andre behov når det gjelder tilgang på egne studiekonsulenter enn det vi har.
2. SKK deler kontorsjef med AHR. Dette er en ordning som fungerer fint. Kontorsjef resursen er viktig både når det gjelder kontinuitet og kjennskap til senterets historikk. Det er viktig for senteret å ha noen i lederstøttegruppen som har senteret som sin enhet.
3. Vi diskuterte de to modellene, og fant flere fordeler med modell 2 enn modell 1. Det å ha to ledere som kan jobbe sammen og fordele oppgaver på en mest mulig hensiktsmessig måte virker som bedre enn at en person skal ha alt ansvaret alene.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2023

Sak:
12/23

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022 - behandling ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- *Fakultetsstyret tar vedlagte årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2022 til etterretning.*
- *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som Universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023, samt tiltakene i fakultetets mål- og tiltaksplan for HMS og beredskap for 2023.*

Bakgrunn:

Vedlagt følger *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2022 med prioriteringer for 2023* (ephorte 2022/12055).

Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt arbeidsmiljøutvalg (8.februar 2023), hvor AMU sluttet seg til årsrapporten og foreslåtte prioriteringene for 2023. Så ble den behandlet av Universitetsstyret 23.mars 2023.

Universitetsstyret fattet slikt vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 med prioriteringer for 2023 til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2023.*
2. *Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2023 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS og SoB kan nås.*
3. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Hovedfunn i årsrapporten:

Alle styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:

- o Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Fakultetene/enhetene rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også i stor grad ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Dette gjelder også ved HSL-fakultetet.

Samtlige fakulteter/enheter har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde. På spørsmål om i hvilken grad enheten har fulgt opp det psykososiale arbeidsmiljøet ved HSL-fakultetet, svarer 11 av enhetene i stor grad eller svært stor grad og en enhet svarer verken/eller (middels grad).

Samtlige fakulteter/enheter har rapportert at de i stor til svært stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Av vellykkede initiativer som er iverksatt ved HSL-fakultetet, nevnes stipendiatkaffe med ph.d.-koordinator og at en har samlokalisert stipendiater og ph.d.-koordinator. Ph.d.-koordinator inviterer også til faglige og sosiale samlinger, og det gjennomføres forskerseminarer/-gruppeseminarer. Noen institutter skjærer ph.d.-studenter fra undervisning og andre oppgaver slik at de kan konsentrere seg om doktorgradsstudiet. Flere veiledere inviterer til jevnlig «Shut up & Write» samlinger med egne og andre veilederes stipendiater.

I 2022 gjennomførte brukerne målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling fra røntgenapparat. I tillegg ble det utført kontaminasjonskontroller alle steder der det benyttes åpne radioaktive kilder. Det ble ikke påvist uønsket stråling ved noen av målingene. Ved HSL-fakultetet bruker en kun lukkede radioaktive kilder ifm. undervisning. I tillegg brukes røntgen til material-identifikasjon og grunnstoffkvantifisering for arkeologiske jordprøver og funn. Strålevernrapporten fra februar 2022 viste ingen avvik eller utslipp.

o Fem av ni fakulteter/enheter har i stor grad informert ansatte og studenter om hvordan HMS-avvik skal meldes.

For å bistå lederne med å kommunisere viktigheten av å melde HMS-avvik og om hvordan dette skal meldes, har ORGØK avholdt to informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering ved UiT ved henholdsvis BFE-fak og UMAK. Dette er et tiltak som kommer til å bli videreført i 2023.

Videre har UiTs HMS-rådgivere i 2022 utarbeidet en plakat og en brosjyre som omhandler viktigheten av å si ifra om HMS-avvik ved UiT. Brosjyren er distribuert til fakultetene, UMAK, UB og FAdm. Ved HSL-fakultetet ble disse distribuert til fakultetets enheter i desember.

I statusrapporteringen svarer kun halvparten av enhetene at de i stor grad eller meget stor grad har bidratt med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik. Ellers vitner svarene om en del usikkerhet knyttet til dette med HMS-avvik og bruken av avvikssystemet CIM, noe som vil bli fulgt opp i 2023.

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke

I hvilken grad er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	0 %	58,3 %	25 %	8,3 %	0 %	8,3 %
I hvilken grad blir HMS-avvik meldt på en annen måte enn ved å bruke CIM *	8,3 %	8,3 %	50 %	8,3 %	0 %	25 %
I hvilken grad har du/dere bidratt i arbeidet med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt opplyst ansatte ved instituttet/enheten om hvordan HMS-avvik skal meldes? *	8,3 %	41,7 %	33,3 %	8,3 %	8,3 %	0 %

o Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er under utvikling og brukerorienteres i økende grad.

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 gjennomgått og revidert UiTs felles opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæringen omfatter kunnskap som alle ansatte og studenter skal inneha. Arbeidet vil bli ferdigstilt i første halvår 2023.

Det er rapportert at ledere med personalansvar og verneombud i stor grad har gjennomført den HMS-opplæringen som er nødvendig. Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud opplever også at egen HMS-kompetanse er tilstrekkelig for å kunne ivareta HMS-oppgavene. Dette gjelder også ved HSL-fakultetet, selv om en del nyvalgte verneombud og nytilsatte ledere ikke hadde nådd å gjennomføre den pålagte HMS-opplæringen i 2022.

Sykefraværet har økt:

Samlet sykefravær ved UiT har økt fra 4,33 % i 2021 til 5,35 % i 2022, etter at det har holdt seg stabilt over den foregående seksårsperioden. Det egenmeldte utgjorde 1,10 %, og det legemeldte sykefraværet 3,15 %. Tabellen i rapporten viser at det er det legemeldte fraværet som står for denne økningen. Bare Jurfak, UB, FAdm, HSL-fak og IVT-fak har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til dette og for å kunne iverksette målrettede tiltak for å få ned sykefraværet.

For HSL-fakultetet har det totale sykefraværet for 2022 vært på 5,66 %, opp fra 4,35 % i 2021. Det legemeldte sykefraværet er fortsatt klart størst og har økt med ca. 1 prosentpoeng til 4,95%. I motsetning til de siste årene har også det egenmeldte fraværet økt, fra 0,36 % i 2021 til 0,7 % i 2022. Forsatt er langtidsfraværet klart størst.

Ifølge statusrapporteringen ved slutten av året kommer det frem at fem av enhetene ved HSL-fakultetet har hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal. Tre av disse har iverksatt analyser av sykefraværet, mens alle har iverksatt målrettede tilretteleggingstiltak for å få ned sykefraværet. Når det gjelder særskilt tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne, svarer ti av enhetene at dette er gjort i svært stor eller stor grad.

Det er avdekket ulike utfordringer knyttet til verneombudsordningen:

I juni-juli 2022 ble det foretatt en gjennomgang av inndelingen av arbeidsplassene i verneområder, og det ble gjennomført nyvalg av verneombud for neste to-årsperiode. Blant annet resulterte det i en del endringer av verneområdene på HSL-fakultetet.

I møter mellom HVO-ene og universitetsledelsen har det kommet frem at informasjonsflyten i verneombudsordningen ikke er tilfredsstillende og at mange ansatte ikke forstår hva et verneombud er og hva verneombudet kan brukes til, noe universitetsledelsen også har erkjent.

Dette bekreftes også i svarene på statusrapporteringen. Ved HSL-fakultetet svarer halvparten av enhetene at de informere de ansatte om hvordan leder/verneombud kan bistå i HMS-arbeidet.

En annen utfordring som tas opp av HVO'ene er at verneombudene ikke alltid inviteres til møter der tema som berører HMS inngår. Dialogen mellom leder og verneombud er i enkelte tilfeller mangelfull. I statusrapportertene meldes det at kommunikasjon og samarbeid mellom ledere og verneombud i stor grad er tilfredsstillende, og det avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud ved sju av ni fakulteter/enheter. Fem av ni fakulteter/enheter har imidlertid rapportert at erfaringsutvekslingen mellom ledere og verneombud kan bli bedre. Ved HSL-fakultetet svarer 75 % av enhetene at kommunikasjon og samarbeid mellom leder og verneombud i stor grad eller i svært stor grad er tilfredsstillende. Derimot er erfaringsutvekslingen mellom verneombudene ikke like bra.

Flere av fakultetene/enhetene har også meldt at det er vanskelig å rekruttere verneombud og hovedverneombud, noe som også har vært tilfelle ved HSL-fakultetet.

Det vil bli prioritert å ta fatt i disse utfordringene i 2023, både fra sentralt hold og på fakultetet. Blant annet er dette tatt inn som ett av satsningsområdene i årsplanen for HSL-fakultetet.

Fortsatt meldes det inn for få HMS-avvik:

Det er grunnlag for å anta at det fremdeles meldes inn for få HMS-avvik ved UiT, selv om det er registrert flere HMS-avvik i 2022 (139 avvik) enn tidligere år (30-90 avvik). Som tidligere meldes flest avvik ved BFE-fak og Helsefak. Av tabellen under kan en lese at antall hendelser med personskade er på nivå med tidligere år, mens det er meldt inn flere HMS-avvik i 2022 enn tidligere år. De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt, oftest ved lab-arbeid. Av de 101 hendelsene som ikke medførte personskade, dreier de aller fleste (87) seg om systemavvik.

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader	
2022	139	3	9	13	0	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent

Ved HSL-fakultetet var det i fjor registrert fem HMS-avvik i avvikssystemet CIM. Ingen var relatert til personskader eller ulykker, men dreide seg om forhold som kan gå ut over brannsikkerhet og evakuering. Alle avvikene er lukket.

I tillegg til HMS-avvik, er det også viktig for ledelsen å ha oversikt over antall varslinger av kritikkverdige forhold ved fakultetet. Derfor ble det lagt inn et spørsmål om dette i

statusrapporteringen. For 2022 er det rapportert inn tre varslingsaker. Alle sakene er håndtert og lukket.

Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier:

Med unntak av UB, håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofylt arbeid også kjemikalier. Fem fakulteter/enheter, derav HSL-fakultetet, har rapportert at de i stor grad behandler og avhender kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk. NT-fakultetet, BFE-fakultetet og HSL-fakultetet har rapportert at samtlige institutt har hatt en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

Status mål og tiltaksplan for HMS og beredskap ved HSL-fakultetet

Som oppfølging av det systematiske arbeidet med HMS og beredskap ved fakultetet, ble det i 2022 etablert en egen mål- og tiltaksplan for arbeidet med HMS og beredskap. Dette er et lovpålagt arbeid som skal skje hvert år, og der denne statusgjennomgangen inngår for å skape kontinuitet i arbeidet. De fleste av tiltakene skulle gjennomføres ute på enhetene. Derfor ble det i den årlige statusrapporteringen for våre enheter føyd til spørsmål som var knyttet til fakultetets mål og tiltaksplan.

Som vi kan se av vedlagte *Status HMS-mål og tiltak for HSL 2022*, er flere av tiltakene ikke gjennomført på alle enhetene slik at måloppnåelsen ikke kan sies å være tilfredsstillende. Flere av tiltakene overfor enhetene vil derfor videreføres i mål og tiltaksplanen for 2023. Når det gjelder opplæring av ansatte om avvik og varslings av kritikkverdige forhold, er også dette tiltaket overført til 2023.

Andre hovedtrekk i statusrapportene fra enhetene ved HSL-fakultetet

I samlerapporten fra de 12 enhetene i 2022 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold som ikke er tatt med ovenfor:

- De aller fleste enhetene har god oversikt over ressurser som kan støtte dem i HMS-arbeidet, og benytter seg av disse ved behov.
- Planlagte tiltak etter HMS-kartlegginger eller risikovurderinger som er foretatt er fulgt opp.
- Medarbeidersamtaler/karrieresamtaler blir stort sett gjennomført.
- I de to enhetene der det foregår risikofylt arbeid, følges HMS-kravene til slikt arbeid i stor grad.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Fortsatt legges det i for liten grad til rette for systematisk medvirkning ved flere av enhetene. Medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet er et sentralt prinsipp i arbeidsmiljøloven.
- Bare seks av enhetene svarer at de i stor eller svært stor grad har skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i HMS-arbeidet er fordelt.
- På de to enhetene der en utfører risikofylt arbeid med kjemikalier, har en ikke ført/oppdatert eksponeringsregister eller tilbudt målgruppen målrettet

helsekontroll (opplæringsdelen). Dette er allerede tatt tak i og vil bli fulgt opp videre denne våren.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2023, vil vi trekke frem følgende:

- En krevende budsjettsituasjon kan føre til mindre ressurser til psykososiale tiltak og utfordringer med å opprettholde arbeidsmiljø og motivasjon hos de ansatte.
- Håndtering av store organisasjonsendringer/omstillingsprosesser.
- Kapasitet til å gjennomføre og følge opp det systematiske arbeidet med HMS.
- Samordning med andre enheter/virksomheter ved evakuering og -øvelser.

SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

Hovedfunn i årsrapporten:

Alle styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:

- o Funn fra internrevisjonen mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.

Læringspunkter og anbefalinger er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk. UiTs overordnede ROS er oppdatert. Beredskapsområdenes risikobilde er hensyntatt i oppdateringen.

- o Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Med bakgrunn i aktuelle læringspunkter etter krise- og beredskapsøvelser og uønskede hendelser i 2021 og 2022, har en vurdert behov for justeringer i nåværende organisering og etablering av styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven og hvordan samordne med ledelsessystem for informasjonssikkerhet og virksomhetsstyring. I februar 2023 vedtok Universitetsstyret at UiT skal utarbeide et samlet ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern, med utgangspunkt i dagens ledelsessystem for informasjonssikkerhet og personvern.

Lokal beredskapsgruppe (LBG) har fått opplæring i beredskap

Nye ansatte med roller i beredskapsarbeidet har fått informasjon om beredskapsorganisering og beredskapsarbeid ved UiT. Lokalt gjennomførte HMS-rådgiver opplæring av lokal beredskapsgruppe i juni 2022.

Det er gjennomført flere kriseøvelser ved UiT

Omfanget av krise- og beredskapsøvelser har økt i 2022. Øvingsformene har vært skrivebordsøvelse, funksjonsøvelse, spilleøvelse og fullskalaøvelse. I 2022 gjennomførte eller deltok SBG i tre kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS. UiT har samvirket med UH-sektoren, vertskommuner og beredskapsaktører/innsatsledere ved gjennomføring av/deltakelse i fullskalaøvelsene. Tiltak som ble besluttet iverksatt etter øvelsene er i stor grad iverksatt. I 2023 vil øvelser bli satt i system gjennom etablering av felles øvelsesplan for UiT.

Den lokale beredskapsgruppa ved HSL-fakultetet gjennomførte en skrivebordsøvelse/funksjonsøvelse 13.oktober, der scenariet var en større bussulykke på Kvaløya og hvor LBG måtte håndtere hendelsen selv. I øvingsrapporten konkluderte en med at deltakerne fikk mye ut av skrivebordøvelsen og både formål og øvingsmål ble nådd. Deltakerne var også fornøyd med egen innsats og den felles håndteringen av scenariet.

UiTs overordnede ROS er oppdatert

Beredskapsområdenes risikobilde er hensyntatt i oppdateringen. Ikke alle beredskapsområder har sett behov for å oppdatere lokalt risikobilde. Ved HSL-fakultetet er det i liten grad foretatt slike lokale risikovurderinger de siste årene.

Ti av UiTs lokale beredskapsområder, deriblant HSL-fakultetet, rapporterer at de i stor til svært stor grad har dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet.

Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2023:

HMS:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.
- Fastsette retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud ved UiT, standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud samt bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte UiTs HMS-avviksseminar.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier, skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.
- Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Øvelsesplanen skal inkludere øvelser for SBG og felles øvelser for LBG og nivå 3 i UiTs organisasjon.

Fra fakultetets side har en pekt ut følgende satsningsområder, behandlet i styret 26.01.23 (FS 3/23):

- Fortsette med å videreutvikle det systematisk HMS-arbeidet på enhetsnivå.
- Arbeide for å øke interessen for og engasjementet rundt verneombudsfunksjonen.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Årsrapport HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022 med prioriteringer for 2023 - UiT
- 2 Samlerapport fra enhetene ved HSL om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2022
- 3 Status HMS-mål og tiltak ved HSL-fakultetet 2022

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 med prioriteringer for 2023

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2022/12055

Sammendrag

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunns-sikkerhet og beredskap (SoB) i hele organisasjonen. Informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2022 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2023. Områdene innenfor SoB samsvarer med føringer i UiTs tildelingsbrev for 2023 fra Kunnskapsdepartementet.

For 2022 trekkes følgende funn spesielt frem:

HMS:

- Styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:
 - Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
 - Fem av ni fakulteter/enheter har i stor grad informert ansatte og studenter om hvordan HMS-avvik skal meldes.
 - Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er under utvikling og brukerorienteres i økende grad
- Samlet sykefravær ved UiT har økt fra 4,33 % i 2021 til 5,35 % i 2022. Ikke alle fakulteter/enheter med høyt sykefravær har gjennomført analyser av årsaker til fraværet.
- Det er avdekket ulike utfordringer knyttet til verneombudsordningen
- Det er grunnlag for å anta at det fremdeles meldes inn for få HMS-avvik ved UiT selv om det er registrert flere HMS-avvik i 2022 (139 avvik) enn tidligere år (30-90 avvik).
- Hensatte kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko. Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

SoB:

- Styrets prioriteringer for 2022 er fulgt opp:
 - Læringspunkter og anbefalinger fra internrevisjonen mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk.
 - Arbeidet med å utarbeide ledelsessystem for sikkerhet og beredskap er påbegynt.
- Antall krise- og beredskapsøvelser har økt for Sentral beredskapsgruppe (SBG) og lokale beredskapsgrupper (LBG), men ikke alle LBG-ene har fått øvd. Det er videre avdekket behov for å inkludere nivå 3 i UiTs organisasjon i øvelsene til LBG.

For 2023 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

HMS:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om

Side 1 av 34

forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

- Fastsette retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud ved UiT, standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud samt bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte UiTs HMS-avviksseminar.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.
- Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Øvelsesplanen skal inkludere øvelser for SBG og felles øvelser for LBG og nivå 3i UiTs organisasjon.

Innhold

Innledning	4
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	4
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2022.....	4
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	4
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	5
1.1.3 Verneombudene (VO).....	6
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	8
1.1.5 HMS-opplæring og -informasjon.....	9
1.1.6 Sykefravær	10
1.1.7 Strålevern	11
1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker	12
1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	13
1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	15
1.1.11 Arbeidsmiljødag.....	16
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2022	16
1.2.1 HMS-organisatorisk.....	17
1.2.2 HMS-kompetanse	19
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	20
1.2.4 Risikofylt arbeid	22
1.2.5 Måloppnåelse for 2022 og viktige utfordringer for 2023	24
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB).....	26
2.1 SoB-organisatorisk	26
2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2022	27
2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap	28
2.2.2 Kriseøvelser	28
2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB.....	30
2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder.....	30
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2022	31
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023	32

Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) samt samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT skal gi en status for arbeidet samt avdekke forbedringsområder slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres. Denne gjennomgangen omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet og personvern. Dette området er omtalt i en egen rapport.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SoB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av styrets prioriteringer for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2022 hadde arbeidsgiveransvar for 4636 ansatte, som utgjør 3866 årsverk. Høsten 2022 var det 17 510 registrerte studenter.

Fakulteter/enheter, avdelinger i administrasjonen, verneombud, relevante utvalg samt UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

Rektors årsrapport om HMS og SoB behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakulteter/enheter behandler årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2022

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av arbeidsmiljøutvalget, læringsmiljøutvalget og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem møter i 2022 og behandlet 18 vedtakssaker og hatt 29 orienteringssaker og 15 referatsaker. I det følgende beskrives et utvalg saker som AMU har hatt til behandling. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med LMU.

Utvalget har fulgt planleggingen av verne- og miljøarbeidet ved UiT og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har uttalt seg om satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2022. Videre har AMU fulgt med på utviklingen i sykefravær og holdt seg orientert om koronasituasjonen og om arbeidet med sammenhengende tjenester i administrasjonen samt systeminnføring av Unit4/SAP. I november 2022 arrangerte AMU den årlige arbeidsmiljødagen ved UiT. Arrangementet er omtalt under punkt 1.11.

I 2022 ble AMU tildelt kr 2 108 000 i velferdsmidler til fordeling ved UiT. Det samlede tildelingsbeløpet ble fordelt på følgende måte, jf. fordelingsmodell vedtatt av AMU i 2020:

- 79 % til fakulteter/enheter og campusadministrasjonene
- 16 % til UiTs bedriftsidrettslag i Harstad, Tromsø og Narvik
- 5 % satt av til spesielle velferdsmidler (lyses ut)

Spesielle velferdsmidler tildeles lag/foreninger og andre som organiserer/arrangerer velferdstiltak med arbeidsmiljøskapende formål.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport for 2022 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

En av oppgavene til LMU er å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. LMU deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU er en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2022 har LMU hatt fem møter. I likhet med 2021 ble undervisningen våren 2022 i store grad planlagt digitalt, men etter februar kunne studentene gradvis komme tilbake på campusene og følge undervisningen fysisk. Studentundersøkelser som Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) har fortsatt studentenes psykososiale arbeidsmiljø i fokus da funn fra disse undersøkelsene har vært oppsiktsvekkende under pandemien. Etter siste studiestart har flere studenter gitt uttrykk for et ønske om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer, særlig alkoholfrie alternativer under DebutUka. Alkoholbruk blant studentene har fått større oppmerksomhet, og LMU følger dette opp.

LMU følger videre opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2021/2022.

Punkt 1.1.5 og 1.2.4 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet. VO representerer alle ansatte i verneområdet og jobber med arbeidsmiljøsaker på vegne av dem. Verneombudene har også en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen. UiTs verneombud skal være godt kvalifisert og sikres vilkår for å ivareta vervet. Verneombud velges blant ansatte som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold. Rollen som verneombud er en uavhengig funksjon overfor arbeidsgiver. Godt samarbeid og god kommunikasjon mellom UiTs verneombud og mellom UiTs ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

Verneombudsordningen ved UiT er delt inn i tre nivå og organisert på samme måte som UiTs linjeprinsipp:

- Nivå 1: Rektor/administrasjonsdirektør - UiTs koordinerende hovedverneombud (k-HVO)
- Nivå 2: Dekan/direktør – hovedverneombud (HVO)
- Nivå 3: Instituttleder/avdelingsdirektør/seksjonsleder – verneombud (VO)

I 2022 ble det foretatt en gjennomgang av inndelingen av arbeidsplassene i verneområder, og det ble gjennomført nyvalg av verneombud. UiT er ved utgangen av 2022 inndelt i 10 hovedverneområder og 77 verneområder. Etter nyvalg av verneombud gjennomførte valgkomiteen et møte med UiTs HVO-ene angående valg av k-HVO. Ved nominasjonsfristens utløp forelå det ingen forslag til kandidater og UiT er for tiden uten k-HVO. K-HVO velges av og blant UiTs HVO.

HVO-ene har i 2022:

- Avholdt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og månedlige møter for HVO-ene.
- Avholdt møter i forkant av samtlige AMU-møter og vært representert i møtene.
- Deltatt i møter i forbindelse med utviklingsarbeidet i administrasjonen og ved planlegging av ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimateundersøkelse (ARK) for 2023-2024.

- I september deltok UiTs k-HVO på en samling for HVO i universitetssektoren i Stavanger.
- Fem HVO deltok i den nasjonale HVO-konferansen i Stavanger i september.
- To HVO deltok på ARK-konferansen i november.
- Noen HVO har deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten og IDF-møter sentralt ved UiT.
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker.
- Bidratt i arbeidet med å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik, herunder hvordan avvik er en kilde til forbedringsarbeid som bidrar til en tryggere arbeids- og studiehverdag. Områder som trenger særlig oppfølging er fanget opp i dette arbeidet.
- Flere av UiTs HVO har tatt initiativ til gjennomføring av HMS-avviksseminar. Noen seminarer er gjennomført og andre er planlagt gjennomført i første kvartal av 2023.
- Hatt fokus på psykososialt arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass, herunder løsning med hjemmekontor.

Det har i 2022 vært avholdt to møter mellom HVO-ene og universitetsledelsen. I møtene har HVO-ene tatt opp ulike problemstillinger knyttet til verneombudsordningen, herunder:

- Det er veldig ulik praksis mht bruk av verneombud nedover i linja ved fakultetene/enhetene.
- Verneombudene inviteres ikke alltid til møter der tema som berører HMS inngår.
- Noen ledere har god dialog med verneombudene, mens dialogen i andre tilfeller er mangelfull.
- Informasjonsflyten i verneombudsordningen kan bli bedre.
- Mange ansatte forstår ikke hva et verneombud er, og hva det kan brukes til.
- Det er behov for å gjennomgå frikjøpsordningen for vervet k-HVO
- HVO-ene er i ulik grad invitert med i arbeidet med innføring av revidert system for farlig avfall ved fakultetene/enhetene.
- Noen fakulteter/enheter har lagt til rette for nyvalg av verneombud, men dette er ikke tilfelle ved samtlige fakulteter/enheter. Verneombudene er en ressurs som bør kunne engasjeres i valgprosessen.

Universitetsledelsen har erkjent at vernetjenesten er lite kjent i deler av organisasjonen og at det er behov for å standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud ved UiT. Involvering av verneombud i prosesser ute ved fakultetene/enhetene er foreslått styrket ved at det fastsettes en retningslinje som beskriver hvordan samarbeidet mellom linjeleder og verneombud skal tilrettelegges samt hvilke møter verneombudene som minimum skal delta på.

Samarbeidet mellom ledere og verneombud er også omtalt under punkt 1.2.1.

Hovedverneombudenes mål for 2023:

- Sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde.
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen.
- Bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid i verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndteringen.
- Følge med på gjennomføringen av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK i 2023-2024.

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsplaner med UiTs bedriftshelsetjeneste Hemis. Disse planene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten. Flere fakulteter/enheter har samarbeidsplaner som må fornyes i 2023; dette vil bli tatt hånd om av kontaktpersonene fra Hemis.

I de siste par år er ansvaret for HMS og samarbeid med BHT på institutt-/seksjonsnivåene tydeliggjort ved fakultetene/enhetene. Dette har gitt resultat i form av økt etterspørsel etter bistand ved UiT i Alta, UiT i Harstad og UiT i Narvik. Målet skal hele tiden være en generell lav terskel for å ta kontakt med BHT.

Starten på 2022 var preget av koronarestriksjoner. Hemis har i stor grad klart å levere tjenester i henhold til samarbeidsplanene. I post-pandemiperioden har det vært stor etterspørsel etter tjenester som ergonomivurderinger, luft- og støymålinger og tjenester fra det psykososiale teamet. Dette har nok sammenheng med at ansatte er tilbake på kontoret og det er mer oppmerksomme på det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, samt at restriksjoner under pandemien har begrenset mulighetene for å ta tak i slike forhold i en periode. Oppdrag har vært løst via fysiske møter og på digitale plattformer.

Arbeidet med å kartlegge krav om målrettede helsekontroller er en kontinuerlig jobb. Personlige helseundersøkelser og helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer som undervisning er på plass ved BFE-fak, NT-fak og Helsefak. Hemis jobber fremdeles med eksponeringskartlegging ved UMAK, hvor det i foregående og innestående år er fokus på å slutføre arbeidet med risikovurderinger. Disse vil bidra inn i arbeidet med å kartlegge blant annet behov for helsekontroll og form på denne.

Kurstilbud er for det meste gjennomført fysisk i 2022, og Hemis ser at ansatte foretrekker å møtes fysisk. Opplæringen som er gitt av Hemis er oppsummert under punkt 1.1.5.

Når det kommer til mengden tjenester som er levert i forhold til rammeavtalen, leverer Hemis i 2022 på «normalnivå». Dvs. at rammen ble brukt i sin helhet.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av bedriftshelsetjenestens aktivitet ved UiT i 2022.

1.1.5 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2022 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: 18 ledere deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: 17 ansatte deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- Arbeidsgivers styringsrett: 5 ansatte deltok på opplæring gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): 47 ansatte deltok på opplæringen gitt av Hemis.
- Spesialtilpassede førstehjelpskurs gitt av Hemis:
 - Universitetsmuset og Polarmuseet: 10 deltakere
 - BFE: 18 deltakere
 - UB Harstad og UB Narvik: 8 deltakere
- Hemis har avholdet kurs innenfor ergonomi, konflikthåndtering, stress og stressmestring samt kjemikaliehåndtering og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Bedriftslegen ved Hemis har gjennomført helsekontroller som undervisning ved arbeid med kjemiske stoffer, biologiske faktorer og stråling. Fra Helsefak deltok 96, fra BFE 136 og fra NT fak 8.
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM gitt av ORGØK. Opplæring i HMS-avvikshåndtering er også omtalt under punkt 1.1.8 og 1.2.1.
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess, gitt av ORGØK.
- Sentral sikkerhetsopplæring for ansatte, master- og ph.d.-studenter som utfører arbeid i laboratorium/verksted eller skal delta i feltarbeid eller tokt samt andre målgrupper som etter risikovurdering skal ha dokumentert sikkerhetsopplæring. Opplæringen tilbys av ORGØK. Av de 1673 kursdeltakerne i 2022 var 1429 (85 %) studenter og 244 (15 %) ansatte.

Tabellen nedenfor viser antall kursdeltakere i perioden 2018-2022:

Emner	2018	2019	2020	2021	2022
HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449	576	483
HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282	385	401
HMS-0503 Regelverk for felt og tokt	225	125	73	126	173
HMS-0504 Biologisk materiale	229	299	210	443	392
HMS-0505 Gasskurs	18	45	20	102	42
HMS-0506 Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24	46	50
HMS-0507 Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10	35	46
HMS-0508 Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20	16	5
HMS-0509 Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	*	19	39	54	62
HMS-0510 Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*	*
HMS-0511 Oppfriskningskurs i strålevern	9	*	4	*	9
HMS-0512 Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser		40**	8	5	2

HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	*	20	10	2
	Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	11	18	*	15	6
Sum		1069	1269	1159	1813	1673

*) kurs ikke gitt, **) nytt kurs i 2019

- I tillegg til sentral sikkerhetsopplæring skal målgruppene angitt i kulepunktet over gjennomføres obligatorisk lokal sikkerhetsopplæring i aktuelle aktiviteter. Lokal sikkerhetsopplæring gitt ved fakultetene/enheten er omtalt under punkt 1.2.4.
- Årlig kurs i el-sikkerhet med førstehjelp etter forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg gitt av Avdeling for bygg og eiendom:
 - Kurset FSE-IP (instruert personell) ble gjennomført for 76 ansatte
 - Kurset FSE-EL (elektrofaglige personer) ble gjennomført for 17 ansatte

1.1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Egenmeldt- og legemeldt sykefravær ved UiT i 2022 var på 5,35%. Tall er tatt ut i HRL Innsikt i SAP pr 07.03.2023.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til og med 4. kvartal 2022:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. kvartal	4,98 %	5,00 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %	6,00%
2. kvartal	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%	5,13%
3. kvartal	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%	4,92%
4. kvartal	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%	5,27%

Totalt sykefravær for hele UiT i 2022 er 5,35%. Sykefraværet i 2021 var 4,33%.

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over den foregående seksårsperioden og at det er en markant økning for 2022. En generell tendens er et litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal. Det illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Det er en økning i sykefraværet for samtlige kvartal sammenlignet med foregående år.

Oversikt over sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2022:

År	Kjønn	Egenmeldt			Legemeldt			Tilfeller	Dagsverk fravær	%
		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%			
2019 Total		3 567	5 545,2	0,68 %	1 652	27 643,4	3,41 %	5 219	33 188,6	4,09%
2020 Total		2 959	5 124,0	0,60 %	1 476	27 898,5	3,28 %	4 435	33 022,5	3,88%
2021 Total		2 927	4 920,4	0,56 %	1 496	32 803,3	3,76 %	4 423	37 723,7	4,33%
2022 Total		5 389	10032,0	1,10%	5 098	38 710,0	3,15%	10 491	48 742,0	5,35%

Side 10 av 34

Tabellen ovenfor viser at det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,10 % og legemeldt sykefravær utgjør 3,15 % av det totale fraværet på 5,35 %.

Tabellen nedenfor viser totalt sykefravær fordelt på kort- og langtidsfravær og kvinner- og menn i forhold til det totale sykefraværet:

År	Kjønn	1-3 dager			4-16 dager			>16 dager		
		Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
2019	Kvinne	2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann	1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
2019 Total		3328	4 547,1	0,56 %	988	4 518,7	0,56 %	740	24 122,8	2,97 %
2020	Kvinne	1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann	775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
2020 Total		2633	3 688,2	0,43 %	917	4 493,9	0,53 %	749	24 840,5	2,92 %
2021	Kvinne	1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann	882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
2021 Total		2679	3 874,9	0,44 %	823	4 105,2	0,47 %	802	29 743,5	3,41 %
2022	Kvinne	3030	9115	0,97%	1403	7592	1,14%	2775	23950	4,84%
2022	Mann	1559	4921	0,62%	764	4274	0,70%	925	8882	2,13%
2022 Total		4589	7 366	0,81%	2169	8 557	0,94%	3706	32819	3,60%

Oversikt over sykefravær ved fakulteter/enheter og fakultetenes/enhetenes arbeid med å få ned sykefravær er beskrevet under punkt 1.2.3.

Arbeidsmiljøutvalget holder seg løpende orientert om kvartalsvis utvikling i sykefravær ved hele virksomheten samt ved fakultetene/enhetene og institutt/seksjoner. Universitetsstyret holder seg orientert om utvikling i sykefravær på grunnlag av data i denne rapporten.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Angitt under punkt 1.1.10 og 1.2.3.

1.1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT.

Årsrapport for 2021 om forskningsmessig strålebruk og årsrapport for 2021 om utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall er godkjent av DSA. Årsrapport for 2022 skal leveres innen 31. mars 2023.

I 2022 gjennomførte brukerne målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling fra røntgenapparat. I tillegg ble det utført kontaminasjonskontroller alle steder der det benyttes åpne radioaktive kilder. Det ble ikke påvist uønsket stråling ved noen av målingene.

Det ble i perioden november 2021 til mars 2022 gjennomført interne tilsyn innen strålevern. Disse er omtalt under punkt 1.1.9.

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.

ORGØK avholdt i 2022 to informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering ved UiT. Det første seminaret var ved BFE-fak hvor målgruppen var ingeniører, ledere og verneombud. Totalt 57 ansatte invitert til å delta, og 51 deltok. Det andre seminaret ble avholdt på UMAK. Målgruppen var ledere, saksbehandlere og HMS-koordinator. Ved UMAK var totalt 16 ansatte invitert til å delta og 10 deltok. Formålet med HMS-avviksseminarene er å øke kunnskapen om håndtering av HMS-avvik. Tema er informasjon om hva et HMS-avvik er, hvordan HMS-avvik skal meldes samt saksgangen fra innmelding til lukking. Videre er det fokus på leders ansvar, med ekstra fokus på hvordan hendelser med personskader skal håndteres. Det gis konkrete eksempler på HMS-avviksmeldinger ved UiT og hvordan disse har blitt håndtert. Interessen for HMS-avviksseminar er økende, og tilbudet videreføres ved UiT.

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 utarbeidet en plakat og en brosjyre som omhandler viktigheten av å si ifra om HMS-avvik ved UiT. Brosjyren er distribuert til fakultetene, UMAK, UB og FAdm. Fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvikskultur og viktigheten av å melde fra om HMS-avvik er beskrevet under punkt 1.2.1.

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviksmeldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2022	139	3	9	13	0	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent

2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
------	----	---	---	---	---	---	----	--------

I 2022 er det rapportert totalt 139 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT.

Antall hendelser med personskade er på nivå med tidligere år, men det er meldt inn flere HMS-avvik i 2022 enn tidligere år. Økningen i innmeldte avvik kan skyldes at det i 2022 har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjemaet gjør det enklere for ansatte å melde avvik.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt, oftest ved lab-arbeid. Av de 38 hendelsene med personskade medførte over en tredjedel enten fravær fra arbeid eller behov for konsultasjon hos lege. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet tre mindre brannskader, ett uhell med strøm, ett uhell i forbindelse med håndtering av forsøksdyr og ett trafikkuhell. I tillegg er det meldt om tre tilfeller der studenter i praksis ble utsatt for vold av pasienter.

Av de 101 hendelsene som ikke medførte personskade dreier det seg om åtte nestenulykker, fire materielle skader, to branntilløp og 87 systemavvik.

HMS-avvik er også omtalt under punkt 1.2.1.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- ORGØK skal videreføre tilbudet om HMS-avviksseminar til ulike brukergrupper ved UiT.

1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av rektor.

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon

Avvik fra HMS-tilsyn og -revisjoner i 2021 er fulgt opp.

Arbeidet med utforming av brannteknisk dokumentasjon ved bygg pågår. Det er gjort en prioritering, og følgende fire bygg har fått førsteprioritet: Realfagsbygget, Farmasi, Museets botaniske fagenhet og Tromsø museum. Øvrige bygg tas etter dette.

Høsten 2021 ble det varslet interne tilsyn innen strålevern ved UiT. Tilsynene ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Det helsevitenskapelige fakultet ble gjennomført høsten 2021. Tilsynet ved Fakultet for biovitenskap fiskeri og økonomi ble utsatt til 2022 på grunn av endringer i covid-19 forskriften med krav om økt bruk av hjemmekontor. Tilsynene hadde

fokus på kontroll av rom der det brukes eller lagres radioaktive stoffer, radioaktivt avfall, røntgen eller sterke lasere. Det ble ikke avdekket avvik ved noen av tilsynene.

På bakgrunn av en hendelse der et vindu løsnet og falt inn i Teknologibyggets 3. etasje gjennomførte Arbeidstilsynet i juli 2022 et tilsynsbesøk ved bygget. Tilsynet resulterte i tre pålegg. Påleggene omfattet krav til at arbeidsgiver skulle risikovurdere arbeidsulykken og iverksette tiltak for å redusere muligheten for at hendelsen skal inntreffe igjen, arbeidsulykken skulle avvikshåndteres og bedriftshelsetjenesten skulle bistå UiT ved oppfølgingen av påleggene. Påleggene ble svart ut innen fristen, og tilsynet ble lukket i november 2022.

Hendelsen førte til at alle vinduene ved Teknologibygget ble lukket og låst som et strakstiltak, og det ble gitt beskjed om at det ikke skal luftes via vinduene. I ettertid er det kommet flere henvendelser på opplevelse av dårlig luftkvalitet i bygget, og det er skrevet flere avvik på innneklimaet.

Luftfartstilsynet gjennomførte i juni 2022 et systemrettet HMS-tilsyn ved Tromsø School of Aviation (UTSA) ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi. Luftfartstilsynet ga med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 18-6 sju pålegg. Påleggene omfattet krav til gjennomføring av umiddelbare gjenopprettende arbeidsmiljøtiltak, krav om ferdigstilling av UiTs varslingsrutiner, dokumentasjon av et HMS-system som synliggjør UTSA, oppfølging av arbeidet etter en arbeidsmiljøkartlegging ved flyskolen, gjennomføring av onboarding med de ansatte samt gjennomføring av HMS-opplæring for verneombud og aktuelle ledere. Påleggene ble fulgt opp innen fristene, og Luftfartstilsynet rapporterte i oktober at gjennomførte tiltak vurderes som tilstrekkelige.

Mattilsynet gjennomførte i juli 2022 tilsyn hos Hansine Hansens kafe (UMAK/Botanisk Hage). Det ble ikke påvist brudd på næringsmiddelregelverket.

Det ble i 2022 gjennomført 15 branntilsyn med brukers plikter ved UiT Tromsø. Tilsynene var ved følgende bygg: Helsefak (tre bygg), Teorifagsbyggene, Universitetsbiblioteket, Musikkonservatoriet, Nedre Lysthus, Handelshøyskolen, Biologibygget, Teknologibygget, Tromsø Museum, Administrasjonsbygget, ILP-bygget, Polarmuseet, Realfagsbygget, Norges fiskerihøyskole og Avdeling for arktisk biologi. Tilsynene resulterte i ett avvik på brukers plikter og to avvik på eiers plikter samt noen anmerkninger. Avviket på brukers plikter var manglende kartlegging av risikoen ved brann ved ett bygg. Avvikene på eiers plikter viste til at UiT måtte se på utformingen av et av byggene i forhold til bruk samt oppgradere brann-dokumentasjon. Videre fikk UiT et avvik ved et annet bygg knyttet til lede-lysenes funksjon i normalsituasjon og manglende årlig kontroll av brannslanger. Det siste avviket er svart ut og akseptert av Tromsø Brann og redning.

I 2022 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og el-tilsyn på 13 anlegg som er registrert på UiT. Tilsynene på anleggene resulterte i 50 avvik. Dette er noe høyt og indikerer at de elektriske anleggene er aldrende og har behov for økende vedlikehold. De fleste feilene er

Side 14 av 34

knyttet til manglende kapsling/tetting (22 %) og komponentfeil (29 %), noe som er karakteristisk for eldre anlegg som er modifisert flere ganger samt anlegg hvor utstyr er gått ut på dato eller er modifisert til tålegrensa overskrides. I tillegg er det registrert flere avvik på bruk av skjøteledning (27 %) ved eldre anlegg som ikke er bygget ut i takt med utviklingen.

De fleste komponentene i elektriske anlegg har levetid rundt 25 år, og gjennomsnittsalderen på UiTs bygningsmasse er noe over 25 år. Når komponentene brukes lengre enn levealderen, begynner de å produsere mer varme enn de er dimensjonert for, og brannfaren øker. For å minske risikoen for brann, har UiT økt kontrollfrekvensen og innført regelmessig termografering. Likevel er det behov for utskifting av fordelingstavlene i bygg som er 25 år eller eldre. Videre har teknologisprang ført til at UiT må bytte ca. 50 000 lysarmaturer til LED.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Følge opp avvik etter tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Fortsette arbeidet med utforming av brannteknisk dokumentasjon ved UiTs eide bygg

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. I 2019 ble UiTs lokale IA-avtale erstattet med en sentral IA-avtale inngått mellom sentrale parter i arbeidslivet for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

1. Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt å redusere frafall fra arbeidslivet.
2. Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det omhandler vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Samlet sykefraværet har gått opp fra 4,33 % i 2021 til 7,1 % i 2022, jf. punkt 1.1.6.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak.

Det har ikke vært rom for å følge opp tiltaket, og dette videreføres som et tiltak i 2023.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak.

1.1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2022 ble gjennomført som et digitalt arrangement torsdag 3. november. Arrangementet ble strømmet fra studio i Tromsø. Foredraget var tilgjengelig i en uke etter arbeidsmiljødagen. Det har ikke lyktes å fremskaffe oversikt over hvor mange som fulgte arrangementet digitalt og hvor mange som så foredraget i ettertid.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til arbeidsmiljødagen. Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder Tom Wangerud med foredraget «En eventyrlig hverdag». Foredraget skulle gi ansatte konkrete tips og metoder for å holde humøret og arbeidsgleden oppe, også på dager hvor det kan gå litt tungt. Det ble satt søkelys på hvordan vi som jobber sammen kan hjelpe hverandre med å ha det så godt som mulig i «kampens hete» ved å være mer bevisste på hvordan vi snakker med hverandre. Hver og en av oss kan ved hjelp av selvinnsikt og egen tankestyring bidra til at *alle* får en mer eventyrlig arbeidshverdag sammen ved UiT.

AMU vil i 2023 evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagen og utviklingen av arrangementet.

Arbeidsmiljøprisen på kr 100 000 ble i 2022 tildelt professor Mathias Forwick, instituttleder ved Institutt for geovitenskap ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi. Forwick utmerker seg ved sine lederegenskaper og ved sin systematiske og målrettede innsats for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet ved enheten. Han har en gjennomgående tilnærming til tryggheten, sikkerheten og velferden til de ansatte han er ansvarlig for. Hans egenskaper som empati og medmenneskelighet har resultert i et blomstrende forsknings- og utdanningsmiljø ved instituttet. Kjerneprinsipp i hans lederskap er tilgjengelighet. Professor Forwick har også gjort en formidabel innsats for å prioritere ansattes velferd under covid-19-pandemien gjennom individuell oppfølging av hver enkelt. Han fremmer videre et godt sosialt miljø og likestilling blant ansatte.

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2022

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsledelsen. Rapporteringen innebærer en egenevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

UiTs HMS-rådgivere og bedriftshelsetjeneste har gjennomgått og oppdatert spørsmålene i undersøkelsen (nettskjema) for 2022. Det ble etter innspill fra AMU inkludert flere spørsmål i tilknytning til sykefraværsoppfølgingen i organisasjonen. I tillegg er det utarbeidet en

undersøkelse som fakultetene/enhetene kan benytte for å innhente informasjon fra underliggende enheter dersom dette anses som hensiktsmessig. Undersøkelsen tilpasses fakultetenes/enhetenes eget behov.

For 2022 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

- Universitetsbiblioteket (UB)
- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Fellesadministrasjonen (FAdm)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

1.2.1 HMS-organisatorisk

Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud er i stor grad kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet og hvordan internt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. De er også i stor grad kjent med HMS-planverket ved egen enhet. Ledere og verneombud har i stor grad oversikt over ressurser både i og utenfor organisasjonen som kan støtte dem i HMS-arbeidet. Ressursene benyttes også i stor grad.

Sju av ni fakulteter/enheter hadde fastsatt handlingsplan med skriftlige mål for HMS-arbeidet for 2022. Planene er også i stor grad ajourført.

Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt arbeidsmiljøet i 2022, og nødvendige tiltak er i stor til svært stor grad fulgt opp. Hensynet til HMS blir derimot i varierende grad vurdert før aktiviteter/arbeidsoppgaver iverksettes.

Seks av ni fakulteter/enheter rapporterer at de har etablert skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt. NT-fak, som oppgir at de kan bli bedre på dette området, har planer om å lage instituttvis beskrivelser av roller, ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet.

Kommunikasjon og samarbeid mellom ledere og verneombud rapporteres i stor grad som tilfredsstillende, og det avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud ved sju av ni fakulteter/enheter. Fem av ni fakulteter/enheter har imidlertid rapportert at erfaringsutvekslingen mellom ledere og verneombud kan bli bedre.

Et tiltak som er foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er å etablere flere faste og uformelle samarbeids- og temamøter mellom ledere og verneombud. Videre foreslås det at møter mellom verneombud og instituttledelse

systematiseres, og at HMS-tema følges opp på kontorsjefmøter. Ved IVT-fak er det etablert nye instituttvisse verneområder fra høsten 2022. Fakultetet forventer at dette vil bidra til å styrke samarbeidet mellom leder og verneombud.

Ansatte er i liten grad informert om hvordan ledere og verneombud kan bistå dem i HMS-arbeidet. Det er kommentert at det er stor spredning i svarene fra underliggende enheter på dette spørsmålet. NT-fak har rapportert at de vil iverksette tiltak for å informere ansatte om vernetjenestens rolle, og fakultetet har en informasjonsplakat under utarbeidelse.

Det er rapportert at ledere i stor grad legger til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet. I 2023-2024 skal det gjennomføres ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK). ARK er et utviklingsverktøy og gir en arena for medvirkning som ivaretar lovens krav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Undersøkelsen gjennomføres hvert tredje år ved UiT. Arbeidsmiljø handler om arbeidet, dvs. det å planlegge, organisere og gjennomføre arbeidsoppgavene. ARK gir grunnlag for utvikling og iverksetting av tiltak for arbeidsmiljøutvikling på den enkelte arbeidsplass/personalgruppe.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad har informert ansatte om hvordan HMS-avvik skal meldes. Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker er under utvikling, men det er fremdeles rom for forbedring.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2022:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FAdm	11	8	4	9	7	9	18
BFE-fak	2	9	6	7	10	35	58
Helsefak	18	17	26	18	10	14	31
HSL	0	4	3	4	2	1	5
IVTF	6	0	1	1	0	7	4
NT-fak	12	7	27	33	17	19	17
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7	4
UB	3	3	7	3	0	0	0
Jurfak	0	0	0	0	0	0	2
SUM	54	52	75	79	47	92	139

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Tabellen ovenfor viser en utvikling med et økende antall innmeldte avvik ved UiT. BFE-fak har tidligere rapportert at de er fornøyde med at det nå registreres flere avvik ved fakultetet. De erkjenner imidlertid at behandlingstiden på HMS-avvikene kan bli kortere.

Seks av ni fakultet/enheter har rapportert at de opplever den elektroniske håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende. Fakulteter/enheter der det meldes inn få HMS-avvik opplever avvikshåndteringen som utfordrende.

Opplæring gitt til saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystem CIM er omtalt under punkt 1.1.5. Opplæring gitt til ulike målgrupper er omtalt under punkt 1.1.8.

UiTs hovedverneombud har rapportert at de i 2023 vil ha fokus på å videreutvikle samarbeidet i verneombudsordningen, delta i arbeidet med ARK 2023-2024 samt ha fokus på håndtering av HMS-avvik, jf. punkt 1.1.3.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Ledere og verneombud skal bidra i arbeidet med å styrke samarbeidet og bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK, jf. punkt 1.1.8.

1.2.2 HMS-kompetanse

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/-aktiviteter innenfor eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 gjennomgått og revidert UiTs felles opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæringen omfatter kunnskap som alle ansatte og studenter skal inneha. Arbeidet vil bli ferdigstilt i første halvår 2023.

Det er rapportert at ledere med personalansvar og verneombud i stor grad har gjennomført den HMS-opplæringen som er nødvendig. Fakultetenes/enhetenes ledere og verneombud opplever også at egen HMS-kompetanse er tilstrekkelig for å kunne ivareta HMS-oppgavene.

Personer som er delegert HMS-oppgaver har også i stor grad tilstrekkelig opplæring. En del nyansatte ledere og ferske verneombud vil gjennomføre pålagt HMS-opplæring i første halvdel av 2023. NT-fakultetet har rapportert at de skal arrangere et eget HMS-kurs for fakultetets ledere, gjerne med bistand fra bedriftshelsetjenesten.

HMS-opplæring er også omtalt under punkt 1.1.5 og 1.2.4

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Videreføre arbeidet med å tilpasse opplæringstilbudet til ulike brukergruppene ved UiT

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Områdene som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeider-/karrieresamtaler
- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Sju av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad. Fem av disse er også fornøyd med omfanget av gjennomførte samtaler. Det er kommentert at dette er et stort og komplisert felt som det er vanskelig å holde god oversikt over og at gjennomføringsgraden er knyttet til kapasitet. Ved IVT-fak har medarbeidersamtaler vært tema på dekanatsmøter. NT-fak rapporterer at de ikke er fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeider-/karrieresamtaler siden to av fem institutter ikke har gjennomført medarbeidersamtaler som planlagt. De to instituttene som ikke har gjennomført samtaler skal gjennomføre disse i januar/februar 2023.

Fakultetene/enhetene rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også i stor grad ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Fysisk arbeidsmiljø er også omtalt under punkt 1.2.4.

Samtlige fakulteter/enheter har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde. Et godt ytringsklima vil si at ansatte føler psykologisk trygghet til å ytre sin mening i fora der ansatte møtes og overfor kollegaer, ledere og andre.

Sju av ni fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad har fokus på ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljøet. Eksempelvis har det vært fokus på arbeidstakernes rettighet til kontakt og kommunikasjon med andre, beskyttelse mot vold, trusler, trakassering samt rett til integritet og verdighet.

Med unntak av FAdm har alle fakulteter/enheter stipendiater. Samtlige av disse har rapportert at de i stor til svært stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Vellykkede initiativer som er iverksatt ved fakultetene/enhetene omfatter følgende:

- Jurfak har iverksatt et nytt tiltak med en årlig samling for stipendiater på Sommarøy hvor felles utfordringer knyttet til det å være stipendiat tematiseres. Videre er det etablert en mentorordning for stipendiatene i samarbeid med bedriftshelsetjenesten i tråd med sentrale beslutninger ved UiT. Sykefraværet til stipendiatene gjennomgås systematisk ved fakultetet.

- NT-fak har systematisert oppfølgingen av stipendiater gjennom lokale forskerskoler og gjennom egne sosiale aktiviteter for stipendiater.
- UMAK arrangerer felles samlinger for stipendiater hvert semester.
- Helsefak har hatt fokus på å etablere en felles form for mottak av nye stipendiater.
- BFE-fak har arrangert åpne lunsjer og felles frokoster for stipendiater. Det er også god oppfølging av fremdriftsplaner for det vitenskapelige arbeidet, kurs etc. som stipendiatene skal gjennomføre i løpet av ph.d.-tiden.
- HSL-fak har arrangert stipendiatkaffe med ph.d.-koordinator og samlokalisert stipendiater og ph.d.-koordinator. Ph.d.-koordinator inviterer også til faglige og sosiale samlinger, og det det gjennomføres forskerseminarer/-gruppeseminarer. Noen institutt skjærer ph.d.-studenter fra undervisning og andre oppgaver slik at de kan konsentrere seg om doktorgradsstudiet. Flere veiledere inviterer til jevnlig «Shut up & Write» samlinger med egne og andre veileders stipendiater.
- IVT-fak har gjennomført hyppigere medarbeidersamtaler og uformelle samtaler med stipendiatene. Fakultetet gjennomførte i 2022 17. mai frokost for samtlige stipendiater, noe veldig mange satte veldig stor pris på.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for fakulteter/enheter. Tallene er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 07.03.2023:

Fakultet	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	2022
Helsefak	5,8%	4,8%	4,6%	5,3%	5,2%
HSL-fak	7,0%	5,5%	5,1%	4,8%	5,7%
BFE-fak	4,3%	4,3%	4,1%	5,4%	4,6%
IVT-fak	2,9%	2,5%	2,3%	2,3%	2,5%
JUR-fak	7,7%	6,6%	6,7%	2,9%	5,9%
NT-fak	3,8%	3,0%	3,7%	4,2%	3,7%
UMAK	5,4%	5,7%	4,3%	5,6%	5,2%
UB	8,1%	7,0%	5,7%	6,2%	6,8%
FAdm	9,3%	8,2%	7,9%	7,8%	8,3%

Med unntak av IVT-fak og NT-fak har fakulteter/enheter hatt høyere enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartaler i året som har gått. Jurfak, UB, FAdm, HSL-fak og IVT-fak har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til dette og for å kunne iverksette målrettede tiltak for å få ned sykefraværet. BFE-fak har rapportert at høy arbeidsbelastning i forbindelse med overgang til nytt personal og økonomisystem har resultert i flere langtidssykemeldinger.

Tiltak som har bidratt til å få ned sykefraværet ved fakultetene/enhetene omfatter følgende:

- Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefravær i perioder hvor det har vært mange sykemeldte. Formålet har vært å sikre at alle som er sykemeldt blir fulgt opp. Konkrete tilretteleggingstiltak har vært iverksatt for enkelte medarbeidere.
- FAdm har hatt fokus på tilpasning av arbeidsoppgaver for ansatte som har vært sykemeldt. Sykefravær er tema i ledermøter og i møter mellom ledere og verneombud. FAdm har rapportert at de i første halvdel av 2023 skal gjennomføre et seminar om

forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte i et samarbeid mellom ledere, verneombud og plasstillitsvalgte og med støtte fra Hemis og NAV.

- NT-fak har hatt fokus på individuell oppfølging av sykemeldte.
- IVT-fak har hatt tett oppfølging av og med sykemeldte. Det er gjennomført dialogmøter for å få sykemeldte tilbake på jobb, og det har vært utarbeidet oppfølgingsplaner.

UiTs verneombud har rapportert at de i 2023 vil sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde, jf. punkt 1.1.3

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

1.2.4 Risikofylt arbeid

Risikofylt arbeid inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, varmt arbeid, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker og annet.

Med unntak av Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves i stor grad. Risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder risikovurderes i stor grad før arbeidet starter opp. De fleste oppdaterer også i stor grad godkjente risikovurderinger dersom det er endringer i arbeidsoppgaven/-metoden som kan påvirke risikoen. Videre har fakultetene/enhetene i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse som fakultetet/enheten har ansvar for. Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført i stor grad før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. NT-fak har rapportert at fakultetet har hatt fokus på risikovurderinger i 2022.

Med unntak av UB håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofylt arbeid også kjemikalier. Fem fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad behandler og avhender kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk. IVT-fak har tilbakemeldt at avhending av kjemikalier ikke har fungert den siste tiden.

Hensatte kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko og det er derfor viktig med en årlig gjennomgang av lagrede stoffer. Ved innføring av revidert regelverk for farlig avfall fra 1. januar 2023 vil avhending av kjemikalier fra avsluttede prosjekter forenkle, dette ved at det

oppnevnes lokale kontaktpersoner for farlig avfall som raskt vil kunne ta imot kjemikalier som ikke er i bruk og gjøre disse klare til avhending. Obligatorisk bruk av kjemikalie-avfallsetikett vil øke sikkerheten for alle som er i kontakt med avfallet ved at brukeren, som kjenner alle fareegenskapene til avfallet, gjør dette kjent. Opplæring i regelverket og nye funksjoner i tiknytning til håndteringen av farlig avfall tilbys av ORGØK i første kvartal 2023.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2022 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet og gjennomføre en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier samt avhende stoff dersom bruken er avsluttet.

BFE-fak, FAdm, Helsefak, HSL-fak og UMAK har i stor grad hatt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet. NT-fak og IVT-fak har ikke hatt tilstrekkelig fokus på dette området. NT-fak, BFE-fak og HSL-fak har rapportert at samtlige institutt har hatt en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier. Ved Helsefak og UMAK har henholdsvis seks av åtte institutt og to av tre enheter hatt en slik gjennomgang. FAdm og IVT-fak har ikke hatt årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

For at UiT skal kunne holde oversikt over totale risikoforhold i forhold til lagrede farlige stoffer, og for å kunne utarbeide rapporter på nivå 1, er det nødvendig at fakulteter/enheter vedlikeholder UiTs elektroniske stoffkartotek Chess. Seks av sju fakulteter/enheter omfattet av kravet har rapporterer at de i stor grad holder Chess oppdatert. IVT-fak har rapportert at ikke alle som bestiller kjemikalier er kjent med rutinen for registrering av kjemikallet i Chess. Dette har ført til at ikke alle kjemikalier er registrert i henhold til UiTs regelverk for drift og vedlikehold av stoffkartotek. IVT-fak rapporterer at de vil forbedre kvaliteten på vedlikeholdet av Chess gjennom kursing av kontaktpersoner for farlig avfall og informasjonsmøte for kjemikaliebrukere.

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT har i 2022 hatt anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. Stoffkartoteksystemer fra tilbyderne er evaluert av SIKT. UiT har opsjon på å tilslutte seg avtalen med tilbyderen som til slutt velges. UiT vil i løpet av 2023 gjøre en vurdering av om universitetet skal slutte seg til avtalen.

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering. UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket, men som oppleves som lite brukervennlig og utfordrende å vedlikeholde.

Åtte fakulteter/enheter har rapportert at de er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det fem som rapporterer at de har et oppdatert register. Helsefak har oppgitt at en stor andel av instituttene fører

Side 23 av 34

eksponeringsregister, men at dette ikke gjelder alle. Eksponeringsregisteret er ikke vedlikeholdt ved UMAK og HSL-fak. Flere fakulteter/enheter har rapportert at systemet er tungvint og at de ønsker seg en enklere måte å holde oversikt på, eksempelvis gjennom et eksponeringsregister i tilknytning til elektronisk stoffkartotek. Retningslinje for føring av eksponeringsregister og målrettet helsekontroll er under utarbeidelse i ORGØK.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer gitt i regi av bedriftshelsetjenesten er beskrevet under punkt 1.1.5.

Seks fakulteter/enheter har rapportert at de har emner/studieprogram der studentene utfører potensielt helseskadelig arbeid. Fem av disse rapporterer at de i stor grad har risikovurdert arbeidet og angitt nødvendig sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner. Ved UMAK må alle bachelor- og masterstudenter ha gjennomført sikkerhetsopplæring før de får tilgang til verksted/farlige maskiner. IVT-fak har rapportert at emnene HMS-0501 Sikkerhet på lab, verksted, felt og ved tokt og HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt er obligatoriske for alle masterstudenter. De har rapportert at ordningen kan være mangelfull og at de i løpet av 2023 skal gjennomføre nye kartlegginger og risikovurderinger av potensielt risikofylt arbeid i studieprogrammene. Av de 1673 kursdeltakerne på den sentrale sikkerhetsopplæringen i 2022 var 1429 (85 %) studenter og 244 ansatte (15 %), jf. punkt 1.1.5.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.
- ORGØK skal gjennomføre opplæring av brukere og kontaktpersoner for farlig avfall.

1.2.5 Måloppnåelse for 2022 og viktige utfordringer for 2023

Tre fakulteter/enheter har rapportert at de har oppnådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2022. Seks har delvis nådd egne målsettinger. Tiltak som ikke er gjennomført skal videreføres i 2023.

HMS-tiltak som har fungert spesielt godt ved fakulteter/enheter omfatter følgende:

- Jurfak: Skidag for alle ansatte, ulike sosiale sammenkomster, internseminar for alle ansatte i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, seminar på Sommarøy for stipendiater og markering av Verdensdagen for psykisk helse
- FAdm: Gjennomføringen av helsefremmende dag, fagdager og diverse velferdstiltak, oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen, økt omfang av gjennomførte medarbeidersamtaler, god dialog mellom medarbeidere og ledere samt arbeid med å etablere et godt organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- BFE-fak: Velferdskomiteer for å bidra til sosialt arbeids- og studiemiljø, god

oppfølging knyttet til ergonomi, etablering av gode rutiner knyttet til fartøyene og gjennomført seminar om avviksmeldinger. Finnfjord har etablert 5S standard på lab med gode resultater på oppfølging.

- HSL-fak: Gjennomføring av brann- og evakueringsopplæring, vernerunde med bedriftshelsetjenesten og ulike sosiale tiltak
- IVT-fak: Inndeling av arbeidsplassene i nye verneområder og valg av nye verneombud. Det antas at dette vil føre til høyere kvalitet i samarbeidet i verneombudsordningen. Møter med verneombudene har vært fruktbare. Aktiv bruk av infoskopier til synliggjøring av bl.a Si-ifra og egenberedskap har gitt resultater.

Fakultetene/enhetene skisserer følgende HMS-utfordringer som de viktigst å prioritere innenfor eget ansvarsområde i 2023:

- Jurfak: Arbeidspress i administrasjonen på grunn av flere samtidige permisjoner. Økt bevissthet om hva som er HMS-avvik og hvor/hvordan disse meldes og følges opp.
- UB: Sykefraværs- og omstillingsarbeid
- NT-fak: Fokus på HMS-opplæring for ledere og ansatte
- UMAK: Avklaringer knyttet til Kabelvågs HMS-tilhørighet. Iverksette planer for samarbeid og forbedret kommunikasjon.
- Helsefak: Brannvern - felles brannvernopplæring for alle ansatte. Styrke kulturen for å melde HMS-avvik og nestenulykker, også blant studenter. Rekruttering av verneombud og vara.
- FAdm: Oppfølging og forebygging av sykefravær. Forberede og gjennomføre innføring av nytt saksbehandlersystem på en slik måte at det ikke belaster arbeidsmiljøet.
- BFE-fak: Styrke HMS-arbeid på lab særlig knyttet til risikovurdering, oppdatering av risikovurdering og melding/håndtering av HMS-avvik. Sørge for at det etableres forsvarlig renhold av fartøylager. Håndtere høyt arbeidspress knyttet til nedbemanning. Følge opp arbeid med omorganisering av administrasjon.
- HSL-fak: Sikre tilstrekkelig med ressurser til arbeidsmiljømessige tiltak i en krevende økonomisk situasjon. Videre implementering av strukturelt og systematisk HMS-arbeid og ivareta HMS i pågående og kommende organisasjonsendringer.
- IVT-fak: Fortsette arbeidet med å informere om HMS-avvik. Kartlegging av studieprogrammer med hensyn til krav til sikkerhetsopplæring. Fortsatt fokus på risikovurderinger.

Andre forhold fakultetene/enhetene har ønsket å informere om er:

- At det er vanskelig å rekruttere verneombud og hovedverneombud.
- Det er et ønske at det utarbeides mer felles HMS-informasjon til studentene.
- Det er behov for raskere avklaringer av ansvarsforhold og gjennomføring av nødvendige tiltak ved bygningsmessige feil og mangler.

Side 25 av 34

- Det er behov for et godt system for eksponeringsregister.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen eller være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

Beredskap er de planlagte og forberedte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensen for UiTs verdiområder blir minst mulig. Styringsdokument for arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor gir føringer for feltet. Denne rapporten omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet, personvern eller sikkerhet etter sikkerhetsloven.

2.1 SoB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er i 2022 organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold av UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT. ORGØK understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som i 2022 ble ledet av administrasjonsdirektør sammen med avdelingsdirektører.

Arbeidet i SBG understøttes av elleve lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Harstad (CAMPH)
- Campusadministrasjon i Alta (CAMPA)
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK

- Jurfak
- FAdm
- UB

Ved hendelser i beredskapsområdene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. LBG ved FAdm søker støtte hos SBG ved beredskapshendelser.

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2022

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge en god sikkerhetskultur, for å etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer og mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

Læringspunkter og anbefalinger er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk.

UiTs overordnede ROS er oppdatert. Beredskapsområdenes risikobilde er hensyntatt i oppdateringen.

I henhold til tildelingsbrev for 2023 og styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal UiT redegjøre for arbeidet med å utarbeide et styringssystem for sikkerhet, herunder hvordan dette samordnes med ledelsessystem for informasjonssikkerhet og virksomhetsstyringen for øvrig.

Milepælene i arbeidet med utvidet ledelsessystem omfatter følgende:

- Drøftet i ledermøte i mars 2021, hvor det ble satt ned gruppe som fikk i oppgave å utarbeide forslag til mandat for et team for ivaretagelse av helhetlig sikkerhetsstyring ved UiT. Gruppen leverte notat med forslag til mandat for arbeidet juni 2021.
- Påbegynt gjennomgang i administrative avdelinger mht. ansvar 2022
- Gjennomgang av aktuelt i revidert styringsdokument, nasjonale trusselvurderinger og revisjon av UiTs overordnet ROS i 2022
- Kartlegging av aktuelle læringspunkter etter krise- og beredskapsøvelser og uønskede hendelser i 2021 og 2022
- Høst 2022: Vurdering av behov for justeringer i nåværende organisering og etablering av styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven og hvordan samordne med ledelsessystem for informasjonssikkerhet og virksomhetsstyring.
- Februar 2023 sak S 6/23 universitetsstyret: Utvidelse og revidering av ledelsessystemet for informasjonssikkerhet og personvern. Vedtak:

Side 27 av 34

- UiT skal utarbeide et samlet ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern, med utgangspunkt i dagens ledelsessystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Organiseringen av arbeidet med sikkerhet, beredskap og personvern skal følge rammene og linjene som er skissert opp i «alternativ A» i vedlegg 1 og 2. (det vises til vedlegg i saken)
- Rektor bes legge frem sak om revidering av dagens ledelsessystems styrende del i løpet av vårsemesteret 2023
- Juni 2023: Styresak om revidering og utvidelse av dagens ledelsessystem for informasjonssikkerhet og personvern, styrende del
- Høsten 2023: Revidering og utvidelse av gjennomførende og kontrollerende del i dagens ledelsessystem for informasjonssikkerhet og personvern.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.

2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap

En forutsetning for forebyggende sikkerhetsarbeid og hensiktsmessig håndtering av kritiske situasjoner, er den enkeltes personlige handlingskompetanse. Hver medarbeider og student skal vite hva vedkommende selv kan gjøre i ulike situasjoner og hvor en kan få hjelp. UiT har innlemmet sikresiden.no i opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for nye ansatte, studenter og faddere.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

Nye ansatte med roller i beredskapsarbeidet har fått informasjon om beredskapsorganisering og beredskapsarbeid ved UiT. I tillegg er det gitt opplæring i loggføring av beredskaps-hendelser i CIM til ni loggførere ved lokale beredskapsområder.

Informasjon om og opplæringsmateriell knyttet til beredskap ved UiT er oppdatert.

2.2.2 Kriseøvelser

Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap stiller krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG.

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp tiltak etter kriseøvelsene i 2021

Tiltak i handlingsplanene etter øvelser i 2021 er fulgt opp gjennom nye øvelser i 2022 og ved oppdatering av planverk.

Omfanget av krise- og beredskapsøvelser har økt i 2022. Øvingsformene har vært skrivebordsøvelse, funksjonsøvelse, spilløvelse og fullskalaøvelse. UiT har samvirket med UH-sektoren, vertskommuner og beredskapsaktører/innsatsledere ved gjennomføring av/deltakelse i fullskalaøvelsene.

I 2022 gjennomførte eller deltok SBG i tre kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS:

- Diskusjonsøvelse 2. juni 2022 innenfor scenarioet pågående livstruende vold (PLIVO). Det overordnede formålet med øvelsen var krisehåndtering og samhandling ved akutte alvorlige voldshandlinger. Øvelsen ble gjennomført i samsvar med rammer for øvelsen, som beredskapsplaner, øvingsdirektiv, dreiebok, støtteverktøy. Under øvelsen var trening på situasjonsforståelse, krisehåndtering og krisekommunikasjon i hovedfokus. Øvelsen munnet ut i oppdatering av tiltakskort.
- Fullskalaøvelse og spilløvelse 8. og 9. juni 2022 innenfor scenarioet storulykke. Hendelen ble utløst av et flyhavari ved Alta flyplass som en funksjons og fullskalaøvelse for nødetater og andre ressurser og ble håndtert med varsling, mobilisering, håndtering og øvelse mot normalisering i prosess med ulike beredskapsaktører og berørte, herunder også oppfølging av følgehendelser og stabsarbeid under press og usikkerhet. Det overordnede formålet med øvelsen var samtrening og samhandling ved beredskapshendelser.
- Sektorøvelse Morris 29. september 2022. Kunnskapssektorens første felles cybersikkerhetsøvelse. Institusjonene som deltok fikk blant annet øvd på samhandling på tvers av sektoren.

De viktigste læringspunkter for beredskapsorganisasjonen etter øvelsene er knyttet til prosess og krisehåndtering, loggføring, arbeid under press og usikkerhet, varslingsrutiner, ansvar og roller samt samvirke og kommunikasjon internt og eksternt, oppfølging av berørte, oppdatering av planverk og bruk av e-læringer. Flere av læringspunktene viser at det er behov for å gjennomgå og oppdatere rutiner og trene på bruk av planverket, i tillegg til å ha oppdatert planverk for kontakt og kommunikasjon med eksterne parter.

Styringsdokumentet for arbeidet med sikkerhet og beredskap i KDs sektor stiller krav om at KDs underliggende virksomheter skal utarbeide en øvelsesplan. UiT har ikke etablert en slik øvelsesplan. Det kan være formålstjenlig å se på samlet opplæringsbehov i forbindelse med dette arbeidet.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Øvelsesplanen skal inkludere øvelser for SBG og felles øvelser for LBG og nivå 3.

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

KD fører tilsyn med beredskapsarbeidet i UH-sektoren via tildelingsbrev til virksomhetene. Det ble ikke gjennomført tilsyn i 2022.

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for UiT for 2022.
- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

Oppfølgingen er beskrevet under punkt 2.2, 2.2.2 og 2.3.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Omtalt under punkt 2.2

2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder

Områdene som skulle følges opp ved de lokale beredskapsområdene i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp lokalt risikobilde for revisjon av overordnet ROS
- Tydeliggjøre LBGs eget ansvar

Ikke alle beredskapsområder har sett behov for å oppdatere lokalt risikobilde. Overordnet ROS-analyse er omtalt under punkt 2.2. LBGs eget ansvar er tydeliggjort i det reviderte beredskapsplanverket, jf. punkt 2.2

Ti av UiTs lokale beredskapsområder rapporterer at de i stor til svært stor grad har dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet. De lokale beredskapsplanverket er også i stor grad oppdatert. CAMPH og Helsefak rapporterer at den lokale beredskapsplanem har behov for oppdateringer.

LBG-ene skal gjennomføre beredskapsøvelser for å teste enhetens beredskap og krisehåndtering, eller deltatt på samvirkeøvelser med andre aktører.

Omfanget av lokale beredskapsøvelser har økt i 2022. LBG ved:

- CAMPA har øvd på scenarioet transportulykke med studenter og diskusjonsøvelse PLIVO, jf. punkt 2.2.2.
- UB har øvd på scenarioet pandemiutbrudd
- UMAK har gjennomført teoretiske beredskapsøvelser og evakueringsøvelser ved enheter samt diskusjonsøvelse med politiet.
- Helsefak har brukt scenario fra en reell hendelse ved et av instituttene. Dette var en skrivebordsøvelse der LBG øvde sammen med instituttleder der hendelsen skjedde.
- HSL-fak har øvd på scenarioet bussulykke ved ekskursjon.
- FAdm har deltatt i tre øvelser sammen med SBG, jf. punkt 2.2.2.

- IVT-fak har øvd på scenarioet bilulykke der ansatte og studenter var involverte og gjennomført en skrivebordsøvelse innen PLIVO.

Tiltak som ble besluttet iverksatt etter øvelsene er i stor grad iverksatt.

CAMPH, BFE-fak og Jurfak har rapportert at de ikke har gjennomført krise-/beredskapsøvelser i 2022.

I 2023 vil øvelser bli satt i system gjennom etablering av felles øvelsesplan for UiT.

Av hensyn til egen sikkerhet og som ledd i UiTs sikkerhetsrutiner skal ansatte som reiser på tjenestereise eller studieopphold i utlandet registrere sitt opphold i utlandet. Oversikt holdes ved at de fleste ansatte bestiller reiser gjennom reisebyrået UiT har avtale med. Det er foreslått at UiT kan vurdere om det kan være hensiktsmessig å gjøre DFØs modul for forhåndsgodkjenning av reiser obligatorisk.

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Omtalt under punkt 2.2.2

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2022

I styremøtet 17. mars 2022 (S 11/22) behandlet Universitetsstyret årsrapport om HMS og SOB for 2021 og satte prioriteringene for 2022.

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

HMS:

- Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter innenfor eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

SoB:

- Funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.
- Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 1.2.3 og 1.2.4. Arbeid i tilknytning til satsingsområdene for HMS-avvik og HMS-opplæring er omtalt under punkt 1.1.8, 1.2.2 og 1.2.4.

Funn fra internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien er fulgt opp i tråd med anbefalinger fra internrevisor. Arbeidet i tilknytning til nye føringer for arbeidet med sikkerhet og beredskap er under oppfølging. Arbeidet videreføres i 2023.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023

På bakgrunn av gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2022 ved UiT er det konkludert med at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2023:

HMS:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på det å gjennomføre analyser av sykefravær samt oppfølging av den enkelte ansatte og grupper av medarbeidere. Et tiltak kan være å gjennomføre seminar om forebygging og oppfølging av sykemeldte i samarbeid mellom leder, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.
- Fastsette retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud ved UiT, standardisere prosessen for nominasjon og valg av verneombud samt bygge rolleforståelse og kompetanse om verneombudsordningen i hele organisasjonen.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte UiTs HMS-avviksseminar.
- Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

SoB:

- Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.
- Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Øvelsesplanen skal inkludere øvelser for SBG og felles øvelser for LBG og nivå 3 i UiTs organisasjon.



Rapport fra «Rapport om HMS og beredskap for 2022 - enheter ved HSL-fakultetet»

Innhentede svar pr. 17. januar 2023 10:48

- Leverte svar: **12**
- Påbegynte svar: **0**
- Antall invitasjoner sendt: **0**

Med fritekstsvar

Velkommen til den årlige gjennomgangen av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet.

Rapporteringen til fakultetsledelsen skjer ved at leder og verneombud besvarer vedlagte skjema elektronisk, helst i fellesskap, innen **fredag 13. januar 2023**.

Tilbakemeldingene er obligatorisk og brukes som underlag for fakultetsledelsens ved rapportering om HMS for 2022 til rektor, samt til å identifisere nødvendige tiltak for kommende år.

Oppgi det svaralternativ som stemmer best overens med din egen eller deres felles oppfatning.

Ditt ansvar og myndighet

Hvem svarer på undersøkelsen? *

Leder og verneombud skal svare på undersøkelsen, alle helst sammen. Hvis dette ikke blir mulig og få til, må dere svare hver for dere.

Vennligst kryss av for det som stemmer for deg:

Svar	Antall	Prosent	
Leder	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Verneombud	0	0 %	<input type="checkbox"/>
Leder og verneombud	11	91,7 %	<input checked="" type="checkbox"/>

Hvilket institutt/enhet svarer du på vegne av? *

Vennligst velg:

Svar	Antall	Prosent	
Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for barnevern og sosialt arbeid	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for reiseliv og nordlige studier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for språk og kultur	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Institutt for samfunnsvitenskap	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Barentsinstituttet	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for fredsstudier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Senter for samiske studier	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
Fakultetsadministrasjonen	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>

Lovverk, støtteressurser og kjennskap

I hvilken grad er du/dere kjent med lovverket som regulerer arbeidsmiljøet? *

Her menes Arbeidsmiljøloven med forskrifter relevante for arbeidsmiljøet ved din enhet. Eksempelvis, men ikke uttømmende: internkontrollforskriften, forskrift om tiltaksverdi og grenseverdier, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, arbeidsplassforskriften og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	0	0 %	<input type="checkbox"/>
I stor grad	9	75 %	<input checked="" type="checkbox"/>
Verken/eller	2	16,7 %	<input type="checkbox"/>
I liten grad	1	8,3 %	<input type="checkbox"/>
I svært liten grad	0	0 %	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	0	0 %	<input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du/dere kjent med HMS-planverket for din enhet? *

Eksempelvis HMS-årshjul, -mål, -planer for året og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	2	16,7 %	<div><div></div></div>
I stor grad	8	66,7 %	<div><div></div></div>
Verken/eller	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I liten grad	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I svært liten grad	0	0 %	
Vet ikke	0	0 %	

I hvilket system har dere lagret lokale HMS-dokumenter (mål og tiltaksplan, risikovurderinger, vernerunderapporter o.l.) *

Vi ble i vår enige om at lokale HMS-dokumenter skulle lagres enten på eget teams-område med tilgang til alle ansatte i enheten, eller på enhetens intranettområde.

Svar	Antall	Prosent	
Lokalt teamsområde	8	66,7 %	<div><div></div></div>
Enhetens intranettside	0	0 %	
Lagret på en annen plass	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Har ikke lagret noen lokale HMS-dokumenter	3	25 %	<div><div></div></div>

Er alle ansatte informert om hvor lokale HMS-dokumenter er lagret? *

Svar	Antall	Prosent	
Ja	6	66,7 %	<div><div></div></div>
De fleste	1	11,1 %	<div><div></div></div>
Nei	2	22,2 %	<div><div></div></div>

HMS-kompetanse

Har følgende grupper nødvendig opplæring innen HMS:

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Ledere med personalansvar *	3	7	1	1	0	0
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS *	4	5	2	0	0	1
Verneombudene *	1	6	1	3	0	1

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Ledere med personalansvar *	25 %	58,3 %	8,3 %	8,3 %	0 %	0 %
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS *	33,3 %	41,7 %	16,7 %	0 %	0 %	8,3 %
Verneombudene *	8,3 %	50 %	8,3 %	25 %	0 %	8,3 %

Kommentarer:

- Ett verneombud har grunnkurs, ett skal på grunnkurs i mai 2023
- Anne skal på HMS kurs i Tromsø 10.-12. januar
- Verneombud er ny og planlagt kurs ble avlyst. Skal gjennomføres vår 23. Angående ergonomi spørsmål i neste bolk om studenter så svarer vi kun om ansatte.
- ny inst.leder og verneombud har meldt seg på kurs, men kurs avlyst. Disse vil få opplæring
- Avlyst kurs for verneombud, nytt verneombud skal ta kurs når det tilbys
- Jeg har gjennomgått Hemis sitt HMS kurs, men det er noen år siden. SKK deler verneombud med IHAR, og jeg er relativt ny i stillingen som leder og har ikke blitt kjent med verneombud enda.
- Kun leder som har HMS ansvar i tillegg til verneombud
- Instituttleder har ikke kurs og mangler således den formelle minimumskompetansen. Kurs vil bli gjennomført i 2023.

Bruk av ressurser i HMS-arbeidet (internt og eksternt)**I hvilken grad benytter du/dere ressurser innen HMS i og utenfor organisasjonen?**




Eksempelvis HMS-rådgivere ved fakultetet/enheten, HR-rådgivere, bedriftshelsetjeneste og lignende.

Svar	Antall	Prosent	
------	--------	---------	--

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	2	16,7 % 
I stor grad	7	58,3 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	2	16,7 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

I hvilken grad opplever du/dere egen HMS-kompetanse som leder/verneombud som tilstrekkelig?

Eksempelvis HMS-kurs, realkompetanse, utdanning etc.





Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	9	75 % 
Verken/eller	2	16,7 % 
I liten grad	1	8,3 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

I hvilken grad har du/dere oversikt over ressurser (internt og eksternt) som kan støtte deg/dere i HMS-arbeidet? *

Eksempelvis HMS-rådgivere, HR-rådgivere, bedriftshelsetjeneste, støtteressurser og lignende.






Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	3	25 % 
I stor grad	8	66,7 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

I hvilken grad har du/dere erfaringsutveksling med andre ledere/verneombud? *

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	4	33,3 % 
Verken/eller	5	41,7 % 
I liten grad	2	16,7 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	1	8,3 % 

I hvilken grad informerer du/dere ansatte/kolleger om hvordan leder/verneombud kan bistå i HMS-arbeidet? *

Det kan være møter, informasjon og annen oppsøkende virksomhet fysisk eller digitalt.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	1	8,3 % 
I stor grad	5	41,7 % 
Verken/eller	2	16,7 % 
I liten grad	3	25 % 
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	1	8,3 % 

I hvilken grad oppfatter du/dere kommunikasjon og samarbeid mellom leder og verneombud som tilfredsstillende? *

Er du leder svarer du om kommunikasjon/samarbeid med verneombudet. Er du verneombud svarer du om kommunikasjon/samarbeid med leder.

Svar	Antall	Prosent
------	--------	---------

Svar	Antall	Prosent	
I svært stor grad	5	41,7 %	<div><div></div></div>
I stor grad	4	33,3 %	<div><div></div></div>
Verken/eller	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I liten grad	1	8,3 %	<div><div></div></div>
I svært liten grad	0	0 %	
Vet ikke	1	8,3 %	<div><div></div></div>

Har du/dere forslag til tiltak for å styrke samarbeidet mellom leder og verneombud?

- Lelar og verneombud skal ta fem minutt etter stabsmøtet for avsjekk av moglege HMS-saker.
- Har vært få saker, men vi kan vurdere regelmessige møter, f.eks 1-2 pr semester.
- Samarbeidet fungerer svært godt.
- Middels grad burde vært et svaralternativ. Jevnlige møter 2 ganger pr semester fra 2023.
- Delta noen ganger på lunsj.
- ad neste spørsmål om ergonomi. Dette gjelder ikke for studenter. Instituttene ivaretar kun ansatte
- Det er små forhold ved instituttet og kort vei mellom leder og verneombud

Tilrettelegging

Fysisk tilrettelegging

Ergonomi og fysisk struktur som bord/stol, teknologi etc.

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte?	8	4	0	0	0	0

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte?	66,7 %	33,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Generell tilrettelegging

Etter arbeidsmiljølovens § 4-2(2)

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger?	6	5	0	0	1	0

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger?	50 %	41,7 %	0 %	0 %	8,3 %	0 %

Organisatorisk arbeidsmiljø

Planer, møter, medvirkning, struktur

Vennligst velg det alternativ som passer best med din egen oppfatning.

Svar fordelt på antall

	I svært	I stor	Verken/eller	I liten	I svært	Vet ikke
--	---------	--------	--------------	---------	---------	----------

	stor grad	grad	grad	grad	liten grad	
I hvilken grad er leder oppdatert med hensyn til hvordan internt og eksternt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde? *	1	9	2	0	0	0
I hvilken grad finnes det skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	1	5	1	3	1	1
I hvilken grad har instituttet/enheten fastsatt skriftlige mål/handlingsplan for HMS-arbeidet? *	5	3	1	3	0	0
I hvilken grad er planene nevnt over ajourført? *	3	3	2	3	1	0
I hvilken grad legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	4	5	2	0	1	0
I hvilken grad avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	2	5	2	1	1	1
I hvilken grad blir hensynet til HMS vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	2	6	2	1	1	0
I hvilken grad er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	0	7	3	1	0	1
I hvilken grad blir HMS-avvik meldt på en annen måte enn ved å bruke CIM? *	1	1	6	1	0	3
I hvilken grad har du/dere bidratt i arbeidet med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt opplyst ansatte ved instituttet/enheten om hvordan HMS-avvik skal meldes? *	1	5	4	1	1	0

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad er leder oppdatert med hensyn til hvordan internt og eksternt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde? *	8,3 %	75 %	16,7 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad finnes det skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	8,3 %	41,7 %	8,3 %	25 %	8,3 %	8,3 %
I hvilken grad har instituttet/enheten fastsatt skriftlige mål/handlingsplan for HMS-arbeidet? *	41,7 %	25 %	8,3 %	25 %	0 %	0 %
I hvilken grad er planene nevnt over ajourført? *	25 %	25 %	16,7 %	25 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	33,3 %	41,7 %	16,7 %	0 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	16,7 %	41,7 %	16,7 %	8,3 %	8,3 %	8,3 %
I hvilken grad blir hensynet til HMS vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	16,7 %	50 %	16,7 %	8,3 %	8,3 %	0 %
I hvilken grad er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	0 %	58,3 %	25 %	8,3 %	0 %	8,3 %
I hvilken grad blir HMS-avvik meldt på en annen måte enn ved å bruke CIM? *	8,3 %	8,3 %	50 %	8,3 %	0 %	25 %
I hvilken grad har du/dere bidratt i arbeidet med å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt opplyst ansatte ved instituttet/enheten om hvordan HMS-avvik skal meldes? *	8,3 %	41,7 %	33,3 %	8,3 %	8,3 %	0 %

Har dere foretatt kartlegginger av arbeidsmiljøet i 2022 (som f.eks vernerunde/HMS-runde eller andre HMS-kartlegginger)? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	10	83,3 % 
Nei	1	8,3 % 
Vet ikke	1	8,3 % 

I hvilken grad er planlagte tiltak etter HMS-kartlegginger fulgt opp? *

Svar	Antall	Prosent
Samtlige tiltak er fulgt opp	3	30 % 
I svært stor grad	3	30 % 
I stor grad	2	20 % 
I liten grad	1	10 % 
Ukjent	0	0 %
Det har ikke vært behov for å gjennomføre tiltak	1	10 % 

Har dere foretatt risikovurdering av arbeidsmiljøet? *

Her skal dere se bort fra risikofylt arbeid, som det blir spurt om senere i undersøkelsen. Flere alternativer kan være aktuelle.

Svar	Antall	Prosent	
Brann i kontorbygg	6	50 %	<div><div></div></div>
Helseskadelig stress	6	50 %	<div><div></div></div>
Andre forhold	3	25 %	<div><div></div></div>
Nei	6	50 %	<div><div></div></div>

Hvis dere svarte "Andre forhold" ovenfor, spesifiser hvilke. *

- sikkerhet og trussel: hacking av epost adresse, hacking i zoom møte og spionasje, medietrykk på ansatte
- trussel, sikkerhet, terror
- Feltarbeid og datainnsamling i forskning (også studenter)

Hvis dere svarte nei på spørsmålet overfor, forklar hvorfor. *

- Utsatt
- ISK har ikke hatt tid til dette enda.
- Vi skal ha brannøvelse og førstehjelpskurs i vårsemesteret. Dette vil bli gjennomgått da.
- Det gjennomføres ikke direkte risikovurderinger, men både det fysiske og helseskadelig stress følges opp
- Jeg svarer på vegne av SKK, og jeg kjenner ikke til om det er foretatt en slik vurdering.
- Saker løses løpende jf lite institutt

Har dere gjennomført alle planlagte/vedtatte tiltak etter risikovurderingen(e)? *

Svar	Antall	Prosent	
Ja, alle tiltak er gjennomført	0	0 %	
Nei, noen er gjennomført, men ikke alle	5	83,3 %	<div><div></div></div>
Nei, vi har ennå ikke gjennomført tiltak	0	0 %	
Ikke aktuelt, det ble ikke ansett som nødvendig/hensiktsmessig med tiltak	1	16,7 %	<div><div></div></div>

Har tiltakene virket slik at risikoen (sannsynlighet eller konsekvens) er justert? *

Ved å gjennomgå risikovurderingene på nytt en tid etter at tiltakene er gjennomført, skal man på nytt vurdere effekten av tiltakene og eventuelt justere risikoen.

Svar	Antall	Prosent	
Ja, vi har oppnådd tilfredsstillende risiko	3	60 %	<div><div></div></div>
Ja, risikoen er nedjustert, men ikke i tilstrekkelig grad	2	40 %	<div><div></div></div>
Nei, tiltakene har ikke virket som forventet	0	0 %	

Hva er årsaken til at tiltak ikke er gjennomført? *

I hvilken grad opplever du/dere håndteringen av HMS-avvik som tilfredsstillende?

Eks: er behandlingstiden god, og lukkes avvikene innen rimelig tid, evt. sendes videre i organisasjonen?

Svar	Antall	Prosent	
Svært tilfredsstillende	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Tilfredsstillende	6	50 %	<div><div></div></div>
Verken eller	0	0 %	
Utilfredsstillende	0	0 %	
Svært utilfredsstillende	0	0 %	
Vet ikke	1	8,3 %	<div><div></div></div>
Ikke relevant, vi har ikke registrert noen HMS-avvik	4	33,3 %	<div><div></div></div>

Kommentarer til håndtering av HMS-avvik:

- Blir tatt tak i
- Nivået 1 og 2 har ansvar for bygget, og vi venter på oppfølging fra dem.
- Sjelden avvik, når det skjer, er det tilfredsstillende
- Igen, HMS avvik behandles fortøpende pga lite miljø

Hvor mange varslinger om kritikkverdige forhold har leder mottatt i 2022? *

Varsling om kritikkverdige forhold er regulert av arbeidsmiljøloven kap. 2A. Slike forhold kan f.eks. være seksuell trakassering, mobbing, diskriminering, rusmisbruk, økonomisk utroskap eller etiske retningslinjer.




Svar	Antall	Prosent	
Ingen	10	83,3 %	<div><div></div></div>
1	1	8,3 %	<div><div></div></div>

Svar	Antall	Prosent
2	1	8,3 % 
3	0	0 %
Flere enn 3	0	0 %

Er varslingssaken(e) håndtert og avsluttet? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	3	100 % 
Nei, saken(e) pågår ennå	0	0 %

**Medarbeidersamtaler/karrieresamtaler
Gjennomføring ***I hvilken grad ble det gitt tilbud om medarbeidersamtaler/karrieresamtaler ved instituttet/enheten i året som gikk?

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	8	66,7 % 
I stor grad	3	25 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %




Er instituttet/enheten tilfreds med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler/karrieresamtaler? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	10	83,3 % 
Nei	0	0 %
Vet ikke	2	16,7 % 

Beskriv eventuelle tiltak som er gjennomført for å øke omfanget av medarbeidersamtaler/karrieresamtaler som har gitt resultater?




- nyansatt instituttleder har begynt gjennomføring og dette er en pågående prosess. det er gjennomført for enkelte grupper

Psykososialt arbeidsmiljø**I hvilken grad har din enhet fulgt opp det psykososiale arbeidsmiljøet i 2022? ***Eksempelvis gjennomført tiltak som viser at en har hatt fokus på arbeidstakeres rettighet til kontakt og kommunikasjon med andre, beskyttelse mot vold, trusler, trakassering, rett til integritet og verdighet

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	2	16,7 % 
I stor grad	9	75 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

I hvilken grad er det fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima ved instituttet/enheten? *

Godt ytringsklima vil si at medarbeiderne føler psykologisk trygghet til å ytre sin mening i fora der ansatte møtes, overfor kolleger, ledere og andre.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	3	25 % 
I stor grad	8	66,7 % 
Verken/eller	1	8,3 % 
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Nevn hvilke tiltak dere har gjennomført for ivaretagelse av godt ytringsklima. *

- Leiar har sendt ut grundige skriftlege orienteringar i innkallinga til instituttstyremøta. Kontorsjef har skrive grundige referat frå møta, der viktige moment i diskusjonen er lagt til. Leiar arrangerer allmøte og skriftlege innspel i strategisk viktige saker. Det blir arrangert lærrammemøte i fagmiljøa.
- Har ikke vært nødvendig
- For eksempel allmøter og høringer.
- Vi har en åpen kultur.
- Oppfølging av ARK fra 2021 med konkrete tiltak Møtestruktur på ulike nivå Sosiale tiltak
- - faste møter knyttet til både utdanning, forskning og formidling - tilrettelegge for sosiale møtepunkter
- inviterer til samtaler om tematikk om nødvendig, og direkte samtaler ved behov.
- Jevnlige stabsmøter Månedlig nyhetsbrev Fast felles lunsj en gang per uke Jevnlig uformelle møteplasser
- jevnlig stabsmøter. god informasjonsflyt. Åpen og inkluderende disusjonskultur.
- Flere åpne fellesmøter gjennom året
- Ytringsklimaet vedlikeholdes gjennom jevnlig lærermøter, forskningsgruppeaktiviteter, fagdager m.m.

Sykefravær

Fraværsprosent og tiltak

Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved et institutt/enhet skal instituttet/enheten kartlegge årsaker til sykefraværet og om mulig iverksette målrettede tiltak med sikte på å redusere fraværet.

Svar fordelt på antall

	Ja	Nei	Vet ikke
Har instituttet/enheten hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal i året som gikk? *	5	7	0
Har det vært iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet? *	4	8	0
Har det vært iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet? *	5	7	0

Svar fordelt på prosent

	Ja	Nei	Vet ikke
Har instituttet/enheten hatt mer enn 5 % sykefravær i ett eller flere kvartal i året som gikk? *	41,7 %	58,3 %	0 %
Har det vært iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til sykefraværet? *	33,3 %	66,7 %	0 %
Har det vært iverksatt målrettede tiltak for å få ned sykefraværet? *	41,7 %	58,3 %	0 %

Her kan du/dere dele tiltak som har fått ned sykefraværet:

- Individuell oppfølging med tiltak som skal mogleggjere arbeid trass krevjande livs- og sjukdomssituasjon.
- Mulig underrapportering om korttidsfravær knyttet til hjemmekontor
- Legger tilrette individuelt og lokalt, men handlingsrommet er fastlagt i overordna regelverk/strukturer. Særskilt utfordring er langvarig sykefravær for phd-studentene (regelverk/personlige forhold)
- Det er en svært liten enhet med en sykemeldt. Her er det iverksatt tiltaks og aktivitetsplaner.
- De ytterst få som har vært sykemeldt har vært andre forhold utenfor arbeidsplassen

Særskilt tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad blir arbeidsplasser søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne der det er behov for det, ved eksempelvis varig eller midlertidig nedsatt arbeidsevne? *	5	5	1	0	0	1

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad blir arbeidsplasser søkt utformet og tilpasset ut fra arbeidsevne der det er behov for det, ved eksempelvis varig eller midlertidig nedsatt arbeidsevne? *	41,7 %	41,7 %	8,3 %	0 %	0 %	8,3 %

Stipendiater arbeidsmiljø

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
I hvilken grad ivaretar ditt institutt/enhet arbeidsmiljøet for stipendiater? *	3	7	0	0	0	0	2

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke relevant
I hvilken grad ivaretar ditt institutt/enhet arbeidsmiljøet for stipendiater? *	25 %	58,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16,7 %

UIT har hatt stipendiaters helse og arbeidsmiljø som fokus, har din enhet noen vellykkede initiativer å dele med andre?

- Stipendiatkaffe med phd-koordinator.
- Samlokalisering av stipendiater PHD koordinator
- Eget kontor Skjerming
- At stipendiater er en del av større forskningsmiljøer
- flere veiledere inviterer til shut-up and write med egne og andres stipendiater. Phd koordinator inviterer til faglige- og sosiale samlinger
- Shut-up-and-write opplegg jevnlig Forskerseminarer/forskergruppeseminarer

Holder instituttet/enheten oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet? *


Svar	Antall	Prosent
Ja (ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UIT har avtale med og for de som ikke gjør det har vi egne rutiner)	11	91,7 % 
Nei	0	0 %
Ikke relevant	1	8,3 % 

Du/dere svarte nei på spørsmålet ovenfor - begrunn hvorfor. *

Risikofylt arbeidsmiljø

Blir det utført risikofylt arbeid/arbeid med potensielt helseskadelige faktorer ved instituttet/enheten? *

Inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, asbest, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støv, maskiner til bearbeiding av tre/metall, elektrisitet, tokt, feltarbeid, fare for fyllulykker, vold, trusler og annet.

Svar	Antall	Prosent
Ja	2	16,7 % 
Nei	10	83,3 % 
Vet ikke	0	0 %

Spørsmål i tilknytning til risikofylt arbeid:

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	1	1	0	0	0	0
I hvilken grad risikovurderes alle risikofylte arbeidsoppgaver/metoder før arbeidet starter opp? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad oppdateres godkjente risikovurderinger dersom det har vært endringer i arbeidsoppgaven/metoden som kan påvirke risikoen? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	0	2	0	0	0	0
I hvilken grad er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	1	1	0	0	0	0

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
I hvilken grad følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad risikovurderes alle risikofylte arbeidsoppgaver/metoder før arbeidet starter opp? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad oppdateres godkjente risikovurderinger dersom det har vært endringer i arbeidsoppgaven/metoden som kan påvirke risikoen? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Kjemikalier**Svar fordelt på antall**

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad behandles og avhendes kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk? *	1	1	0	0	0	0	0
I hvilken grad har instituttet/enheten oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet? *	1	1	0	0	0	0	0

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad behandles og avhendes kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
I hvilken grad har instituttet/enheten oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet? *	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Har instituttet/enheten hatt årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier? *

Svar	Antall	Prosent
ja	2	16,7 %
nei	0	0 %

Forklar hvorfor du/dere svarte nei:

Spørsmål i tilknytning til risikofylt arbeid i studiesituasjonen:

Stipendiater, mastergradsstudenter samt bachelorstudenter som i forbindelse med bacheloroppgaven skal gjennomføre et selvstendig arbeid i forbindelse med tokt/felt eller i laboratorium/verksted skal ha dokumentert lokal og sentral sikkerhetsopplæring.

Svar fordelt på antall

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad har instituttet/enheten kartlagt og risikovurdert arbeid med mulig helseskadelige faktorer i studieprogram? *	1	0	0	0	0	0	1
I hvilken grad har instituttet/enheten på bakgrunn av risikovurderinger definert nødvendig sentral sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner for målgruppen? *	1	0	0	0	0	0	1

Svar fordelt på prosent

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/eller	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke	Ikke aktuelt
I hvilken grad har instituttet/enheten kartlagt og risikovurdert arbeid med mulig helseskadelige faktorer i studieprogram? *	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %
I hvilken grad har instituttet/enheten på bakgrunn av risikovurderinger definert nødvendig sentral sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner for målgruppen? *	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %

Utfyllende opplysninger til spørsmålene over:

I hvilken grad er instituttets/enhetens elektroniske stoffkartotek Chess oppdatert? *

Registreringene i Chess skal samsvare med den faktiske beholdningen av merkepliktige kjemikalier.

Svar	Antall	Prosent
I svært stor grad	0	0 %
I stor grad	2	100 %
Verken/eller	0	0 %
I liten grad	0	0 %
I svært liten grad	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Svar	Antall	Prosent
Ikke relevant	0	0 %

Kommentarer til stoffkartoteket:**Eksponeringsregister: Fører og vedlikeholder instituttet/enheten oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid? ***

Forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere. Kravene er knyttet til kreftfremkallende og mutagene kjemikalier, bly og blyforbindelser, støv med asbestfiber, biologiske faktorer, ioniserende stråling og bergarbeid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering.

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	1	50 % 
Vet ikke	0	0 %
Ikke relevant	1	50 % 

Kommentarer til eksponeringsregisteret:**Har risikovurdering ved instituttet/enheten avdekket at det er ansatte som skal tilbys egnet målrettet helsekontroll? ***

Kravet om helseundersøkelse fremgår av Forskrift om utførelse av arbeid:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker gjennomgår egnet helseundersøkelse hvis arbeidstaker kan utsettes for/ bli eksponert for helseskadelige faktorer på en slik måte at det kan forårsake helseskade.

Ved følgende typer arbeid med særlig helserisiko har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstakerne får gjennomført helseundersøkelser (I dette ligger det at arbeidsgiver skal tilby helsekontroll og arbeidstaker/student skal delta/ gjennomgå.)

- arbeid med asbest
- arbeid som innebærer støy (hørselskontroll)
- bergarbeid
- arbeid med biologiske faktorer
- arbeid med farlige kjemikalier
- arbeid med fare for eksponering for ioniserende stråling
- eksponering for elektromagnetiske felt som overskrider grenseverdiene
- arbeid med kunstig optisk stråling som kan innebære fare for hud- og øyeskader
- dykking

Egnet helseundersøkelse i forbindelse med mulig eksponering for helseskadelige kjemikalier, biologiske faktorer, ioniserende stråling og elektromagnetiske felt vil være et informasjonsmøte/dialog om en mulig økt risiko for helseskade ved eksponering for helseskadelige faktorer for ansatte og masterstudenter. Informasjonsmøte/dialogen vil være en orientering om risiko og helsefare og vurdering av dette, slik at de ansatte og masterstudenter bedre kan forholde seg til risikoinformasjon på en rasjonell måte. For de som ønsker en personlig konsultasjon med bedriftslegen kan det ordnes gjennom egen avtale.

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	1	100 % 
Vet ikke	0	0 %

Tilbys målgruppen målrettet helsekontroll? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	0	0 %
Nei	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Du/dere svarte nei, forklar hvorfor målgruppen ikke har fått tilbud om helsekontroll: *

Du/dere svarte vet ikke, hvorfor? *

Avsluttende kommentarer og erfaringsdeling omkring HMS**Har instituttet/enheten nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2022? ***

Dette henger nært sammen med om dere har utført tiltakene i HMS-tiltaksplanen, både de som er fastsatt i fakultetets "Mål og tiltaksplan for HMS og beredskap 20022) og de tiltak dere i tillegg har fastsatt.

Svar	Antall	Prosent
Ja	3	25 % 
Nei	1	8,3 % 
Delvis	7	58,3 % 
Vet ikke	1	8,3 % 

Utfyllende kommentarer til måloppnåelsen med eventuelle forklaringer til hvorfor tiltak ikke er gjennomført.:

- Planen vart lagt i september, derfor har det vore knapt med tid til å gjennomføre. Framover vil leiar og verneombud ta opp planen ein gong i kvartalet for å sjå korleis me ligg an. Planen vil bli oppdatert for 2023 i samband med vedtak av budsjett og årsplan,
- Arbeidet med å få opp vegger mot gang, til de som sitter på felleskontor, er ikke startet.
- vi venter på å gjennomføre brannøvelse - Vi venter på ombygging av bygg
- Vi opplever planverk og krav om dokumentasjon og papirarbeid knyttet til dette som overveldende slik at det tar tid bort fra muligheten til å gjennomføre tiltak og arbeid.
- Ny organisering av arbeidet og nytt verneombud. Er i prosess med å organisere arbeidet vårt nå
- I en mellomstadiums situasjon rent ledelsesmessig (ikke ansatt instituttleder), men som sagt kort vei mellom ansatte ved instituttet og verneombud, og oppfølging av enkelt ansatte og HMS gjøres fortløpende
- Ambisjon om felles lunsj en gang i måneden er ikke gjennomført Vernerunde ikke fullt gjennomført

Ble det i året som gikk gjennomført HMS- tiltak som fungerte spesielt godt ved instituttet/enheten? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	8	66,7 % 
Nei	4	33,3 % 
Vet ikke	0	0 %

Beskriv HMS-tiltak som har fungert spesielt godt:

- Brann og evakueringsopplæring
- Sommerfest,
- Vernerunde med HEMIS
- Sosiale arenaer
- Møtestruktur Sosiale tiltak
- Sosiale tiltak knyttet til semesteroppstart, jul og sommeravslutning, feire bursdager til medarbeidere ved at hver enkelt tar med kake mm. Debrief meeting etter spion hendelse.
- Inkluderende og faglig-sosiale tiltak gjennom hele året; felles lunsjer, fagseminarer, internt nyhetsbrev, publiseringsmarkeringer, stabsmøter
- Innkjøp av kaffemaskin

Skisser instituttets/enhetens viktigste HMS-utfordringer i året som kommer? *

- Ein krevjande budsjett situasjon vil føre til mindre ressursar til psykososiale tiltak, og faglege tiltak som ikkje er sikra i forskrifter, reglar eller tidlegare vedtak. Omorganiseringa av administrasjonen, og manglande avklaring her er ei stor utfordring. Desse utfordringane kan føre til auka stress, negativt arbeidspress, dårlegare samhandling, og at ein tek snarvegane og ikkje tek seg tid til å kartlegge risiko før ein set i gong arbeid.
- Samordning ved evakuering
- Kapasitet til å gjennomføre ROS-analyser knyttet til brann og stress.
- Sikkerhet. Vi skal ha HMS dag 18. januar med besøk fra PST, brann og redning. I tillegg vil vi etterstrebe å gjennomføre førstehjelpskurs.
- Manglende vegger
- Gjennomfører HMS møter med verneombud og ledelse 2 g pr semester Oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø
- Det pågår en administrativ gjennomgang av administrasjonen ved fakultetet som har påført mye stress og ekstra arbeidsbelastning. Spionsaken kan fortsette å prege oss.
- Utfordringen er knyttet til dårlig ventilasjon, kalde kontor og dårlig innneklima og at dette ikke prioriteres på nivåene over oss. Det er også en utfordring at HMS arbeidet pålegger dette nivået oppgaver som vi ikke har forutsetninger til å vurdere, mht tekniske spørsmål knyttet til brann, konstruksjoner, brygningsmaterialer, etc.
- Psyko-sosiale forhold for stipendiater Arbeidspress generelt Organisasjonsendringer
- Arbeidsmiljø er en viktig utfordring for små enheter.
- Håndtere eventuelle store organisasjonsmessige endringer
- opprettholde arbeidsmiljø og motivasjon hos de ansatte i en ny økonomisk virkelighet (mindre ressursar til blant annet internfinansiert forskning)

Er det andre HMS-forhold som instituttet/enheten ønsker å informere om?

- Manglande belysning av gangveg på øversida av Breiviklia. Det gjer det utfordrande å koma seg inn på ein trygg måte i mørketida, særleg når det er mykje is eller dårleg strøydd. Manglande avklaring mellom Statsbygg og UiT om ansvar for fasaden på L-fløya, og persienner i M-fløy. Etter utskifting av ventilasjonssystem i L-fløya har det vorte veldig lytt mellom kontora. Det er dårleg lydisolering gjennom kontordører i H-fløya.
- behov for nytt ventilasjonsanlegg
- Vi forvalter bygg der ansvaret ikke er helt avklart med BEA (Årdna og Gammen)
- Hvordan ivareta ansatte jf store organisasjonsmessige endringer

Hvem har fylt ut rapporten (rolle og navn): *

- Instituttleiar Asne Høgetveit, verneombud Marie Berger Nicolaysen, lab-ansvarleg Johan Eilertsen Amtzen
- Mayvi Johansen, verneombud og Chris Bull-Berg, ass fakultetsdirektør
- Cathrine Theodorsen instituttleder, Elmira Zhamaletdinova VO, Hege Olaussen VO, Beathe Paulsen kontorsjef.
- Bjerge Schwenke Fors, leder & Anne Figenschou, varaverneombud
- Trude Steingård Kontorsjef, Betty Steinsvik Verneombud
- Verneombudene Irene Sønvisen, Trude Karlsen og Kristine Lorentsen, kontorsjef Ingvar Hauge og studieleder Grethe M. Borgerød
- marcela douglas og Lena Gross
- Marit Aure, instituttleder. Rita Johansen, kontorsjef og Lena Gross, verneombud var med, som det står i første svar, men inst.leider har fylt ut, som det spørres om her.
- Hildegunn Bruland, kontorsjef sammen med instituttleder og verneombud
- Kjersti Fjærtøft. Senterleder
- Gøril Johansen, kontorsjef og Thomas Vordal, verneombud
- instituttleder, Tor Ivar Hanstad og verneombud Svein Anders Noer Lie

Takk for din deltakelse. Dine svar brukes for å forbedre HMS-arbeidet ved enheten, fakultetet og UiT. Vi setter pris på dine tilbakemeldinger!

Ha en fortsatt fin dag!

[Se nylige endringer i Nettskjema](#)

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Mål og tiltaksplan for HMS og beredskap 2022 - status

Nr.	Mål	Tiltak	Beskrivelse / kommentarer	Ansvar	Tidsfrist	Utført
1	Videreutvikle det systematisk HMS-arbeidet på enhetsnivå	Alle enheter skal utarbeide mål og tiltaksplan for HMS og beredskap i 2022	Verneombud skal medvirke Mål og tiltaksplan skal behandles i instituttstyret/rådet HMS-rådgiver kan bistå i arbeidet	Institutt-/senterleder	15.03	50 % av enhetene
		Alle enheter skal foreta grovanalyse av risikoforhold ved enheten	Verneombud skal medvirke HMS-rådgiver kan bistå i arbeidet	Institutt-/senterleder	01.12	50 % av enhetene
		Alle enheter skal gjennomføre en HMS vernerunde	Verneombud skal medvirke HMS-rådgiver kan bistå i arbeidet	Institutt-/senterleder	21.10	83,3 %
		Alle enheter skal foreta årlig gjennomgang av HMS-arbeidet	Verneombud skal medvirke Skal behandles i instituttstyre/råd HMS-rådgiver kan bistå i arbeidet	Institutt-/senterleder	16.12	100 %
2	Forbedre informasjon om og dokumentasjon av arbeidet med HMS og beredskap	Gjennomgang/redigering av HSL fakultetets HMS-side(r) på intranett		HMS-rådgiver	Fortløpende	OK
		Finne et egnet system for lagring av lokal HMS-dokumentasjon	Avtalt i instituttledermøte at enhetene selv kan velge område	HMS-rådgiver	18.03	OK
		Alle enheter skal lagre den lokale HMS-dokumentasjonen i systemet		Institutt-/senterleder	31.08	66,7 %
		Oppløse alle ansatte om hvor HMS-informasjonen finnes (de ulike systemene)	HMS-rådgiver kan bistå i arbeidet	Institutt-/senterleder	10.09	66,7 %
3	Øke kunnskapen om avvik og varsling i organisasjonen	Opplæring av alle ansatte om HMS-avvik, herunder bruk av CIM, samt varsling via Si ifra	HMS-rådgiver planlegger og bistår med opplæringen	Fakultetsdir./instituttleder/senterleder	01.12	Nei, kun gitt ut info-brosjyre

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2023

Sak:
13/23

Nedlegging av årsstudiet i Northern Studies

Innstilling til vedtak:

- 1. Styret ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning vedtar nedlegging av årsstudiet i Northern Studies.*

Bakgrunn:

På møte 27. mars 2023 behandlet fakultetsstyret sak FS 5/23 *Oppfølging av rapporten "Restrukturering av Institutt for reiseliv og nordlige studier"* (arkivref.: 2022/97-1). Ett av vedtakspunktene (pkt. 7) i saken er anbefaling av nedlegging av årsstudiet i Northern Studies. Dette ble gjort på bakgrunn av en forståelse av at endelig vedtak om nedleggelse måtte gjøres av universitetsstyret. I ettertid er det blitt klart at fakultetene selv har myndighet til å legge ned årsstudier som er basert på begynneremner i eksisterende gradsgivende program. Dette gjelder årsstudiet i Northern Studies som henter sine emner fra bachelorprogrammet i Northern Studies. I samsvar med at fakultetet selv har rett til å fatte slikt vedtak, foreslås nedlegging av årsstudiet i Northern Studies.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur