



## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**  
Møtested: Digitalt via Microsoft Teams  
Møtedato: 10.05.2023  
Tidspunkt: 13:00-15.45

Eventuelt forfall *som ikke er meldt inn allerede*, bes meldt snarest på e-post til [anita.trum@uit.no](mailto:anita.trum@uit.no) og [arne.smalas@uit.no](mailto:arne.smalas@uit.no) slik at vara kan kalles inn.

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 6/23	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 7/23	Referatsaker til møte 100523 - fakultetsstyret ved NT-fak		2023/1275
	Orienteringssaker		
OS 3/23	Statusrapportering for UTSA		2023/4085
FS 8/23	Ansettelse i åremålsstilling instituttleder ved Institutt for informatikk - IFI NT-fak	X	2023/2112
FS 9/23	NT-fak utfyllende regler for ph.d. i realfag		2022/10267
FS 10/23	Årsregnskap 2022 - Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2022/6020
FS 11/23	HMS SoB infomrasjonssikkerhet årsrapport UiT 2022 og NT-fak HMS satsingsområder 2023		2016/7391
	Orienteringssaker		
OS 4/23	HMS orientering fakultetsstyremøte NT-fak 10.5.2023		2016/7391
OS 5/23	Muntlige orienteringer fra dekanen		

**FS 6/23 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og  
teknologi

Møtedato:

10.05.2023

Sak:

7/23

---

### Referatsaker til møte 100523 - fakultetsstyret ved NT-fak

#### Innstilling til vedtak:

*Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.*

#### Bakgrunn:

Referatsaker til fakultetsstyret ved NT-fak:

1. Referat fra siste fakultetsstyremøte 080223
2. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøte (ID-møte) med fagforeningene på NT-fakultetet 260423

Anita Johansen Trum  
førstekonsulent

—

anita.trum@uit.no  
77 64 40 30

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**  
Møtested: Møterom Kambrium, Naturfagbygget  
Møtedato: 08.02.2023  
Tidspunkt: 12:00 – 15:45

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Merete Kristiansen	Nestleder	Ekstern representant
Kai Mortensen	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Tine Hågensen	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Andreia Plaza-Faverola	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepr.
Andre Henriksen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepr.
Anders Schomacker	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepr.
Jana Jágerská	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepr.
Naima El bani Altuna	Medlem	Midlertidig vitensk. ansattrepr.
Bjørn-Tore Esjeholm	Medlem	Prodekan IVT-fak
Elias Estefano Gutierrez Riise	Medlem	Studentrepresentant
Samanta Bartaseviciute	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Jørn Wroldsen	Leder	Ekstern representant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn  
Ingen

### Følgende faste observatør møtte:

Navn		Representerer
Hilja Lisa Huru	Prodekan utdanning	Arbeidsgiverrepresentant

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Arne Smalås	Dekan, sekretær for styret
Valentina Burkow Vollan	Fakultetsdirektør
Martin H. Petersen	HMS-rådgiver, til stede under sak OS 1/23

### Merknader

Anders Schomacker (fast medlem) var til stede fram til kl 14:00 t.o.m. sak FS 3/23.

Bjørn-Tore Esjeholm (fast medlem) var til stede fram til kl 14:00 t.o.m. sak FS 3/23.

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 1/23	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 2/23	Referatsaker til møte 080223 - fakultetsstyret ved NT-fak		2023/1275
FS 3/23	Endelig budsjettfordeling 2023 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2022/10972
FS 4/23	Årsplan 2023 for NTF		2023/1545
FS 5/23	Statusrapport årsplan 2022		2022/658

## Orienteringssaker

OS 1/23	HMS orientering fakultetsstyremøte - sykefraværsutvikling NT-fak 2022		2016/7391
OS 2/23	Dekanens muntlige orienteringer		
	- Prosess emne, studieprogram gjennomgang		
	- Regnskap / preliminært årsresultat		

**FS 1/23 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 08.02.2023**

### Vedtak

*Møteinnkalling og saksliste ble godkjent uten endringer.*

**FS 2/23 Referatsaker til møte 080223 - fakultetsstyret ved NT-fak 2023/1275**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 08.02.2023**

### Vedtak

*Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.*

Dekan henviste til vedtak i sak FS 45/22 *Strategisk langtidsplan NT-fakultetet* der Fakultetsstyret ber om at den ferdigstilte 4-årige strategiske langtidsplanen for NT-fakultetet legges fram på neste fakultetsstyremøte til orientering. Endelig versjon av 4-årige strategiske langtidsplan er vedlagt sak FS 4/23 *Årsplan 2023 for NTF* i dette styremøtet den 08.02.23.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 08.02.2023**

**Vedtak**

1. *Fakultetsstyret godkjenner den endelige interne fordeling av rammen på 299,344 MNOK, slik som det framkommer av tabell 1.*
2. *Fakultetsstyret er bekymret for den økonomiske belastningen som flyskolen på Bardufoss (UTSA) medfører for totaløkonomien ved fakultetet. Fakultetsstyret ber om at dekan og Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) prioriterer arbeidet med utvikling av en fremtidig bærekraftig driftsmodell, gitt de økonomiske rammene som utdanningen er tildelt. Vurderingen av at risikoen for at ytterligere underskudd påløper er høy, så vil det være tidskritisk å dette på plass. Fakultetsstyret ber om at sak om status for UTSA fremlegges i styremøtet i mai.*
3. *Fakultetsstyret ber om at dekan arbeider videre med å finne en løsning på akkumulert underskudd ved UTSA i samarbeid med universitetsledelsen.*

**FS 4/23 Årsplan 2023 for NTF 2023/1545**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 08.02.2023**

**Vedtak**

*Fakultetsstyret godkjenner Årsplan 2023 for NT-fakultetet.*

**FS 5/23 Statusrapport årsplan 2022 2022/658**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 08.02.2023**

**Vedtak**

*Fakultetsstyret tar statusrapport for Årsplan 2022 til orientering.*

## **Orienteringssaker**

**OS 1/23 HMS orientering fakultetsstyremøte - sykefraværsutvikling NT-fak 2022 2016/7391**

**OS 2/23 Dekanens muntlige orienteringer:**

- Prosess emne, studieprogram gjennomgang
- Regnskap/preliminært årsresultat
- Status for og arbeid med driftsmodell UTSA



## Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i: **ID-møte**  
Møteleder/referent: Kurt Hemmingsen/ Ida Djupevåg-Hansen  
Møtedato: 26.04.2023  
Til stede: Kurt Hemmingsen, fungerende fakultetsdirektør  
Ida Djupevåg-Hansen, seniorrådgiver  
Rita Sørensen, FF  
Marit Hillestad, NTL  
Kristian G. Andersen, Tekna  
Lisbeth Klausen, Parat  
Markus Andreassen Orvik, NTL  
Ståle Antonsen, NITO

Forfall: Eva K. Bjørkeng, hovedverneombud  
Jens Andreas Terum, FF  
Frode Holøien, NTL  
Richard Nilsen, NTL

### **Sak 05/23      Fakultetsstyremøte 08.02.23**

Det ble orientert om sakene til fakultetsstyremøte 08.februar i forrige ID-møte.

I sak om endelig budsjettfordeling for 2023, Sak 3/23, la fakultetsstyret til et tilleggspunkt i vedtaket om at: *Fakultetsstyret ber om at sak om status for UTSA fremlegges i styremøtet i mai.* Denne saken vil fremmes i kommende fakultetsstyremøte.

For øvrig ble sakene vedtatt som innstilt.

### **Sak 06/23      Fakultetsstyremøte 10.05.23**

Det ble orientert om saker som skal behandles i fakultetsstyremøte 10.mai.

#### *Sak om status for UTSA*

Fakultetsstyret ba i forrige møte om at det skulle legges frem sak om status for UTSA i styremøte i mai. I tillegg har rektor bedt fakultetet om å komme med endelige planer for hvordan flyskolen skal drives innenfor tildelt ramme innen 15. mai 2023.

Det er satt sammen et utvalg som har arbeidet med å se på forslag til organisering av UTSA og studieprogrammet. I utvalget er både tillitsvalgte, studenter, og en ekstern representert sammen med instituttleder, studieprogramleder, AM, HT og en ansatt.

Arbeidsgruppen har fått frist til å levere sin rapport innen fredag 29.april. Rapporten vil inneholde ulike modeller for organisering, og en begrunnet anbefaling om fremtidig organisering.

De tillitsvalgte vil få mer informasjon om saken når sakspapirene til fakultetsstyremøte går ut neste uke. Skriftlig orienteringssak til styret. Om noen har innspill som de ønsker at skal belyses kan de ta kontakt med fungerende fakultetsdirektør.

#### *Tilsetting av instituttleder ved institutt for informatikk (unntatt offentlighet)*

Myndighet til å tilsette instituttleder ligger hos fakultetsstyret. Saken er unntatt offentlighet, og vil behandles i lukket møte. Det vil sendes ut informasjon om tilsatt instituttleder når saken er behandlet og referatet er godkjent.

#### *Godkjenning av årsregnskap 2022*

Ingen store endringer ift. den muntlige orienteringen som ble gitt i styremøte 08.februar.

Merforbruk på 51 millioner var 31 millioner svakere enn årsbudsjettet. Avviket skyldes i hovedsak merkostnader i forbindelse med at studenter ved UTSA ble overført til andre flyskoler (15 millioner), og manglende salg av fly (15 millioner, utsettelse av realisering av inntekt). Årsbudsjett var et merforbruk på 20 millioner.

Fakultetet har for øvrig god kontroll på personalkostnader og det er god økonomistyring på instituttene.

#### *Utfyllende regler Ph.d.-realfag*

Dekan vil foreslå at fakultetsstyret gir fullmakt til dekan til å kunne beslutte endringer i lokale utfyllende bestemmelser for Ph.d.-utdanningen. UiT har en overordnet forskrift om Ph.d. graden som gjelder alle fakulteter, og NT-fak har en vedtatt utfyllende bestemmelser som gjelder for graden ph.d. i realfag.

Det vil kunne være behov for jevnlige, mindre endringer av de utfyllende bestemmelsene fremover og det foreslås av den grunn at fakultetsstyret gir fullmakt til dekan for å kunne beslutte endringer.

#### *UiT - Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 og prioriteringer for 2023*

Rapporten kan leses her: [Møte fra utvalgsmodulem | UiT](#) Sak 14/23.

Det ble kort orientert om anbefalte prioriteringer for 2023:

- Analyser av sykefravær.
- 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.
- ARK2023
- Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier, skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

### *HMS orienteringssak*

Ordinær HMS-orienteringssak, sykefraværstatistikk vil legges frem samt en orientering om GMO-tilsyn.

### **Sak 07/23      Informasjon fra fagforeningene og hovedverneombud**

*Markus Orvik, NTL* informerte om at de er i gang med flyging igjen ved flyskolen. Det er god produktivitet nå, men det er kritisk behov for å ansette flere instruktører og midlertidige ansettelser vurderes. Har vært gjennomført møter med instituttledelsen ved ITS.

Ansatte opplever stor grad av usikkerhet på grunn av prosessene som pågår nå hvor fremtidig organisering av UTSA vurderes.

### **Sak 08/23      Eventuelt**

*Ferieregistrering i SAP* – Manglende ferieavvikling/registrering av ferie for 2022 utgjorde for NT-fak en kostnad på i overkant av 6,4 millioner kroner, for UiT totalt 28 millioner kroner. Disse kostnadene reduserer avsetning til drift og en vil fremover jobbe for å sikre rutiner for at alle ansatte både avvikler og registrerer sin ferie i SAP.

**Orienteringssaker**  
**OS 3/23 Statusrapportering for UTSA 2023/4085**

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.05.2023	3/23

---

### Statusrapportering for UTSA

#### Innledning

I fakultetsstyremøte den 08. februar 2022 ble flyskolen på Bardufoss (UTSA) omtalt i sak FS 3/23 *Endelig budsjettfordeling 2023 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi* (ephorte 2022/10972).

#### Følgende ble enstemmig vedtatt i sak FS 3/23:

1. *Fakultetsstyret godkjenner den endelige interne fordeling av rammen på 299,344 MNOK, slik som det framkommer av tabell 1.*
2. *Fakultetsstyret er bekymret for den økonomiske belastningen som flyskolen på Bardufoss (UTSA) medfører for totaløkonomien ved fakultetet. Fakultetsstyret ber om at dekan og Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) prioriterer arbeidet med utvikling av en fremtidig bærekraftig driftsmodell, gitt de økonomiske rammene som utdanningen er tildelt. Vurderingen av at risikoen for at ytterligere underskudd påløper er høy, så vil det være tidskritisk å dette på plass. Fakultetsstyret ber om at sak om status for UTSA fremlegges i styremøtet i mai.*
3. *Fakultetsstyret ber om at dekan arbeider videre med å finne en løsning på akkumulert underskudd ved UTSA i samarbeid med universitetsledelsen.*

Punkt 2 og 3 i vedtaket omhandler UTSA særskilt. Fakultetsstyret ber om at sak om status for UTSA fremlegges i styremøtet i mai. Videre bes dekan i samarbeid med universitetsledelsen om å finne løsninger på akkumulert underskudd.

Fakultetsstyret har jevnlig fått muntlige orienteringer gjennom styremøtene om tema som omhandler UTSA. Det gjelder blant annet den økonomiske situasjonen, HMS-tilsyn fra Luftfartstilsynet, pågående arbeid for gjennomgang av modell for infrastruktur og studieprogram, samt mediedekning blant annet i *Khrono* (nyhetsavis for høyere utdanning og forskning).

Status for UTSA fremlegges herved i denne sak og omhandler følgende:

1. **Historikk**
2. **Dagens situasjon**

### 3. Vurdering av driftsmodeller og organisering

### 4. Dekanens vurderinger

## 1. HISTORIKK

### Innledning

Etablering av trafikkflygerutdanning / bachelor i luftfartsfag har et langt historisk fundament. I notat fra universitetsdirektøren til statssekretær datert 04.12.2007 (DL 200700463-73), redegjøres det for at UiT siden 2002 har arbeidet for å få opprette en bachelorutdanning i luftfartsfag.

Opprinnelig plan for UiT var å kjøpe utdanningstjenester fra daværende Norwegian Aviation Collage (NAC) i forbindelse med den operative delen av utdanningen. NAC, med base på Bardufoss Lufthavn, uteksaminerte i perioden 1992 til 2006 over 300 trafikkflygere, hvor mange av pilotene da var aktive innen de største norske flyselskapene.

Denne modellen ble stoppet av Kunnskapsdepartementet i 2006 fordi den kunne utløse reaksjoner fra EFTA Surveillance Authority (ESA). For å kunne gå videre i saken arbeidet da UiT med å etablere utdanningen innenfor egen organisasjon der UiT selv var ansvarlig for alle deler av utdanningen. Denne modellen var en 100 % offentlig finansiert utdanning og falt derved ikke inn under ESAs regler om offentlig finansiering av foretak, det såkalte Altmarkregelverket.

Dagens modell for organisering av utdanningen ble utviklet i forståelse og samarbeid med Kunnskapsdepartementet og Regjeringsadvokaten.

Kunnskapsdepartementet ga i møte med universitetsledelsen den 20.5.2008 sin tilslutning til at UiT kan etablere bachelorutdanning i luftfartsfag (DL 200700463-85).

Etablering av utdanningen ble videre vedtatt av rektor i juni 2008 (DL 200700463-85):

#### Vedtatt etter behandling på fullmakt sak 89-08 26.06.2008

1. Rektor godkjenner på fullmakt fra styret etablering av *Bachelorprogram i luftfartsfag*.
2. Programmet har oppstart høsten 2008. Det skal tas opp to kull årlig á 12 studenter.
3. Det matematisk-naturvitenskaplige fakultet bes i samarbeid med Det samfunnsvitenskaplige fakultet om å foreta de justeringer av studieplanen som fremkommer i saksfremlegget og i direkte kontakt med universitetsdirektøren

### Trafikkflygerutdanning – organisering og beskrivelse

I brev til Kunnskapsdepartementet datert 09.06.2007 beskriver UiT plan for oppstart av en 3-årig bachelor i luftfartsfag i løpet av 2008 (DL200700463-35).

Det redegjøres for at virksomheten vil bli gjennomført i henhold til gjeldene lover og forskrifter innenfor både luftfarts- og utdanningssektoren.

Videre at det vil ikke bli krevd egenbetaling fra studentene som blir tatt opp, jf. § 7.1 i "Lov om universiteter og høyskoler".

Studiet vil bli underlagt Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet og organisert under et eget nytt institutt eller senter. Hele virksomheten vil bli drevet av UiT med teoriundervisning og forskningsaktiviteter i Tromsø og flygeropplæring på Bardufoss. Et av de tre årene i utdanningen vil studentene følge ordinære emner ved UiT. Disse emnene undervises ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Universitetet i Tromsø vil ta opp to kull i året, 12 studenter hver høst og 12 studenter hver vår.

Overfor Kunnskapsdepartementet vises det videre til UiT sin visjon om gradvis oppbygging av et forskningsmiljø, som på sikt vil kunne bidra til mer forskningsbasert undervisning.

### **Luftfartsfag på akademisk nivå**

I tidligere nevnt notat fra universitetsdirektøren til statssekretær datert 04.12.2007 (DL 200700463-73), argumenteres det for å integrere forskning til trafikkflygerutdanning.

Det henvises spesifikt til at endringer i luftfarten skjer raskt innen en rekke fagfelt som resultater av forskning innen f.eks. teknologi, logistikk, medisin, psykologi, organisasjon og ledelse. På daværende tidspunkt foregikk slik forskning for det meste i statlige institusjoner, mens undervisningen foregikk i ulike private organisasjoner. Ved å integrere flygerutdanningen i et bredt forskningsmiljø kunne man kople undervisningen direkte opp mot relevant forskning, og derved øke kvaliteten både på utdanningen og forskningen.

Bachelor i luftfartsfag vil gi grunnlag for å inneha andre stillinger i luftfartsrelaterte organisasjoner, samt gode basiskunnskaper i realfag og teknologi som kan komme til nytte i jobbsammenheng eller videre studier.

Overfor daværende fakultetsstyre ble det argumentert tilsvarende. I sak MNF-64-08 *Igangsetting av studieprogram - opprettelse av flyskole* (200700463-82), ble det henvist til at trafikkflygerutdanningen skal være tilknyttet et forskningsmiljø. Der en fellesbetegnelse for denne forskningsaktiviteten er «sikkerhet». Det vises til organisasjons og ledelsesforskning, «human factors», datasikkerhet, integrerte datasystemer, og menneske-maskin kommunikasjon.

Videre påpekes at i forbindelse med fusjonen mellom høyskolen i Tromsø og UiT er det ønskelig å utvikle den faglige aktiviteten rundt nautikk studiet, som har mange av de samme elementene, og er for en stor del simulatorbasert.

## Bemanning

Flyskolen ble meldt inn med organisering basert på kompetansekrav fra Luftfartstilsynets AIC-N 53/02. Luftfartsmyndighetenes krav til en flyskole, i det omfang UiT planla i oppstartsfasen, resulterte i følgende stillinger / funksjoner:

- Accountable manager (Ansvarlig leder)
- Head of training (Skolesjef)
- Chief flight instructor
- Chief ground instructor
- Quality Manger (Kvalitetssjef)
- Nominated postholder Flight Operations (Flygesjef)
- Technical Manager (Teknisk sjef)
- Chief of Administration (Administrasjonssjef)

Her beskrives blant annet for *Accountable Manager* at stillingen legges vekt på tilstrekkelig myndighet og økonomisk råderett. Videre for *Head of Training* kreves omfattende erfaring som flygeinstruktør og inneha eller innehatt trafikkflygesertifikater. Det redegjøres i brevet til Kunnskapsdepartementet videre for krav til resterende funksjoner (DL200700463-35).

## Lokalisering

I tillegg til behov for lokaler for kontor og undervisningsrom i teorifag, var og er det behov for funksjoner til den praktiske flygeropplæringen, som:

- undervisning i simulator
- undervisning i praktisk flyging
- parkering av luftfartøy

Det ble fremmet ønske om nærhet til miljø tilknyttet luftfart generelt, både sivilt og militært samt verksted og vedlikeholdsmuligheter. Luftforsvarets Flygeskole gir grunnleggende flygerutdanning på Bardufoss vegg i vegg med de lokalene UiT benytter til den operative delen av utdanningen.

Både overfor statssekretær og fakultetsstyret (200700463-73, 82) ble Bardufoss fremhevet som egnet lokalisering ved ideelle forhold for opplæring av trafikkflygere. Vet at krevende trening i krevende topografiske og klimatiske forhold gir trygge flygere, samtidig fordrer det en flypark som må være tilpasset spesielt de klimatiske utfordringer beliggenheten setter.

Det ble samtidig påpekt at UiT kan ikke se bort fra at det kan finnes andre løsninger på lengre sikt.

## Oppsummering historikk

UiT startet opp med en treårig bachelorutdanning i luftfartsfag høsten 2008, og har siden stått som ansvarlig foretak, driver hele virksomheten, inkludert det flyoperative.

Infrastrukturen og fagmiljøet på Bardufoss ble tilrettelagt og bygd opp slik at de skulle tilfredsstille kravene fra både Luftfartstilsynet og fra NOKUT. Der undervisningen gis både på UiT campus Tromsø og på Bardufoss.



Siden 2008 er det årlig tatt opp 24 studenter, fordelt på opptak høst og vår. Studentene betaler ikke for utdannelsen, på lik linje med andre offentlige studietilbud i Norge.

Utdanningen ble underlagt daværende *Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet*, og var tenkt organisert gjennom å opprette ett nytt institutt eller senter underlagt fakultetet. På daværende tidspunkt var tidligere Høyskole i Tromsø ennå ikke fusjonert med UiT, og Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) var ikke etablert. Luftfartsfag ble da tegnet inn i organisasjonskart som eget institutt / senter, tilsvarende instituttnivå, under daværende *Det Matematisk- naturvitenskapelige fakultet*.

Det ble også fremhevet at en egen forskningsavdeling skulle etableres i tilknytning til instituttet/senteret for å drive med luftfartsrelatert forskning, for på sikt kunne øke andelen av forskningsbasert undervisning i studiet.

## 2. DAGENS SITUASJON

### Økonomiske utfordringer

Som vist til innledningsvis, er det økonomiske utfordringer tilknyttet UTSA. For utdypende beskrivelse av status henvises det til forrige styresak FS 3/23 *Endelig budsjettfordeling 2023 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi*, som gir et detaljert bilde av den økonomiske situasjonen.

Det er lagt inn for 2023 budsjetterte inntekter på salg av fly. Selv om markedet for brukte fly er stabilt, og med høye salgsverdier, kan det være en risiko for at salg av fly ikke går etter planen. Det er videre kostbart å kjøpe undervisningstjenester av ekstern flyskole, OSM Aviation Academy i Arendal og Västerås. Et annet risikomoment er hvis aktiviteten på Bardufoss ikke kommer i full drift igjen, og at studieprogrammet må fortsette å kjøpe tjenester fra private flyskoler.

Det pågår arbeide for vurdering av infrastruktur for operativ trening ved UTSA. Dette utdypes under punkt 3 i dette saksframlegget.

Økonomi har hatt fokus også ved opprettelse av flyskolen. I sak MNF-64-08 *Igangsetting av studieprogram - opprettelse av flyskole* (200700463-82), påpekes det at opprettelsen og driften av dette studiet kommer til å være utfordrende økonomisk, idet studiet ennå ikke er sikret fullfinansiering over statsbudsjettet i årene som kommer, og flyskoledrift er en kostbar aktivitet.

Det står i sak MNF-64-08 følgende: *I praksis vil det bety at man ikke kan satse på den nyeste teknologi i fly og simulatorer, og man må i størst mulig grad bruke allerede eksisterende ressurser, bruk av leie/leasing av utstyr og fremme en moderat lønnspolitikk ovenfor de flyskoleansatte.*

Allerede ved oppstart av studiet ble det pekt på løsning ved leie/leasing i tillegg til egen infrastruktur.

Det har gjennom årene vært dialog og drøfting med universitetsledelsen vedrørende den økonomiske situasjonen.

I internt notat for Fakultet for naturvitenskap og teknologi, datert **09.03.2014** (ephørt 2013/5463) gjennomgås økonomistatus for bachelor i luftfartsfag.

Bakgrunnen for notatet var oppfølging av fakultetsstyrevedtak i sak NTF-S 04-14: *Fakultetsstyret ber om at den finansielle situasjonen for luftfartsutdanningen analyseres grundig til neste styremøte. Driften må bringes i økonomisk balanse, gitt de økonomiske rammer som er tildelt studieprogrammet og Institutt for ingeniørvitenskap og teknologi.*

Det ble vist til utfordringer å få budsjettet for 2014 i balanse. Det hadde i 2013 påløpt store ekstrakostnader i forbindelse med kjøp av undervisningstjenester fra Lunds universitet, samtidig som utdanningen hadde bygd opp kapasitet og infrastruktur på Bardufoss. I perioden det var inngått avtale med Lund, ble utdanningen bemannet opp lokalt på Bardufoss fra 2 årsverk i 2011 til 17 årsverk i 2013. Samtidig ble det kjøpt undervisnings- og opplæringstjenester for til sammen 50MNOK fra Lunds universitet.

I tillegg ble det kjøpt inn infrastruktur som fire en-motorsfly for til sammen 13,905MNOK våren 2012. Denne anskaffelsen ble finansiert over UiT sine totale avsetninger, med en nedbetalingsplan som løper over 7 år med 2,0MNOK pr år.

I det interne notatet påpekes at den vesentligste kostnadsposten i budsjettet som bidrar til merforbruket er tjenestekjøp fra Lunds universitet i 2013 og 2014, samtidig ser man også at vedlikeholdskostnadene av egne fly øker.

Fakultetet fremmer som løsning i dette notatet:

- Investeringer i infrastruktur for årene 2013 og 2014 blir tatt inn i en nedbetalingsavtale
- Utdanningen får kompensert merutgiftene ved Lunds universitet i 2013 og 2014
- Universitetsledelsen må kommunisere med KD om at utdanningen de facto ikke var fullkostnadsberegnet
- Vedlikeholdsprogram vil utløse store ekstrakostnader ved motorbytter. Fakultetet ønsker at man kan melde inn behov og få disse kostnadene finansiert over en nedbetalingsplan som matcher intervallene for disse byttene.

I notat fra universitetsledelsen til Fakultet for naturvitenskap og teknologi datert **11.04.2014** henvises det til møte om økonomistatus for bachelor i luftfartsfag, for drøfting av den økonomiske situasjonen ved studiet og håndtering av økonomi ved kjøp av nye fly. Det ble enighet om at fakultetet må få på plass et budsjett som viser permanent og total drift av studiet. Situasjonen frem til og med 2014 hadde da vært preget av oppbygging, store investeringer og dobbelt studieløp med Lunds universitet, som påførte fakultetet regnskapsmessig overforbruk for 2013. Universitetsdirektøren godkjente videre at NT-fak anskaffet fly og flyhangar til en verdi av ca. 15 MNOK. Der fakultetet selv skulle betalte for anskaffelsene, men kjøpet ble forskuttert av UiTs sentrale midler ved overføring av 15 MNOK til NT-fak., med en tilbakebetaling ved like årlige beløp fra og med 2015 og i 10 år.

I sak FS 05-16 til Fakultetsstyret for naturvitenskap og teknologi, styremøte **09.02.2016** (ephorte 2016/3381), fremmes det sak om overføring av lånet fra UiT sentralt til NT-fakultetet. Lånebeløpet (nå 18,6MNOK), skulle nedbetales gjennom årlige bidrag fra UTSA i henhold til egen plan og være nedbetalt i 2022.

**Følgende ble vedtatt av fakultetsstyret:**

*Fakultetsstyret ved NT-fak godkjenner lånetransaksjonen fra nivå 1 til NT-fakultetet, og ber administrasjonen sørge for utarbeidelse av nødvendig dokumentasjon.*

I notat fra universitetsledelsen til Fakultet for naturvitenskap og teknologi datert **09.03.2016** (ephorte 2016/3381) godkjenner universitetsledelsen at lånet overføres til fakultetet, samt godkjenner et merforbruk tilsvarende anskaffelseskostander på 18,6MNOK. Beløpet skal reduseres med like årlige beløp i perioden 2015-2025. Det henvises til dialog med fakultet om denne sak, der årsak til overføring var for å få en enklere budsjettoppfølging.

I notat fra universitetsledelsen til Fakultet for naturvitenskap og teknologi datert **24.03.2019** (ephorte 2016/3381) vises det til dialog med fakultetet vedrørende behov for nye investeringer av fly til luftfartsutdanningen.

Nye investeringer begrunnes i pedagogisk tilrettelegging og gjennomføring av flytid i utdanningen, sikkerhet og forsvarlig flyving i kaldt klima. I tillegg skjer det endringer i europeisk regelverk fra høsten 2019 og utdanningen oppfyller ikke de nye kravene med eksisterende fly- og simulatorpark. Disse endringene medfører nødvendig oppgradering av flypark og simulatorer.

I tillegg til å oppfylle nye lovpålagte krav, øke sikkerhet for flyving i kaldt klima, har isproblematikken medført et betydelig antall kanselleringer av planlagte flytimer på grunn av værforhold. Dette har videre medført forsinkelser i utdanningen for studentene, til tross for en stor aktivitet i sommerhalvåret for å ta igjen tapte timer.

Løsningen anbefalt i 2019 var med en total investeringsramme på om lag 40MNOK, som omfatter salg av gamle fly til verdi ca. 15MNOK og inkluderer forskuttet bevilgning fra fakultetet til UTSA på om lag 15MNOK. Der forskuttet bevilgning nedbetales over tid med ca. 5MNOK pr år.

Universitetet ville i tillegg sette denne investeringen på liste over tiltak som gis som innspill til budsjett utenfor rammen til Kunnskapsdepartementet.

Årsregnskap for 2018 viste at fakultetet hadde et høyt avsetningsnivå i bevilgningsøkonomien og dermed kunne bidra til flykjøpet med en relativt stor andel av kjøpesummen.

Universitetsledelsen godkjente følgende ramme ved NT-fak dekker minimum 55% av totalkostnadene og UiT maksimalt 45% av totalkostnadene:

- NT-fak (bruk av avsetninger 2018): 22 MNOK
- UiT-felles (bruk av avsetninger 2018): 8 MNOK
- UiT-felles; strategisk fond/utstyrsmidler/avsetninger 2019: 10 MNOK

NT-fak ble gitt tillatelse til snarlig investering i fly og simulatorer innenfor en ramme på om lag 40 MNOK. Overføring av midler skjer i samråd med fakultetet og når behovet for midlene realiseres.

I 2020/21 måtte planen med å selge fly stanses som en følge av pandemien. Forsinkelsen i treningen som en følge av pandemien gjorde at det ble besluttet å beholde de gamle flyene for å ha nok kapasitet til å ta igjen forsinkelsene, samt at studenter som hadde begynt treningen med en flytype, måtte fullføre treningen med samme flytype.

### **Oppsummering status økonomi**

Historikken viser at gjennom årene fordrer større investeringer bidrag utover egen ramme. Det er således ingen ny situasjon at driften av den operative delen av luftfartsutdanningen (UTSA) ikke har latt seg drive innen tilskuddsrammen gitt av Kunnskapsdepartementet.

I tillegg påførte pandemien Covid-19 (korona) betydelige utgifter for UTSA, særskilt på grunn av at flytrening måtte utsettes. Krav fra myndigheter, anbefalinger fra Folkehelseinstituttet, krav til 1-meter avstand mellom personer. For å redusere etterslep og forsinkelser i utdanningsløpet, ble det besluttet å sende ett kull av studenter til OSM Aviation Academy i Arendal. Nedstengingen av ATO'en etter varsler relatert til arbeidsmiljø medførte at flere kull med studenter sendes bort for å kunne opprettholde noenlunde progresjon i utdanningen. I alt 5 kull har i denne perioden fått deler av sin trening ved OSM og Västerås, som har gitt store merutgifter. Selv om dette er situasjon man ikke rår over har det likefullt hatt betydelige økonomiske konsekvenser

### 3. VURDERING AV DRIFTSMODELLER OG ORGANISERING

Med bakgrunn i at rektor ved UiT i samråd med dekan, bad om en gjennomgang av organiseringen av bachelorprogrammet i luftfartsfag, bestilte dekan en rapport som skulle adressere de utfordringene som studieprogrammet og den operative driften i UTSA over tid, hadde hatt. Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) fikk i oppdrag å oppnevne en arbeidsgruppe for å utrede mulige måter å organisere programmet på og å se på ulike driftsmodeller for den operative delen av utdanningen, som kunne bedre situasjonen.

Dekans mandat for arbeidsgruppen var som følger:

*Det vil fortsatt være operativ aktivitet ved flyskolen på Bardufoss. Flyplassen er velegnet til formålet. Utvalget skal vurdere om det kan være aktuelt å flytte deler av operativ trening til andre lokaliteter, eller om det finnes alternative måter å tilføre UiT sine studenter erfaring i krevende topografiske- og klimamessige forhold. Studentene i det 3-årige bachelorløpet gjennomfører i dag det første året ved studiested Tromsø og de to siste årene ved studiested Bardufoss for den i hovedsak flyfaglige delen av utdanningen. Dette medfører et kunstig skille mellom universitetsutdanningen frem til bachelorgrad og den sertifikatgivende delen av utdanningen. På denne måten mister studentene noe av det fellesskapet ut over eget fagmiljø, som et universitetsstudium skal være. Et fellesskap ved universitet skal, for både ansatte og studenter, være større enn sitt eget fagområde. Slik flyskolen nå er organisert mister studenter og ansatte det utvidede fellesskapet ved institutt og fakultet som andre får ta del i, uavhengig av om de er lokalisert på samme studiested eller ikke. Utvalget skal vurdere forslag til omorganisering av studieprogrammet for å bedre innpasse de ulike delene av utdanningen gjennom hele studieløpet. Flertallet av de operative ansatte ved luftfarts-utdanningen arbeider turnus, slik at bare en andel av personalet er til stede på Bardufoss til enhver tid. Dette gjør det utfordrende å få til godt samvirke innad i avdelingen på Bardufoss og med det øvrige fagmiljøet ved utdanningen lokalisert i Tromsø. Dette kan gi arbeidsmiljøutfordringer. Både med hensyn på effektiv drift og til lokasjon av operativ aktivitet, vil det antagelig være behov fortsatt bruk av turnus for instruktører. Det kan være aktuelt å at en mindre andel av staben arbeider turnus. Rutiner og systemer for å sikre felles fag- og arbeidsmiljø på studieprogrammet bør vurderes av utvalget.*

Arbeidsgruppen hadde følgende sammensetning:

På vegne av dekan har fungerende instituttleder nedsatt følgende utvalg: **Jens Andreas Terum**, studieprogramleder luftfartsfag (leder utvalget); **Bjørn Morten Batalden**, instituttleder; **Tommy Flakk**, head of training; **Stig Larsen**, accountable manager; **Markus A. Orvik**, flyinstruktør; **Oda Hermine Hildre**, student; **Niklas S. Andersen**, student; **Geir Nedregård**, Director Flight Operations, Norce Atlantic Airways, UK; **Lisbeth Klausen**, studierådgiver luftfartsfag, vil bistå gruppa og delta på møtene.

Arbeidsgruppen levert sin rapport 28.04.2023 (vedlagt).

Arbeidsgruppen oppsummerer sitt oppdrag ved at de i vurdering av en omorganisering skal adressere 3 forhold:

- 1) Bedre regularitet og gjennomstrømming i den operative treningen av studentene
- 2) Bedre integreringen av studenter og operativt personell i det øvrige universitets-samfunnet
- 3) Økonomisk bærekraftig drift av den operative delen av luftfartsutdanningen (UTSA).

Arbeidsgruppen har valgt å utrede noen alternativer for driftsmodell og organisering av bachelor i luftfartsfag og utredet disse i forhold til de 3 kriteriene nevnt over.

I innledende kapitler i rapporten redegjør arbeidsgruppen for en del utfordringer knyttet til gjennomstrømming og regularitet ved å peke på de topologiske og klimatiske forholdene som gjør at det er risiko for lav regularitet og forsinkelser i progresjon i treningen. De klimatiske forholdene er også en styrke ved treningen i nord, og en viktig del av begrunnelsen for at det skal utdannes flyvere under slike forhold. Studentene får med dette en trening som ingen andre skoler kan tilby, noe som flybransjen som tar imot kandidatene, setter stor pris på. Arbeidsgruppen peker videre på at eier av skolen dermed tar på seg en risiko både med hensyn på den operative delen, med kanselleringsrate opp mot 45%, og en økonomisk risiko ved at det gjennom lovverket og ovenfor tilsynsmyndigheter gis en garanti for at ressurser stilles til rådighet til enhver tid. Flyparken må ha et minimum av tilpassing til flyoperasjoner under de klimatiske forholdene som råder, og med lav regularitet på grunn av værmessige forhold vil gjennomsnittlige timepriser for trening ville måtte bli høye i forhold til flyskoler i mer sørlige strøk.

Arbeidsgruppen redegjør videre for forhold knyttet til ett eller to opptak pr. år, hvordan teoriundervisningen blir organisert, og rekruttering av instruktører, som i alle har innvirkning på økonomi i operasjonen. Det er fordeler med to opptak pr. år, som i dag, ved at man får spredt den flyoperative delen av utdanningen ut over hele året, men samtidig hindrer det muligheten til å optimalt utnytte de beste flyperiodene. Med ett opptak i året vil det være enklere å konsentrere mer trening i de periodene av året med presumptivt bedre flyvær og det gis mulighet til å gi teoriundervisningen mer effektivt til et større antall studenter i vinterhalvåret. Flyinstruktørene, som i hovedsak underviser denne flyteorien, vil også få en mer optimal utnyttelse av sine arbeidstimer i perioder hvor operativ trening ikke er mulig.

Det har gjennom hele luftfartsutdanningens historie vært utfordrende å beholde instruktører som har alle nødvendige rettigheter. Dette er en situasjon som er kjent i luftfarten, der instruktørene blir attraktive i flyselskapene når de har flere rettigheter fordi de da tilfredsstiller timekravet som mange flyselskap har hatt. Mangel på instruktører med alle rettigheter påvirker produksjonen negativt. Det har i perioder vært krevende å rekruttere instruktører til skolen. Dette bedret seg betydelig etter at man fikk på plass en ny særavtale, men det er fortsatt vanskelig å rekruttere lokalt. Dette har medført at hoveddelen av de ansatte i den operative delen av organisasjonen ikke er bosatt på



Bardufoss eller i Tromsø, og dermed pendler fra sitt bosted i sør gjennom en turnusordning. Arbeidsgruppen peker på de utfordringene dette gir for kontinuiteten i driften og integreringen av fagmiljøene på Bardufoss og i Tromsø.

En utdanning som dette har en ekstra utfordring ved at den skal tilfredsstillende EASA (Det europeiske luftfartssikkerhetsbyrå) og Luftfartstilsynets krav til de flyteoretiske og flyoperative delene, og samtidig de krav UiT må stille gjennom at utdanningsprogrammet samlet sett skal tilfredsstillende NOKUT sine krav for å kunne akkrediteres. Det siste omfatter blant annet at fagmiljøet samlet sett har en tilfredsstillende størrelse, en faglig sammensetning som dekker alle deler av studiet og har en utdanningsfaglig kompetanse på et relevant nivå. Utvalget trekker frem at med den organiseringen utdanningen har i dag, er det vanskelig å få til et enhetlig og godt integrert luftfartsmiljø.

Arbeidsgruppen peker også på at studentene i dagens modell, med ett år i Tromsø og to år på Bardufoss, i de to siste årene av studiet blir frakoblet et studiemiljø ut over eget program og ikke har tilgang på fasiliteter som tilbys ved UiT sine hovedcampus. Dette gir et redusert tilbud for studentvelferd, men det fremheves at det også er fordeler blant annet ved at de bor nært det operative flymiljøet og at det dannes et godt samhold i en liten studentgruppe.

### **Alternative modeller for drift av luftfartsutdanningen**

Arbeidsgruppen har valgt å beskrive 3 alternativer for en videre drift av utdanningen. For hvert av alternativene har de lagt inn ulike konsekvenser for valg av flypark, bruk av andre flyskoler for deler av den operative treningen, og størrelse av fast instruktørstab, der redusert stab må erstattes av timebasert innleie i perioder med høy aktivitet. Videre beskriver rapporten, for hvert av de 3 alternativene, tre ulike Scenarier knyttet til risikobilder og sikkerhetsmarginer i forhold til kanselleringer, økte utgifter utenfor utdanningens kontroll (f.eks. drivstoffpriser, finanskostnader, vedlikeholdskostnader, sykefravær) og for alternativer med outsourcing, usikkerheten knyttet til fortsatt behov for personell på Bardufoss.

I alle de tre alternativene er det lagt inn besparelser ift senere års drift. Dette gjelder CAMO (Continuing Airworthiness Management Organisation) samt bedre utnyttelse av ansatte på UTSA. Dette gir en besparelse på anslagsvis 800 000 NOK – 1 MNOK pr år.

Gruppen har vurdert de beskrevne 3 alternativene relatert til de forhold oppdraget i mandatet adresserte; 1) regularitet i treningen, 2) integrering av fag- og studiemiljø og 3) økonomi. I de økonomiske oppstillingene har gruppen valgt å beskrive estimert årsresultat i forhold til det årlige driftstilskuddet fra Kunnskapsdepartementet (KD) på 34 MNOK.

**Alternativ 1** beskriver en modell, i hovedsak som utdanningen driftes i dag, men med noen justeringer. Hovedforskjellen er at det foreslås ett opptak pr. år (opptak januar), som medfører bedre utnyttelse av perioden med de beste værforhold for visuell flyving. En frigjør flyinstruktører til operativ flyging ved å gå fra å gjennomføre flyteoriundervisningen to ganger hvert år til en gjennomføring.

Alternativ 1 har sett på konsekvensen av ulike sammensetninger av flypark. Det er vurdert at Cessna flyene selges som planlagt. I dag benyttes tre ulike flytyper i programmet. Ved å beholde flyparken med tre ulike flytyper, vil en måtte forvente et merforbruk på mellom 8,4 MNOK og 12,4 MNOK ift. driftstilskuddet fra KD. Dersom en velger å gå over til en flypark bestående av to flytyper vil en måtte forvente et merforbruk på mellom 5,8 MNOK og 10,5 MNOK ift. driftstilskuddet fra KD. Innsparingen er hovedsakelig knyttet til drivstofforbruk og drivstoffpris. Ved å redusere antall flyinstruktører noe og hente inn flyinstruktører etter behov vil en kunne redusere kostnadene ytterligere med om lag 900 000 NOK.

Alternativ 1 vil gi innsparinger knyttet til undervisning i flyteori på rundt 2 MNOK. Videre betyr det at UiT kan avhende deler av flyflåten. Den økonomisk mest fordelaktige opsjonen innenfor dette alternativet medfører salg og dermed frigjøring av kapital estimert i tabellen under.

<i>Flytype</i>	<i>Salgssum</i>	<i>Antall</i>	<i>Totalt</i>
Cessna 182	2 800 000	6	16 800 000
Piper PA-46	6 500 000	2	13 000 000
<b>Total salgssum</b>			<b>29 800 000</b>

Alternativet medfører at man beholder tre Zlin og mest sannsynlig må kjøpe en Zlin (4 MNOK) til for VFR flyvning og upset recovery trening. En beholder den Diamond DA 42 man har, og anskaffer eller leaser ytterligere to identiske flymaskiner til en pris på om lag 10 MNOK pr stk. Totalt må en anskaffe fly for 24 MNOK. Det er mulig å finansiere dette gjennom lån med ballong (restverdi). Kostnadene knyttet til anskaffelse av nye fly er tatt med i beregningene for alternativ 1.

Alternativ 1 har potensiale til å bedre gjennomstrømningen av studenter og sikre at studentene blir ferdig på normert tid. Alternativet vil ikke påvirke integreringen av studenter og ansatte i fagmiljøer ved UiT. Det vil ta tid å heve den akademiske kompetansen til flyinstruktører og det vil ta instruktører ut av flyproduksjon.

**Alternativ 2** beskriver en modell hvor de første delene - basisflyvingen (flyving under visuelle flyveregler) utføres ved en annen organisasjon (outsourcing til en annen flyskole). Dette utgjør om lag 100 timer av det totale flyprogrammet på ca 215 timer (fly og simulator). Teoriundervisningen vil fortsatt være ved UiT. Hovedgrunnen til å sette bort deler av flyprogrammet er at en kan gjennomføre dette i et geografisk område der en er mindre utsatt for kanselleringer grunnet vær. Det resterende flyprogrammet som vil være igjen på Bardufoss er mindre påvirket av vær.

I alternativ 2 vil en beholde færre enmotors fly og forslaget benytter hovedsakelig en flytype som har lavere drivstofforbruk og billigere drivstoff. Flyparken vil kunne bestå av at ett enmotors fly samt tre tomotors fly. Det ligger en økonomisk besparelse i dette alternativet, men fordi en har faste kostnader knyttet til drift på Bardufoss vil kostnadsreduksjonen ikke være proporsjonal med reduksjon i flyproduksjon på Bardufoss. Videre er det usikkert om en vil ha samme tilgang til teknisk vedlikehold dersom UiT reduserer flyflåten på Bardufoss. For alternativ 2 vil en måtte forvente et merforbruk på mellom 1,9 MNOK og 6,3 MNOK ift. driftstilskudd fra KD dersom en



flytter den første delen av programmet til en norsk flyskole. Dersom en flytter den første delen av programmet til en skole i utlandet kan en forvente et resultat mellom et mindre forbruk på 1,4 MNOK og et merforbruk på 1,2 MNOK ift. driftstilskudd fra KD.

Dette alternativet betyr at UiT kan frigjøre kapital ved å avhende deler av flyflåten. Tabellen under illustrerer estimert salgssum for aktuelle fly.

<i>Flytype</i>	<i>Salgssum</i>	<i>Antall</i>	<i>Totalt</i>
Cessna 182	2 800 0000	6	16 800 000
Zlin Z-242	3 000 000	2	6 000 000
Piper PA-46	6 500 000	2	13 000 000
<b>Total salgssum</b>			<b>35 800 000</b>

Alternativet medfører at man beholder en Zlin Z-242 for fase 5 upset recovery trening, pluss Diamond DA-42 NG for instrument og to-motorstrening. I tillegg vil man måtte enten lease eller gå til anskaffelse av ytterligere to Diamond for denne treningen. Kostnadene knyttet til anskaffelse av nye fly er tatt med i beregningene for alternativ 2.

Dette alternativet vil øke gjennomstrømningen og bidra til at studentene vil bli ferdig på normert tid. En svakhet ved dette alternativet er at UiT ikke har mulighet til å kvalifisere egne instruktører til de siste fasene av programmet. Dette vil gjøre organisasjonen sårbar ift. kvalifiserte instruktører.

Alternativ 2 kan påvirke læringsmiljøet til studentene negativt da de vil oppholde seg på flere lokasjoner gjennom studieprogrammet og ikke være samlet på et sted. Det vil bli vanskeligere å utnytte studentene som en kapasitet i programmet. Det vil også bli mer krevende å følge opp hver enkelt student samt sikre kvalitet og standardisering av utdannelsen.

**Alternativ 3** beskriver en vidtrekkende modell hvor hele driftsorganisasjonen (ATO'en – Approved Training Organisation) legges til en annen organisasjon. Dette vil si at ansvaret for hele den praktiske og teoretiske delen av utdanningen opp mot Luftfartstilsynet legges til en ekstern flyskole. Det vil være mulig å gjennomføre flyteorien ved UiT. I denne modellen er det en forutsetning at siste del av det flyoperative programmet (som for alternativ 2) gjennomføres på Bardufoss.

Det ligger en betraktelig økonomisk besparelse i å flytte den flyoperative delen av studieprogrammet til en annen driftsorganisasjon. Besparselsene knytter seg i hovedsak til stordriftsfordeler samt at de første delene av flyprogrammet er mindre utsatt for forsinkelser som følge av værforhold. Med alternativ 3 kan en forvente et mindre forbruk på mellom 4 MNOK og 7,4 MNOK ift. driftstilskudd fra KD dersom en benytter en norsk flyskole. Dette er midler som kan benyttes til å utvikle et sterkere vitenskapelig fagmiljø knyttet til luftfart ved UiT.

Dette alternativet betyr at UiT avhender hele flyflåten, og dermed frigjør kapital. Tabellen under viser estimert salgssum for flyflåten.

<i>Flytype</i>	<i>Salgssum</i>	<i>Antall</i>	<i>Totalt</i>
----------------	-----------------	---------------	---------------

Cessna 182	2 800 000	6	16 800 000
Zlin Z-242	3 000 000	3	9 000 000
Diamond DA-42 NG	7 000 000	1	7 000 000
Piper PA-46	6 500 000	2	13 000 000
<b>Total salgssum</b>			<b>45 800 000</b>

Alternativet krever ikke at UiT er i besittelse av fly eller godkjent simulator, men en har beholdt Alsim ALX-250 simulator som forskningsinfrastruktur.

Denne formen for organisering av et bachelorprogram i luftfart er en modell som benyttes av andre universiteter i utlandet. En negativ konsekvens med dette alternativet er at en kan miste muligheten til å gjennomføre forskning på flyoperasjonene dersom en ikke er nøye med å ta dette inn i kontrakten.

### **Oppsummert, for de 3 alternativene:**

Alternativ 1 medfører fortsatt behov for større økonomisk tildeling på opp mot 12 MNOK. Endringene som er foreslått for programmet estimeres til å redusere driftskostnadene sammenlignet med tidligere år på mellom 2 MNOK og 5 MNOK grunnet bedre utnyttelse av instruktører samt en mer optimal flypark. Alternativet vil sørge for at UiT har en fullverdig luftfartsoperasjon med de fordeler og risikoer det innbefatter. En vil kunne ivareta et godt læringsmiljø for studentene der kullene er samlet på Bardufoss gjennom hele flyprogrammet. Med økt økonomisk tildeling vil programmet med større sannsynlighet ferdigstille studentene på normert tid. Det må arbeides videre med integreringen av fagmiljøene i Tromsø og på Bardufoss. For å bedre integreringen kan en vurdere å gjennomføre undervisningen knyttet til flyteori i Tromsø. Dette må i så fall utredes videre.

Alternativ 2 medfører fortsatt et behov for større økonomisk tildeling på opp mot 6 MNOK. De mest avanserte delene av flygingen vil fortsatt være driftet av UiT. Med økt økonomisk tildeling vil programmet med større sannsynlighet ferdigstille studentene på normert tid. Alternativet vil gjøre det mer krevende å etablere et godt læringsmiljø da studentkullene vil oppholde seg på ulike lokasjoner gjennom programmet.

Alternativ 3 vil medføre et mindre forbruk på opp til 7,4 mill NOK. UiT vil kun ha kontroll på den flyoperative driften av programmet gjennom kontrakter med en annen driftsorganisasjon. Dette alternativet vil kunne frigjøre midler til å styrke forskningsdelen av utdanningsprogrammet. UiT vil i større grad kunne ta ansvar for den teoretiske delen av utdanningen og sikre at en tilfredsstiller NOKUT sine krav knyttet til forskningsbasert utdanning. Dette er en modell som benyttes av andre universiteter i utlandet.

## **4. DEKANENS VURDERINGER**

Dekanen retter en stor takk til Arbeidsgruppen og Institutt for teknologi og sikkerhet for en omfattende utredning. Det er forståelse for at dette har vært krevende innenfor de stramme tidsrammer som var satt.

Som vist i dette saksfremlegget har luftfartsutdanningen i hele sin levetid vært underfinansiert. Det årlige driftstilskuddet som nå er på 34 MNOK pr. år har aldri vært tilstrekkelig for å dekke kostnadene ved den operative delen av utdanningen. Kostnadene, spesielt gjennom fornying av infrastruktur (flypark og simulatorer), er i stor grad blitt finansiert gjennom de ordinære bevilgningene til UiT, med betydelige bidrag fra alle tre nivå i organisasjonen. Rapporten som ligger til grunn for denne orienteringen viser også med tydelighet at det må tas store grep (Alternativ 3) om den operative delen av utdanningen skal kunne finansieres innenfor rammen av driftstilskuddet fra Kunnskapsdepartementet (KD). Alle de øvrige alternativene som skisseres gir en besparelse i forhold til dagens drift, men krever fortsatt betydelige tilskudd fra basisbevilgningen til UiT.

Alternativ 1 antas å gi høyere regularitet i flytreningen gjennom at vår og sommer, med de presumtivt beste meteorologiske periodene, lar seg utnytte bedre ved at alle studentene tas opp som ett stort vårkull (24 studenter). Dette vil gi lavere gjennomsnittlige timekostnader for treningen, men det er fortsatt forbundet med risiko for kanselleringer. For å bedre integreringen må det i dette alternativet gjøres andre grep som utvalget er inne på i sine vurderinger.

Alternativ 2, som i hovedtrekk innebærer outsourcing av grunntreningen (Fase 1, 2 og 3) til en annen flyskole, gir i estimatet en betydelige besparelser i forhold til Alternativ 1, men vil fortsatt ikke være innenfor rammen av driftstilskuddet fra KD. Den økonomisk mest fordelaktige løsningen for alternativ 2 vil være å bruke en utenlandsk flyskole (priser for en Spansk skole) for denne grunntreningen, men i begge de mulige valgene under dette alternativet vil studentene være på Bardufoss for den mest avanserte treningen og for å få trening under krevende klimatiske forhold. Grunntreningen (visuell flyving) må skje under værmessige gunstige forhold uansett hvor den drives, slik at det ikke vil være et tap for selve treningsopplegget om denne delen flyttes til sørlige breddegrader. Hovedbesparelsen vil være i form av høy regularitet under gunstige klimatiske forhold og lavere timepriser for treningen. De største ulempene vil være at studentene i en periode ikke vil være til stede ved UiT og dermed ikke ha jevnlig kontakt med fagmiljøet.

Alternativ 3 skisserer en modell der hele den operative treningen overlates til en ekstern flyskole, som betyr at UiT legger ned sin ATO (Approved Training Operation) på Bardufoss og, i all hovedsak, gir slipp på sitt operative flymiljø. I kostnadsoverslagene for dette alternativet er det lagt inn kostnader for at den mest avanserte treningen likevel skal foregå fra Bardufoss («den Arktiske treningen»), men da i regi av en annen ATO. Fordelen med en slik modell vil være at driftskostnadene vil være godt innenfor de rammene som er satt i tildelingen fra KD, som igjen betyr at midler frigjøres til å utvikle utdanningen på annen måte og i nye retninger. Den akademiske delen av utdanningen kan styrkes ved å øke størrelsen på fagmiljøet, som vil kunne være med på å bygge en sterkere forskningsaktivitet rundt utdanningen. Som rapporten påpeker, vil man være avhengig av å etablere et godt strategisk partnerskap med den organisasjonen som skal drifte ATO'en, for å få dette til på en god måte. Ulempene vil være åpenbare, i første rekke ved at fagmiljøene ved UiT vil ha vanskeligere for å holde en kontinuerlig kontakt med studentene og det flyoperative personalet, selv om også denne modellen forutsetter at UiT må ha et fåtall flyvere ansatt på Bardufoss.

Det er ikke enestående for denne utdannelsen at den spesielt tildelte finansiering (f.eks. studieplassfinansiering) for et studieprogram ikke dekker de faktiske utgiftene for utdanningen. Dette gjelder i stor grad alle utdanningene som krever kostbar infrastruktur og gjelder mange utdanninger ved NT-fakultetet, f.eks. med laboratorier, fartøy, simulatorer etc.

Det er helt klart krevende å drifte en ATO i et norsk kostnadsbilde, noe som også demonstreres ved at flere private norske flyskoler nå avvikler eller flytter hele eller deler av treningsaktiviteten til land med lavere kostnader. Kostnadsbildet blir ekstra utfordrende når treningen skal foregå i klimatisk forhold som i Nord-Norge, og det må i tillegg påregnes ekstra kostnader når en sertifikatutdanning skal kombineres med en akademisk utdanning som ved UiT. Det kan også diskuteres om det er riktig for et universitet å drifte en kompleks organisasjon som en ATO er. Dette kan i noen grad sammenlignes med UiT sine fartøy for forskning og undervisning. UiT drifter ikke disse selv, men har satt ut oppdraget til et profesjonelt rederi.

I modellene som tar høyde for at hele eller deler av flytreningen skal foregå på Bardufoss med en ATO drevet av UiT, forutsetter at utdanningen fortsatt må tilføres midler ut over driftstilskuddet fra KD. De innsparingene i driften som allerede er gjennomført eller planlagt, vil gi en bedret økonomi i forhold til hva som har vært tilfelle de senere årene. Det er likevel ikke nødvendigvis modellen som gir de laveste driftskostnadene som er den beste for utdanningen, i helhet. Dette er avveininger som dekanen vil gjøre sammen med fagmiljøet og Fakultetsstyret, og med rektor og Universitetsstyret som til slutt vil avgjøre veien videre.

Arne O. Smalås  
Dekan

Valentin Burkow Vollan  
Fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



Fakultet for naturvitenskap og teknologi / Institutt for informatikk

## Instituttleder ved Institutt for informatikk

### Om stillingen og instituttet

[Fakultet for naturvitenskap og teknologi](#), UiT Norges arktiske universitet, har ledig stilling som instituttleder ved [Institutt for informatikk](#). Vi søker en engasjert leder som kan videreutvikle og lede instituttets forsknings-, utdannings-, innovasjons-, og formidlingsvirksomhet. Instituttleder vil være en del av den samlede ledergruppen på fakultetet.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi består av seks institutt, der primære oppgaver er forskning, undervisning, formidling og innovasjon innenfor naturvitenskap og teknologi, sikkerhet og beredskap. Vi har et bredt forskningssamarbeid med en rekke forskningsmiljøer lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Visjonen er å være et anerkjent og synlig kraftsenter for kunnskap og teknologiutvikling i nordområdene og i Arktis.

Arbeidssted er UiT i Tromsø. Tilsettingen skjer på åremål for fire år, med mulighet for forlengelse i ytterligere to perioder.

### Institutt for informatikk

[Institutt for informatikk](#) har ca. 100 ansatte, hvorav 28 i fast vitenskapelig, 6 i teknisk og 4 i administrativ stilling. Øvrige er ansatt i ulike midlertidige stillinger på prosjekt, inkludert ca. 25 stipendiater og ca. 12 postdoktorer eller forskere. Nye vitenskapelige stillinger er under tilsetting. Instituttet er organisert i 3 faggrupper samt stab med støttefunksjoner. Instituttet holder til i Realfagbygget på Campus Tromsø, i Kunnskapsparken Helgeland i Mo i Rana, og i UiT sine lokaler som etableres i Bodø.

### Forskningsområder ved instituttet

Instituttets forskning fokuserer på grunnleggende datasystemforskning, systemprogramvare, applikasjonsprogramvare og utvikling av systemprototyper. Vi er først og fremst opptatt av tekniske aspekter ved datavitenskapelig systemforskning av mobile, distribuerte og parallelle systemer og applikasjoner. Forskningen dekker eksperimentell utvikling, analyse og testing av modeller, arkitekturer og mekanismer for mobile, innebygde, distribuerte og/eller parallelle applikasjoner. Skalering, ytelse, håndtering av store funksjonsrike datasett, heterogenitet, energieffektivitet, autonomi og IKT-sikkerhet er eksempler på problemstillinger vi arbeider med. En mer utfyllende beskrivelse av forskningsgruppene er gitt på nettsidene til Institutt for informatikk

### Utdanningstilbud ved instituttet

Instituttets studieportefølje er i betydelig vekst. I tillegg til disiplinorientert utdanning på bachelor-, master- og ph.d.-nivå tilbys 5-årige integrerte sivilingeniørstudier i datamaskinsystemer, helseteknologi, cybersikkerhet og kunstig intelligens. Erfaringsbasert masterstudium i Digitale helsetjenester ble igangsatt i 2022. Høsten 2023 er det studiestart for bachelorstudium på Helgeland og masterstudium i Bodø. Flere av studiene er basert på tverrfaglig samarbeid. Instituttet er opptatt av undervisningskvalitet, arbeidslivsrelevans og formidling av informatikk til anvendelse i andre fag, og tilbyr informatikkemner i andre studieprogram. Årlig undervises om lag 25 emner. Instituttet har for tiden 420 programstudenter på bachelor- og masternivå.

### Sentrale arbeidsoppgaver

Instituttleder har ansvar for den samlede virksomheten og rapporterer til dekan. Instituttleder vil ha tilknyttet egen administrativ stab. Sentrale oppgaver er:

- Ledelse av faglig, strategisk og administrativ virksomhet på instituttet, herunder resultatansvar og personal- og økonomiansvar
- Sikre kvalitet og god balanse mellom utdanning, forskning, formidling og innovasjon
- Bidra til å skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt arbeidsmiljø for ansatte og studenter
- Sikre et godt læringsmiljø og aktiv rekruttering av nye studenter
- Lede medvirkningsbaserte prosesser
- Representere instituttet og fremme internt og eksternt samarbeid
- Sikre at instituttet følger gode HMS-rutiner og ha god personaloppfølging
- Sørge for god teknisk- og administrativ støtte

### Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av dekan Arne O. Smalås:

- Telefon: 77 64 40 70

- E-post: [arne.smalas@uit.no](mailto:arne.smalas@uit.no)

eller fakultetsdirektør Valentina B. Vollan:

- Telefon: 77 64 40 80
- E-post: [valentina.vollan@uit.no](mailto:valentina.vollan@uit.no)

## Kvalifikasjoner

### Stillingen krever:

- Normalt professor/dosent/førstestillingskompetanse innen relevante fagfelt
- Erfaring fra ledelse ved f.eks. universitet, høyskole, forskningsinstitusjon, kunnskapsbasert næringsliv eller offentlig forvaltning
- Interesse for faglig ledelse og gode evner til samarbeid, strategisk tenkning, kommunikasjon og fleksibilitet
- God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk i tillegg til engelsk

### Det legges i tillegg avgjørende vekt på om kandidaten har:

- Motiverende og inkluderende lederstil overfor ansatte og studenter
- Evne til å bygge nettverk og skape tillit
- Erfaring fra forskningsledelse
- Suksess med å skaffe forskningsfinansiering
- Erfaring fra undervisning
- Erfaring med økonomi- og personalledelse
- Likestillings- og mangfoldskompetanse

I vurderingen av søkerne vil vi vektlegge søkers motivasjon og personlige egnethet for stillingen.

## Vi tilbyr

- En sentral lederstilling innenfor naturvitenskap og teknologi
- Et dynamisk og internasjonalt miljø
- Dyktige, ambisiøse og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer
- Interessante og utviklende lederoppgaver
- Medlemskap i Statens pensjonskasse som sikrer gode pensjonsrettigheter og muligheter for boliglån

Instituttleder ansettes på åremål for fire år, og kan ansettes for to nye perioder, totalt inntil 12 år. Ved utløp av hver åremålsperiode skal stillingen kunngjøres offentlig.

Stillingen lønnes etter statens regulativ kode 1475. Fra brutto lønn trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.

Kvinner oppfordres spesielt til å søke stillingen.

### Forskningsaktivitet

Fakultetet vil legge til rette for at instituttleder har forskningsaktivitet i ansettelsesperioden. Midler til en fireårig ph.d.-stilling eller treårig postdoktorstilling vil bli stilt til disposisjon. Det kan påregnes fritak for ordinær undervisning, men det er ønskelig at instituttlederen veileder ph.d.-studenter og masterstudenter tilknyttet egen forskningsvirksomhet.

Søkere som har fast stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter en åremålsperiode som instituttleder. Inntil 6 måneder av dette kan tas ut innenfor åremålsperioden.

## Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via [www.jobbnorge.no](http://www.jobbnorge.no), og skal inneholde:

- CV og søknadsbrev
- Vitnemål og karakterutskrifter for alle grader
- Attester
- 2-3 referanser med kontaklinformasjon

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk.

## Inkluderende arbeidsliv og mangfold

UiT Norges arktiske universitet har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordrer vi deg som søker til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen. Er det kvalifiserte søkere, kaller vi inn minst én i hver gruppe til intervju, og får du jobben, legger vi til rette for deg om du trenger det. Utenom å velge ut riktige kandidater bruker vi ikke avkrysningene til noe annet enn anonymisert statistikk. Les mer i [Arbeidsgiverportalen](#).

## Generelt

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

Ved UiT legger vi vekt på mangfold, og oppfordrer derfor kvalifiserte søkere til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonal eller etnisk bakgrunn og personer som har stått utenfor arbeid og utdanning i en lengre periode (hull i CV en).

UiT legger vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene for ansatte med redusert funksjonsevne. Forespørsler om hvordan arbeidsmiljøet er tilrettelagt, helsetjeneste, muligheter for fleksitid, deltid o.l. kan rettes til kontaktperson for stillingen.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

## UiT - Drivkraft i Nord

UiT Norges arktiske universitet er et breddeuniversitet som bidrar til en kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, vår faglige bredde og kvalitet og våre tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer.

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Jobbnorge-ID: 241001, Søknadsfrist: 27. mars 2023

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.05.2023	9/23

---

NT-fak utfyllende regler for ph.d. i realfag

### Innstilling til vedtak:

Forskerutdanningsutvalget ved NT-fak gis fullmakt til å fastsette og forvalte fakultetets *utfyllende regler til universitetets ph.d forskrift*

### Bakgrunn:

Fra 1. januar 2023 har Universitetet i Tromsø iverksatt ny forskrift for ph.d. utdanningene. Enhetene er bedt om å fastsette nye utfyllende regler innen 1. juli..

I den gamle forskriften hadde *Fakultetsstyret selv* eierskap til fakultetets utfyllende regler. Den nye forskriften åpner for at Forskerutdanningsutvalget (FU) kan fastsette utfyllende regler til forskrifta..

I ph.d forskrifte ved UiT, § 5. *Ansvar for doktorgradsutdanningen*  
(2) *Fakultetet selv kan fastsette utfyllende regler til forskrifta for program det er faglig ansvarlig for. Rektor skal informeres om utfyllende regler som fastsettes. Med fakultetet selv menes i denne forskrift organer på fakultetsnivå.*

Dekan mener at det er tjenlig at FU framover er ansvarlig for å *fastsette utfyllende regler til forskrifta*. Det er fortsatt slik at *fakultetsstyret selv* skal oppnevne medlemmene.

I det siste året har fakultetsadministrasjon i samråd med FU og prodekan effektivisert og forenkle saksbehandlingen for ph.d. utdanningen med fokus på å utvikle kvaliteten i programmet i god samhandling med fellesgraden i Nautiske operasjoner. NOKUT gjennomførte i 2022-23 tilsyn med kvalitetsystemet ved UiT, herunder var ph.d. i realfag utplukket. NOKUT har konkludert med kvalitetsystemet ved UiT oppfyller kravene, følgelig har vi et «godkjent» kvalitetssystem.

Forskerutdannings utvalget vedtok i møte 29. mars 2023 forslag til nye utfyllende regler «"NTF-FU 20-23 NT-Fak utfylende bestemmelser for ph.d. forskrift».

Arne O. Smalås  
dekan

Tore Guneriussen  
forskningsadministrativ sjef



---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.05.2023	10/23

---

### Årsregnskap 2022 - Fakultet for naturvitenskap og teknologi

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner det fremlagte årsregnskap for 2022

**Bakgrunn:**

Årsregnskap for 2022 legges frem for vedtak i fakultetsstyret. Det vises til tidligere styresaker på økonomistatus for den bevilgningsfinansierte virksomheten gjennom 2022. Dekan orienterte om foreløpig årsregnskap i styremøtet den 8. februar.

Tabell 1 viser sammenstillingen av den bevilgningsfinansierte (BEV) og den eksternfinansierte økonomien (BOA). Den totale BOA finansierte aktiviteten, inklusive indirekte kostnader og leiested, utgjør 217.041.616kr. BOA inntektene utgjør 38% av totalinntekten på 571.296.821kr. Den eksternfinansierte porteføljen (BOA) er aktivitet som finansieres av eksterne finansieringskilder som eksempelvis Norges forskningsråd og EU. Dette er aktivitet som følger inngåtte kontrakter med finansieringskildene. Avvik i BOA er som hovedregel forklart i forsinkelser i aktiviteten knyttet til ansettelse av stillinger i prosjektene. Dette påvirker også inntektene. Inntektene bokføres i regnskap i takt med hvordan kostnadene påløper, basert på splitt mellom eksterne inntekter og egenfinansiering. Det medfører at årsresultat for BOA= 0kr.

Årsresultatet viser et samlet underskudd på til sammen 51.352.885kr. Dette medførte at vår samlede avsetning ble negativ, lik 31.443.491kr, jfr tabell 2.

Tabell 1

Årsregnskap 2022			
	Per deløkonomi		
Nivå-3	Total	BEV	BOA
Inntekter	571 296 821	354 255 205	217 041 616
Lønns- og personalkostnader	450 193 190	337 425 705	112 767 486
Driftskostnader	104 305 813	62 776 435	41 529 377
Investeringer	16 929 573	9 113 498	7 816 075
Drift av lokaler, bygg og eiendom	51 043 353	50 865 279	178 074
Sum kostnader	622 471 929	460 180 917	162 291 012
Nettobidrag fra BOA til BEV	-177 777	54 572 827	-54 750 604
Årsresultat	51 352 885	51 352 885	0

Tabell 2

Avsetning BEV 2022		
Avsetning 1.01	20 426 083	a
Årsresultat 2022	-51 352 885	b
Avsetning 31.12	-30 926 802	a+b

### Kommentar til regnskapet

2022 har vært et svært utfordrende år for NT-fakultetet. Opprinnelig vedtatt budsjett hadde et merforbruk lik 19,9MNOK, mens årsregnskapet viser 51,3MNOK i merforbruk. Avviket er totalt lik 31,4MNOK i negativt avvik målt mot vedtatt budsjett. To enkeltfaktorer bidrar signifikant til det negative budsjettavviket, manglende salg av fly (12MNOK) og merkostnader ved flyskolen på Bardufoss (15,6MNOK). Disse to faktorene utgjør til sammen 27,6MNOK av underskuddet for 2022.

Inntektsavvik i størrelsesorden 12MNOK, relateres til manglende salg av fly. Det ble inngått avtale med agent om å formidle salg av fly, og ble vurdert som en realistisk målsetting. Det var forsinkelser i salgsprosessen. Salg av fly vil godskrives avsetningene ved fakultetet direkte, og er for 2023 budsjettet til å være mellom 21-31MNOK.

Det er svært god kontroll på personalkostnadene som utgjør 450,2MNOK, som er lik 72% av totale kostnader. I BEV var budsjettavvik var lik 0,59MNOK av totale personalkostnader gir et prosentvis avvik lik 0,18%. Personalkostnadene i prosjektene er 7MNOK lavere enn budsjett

Nettobidraget fra BOA til BEV utgjør 54,6MNOK og er 13MNOK høyere enn budsjett. Dette positive avviket skyldes lavere behov for egenfinansiering i BOA. Dette henger sammen med lavere aktivitet i prosjektene, ikke økt aktivitet eller nye kontrakter. Personalkostnadene i prosjektene er 7MNOK lavere enn budsjett, og årsverk er kostnadsdriver for beregning av indirekte kostnader og TDI. BOA omsetningen for 2022 ble 217,0MNOK, mot budsjett 252,4MNOK, mindreinntekter lik 38,1MNOK. Utsatt aktivitet i prosjektene avregnes som kjent mot omsetningen, og budsjettavvik 38,1MNOK skyldes lavere kostnader i prosjektene, ikke svikt i tilgangen av nye prosjekter. For 2023 vil vi ha en målsetting lik 225MNOK. Inntekter fra inngåtte kontrakter utgjør 199MNOK. For å innfri inntektsmålet, så vil oppstart SFF iC3 og at deler utsatt aktivitet i 2022 (de 38,1MNOK i

periodisering inntekter) gir effekt i 2023. I tillegg kommer nye kontrakter, som er utfordrende å få tilslag på, med referanse til NFR sin nye driftssituasjon.

Fakultetsstyret har i møte 8. februar uttrykt bekymring for det samlede underskuddet ved flyskolen på Bardufoss, og har bedt om gjennomgang av ny driftsmodell for utdanningen. Dette er vår største utfordring, å finne en god økonomisk løsning for inndekning av negative avsetninger ved UTSA. Underskuddet utgjør 50,4MNOK ved inngangen til 2023. Driftsbudsjettet for utdanningen i 2023 inneholder 25MNOK i merkostnader fra eksterne tjenestekjøp. Kjøp av utdanningstjenester fra privat flyskoler medfører på den annen side reduserte ordinære driftskostnader ved UTSA. Totalt merforbruk for 2023 er budsjettet til 7,1MNOK, etter godskrift for 8,1MNOK tilført fra Fond for refordeling av studieplasser.

Ut over dette er det utfordringer å balansere driften basert på gjennomførte og varslede kutt i post-50 bevilgningen. Inntektene er kompensert for 3% pris-/lønnsvest etter kuttene i rammen, mens konsumprisindeksen for januar viser en prisvekst lik 7% siste 12 måneder. Holder inflasjonen seg høy, vil det si at fakultetet vil måtte finne inndekning for økte driftskostnader mellom 12 - 15MNOK relatert til prisvekst.

Fakultetet har nylig vedtatt en ny handlingsplan basert på Eallju-Drivkraft i nord. Det er høye ambisjoner for å utvikle fakultetet. Arbeidet med å rekruttere flere studenter til våre fag videreføres. Det skal utvikles et nytt sivilingeniørprogram i «Fornybar energi», samt utvikle vår aktivitet i Nordland. Det vil også være solid satsing innenfor talentutvikling og mangfold. Ligestillingsplan for kvinner i førstestilling vil videreføres, forsterke mulighetene for utvekslingsopphold og forskningsterminer i utlandet, og videreføring av kvalitetsprogrammet «KvaNT» er nøkkelområder. Det er god søknadsaktivitet fra fagmiljøene overfor eksterne finansieringskilder, primært NFR som den viktigste av flere.

Arne O. Smalås

dekan

—

arne.o.smalas@uit.no

77 64 40 00

Kurt Hemmingsen

økonomisjef

—

kurt.hemmingsen@uit.no

77 64 52 05

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.05.2023	11/23

---

### **HMS SoB informasjonssikkerhet årsrapport UiT 2022 og NT-fak HMS satsingsområder 2023**

#### **Innstilling til vedtak:**

*Styret tar UiT årsrapport om HMS, SOB og informasjonssikkerhet for 2022 til etterretning.*

*Områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet vurderes til å være ivaretatt gjennom NT-fak HMS handlingsplan for 2023, og allerede igangsatte prosjekt og planer*

#### **Bakgrunn:**

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS), samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) og informasjonssikkerhet for 2022 (vedlagt) er behandlet i både AMU og universitetsstyret.

Universitetsstyrets vedtak ber fakultetene å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer. Særlig fokus skal rettes mot egne forbedringsområder.

For HMS og SOB arbeidet ved UiT 2022 trekker årsrapporten spesielt frem følgende punkt:

- Styrets HMS 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.
- Styrets SoB 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 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.

### **Oppfølging ved NT-fak**

SoB områder som skal vies spesiell oppmerksomhet vurderes til å være overordnet og følges opp av UiT ledelsen.

HMS områder som skal vies spesiell oppmerksomhet, og som skal følges opp i fakultetene er følgende:

- *Oppfølging av sykefravær* – NT-fak har et lavt sykefravær. Fakultetet utarbeider kvartalsvis sykefraværstatistikk for alle enheter. Tallene sendes til enhetene med kommentarer om utvikling og behov for oppfølging. Enheter med negativ utvikling tilbys egen støtte og bistand. Området vurderes som ivaretatt.
- *Melding og oppfølging av HMS avvik* – NT-fak har vært prøveenhet og benyttet det nye systemet siden 2019. HMS avvik er regelmessig tema i ledermøter og mot verneombud. Likevel må det antas at fakultetet har en underrapportering. Videre og kontinuerlig fokus er nødvendig og vil skje i møter med både ledere og verneombud.

- *Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelsen (ARK)* – fakultetet er aktiv deltaker i UiT ARK koordineringsgruppe. Prosessveiledere ved fakultetet er utpekt, og det er laget en plan for informasjonsarbeid både mot ledere og verneombud. KIWEST arbeidsmiljø kartleggingsskjema sendes alle våre ansatte ca 1. oktober. Det vil i løpet av august gjennomføres ARK møter med leder og verneombud ved alle våre enheter. Her vil ARK gjennomføring, og oppfølging av kartleggingsresultatene planlegges. Tiltak for utvikling av arbeidsmiljø skal utvikles i alle våre enheter.
- *Årlig gjennomgang av kjemikalier* – NT-fak lagrer og benytter et stort antall og store mengder farlige kjemikalier. Det ble i mars 2023 igangsatt et arbeid for kartlegging og gjennomgang ved aktuelle enheter (IK, IG, IFT, ITS, UTSA, TGO, EISCAT). Stoffkartoteket i våre enheter planlegges oppdatert i løpet av året.

Kurt Hemmingsen

Fungerende fakultetsdirektør

Martin H Petersen

HMS-rådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

- 1 Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet HMS og SoB UiT 2022
- 2 HMS handlingsplan NT-fak 2023
- 3 Ber fakultetene enhetene iverksette tiltak etter årlig gjennomgang 280323



# 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 %
<b>2019 Total</b>		<b>3328</b>	<b>4 547,1</b>	<b>0,56 %</b>	<b>988</b>	<b>4 518,7</b>	<b>0,56 %</b>	<b>740</b>	<b>24 122,8</b>	<b>2,97 %</b>
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 %
<b>2020 Total</b>		<b>2633</b>	<b>3 688,2</b>	<b>0,43 %</b>	<b>917</b>	<b>4 493,9</b>	<b>0,53 %</b>	<b>749</b>	<b>24 840,5</b>	<b>2,92 %</b>
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 %
<b>2021 Total</b>		<b>2679</b>	<b>3 874,9</b>	<b>0,44 %</b>	<b>823</b>	<b>4 105,2</b>	<b>0,47 %</b>	<b>802</b>	<b>29 743,5</b>	<b>3,41 %</b>
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%
<b>2022 Total</b>		<b>4589</b>	<b>7 366</b>	<b>0,81%</b>	<b>2169</b>	<b>8 557</b>	<b>0,94%</b>	<b>3706</b>	<b>32819</b>	<b>3,60%</b>

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 fakultet/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 (CAMP A)
- 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.





# HMS handlingsplan – NT-fak 2023

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2023 følgende HMS satsingsområder:

1. *UiT HMS og sikkerhet - arbeidsgruppe*
2. *Laboratorier og lab arealer NT-fak - ferdigstille lokale sikkerhetsinstrukser og utvikle sikkerhetsopplæring nivå 2*
3. *Videreutvikling og revitalisering av rollen som laboratorieansvarlig*
4. *Lederutvikling og opplæring HMS – primærfokus sikkerhet og psykososialt arbeidsmiljø*
5. *Arbeidsmiljø og arbeidsklima undersøkelser (ARK)*

## 1. UiT HMS og sikkerhet – arbeidsgruppe

### Begrunnelse

Fakultetsledelsen har i løpet av 2022 fått henvendelser fra ansatte og verneombud med tilbakemelding om deler av HMS systemet og kulturen ved fakultetet og UiT som ikke er tilfredsstillende. Eksempel på tema som blir løftet frem er blant annet tilgjengelighet av relevant HMS informasjon og sikkerhetsopplæring.

Det vil være naturlig å se arbeidet i sammenheng med de andre innsatsområdene i handlingsplanen.

For mer detaljert kartlegging av hvilke HMS-områder som bør løftes frem både på fakultets- og universitetsnivå oppnevnes det en arbeidsgruppe ved NT-fak.

Fakultetsledelsen vil videre initiere til samarbeid på tvers av aktuelle fakultet/nivå1 for bidrag og innspill til dette arbeidet.

### Ønsket/forventet effekt

Konkret og tydelig tilbakemelding fra ansatte både på fakultets- og universitetsnivå av hvilke HMS-områder som ikke fungerer tilfredsstillende med forslag til hvilke endringer som bør implementeres

Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Oppnevne NT-fak arbeidsgruppe og igangsetting av arbeidsgruppens arbeid	HMS-rådgiver og fakultetsdirektør	Oppstart Feb 23 Ferdig juni 23
Initiering til samarbeid på tvers av fakultet/nivå1 for bidrag og innspill til dette arbeidet.	Fakultetsdirektør og HMS-rådgiver	Oppstart Feb 23 Ferdig juni 23
Instituttledere/kontorsjefer ved NT-fak diskuterer arbeidsgruppens anbefaling sammen med fakultetsledelsen	HMS-rådgiver og fakultetsdirektør	Juni 23

## 2. Laboratorier og lab arealer NT-fak – ferdigstille NT-fak lokal sikkerhetsinstruks og utvikle sikkerhetsopplæring nivå 2

### Begrunnelse

UiT har en overordnet obligatorisk sikkerhetsopplæring (nivå 1). Videre må nyansatte, gjesteforskere og studenter gjennomføre lokal sikkerhetsopplæring (nivå 2) før de gis tilgang til å arbeide i våre laboratorier. Det gis ved NT-fak allerede i dag mye lokal sikkerhetsopplæring. Men vi mangler et velfungerende system som sikrer at alle gjennomfører opplæringen, og opplæringens innhold og kvalitet. Vi mangler videre et velfungerende system for dokumentasjon av nivå 2 opplæringen.

<p>Satsingen skal utvikle en sikkerhetsinstruks for fakultetets laboratorier, et nivå 2 sikkerhetskurs med quiz, og en strukturert sikkerhetsomvisning på lab.</p> <p>Arbeidsgruppe for dette utviklingsarbeidet, etablert i 2022 videreføres</p>		
<p><b>Ønsket/forventet effekt</b></p> <p>Sikre at alle studenter, ansatte og gjesteforskere ved NT-fak får lokal sikkerhetsopplæring FØR de starter sitt arbeid i et laboratorium. Sikre opplæringens kvalitet og dokumentasjon.</p>		
<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
Reaktivere arbeidsgruppe	HMS-rådgiver	Jan 2023
Ferdigstille NT-fak lab sikkerhetsinstruks	HMS-rådgiver og arbeidsgruppe	Mars 2023
Utvikle sikkerhetskurs som inkluderer oppgaver/quiz (vurdere om kursene må tilpasse enkelt institutt). Kurset bør enkelt kunne tilpasses behov ved de enkelte institutt/laboratorier	HMS-rådgiver og arbeidsgruppen	April 2023
Utvikle mal for innhold ved strukturert sikkerhetsomvisning i NT-fak laboratorier	HMS-rådgiver og arbeidsgruppen	Mai 2023
Utprøving av instruks, sikkerhetskurs og sikkerhets omvisning i lab	HMS rådgiver og lab ansvarlig	Høsten 2023

### 3. Videreutvikling og revitalisering av rollen som laboratorieansvarlig

<p><b>Begrunnelse</b></p> <p>Ved alle NT-fak laboratorier skal det oppnevnes en laboratorieansvarlig. Fakultetet godkjente i 2016 en funksjonsbeskrivelse for oppgaver og ansvar tildelt laboratorieansvarlig. Rollen har, etter fakultetsledelsen syn, stor betydning for sikkerhet og utvikling i laboratorier. Funksjonen har de siste årene hatt lite fokus og ikke alle laboratorier ved fakultetet har fungerende laboratorieansvarlig. Det er videre usikkerhet ved instituttene med hensyn til hva rollen innebærer og hvilke ansvar og myndighet den er tildelt. Det er behov for revidering av funksjonsbeskrivelsen og reaktivering av rollen</p>		
<p><b>Ønsket/forventet effekt</b></p> <p>Mer aktive laboratorieansvarlig med større trygghet og motivasjon i forhold til oppgaver og ansvar. Bedret tilrettelegging for og oppfølging av sikkert arbeid ved NT-fak laboratorier</p>		
<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
Diskusjon og gjennomgang med kontorsjefer av funksjonsbeskrivelse for laboratorieansvarlig	HMS-rådgiver	Jan- mars 2023
Re-oppnevning av laboratorieansvarlig ved alle NT-fak laboratorier/lab områder	HMS-rådgiver og kontorsjefer	Første halvår 2023
Seminar med fakultetets laboratorieansvarlig med gjennomgang og diskusjon av rolle, oppgaver og ansvar	HMS-rådgiver	Første halvår 2023

#### 4. Lederopplæring og -utvikling HMS – primærfokus sikkerhet og psykososialt arbeidsmiljø

<b>Begrunnelse</b> NT-fak har de siste årene hatt HMS avvik som viser at fakultetet har sikkerhetsutfordring. Avvikene er både i forhold til farlig arbeid og i forhold til psykososialt arbeidsmiljø. For å bygge en sterkere HMS kultur ved fakultetet mener fakultetets ledelsen det er nødvendig med ekstra fokus på området gjennom oppfølging, diskusjon og opplæring av ledere og verneombud.		
<b>Ønsket/forventet effekt</b> Økt bevissthet på sikkerhet og viktighet av gode arbeidsmiljø.		
<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
½ dags HMS seminar for leder og verneombudsseminar våren 2023 – fokus kan være blant annet på ARK, risikovurdering og ivaretagelse av enkelt ansatte	HMS og personalrådgiver	Vår 2023
HMS, ARK og sikkerhet tema i minimum 4 instituttleder og kontorsjefmøter i løpet av 2023	Prosessveiledere	

#### 5. Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

<b>Begrunnelse</b> Neste runde ARK igangsettes første kvartal 2023. Arbeidsmiljøkartlegging planlegges utført høsten 2023. To ansatte ved fakultetet oppnevnes som prosessveiledere. Disse skal bistå fakultetets enheter ved gjennomføring av ARK prosessen. Gjennomføring av ARK ved alle NT-fak sine enheter krever betydelig ressursbruk både av ledere og ansatte. Det gir samtidig en god mulighet til diskusjon rundt, og utvikling av, gode og engasjerende arbeidsmiljø.		
<b>Ønsket/forventet effekt</b> Kartlegging, utvikling og forbedring av arbeidsmiljø ved fakultetets enheter.		
<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
Informasjon til, og opplæring av, fakultetets ledere og verneombud	Prosessveiledere	Mai/juni
Planlegging av ARK prosessen ved de enkelte enheter	Prosessveiledere og enhetsledere	August
Arbeidsmiljøkartlegging ved alle fakultetets enheter (Kiwest spørreskjema)	Prosessveiledere og enhetsledere	Oktober
Vurdering av resultater fra kartleggingen og planlegging av tilbakemeldingsmøter ved alle fakultetets enheter	Prosessveiledere og enhetsledere	Desember

Fakulteter

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Universitetsbiblioteket

Campusadministrasjonene

## **Ber fakultetene/enhetene iverksette tiltak etter årlig gjennomgang av HMS og SoB**

Vedlagt følger *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 med prioriteringer for 2023* ved UiT med prioriteringer for 2023

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 23. mars 2023 (S 14/23) og fattet følgende enstemmige 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.

Fakulteter/enheter bes med dette om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultetet/enheten har behov for oppfølging i 2023. Vi minner samtidig om at arbeidsmiljøutvalget skal holdes orientert om fakultetenes/enhetenes prioriteringer for 2023. Dette ivaretas ved at dokumentasjon på behandlingen legges i egen journalpost på denne saken.

Dersom det er spørsmål eller behov for rådgiving i forbindelse med arbeidet som skal gjennomføres, kan dere ta kontakt med Seksjon for personal og organisasjon (SPOR).

Vennlig hilsen

Elisabeth Westad  
personal- og organisasjonssjef

—

Anita Pettersen  
faggruppelider HMS og beredskap

Vedlegg

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

**Orienteringssaker**

**OS 4/23 HMS orientering fakultetsstyremøte NT-fak 10.5.2023 2016/7391**

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.05.2023	4/23

---

### HMS orientering fakultetsstyremøte NT-fak 10.5.2023

#### Sykefraværsutvikling NT-fak 1. kvartal 2023

Sykefraværet ved NT-fak var i 1. kvartal 3,6%. Dette er ikke et høyt sykefravær, og det er en nedgang fra 4. kvartal 2022. Det er likevel det høyeste sykefraværet for 1. kvartal ved NT-fak siden 2016. Det er samtidig en tydelig nedgang fra 4. kvartal 2022 og det er langtidsfraværet som har økt. Det har ikke vært noen økning i korttidsfravær tilsvarende den vi hadde i 1. kvartal 2022 (sannsynligvis knyttet til åpning etter korona pandemi).

På enhetsnivå er det fire enheter som i første kvartal hadde et litt forhøyet fravær (>4,9%). Avhengig av enhet skyldes dette økning i korttidsfravær (<16 kalenderdager) eller langtidsfravær (>16 kalenderdager). Fraværslengde vil kunne ha stor betydning for konsekvens og effekt på arbeidsmiljøet, og hvilke tiltak som kan/bør iverksettes. Arbeidet starter uansett med en analyse av fraværet i egen enhet. Ledere og verneombud ved alle NT-fak enheter er informert om sykefraværsutviklingen i egen enhet og om noen aktuelle tiltak.

#### Etablering i Naturfagbygget, åpning av laboratorier

Det er gjennomført lokal sikkerhetsopplæring av alle ansatte som skal arbeide i laboratorier. Tilganger for å jobbe i lab tildeles fortløpende når ansatte har fullført påkrevd opplæring. Tilgang gis kun til relevante laboratorieområder. Med unntak av hovedlab i 1. etg har derfor svært få ansatte tilgang i de enkelte lab områder.

Det er fortsatt noen utfordringer i Naturfagbygget knyttet til ventilasjon i avtrekksskap og korrekt oppsett for gass alarm. Dette begrenser bruken av farlige stoffer i bygget. Det arbeides med korrigerende tiltak og IG håper problemene skal være løst i nær fremtid.

#### Tilsyn av helsetilsynet for bruk av genmanipulert materiale (GMO) Institutt for fysikk og teknologi, IFT

Helsedirektoratet gjennomførte 22. mars et tilsyn etter genteknologiloven på innesluttet bruk av GMO i åtte av IFT sine laboratorier i Teknologibygget. Instituttleder Olav Gaute Hellesø og prosjektleder Deanna Wolfson deltok. Tilsynet ble gjennomført både som en gjennomgang av rutiner og dokumenter, og ved omvisning i aktuelle laboratorier. Ingen avvik ble avdekket. Instituttet, UMO gruppen og Deanna Wolfson fikk svært positive tilbakemeldinger for gode rutiner, sikkerhet, og god oversikt over bruken av GMO.

### **Eablering av UiT arbeidsgruppe for HMS og sikkerhet**

I tråd med NT-fak HMS satsingsområde 1, er det etablert en UiT HMS og sikkerhets arbeidsgruppe. Gruppen har representanter fra NT-fak, Helsefak, UMAK og BFE. Den har ved utgangen av april hatt to møter. Flere møter er fastsatt, og arbeidet forsøkes ferdigstilt før sommeren 2023.

Gruppens arbeid består i å diskutere seg frem til forbedringsområder for HMS og sikkerhet ved UiT, samt foreslå aktuelle tiltak. NT-fak har forpliktet seg til å ta gruppens rapport opp i UiT systemet.

Kurt Hemmingsen  
Fungerende fakultetsdirektør

Martin Hermod Petersen  
HMS-rådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Sykefraværstatistikk NT-fak 1 kv 2023



Fig 4: Kvartalsvis sykefraværsutvikling NT-fak - utvikling etter fraværslengde

Sykefravær som prosent av mulig dagsverk

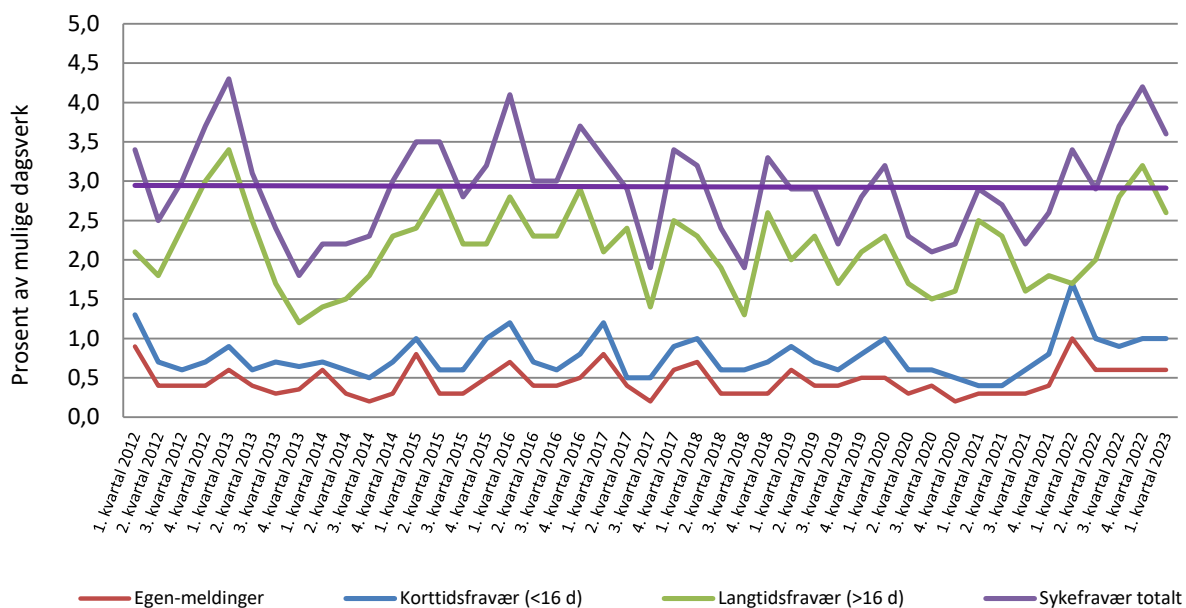
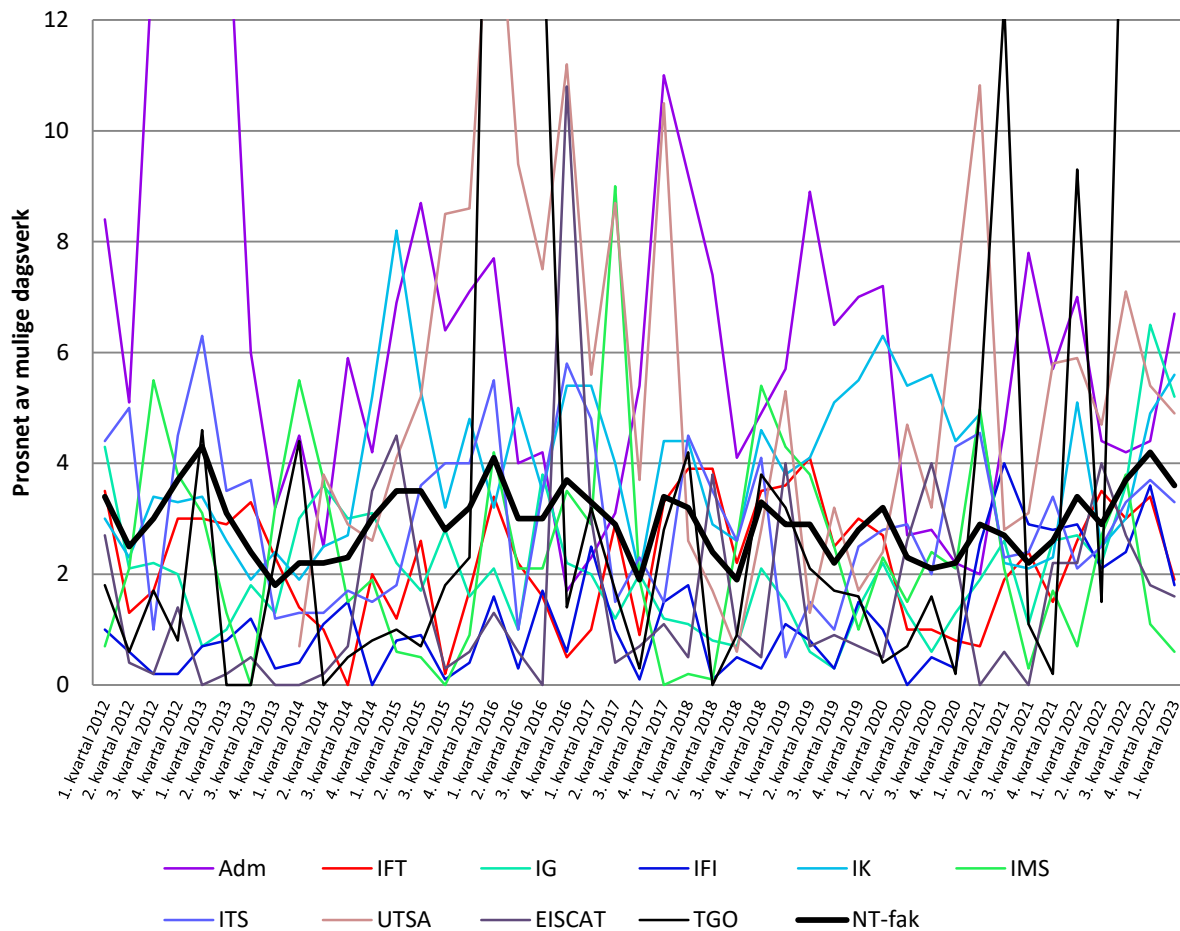
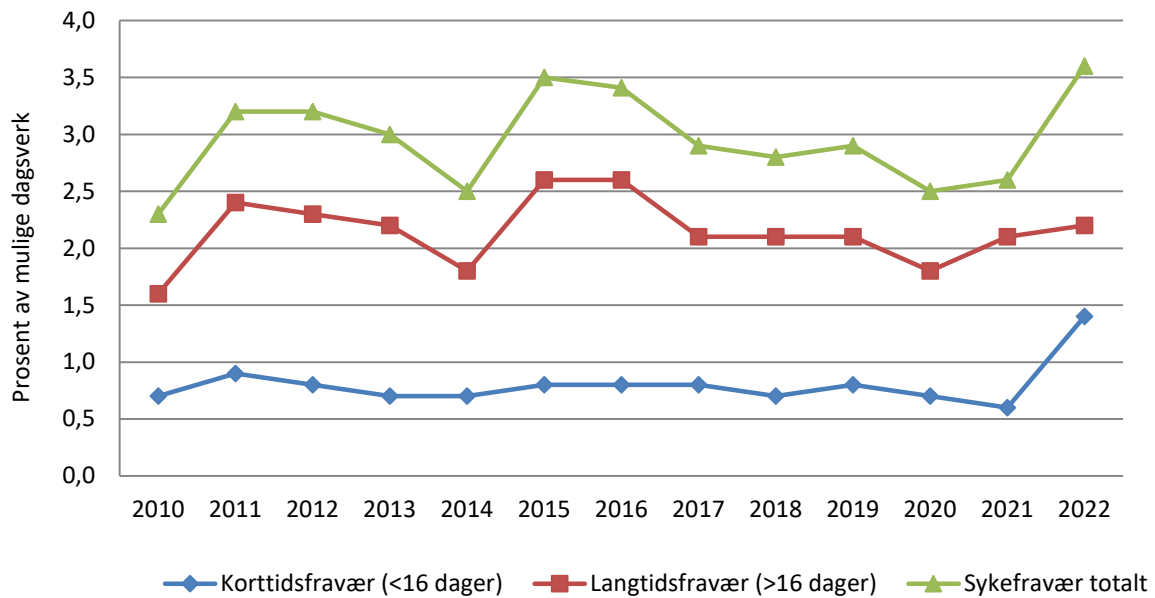


Fig 5: Sykefraværsutvikling NT-fak

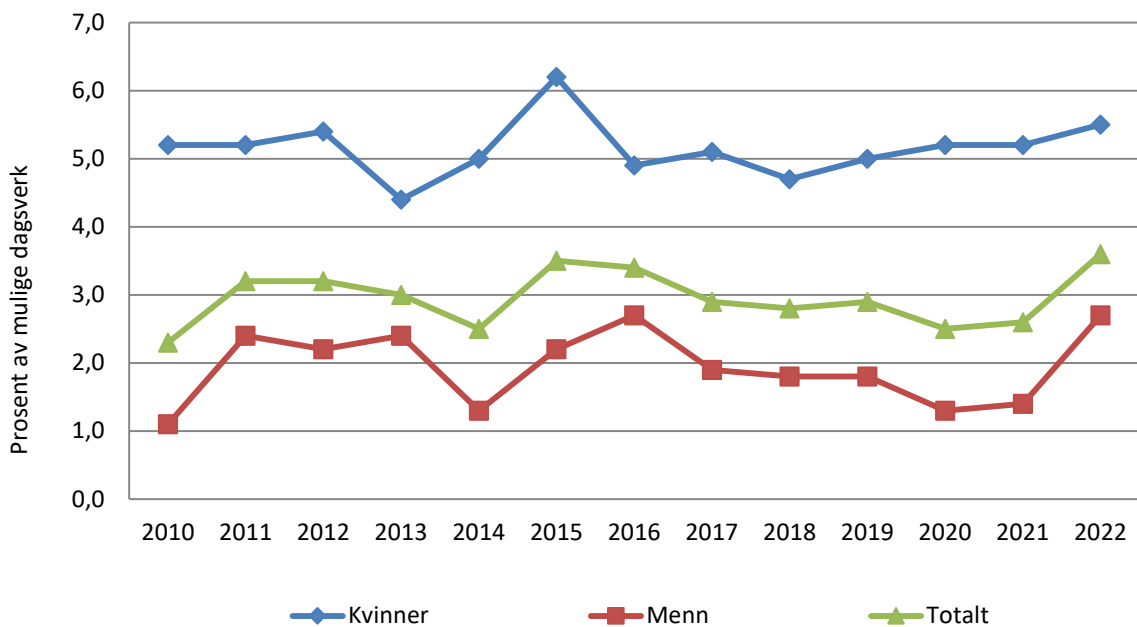
Sykefravær som prosent av mulig dagsverk



### Sykefraværsutvikling NT-fak, fordelt etter fraværslengden

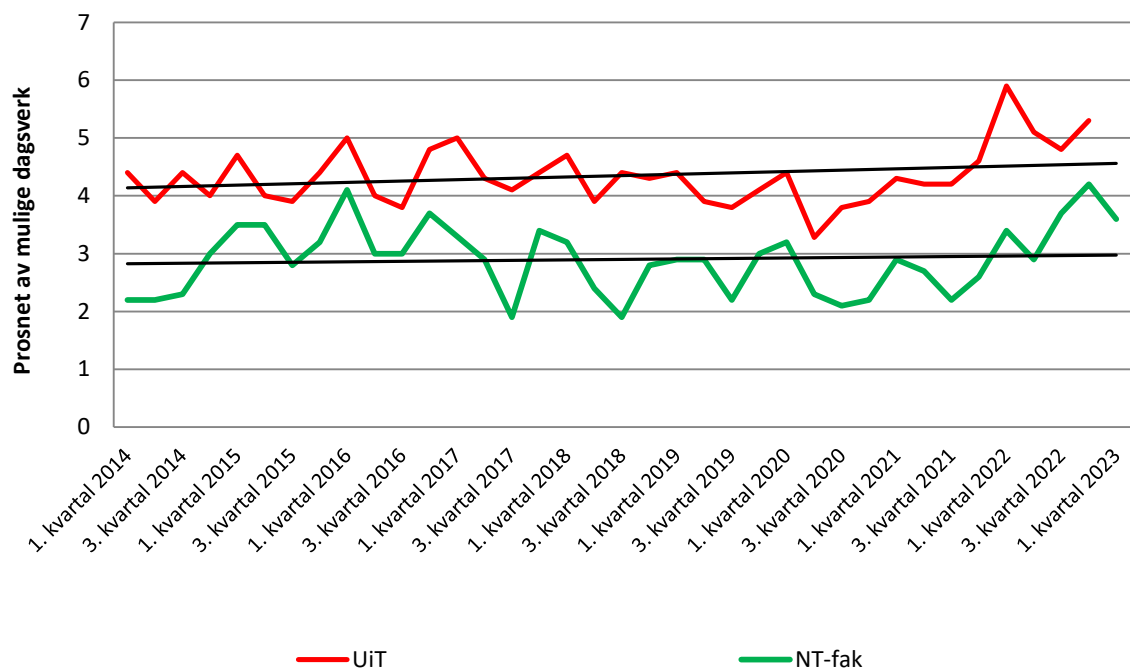


### Sykefraværsutvikling NT-fak, fordelt etter kjønn



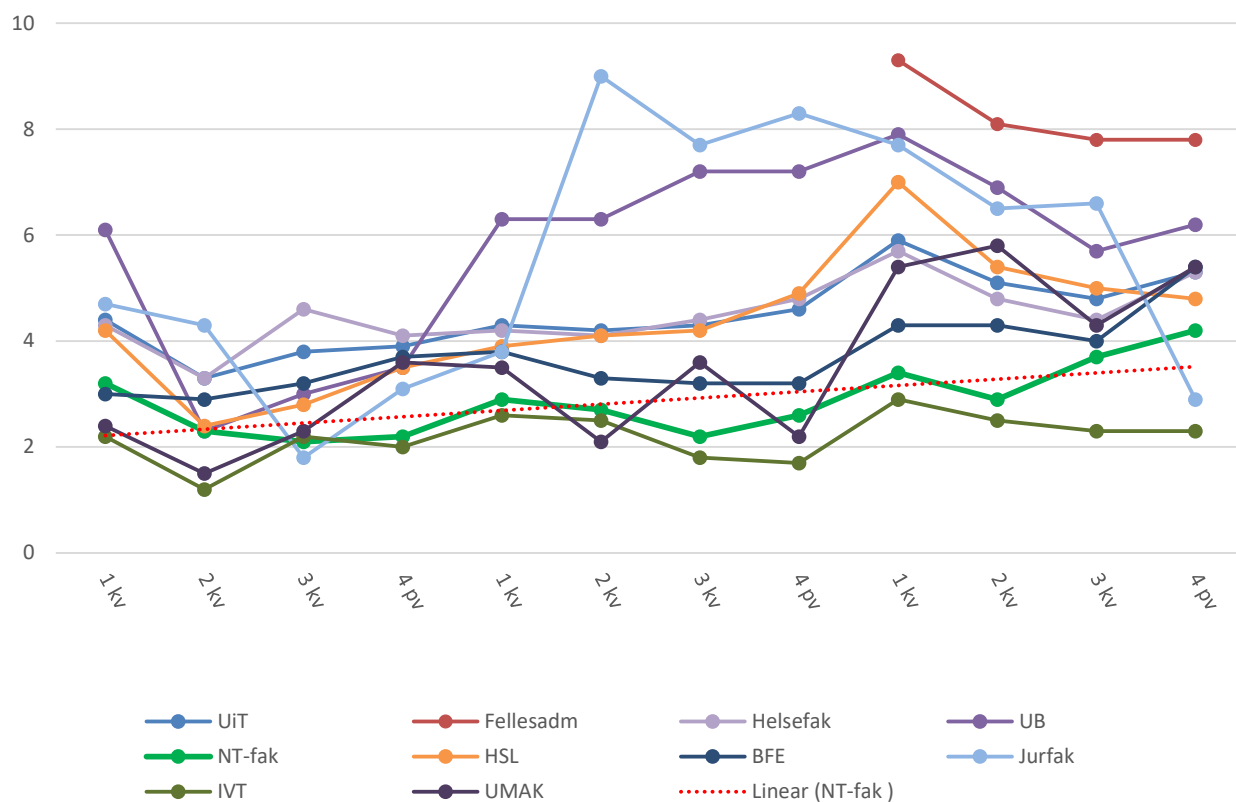
**Fig 1: Sykefraværsutvikling UiT og NT-fak**

Sykefravær som prosent  
av mulige dagsverk



**Fig 2: Sykefraværsutvikling enheter UiT**

(fravær som prosent av mulige dagsverk)



**OS 5/23 Muntlige orienteringer fra dekanen /**