



Møteinnkalling

Utvalg: **Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen**
Møtested: TEAMS
Møtedato: 13.06.2023
Tidspunkt: 09:00-13:00

Eventuelt forfall må meldes Elisabeth Aase på e-post elisabet.aase@uit.no
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
UMAK 9/23	Strategisk arbeid med UMAKs økonomi		2023/3957
UMAK 10/23	Fastsetting av opptaksreglement for Master in Landscape architecture 2023		2021/1073
UMAK 11/23	Søknad om tilknytning som professor emeritus	X	2021/4911
	Orienteringssaker		
OS 8/23	Årsregnskap 2022		2022/5528
OS 9/23	UMAK Intern fordeling nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger med oppstart 2024		2021/3217
OS 10/23	2023 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK		2022/5577
OS 11/23	Møtereferat IDF-møte 24.04.2023		2020/962
OS 12/23	Møtereferat IDF-møte 27.02.2023		2020/962
OS 13/23	Muntlige orienteringer		2023/1827

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	13.06.2023	9/23

Strategisk arbeid med UMAKs økonomi

Innstilling til vedtak:

1. Det skal igangsettes økonomiske tiltak med sikte på økt handlingsrom i perioden 2024-2030
2. Styret ber UMAKs ledelse utarbeide en nærmere detaljert prosess- og tidsplan for oppfølging og forventet effekt av fastsatte tiltak
3. Effekt av igangsatte tiltak evalueres årlig i sammenheng med årsregnskap, og vil utgjøre grunnlag for styrets eventuelle justering av prosess og tidsplan.

Bakgrunn:

Ved endelig budsjettfordeling i 2023 ble UiTs fordeling redusert med 39,9 mill. kroner sammenlignet med foreløpig fordeling, der rammer til underliggende enheter naturligvis ble redusert tilsvarende. Politiske signaler er tydelig på at rammene til sektor i årene fremover vil bli ytterligere strammet inn. Pr. dd pågår et arbeid med ny finansieringsmodell for sektor, samt at styret ved UiT høsten 2023 vil fremme forslag til ny intern finansieringsmodell. Dette innebærer at vi pr dd ikke har oversikt over hvilke endringer som kommer, eller hvilke indikatorer og intensiver som forlenges/eventuelt innføres fra neste år.

Strammere bevilgningsrammer i årene fremover, sammen med en allerede utfordrende økonomi ved UMAK, innebærer at UMAKs aktivitet må tilpasses nye rammer gjennom omstillingstiltak som sikrer høyere inntekter og/eller reduserte utgifter.

Det kreves at det allerede nå fastsettes langsiktige planer og tiltak innenfor de styringsrammer som eksisterer.

Strategisk oppfølging av økonomi ved UMAK

Det er ønskelig å styre mot et økt økonomisk handlingsrom for UMAK innenfor eksisterende langtidsplanperiode frem mot 2030. Handlingsrommet kan økes gjennom en kombinasjon av økte inntekter og reduserte kostnader med gradvis utvikling/opptrapping. Det er en foreløpig ambisjon å øke handlingsrommet med kr. 15 millioner kroner¹ som tilsvarer avkortning i basis over siste fem år, samt omlag 4 millioner utover dette. Andeler på underheter utarbeides etter samme hovednøkkel som ligger til grunn for fordeling av bevilgningsrammen ved UMAK. Et utvidet handlingsrom kan tenkes gradvis bygd opp etter følgende tentative plan²:

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
UMAK totalt	4	(4+2) 6	(6+2) 8	(8+2)10	(10+2)12	(12+2)14	(14+1)15

Andelsvis andeler av årlige beløp pr enhet beregnes når tiltak er fastsatt.

Inntekter og kostander

Grunnlag for prioriteringer av tiltak vil baseres på *inntekter* og *kostander* knyttet til kjernevirksomheten.

Inntektssiden over ordinær drift fordeler seg slik i perioden 2019 – 2023:

Tabell 1. Tildeling UMAK (Tall i hele 1000)

	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK	UMAK foreløpig	UMAK Revidert
	2019	2020	2021	2022	2 023	2 023
Samlet basisbevilgning	98 477	101 097	103 858	99 404	102 654	101 303
Resultatbasert undervisningsbevilgning						
Studiepoeng	10 430	9 759	10 120	10 769	11 197	11 168
Kandidat	1 875	2 400	1 844	2 016	1 985	1 980
Utvexling	212	199	103	148	61	61
Doktorgrad			310	318		0
Sum RBO - undervisning	12 517	12 358	12 377	13 251	13 243	13 209
Resultatbasert forskningsbevilgning						
Publiseringspoeng	826	920	949	956	1 029	1 026
EU-tildeling	0	242	2 390	4 006	4 181	4 195
NFR-tildeling	503	553	400	271	333	333
Øvrig BOA	964	662	630	1728	1 502	1 528
Sum RBO- forskning	2 293	2 377	4 369	6 961	7 044	7 081
Samlet tildeling¹	113 287	115 832	120 604	119 616	122 941	122 593

¹ Eksakt beløp utarbeides på bakgrunn av forventede effekt av nærmere fastsatte tiltak

² Faktisk utvidelse av handlingsrom pr. år fastsettes etter at det foreligger økonomiske beregninger på fastsatte tiltak.

Som det fremgår av oversikten har studieproduksjonsinntekter vært stabile i perioden, med gir en faktisk nedgang i inntekt dersom resultatet justeres for prisvekst. Her kan det for eksempel være grunnlag for å undersøke hvorvidt det finnes muligheter for å øke studiepoengproduksjonen i oppfølgingsperioden.

Inntekter over resultatbasert forskningsbevilgning har økt i perioden, men har nok potensiale for større uttelling. Inntekter fra billett- og butikk salg inngår ikke i hovedfordeling fra UiT sentralt. Av den grunn og fremgår dette derfor ikke av tabell over, men i samlet intern budsjettoppsett i tabell under.

Utgiftssiden er, tillegg er internhusleie som utgjør 30,9 millioner; i hovedsak knyttet til lønn:

BUDSJETT FOR 2023								
Kontoklasse	KI	TOTALT	Led/Stab	FUF	ADM	KA	MK	UM
IB 2023 (saldo fra i fjor)	2	642	- 1 699	6 596	4 897	-574	322	- 4 003
Salgsinntekter		- 11 150		- 4 750	- 4 750			- 6 400
Rammetildeling fra KD		- 97 792	- 7 472	- 9 794	- 17 266	- 25 546	- 27 972	- 27 007
Viderformidl. av bevilgning fra KD		12 366				12 366		
Sum salgs- og driftsinntekt	3	- 88 260	- 6 842	- 15 040	- 21 882	- 10 048	- 26 352	- 29 978
Varekjøp	4	1 280		520	520			700
Lønn og godtgjørelser	5	99 273	8 940	14 392	23 334	10 449	31 388	34 104
-foreldreperm/sykepenger	5	- 800	-100	- 200	- 300	-100	- 200	- 200
Annen driftskostnad	6	9 330	300	1 050	1 350	2 330	1 050	4 600
Annen driftskostnad, forts	7	4 430	200	250	450	950	1 500	2 530
Interne overføringer	9	- 13 354	- 1 500		- 1 500	150	- 5 290	- 6 714
Sum kostnader		101 160	7 840	16 012	23 852	13 779	28 448	35 080
Resultat (mer-/mindreforbruk)		4 584	368	1 468	1 837	599	476	1 673
-fratrekk for LARK		4 586				4 586		
UB 2023 (beregnet)	2	- 5	- 1 330	8 064	6 734	- 4 564	723	608

Reduksjon i lønnsutgifter vil ikke uten videre gi økt økonomisk handlingsrom. Dersom stillinger settes vakant, eller enheten innfører stillingsstopp, vil dette også bidra til at deler av virksomheten «parkeres». Mulig inntektsreduksjon vil da også kunne være en konsekvens. Slike alternativer må utredes godt dersom dette blir prioritert som tiltak.

Videre oppfølging

Med utgangspunkt i inntekter og utgifter knyttet til kjernevirksomheten, budsjetteres og fastsettes aktuelle tiltak. Utkast til hjelpeskjema i denne sammenheng ligger vedlagt. Dette er ment å være et dynamisk dokument og er pr. dd ikke ferdigstilt. Det er i det videre arbeidet nødvendig at ledelse på alle nivå, instituttråd og tillitsvalgte involveres i utarbeidelse av detaljert prosess- og tidsplan for oppfølging og forventet effekt av aktuelle tiltak. Nærmere beskrivelser av slike planer må forelegges styret for endelig beslutning

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder

Saksbehandler seniorrådgiver Sonja Skoglund

Vedlegg: 2024 – 2030 Innsatsområder strategisk økonomitiltak - under arbeid

AKTIVITET	MULIG INNTEKTSKILDE	MULIG KOSTNADSREDUKSJON	Utviklingstrekk 2019-2022
Utdanning			
	Etablere fleksible årsstudier/ studietilbud som gjør det mulig å ta opp mange studenter samtidig.	Mulighet for mer felles teori-undervisning på tvers av studie-program og eller instituttene?	Studiepoengproduksjon Antall studieplasser 2019 - 2022
	UiTs gjennomgang av studieprogramporteføljen følges opp ved UMAK med analyse knyttet til studiepoengproduksjon ulike studieprogram og se nærmere mulige grep for økt resultatuttelling	Ta ned undervisningsomfang i endel emner (gir lavere lønnskostander)?	
Forskning/KU			
	Etablere budsjettprinsipper for «Små» prosjekter som tar høyde for reelle kostander		
	Oppdatere satser TDI – kostnader til bruk i eksterne prosjekter (lab, konsertsal og spesialrom mm)		
	Metodikk for budsjettering av små og store prosjekter gjennomgås, der grunnlag og prinsipper for reelle kostnader knyttet til bygg, infrastruktur og administrasjon sikres ivarettatt.		
	Flere registreringer i Cristin		Sette inn tall for publisering 2019-2020-2021-2022
	Forventet eksterne inntekter tilsvarende 25% - hvordan?		Sette inn tall for eksterne inntekter 2019-2020-2021-2022
Formidling /publikum			
Billetter	I 2021 ble billettsystemet endret, slik at barn opp til 18 år har gratis inngang, mens sats for voksenbilletter ble økt med 42%. Forventet nettoeffekt av denne endringen ble i sak 4/21	Redusere åpningstider?	Sette inn tall biltettinntekter 2019-2020-2021-2022

	<p>anslått å gi en samlet inntektsøkning i billettinntekter på 32%.</p> <p>Pr 2022 er nettoøkning i billettinntekter 19% fra 2019.</p> <p>Andre tiltak?</p> <p>Justere priser for grupper?</p> <p>Flere grupper inn?</p>		
Utstillinger	<p>Pr dd er bevilgninger til utstillinger i hovedsak delvis finansiert over strategiske midler fra UiT.</p> <p>Få på plass faste bevilgninger fra UiT internt?</p>	Ta ned utskiftningstakt for en periode?	
	Styrke systematisk bruk av vitenskapelige ansattes faglig ledelse og oppfølging		
Butikk	<p>Mye av driften ved museene er tilknyttet arrangementer som ikke genererer inntekter. Dette innebærer at kostnadene for drift øker med økt publikumsomsetning, uten at billettinntektene øker tilsvarende. Økt salg fra museumsbutikkene vil derfor kunne være viktig bidrag til økte salgsinntekter.</p> <p>Hvordan?</p>		<p>Sette inn tall for salgsinntekter 2019-2020-2021-2022</p> <p>Salgsinntekter butikk 2019 sammenlignet med 2022 viser en negativ utvikling med kr. 171 464. Av den grunn er det viktig at pågående arbeid og konkrete tiltak knyttet til satsning på økt salg i museumsbutikkene intensiveres</p>
	Nettbutikk?		
Kafe	Flere arrangementer med servering?		
Forvaltning			
	Arkeologiske prosjekter legges med formidlingskostnad		
	Utarbeide rutiner som sikrer at etterarbeid utføres innen prosjektperioden		Tall for etterslep?
Øvrig handlingsrom			
Reiser		Mindre reiseaktivitet generelt	Sette inn tall for reiseaktivitet ordinær drift

			2019-2020-2021-2022
		Reiseavtaler reiselærere	Sette inn tall for reiseaktivitet ordinær drift reiselærere 2019-2020-2021-2022
Lønn	Ordninger som sørger for at stipendater utekamineres på normert tid.	Vurdere stillingsstopp nye stillinger inntil videre. Ytterligere grep kan være stillingsstopp både i vakanser og ved vikarbehov.	Vi hadde et regnestykke på kostander ved forsinkelser stipendater? Sette inn tall for lønn ordinær drift 2019-2020-2021-2022 DBH antall ansatte – utvikling?
Grøntareal	UMAK administrerer UiTs Grøntarealer (økonomi og personal). Opprette ny avtale som tar høyde for reelle administrative kostnader.		Inntill 80 timer adm i dagens avtale
Husleie		Redusere arealer? Lagerplass?	Sette inn tall for husleie 2019-2020-2021-2022

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	13.06.2023	10/23

Fastsetting av opptaksreglement for Master in Landscape architecture 2023

Innstilling til vedtak:

Opptaksreglement for studieprogrammet Master in Landscape architecture godkjennes.

Bakgrunn:

Opptakskravene til Landscape architecture – master ble endret høsten 2022. Som en følge av dette må det fastsettes opptaksreglement for programmet. Reglementet er i tråd med gjeldende opptaksreglement for UiT som nå ikke setter spesifikke krav til opptakskomiteens sammensetning.

Reglementet er også i henhold til enheter/funksjoner ved UMAK.

Lena Aarekol
direktør
—
lena.aarekol@uit.no

Kristin Lagesen
assisterende seksjonsleder
—
kristin.lagesen@uit.no
77 64 61 00

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

**Opptaksreglement for Master in Landscape Architecture,
Kunstakademiet, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
(UMAK), UiT Norges arktiske universitet (UiT)**

Fastsatt av styret ved UMAK xx.xx.2023

1. Virkeområde

Opptaksreglementet gjelder for opptak til Master in Landscape Architecture ved Kunstakademiet, UMAK, UiT.

2. Kvalifikasjonsgrunnlag

For opptak kreves, i henhold til forskrift om opptak til høyere utdanning:

- Bachelor's degree (180 ETCS) in landscape architecture or equivalent
- A portfolio documenting landscape architectural work
- Proof of English proficiency

In addition, we recommend that applicants have:

- Prior knowledge of ecology
- Prior knowledge and experience with urban planning
- Prior experience with the use of CAD and GIS

3. Portfolio

The portfolio should meet the following criteria:

- Contain 6-8 examples of landscape architectural work (research + design)
- Accompany each example by a written explanation/reflection (100-200 words)
- Indicate whether the work is done individually or as group work
- Submit the portfolio as a single PDF-file (maximum 80 MB)

4. Vurdering av søkerne

Opptakskomiteen vurderer om portfolioen er godkjent.

The assessment of the portfolio gives emphasis to:

- The ability to read and investigate a specific landscape
- An understanding and sensibility toward landscape dynamics
- Conceptual thinking and design development
- The ability to design landscapes at various scales
- Good communication skills graphically and in writing

5. Opptakskomiteé

Opptakskomiteen oppnevnes hvert år av UMAKs direktør. Kjønnnsbalanse skal etterstrebes.

Komiteens sammensetning:

- Instituttleder eller den hen bemyndiger oppnevnes som opptakskomiteens leder
- 3 faglige medlemmer med vararepresentanter
- 2 masterstudenter med vararepresentant

Studentene har rett til å møte med ytterligere en representant med tale- og forslagsrett.

Fakultetsledelsen kan møte med en representant, med tale- og forslagsrett.

En representant fra administrasjonen deltar som referent, og har ikke stemmerett.

6. Rangering av søkerne

Opptakskomiteen rangerer søkerne i henhold til forskrift om opptak-til høyere utdanning, kap.7.

Vedlegg: Informasjon om arbeidsflyten i opptaksarbeidet

1. Søknader mottatt UiT. Ev. manglende dokumentasjon etterspørres.
2. Opptakskontoret oversender alle portefolier til Kunstakademiet
3. Før endelig rangering fastsettes gjennomgår administrasjonen og fellestjenesten for opptak den formelle kvalifikasjonen til søkerne som ikke fyller de formelle opptakskrav med sikte på ev. vurdering om opptak i medhold av § 3-6 i Forskrift om opptak til høyere utdanning.
4. Opptakskomiteen vurderer alle portefoliene og rangerer. Rangeringen oversendes opptakskontoret.
5. Opptakskontoret vurderer formell kompetanse for søkere som er rangert.
6. Når all formell opptaksinformasjon/dokumentasjon foreligger, og søkere som ikke har godkjent formell kompetanse er strøket fra opptakskomiteens rangeringsliste, sender opptakskontoret ut brev med tilbud om studieplass i h.h.t. rangert liste

Orienteringssaker
OS 8/23 Årsregnskap 2022 2022/5528

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	13.06.2023	8/23

Årsregnskap 2022 UMAK

Status og bakgrunn:

Regnskapsåret 2022 har i stor grad vært preget av overgang til ny økonomimodell og nytt økonomi- og lønssystem. Avvikene mellom budsjett og regnskap henger i stor grad sammen med ny kontoplan samt nye føringsprinsipper i det nye systemet, sammenlignet med tidligere år. På sikt skal dette systemet føre til tidsbesparende prosesser, men forutsetter at kravet til god budsjettkvalitet blir enda viktigere enn tidligere. Vi har brukt mye tid på å forstå sammenhengene og tilpasse oss systemet. Det er gjennomført løpende kvalitetssikring av budsjettene gjennom året, i takt med kjente endringer og forventet utvikling for 2022, slik at regnskapet tar høyde for forventet aktivitet i budsjettet til enhver tid.

Budsjettkrav om et balansert budsjett var en forutsetning for at rektor ville godkjenne budsjettet i 2022. Budsjettet ble dermed lagt med hovedfordeling som ramme, samt tilgjengelige midler på øremerket aktivitet (avsetninger). Siden summen av avsetninger for UMAK var negativ ved begynnelsen av året, har butikkinntekter og nettobidraget fra eksterne prosjekter vært viktig for å balansere den totale økonomien til enheten i 2022.

Tabellene viser samlet resultat for 2022 for UMAK, samt resultat for hver enhet på ordinær drift. Vi fremstiller også utvikling av inntektene knyttet til formidlingsvirksomheten og avslutter rapporten med en gjennomgang av økonomien knyttet til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA).

Vedlegg 3 inneholder en begrepsliste utarbeidet av seksjonen for økonomi og innkjøp, med sentrale begreper som benyttes i rapporten.

Inntekt har negativt fortegn, mens kostnad har positivt fortegn. Resultat med positivt fortegn viser dermed et merforbruk, mens et resultat med negativt fortegn angir mindreforbruk.

Avvik består av budsjett minus regnskap. Negativt avvik viser merforbruk i forhold til budsjett, mens et positivt avvik viser et mindreforbruk.

Bevilgningsøkonomien (BEV) totalt

Samlet sett hadde UMAKs bevilgningsøkonomi et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 13,7 mill. mot budsjettert mindreforbruk på kr 9,9 mill. Dette er et positivt avvik på kr 3,8 mill. Årsaken til avvikene er mange og sammensatte.

Inntekten i klasse 3 viser alle tildelinger som kommer over statsbudsjettet; generell- og spesiell basis, resultatmidler, tildeling over strategisk fond og rekrutteringstildelinger, samt alle inntekter fra butikk- og varesalg. Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA-økonomien) er holdt utenfor. Inntektene for billett- og varesalg ble høyere enn forventet, også etter justering av budsjett i august. Det er et merforbruk på varekjøp og lønn i kontoklasse 4 og 5, men store mindreforbruk på driftskostnader som forbruks- og undervisningsmateriell, og reisekostnader i klasse 6 og 7 balanserer dette.

UMAKs samlede bevilgning:

(tall i hele 1000)

TOTAL BEVILGNING (ekskl. FiK)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-151 216	-146 656	4 561
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	1 515	780	-735
5 - Lønnskostnad	111 485	109 786	-1 699
6 - Annen driftskostnad	16 564	20 797	4 233
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	6 146	7 875	1 728
9 - Interne transaksjoner	1 768	-2 488	-4 256
Sum total	-13 738	-9 906	3 833

Tabell 1

Siden virksomhetsoverdragelsen av Filmkunstskolen i Kabelvåg (FiK) ikke var gjennomført og innplassert før 3. tertial, har vi for 1. og 2. tertial ikke inkludert disse tallene i regnskapsrapportene gjennom året. Kostnadene er heller ikke fullbudsjettet for, og det er vanskelig å fremstille sammenlignbare tall som inkluderer denne enheten for 2022. Dermed er de ikke med i denne rapporten. Total bevilgning (BEV) inklusiv FiK viser et resultat som er kr 0,9 mill. lavere, med kr 12,84 mill. i mindreforbruk. Dette betyr at FiK ved utgangen av året har en negativ avsetning på kr 0,9 mill, men det er betydelig lavere enn forventet. Årsaken skyldes at enheten fikk finansiert flere innkjøp av investeringer og drift som gjaldt for budsjettåret 2022, av Nordland Fylkeskommune, før virksomhetsoverdragelsen var gjennomført. I vedlegg 2 viser tabellen oversikt over Total bevilgning inkl. FiK.

Den ordinære driften for UMAK 2022 var slik:

(tall i hele 1000)

ORDINÆR DRIFT hele UMAK ekskl FiK	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-126 267	-123 034	3 233
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	1 515	780	-735
5 - Lønnskostnad	96 980	93 364	-3 616
6 - Annen driftskostnad	10 990	10 985	-5
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	4 475	5 241	766
9 - Interne transaksjoner	1 909	-836	-2 745
Sum total	-10 397	-13 501	-3 104

Tabell 2

I 2022 viser regnskapet et positivt resultat på ordinær drift på kr 10,4 mill. mot et budsjettert mindreforbruk på kr 13,5 mill. Årsaken til at resultatet er kr 3,1 mill lavere enn forventet er fordi alle kontoklasser viser et merforbruk, bortsett fra kontoklasse 7, der samlede reisekostnader ved enheten og kostnader for Musit ble lavere enn i budsjett. I tillegg til dette mindreforbruket er inntekten kr 3,2 mill høyere enn budsjettert, slik at deler av merforbruket på ordinær drift balanseres. Det er verdt å følge utvikling på kostnadssida på ordinært drift nøye. Med stadige rammekutt er det denne delen av virksomheten som blir påvirket fremover, med en situasjon der hovedbevilgninga ikke nødvendigvis vil være stor nok til å balansere kostnadene. UMAK har siden 2020 hatt en betydelig nettoinntekt fra eksterne økonomien som i stor grad dekker kostnader på ordinær drift ved Universitetsmuseet, men denne inntekten er forventet å gå ned de kommende årene grunnet avslutning av flere store prosjekter.

Avvik for hver kontoklasse blir forklart nærmere per enhet nedenfor.

Resultatet på ordinær drift pr. enhet

Administrasjonen

(tall i hele 1000)

ADMINISTRASJONEN	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-25 042	-24 853	188
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelse	765	520	-245
5 - Lønnskostnad	22 720	21 812	-909
6 - Annen driftskostnad	3 755	3 894	139
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	418	670	252
9 - Interne transaksjoner	-2 175	-1 782	393
Sum total	442	261	-181

Tabell 3

Administrasjonen består av enhetene *ledelse/stab* og *seksjon for forskning, utdanning og formidling* (FUF). Salgs- og driftsinntekt ble kr 0,19 mill. bedre enn forventet fordi billett- og varesalg var kr 0,5 mill. høyere enn budsjett. Samtidig var deler av salgsinntektene vedrørende Ottar-abonnementer, kantine og skoletjenesten noe lavere enn i budsjett. Det har i 2022 vært høyere vare- og lønnskostnader, mens driftskostnader og interne transaksjoner viser mindreforbruk. Administrasjonen har samlet et negativt resultat på kr 442 000 mot et budsjettert merforbruk på kr 261 000 i 2022.

Kunstakademiet (KA)

(tall i hele 1000)

KUNSTAKADEMIET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-10 955	-10 760	194
5 - Lønnskostnad	9 044	6 947	-2 096
6 - Annen driftskostnad	1 687	1 821	133
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	693	700	7
9 - Interne transaksjoner	-794	1 300	2 094
Sum total	-324	8	333

Tabell 4

De største avvikene finner vi i klasse 5, der lønnskostnadene totalt sett viser et merforbruk på kr 2,1 mill. Dette skyldes delvis trippelopptaket på Forfatterstudiet, men også ekstra bemanning på Samtidskunst i 2022. Situasjonen vil se bedre ut neste år, da KA får en ekstra engangstildeling på kr 1,9 mill. for å dekke de økte kostnadene til opptaket på forfatterstudiet. Perioden ender med et noe bedre resultat enn forventet. Dette er fordi investeringer vedrørende ombygging av verksteder er utsatt, inntekter i klasse 3 er litt høyere enn antatt, samt mindreforbruk på driftskostnadene i klasse 6 og 7. Dermed ender Kunstakademiet med et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 324 000, mot et budsjettert merforbruk på kr 8000.

Musikkonservatoriet (MK)

(tall i hele 1000)

MUSIKKONSERVATORIET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-27 727	-27 809	-82
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelse	35	0	-35
5 - Lønnskostnad	30 710	31 006	297
6 - Annen driftskostnad	2 497	2 285	-212
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	1 586	1 500	-86
9 - Interne transaksjoner	-7 025	-8 651	-1 626
Sum total	75	-1 669	-1 744

Tabell 5

Musikkonservatoriet endte 2022 med et negativt resultat på kr 75 000. Lavere lønnskostnader i klasse 5 med kr 0,3 mill. balanseres mot høyere driftskostnader i klasse 6 med kr 0,2 mill. Dette avviket oppsto fordi pianostemming var lagt på lønnsbudsjettet, men ble belastet på salg av tjeneste i klasse 6.

For 2022 ble 5,0 mill. av de utestående midlene fra Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) overført, slik at resultatet er nesten i balanse ved utgangen av året.

Universitetsmuseet (UM)

(tall i hele 1000)

UNIVERSITETSMUSEET	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-31 309	-28 124	3 185
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelse	715	260	-455
5 - Lønnskostnad	34 506	33 700	-806
6 - Annen driftskostnad	2 774	2 710	-64
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	1 778	2 371	593
9 - Interne transaksjoner	-13 611	-17 217	-3 606
Sum total	-5 146	-6 300	-1 153

Tabell 6

Instituttet Universitetsmuseet (UM) består av enhetene Universitetsmuseet, Polarmuseet og Botanisk hage, og har for 2022 et litt lavere resultat enn det som lå i budsjett. Hovedårsaken er et betydelig merforbruk i lønnskostander i klasse 5, og kommer av nyansatt som ikke lå i budsjett ved begynnelsen av året, samt noe engasjert personale. Lønnsoppgjøret ble også endel høyere enn satsen for lønnsvekst som ligger i budsjett, slik at det også oppsto flere avvik her.

Varekostnaden er også høyere enn i budsjett, noe som henger sammen med økt salg. Merforbruket totalt balanseres delvis av at salgsinntektene på Polarmuseet ble høyere enn forventet, selv etter oppjustering av budsjettet i august. Driftskostnadene i klasse 7 ble også kr 0,6 mill. lavere enn budsjett. Dette fordi Musit-kostnaden ble lavere enn i budsjett, samt at reiseaktiviteten ikke tok seg opp til normalnivå for 2022.

Videre er nettobidraget, dvs. størrelsen på frikjøp og egeninnsats, noe lavere enn i budsjett. Som vi i tidligere rapporter har vært inne på, er det vanskeligere å estimere dette tallet i nytt system, da kontraktsbeløp skal være lik den avtalte prosjekttildeling fra finansieringskilden. Dermed er BOA-inntekten lagt kunstig høyt i forhold til det vi vet virkeligheten vil bli. Det er satt ned lokale forvaltningsgrupper ved UiT slik at det på tvers av organisasjonen gjøres et arbeid med å øke kompetansen og systemforståelsen etter BOTT-gjennomføringen. Vi antar at økt forståelse for verktøyet vil bidra til at nettobidraget på sikt blir lettere å estimere.

Endringer i billett- og butikkinntekter

(tall i hele 1000)

Butikkinntekter	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
41021100 - FUF (Universitetsmuseet)	-2 570	-2 060	510
41150500 - Polarmuseet	-5 333	-4 600	733
41150600 - Botanisk hage	-189	-150	39
Sum total	-8 091	-6 810	1 281

Tabell 7

Inntektene for billetter og varesalg økte gjennom hele 2022. Opprinnelig var de samlede billett- og butikkinntektene for UMAK 2022 budsjettet med kr 4,5 mill. men ble i august justert opp i forbindelse med kvalitetssikringsarbeidet av budsjettet. Oppjustert budsjettall ble kr 6,8 mill. mens regnskapstallene for 2022 endte på nærmere kr 8,1 mill. Økningen gjelder hovedsakelig Polarmuseet, som i fortsettelsen av året har hatt gode besøkstall.

Avsetninger i bevilgningsøkonomien:

(tall i hele 1000)

Avsetninger BEV				
Prosjekt	Aktivitet	IB	Regnskap	UB 2022
460 100	Forskning	-218	23	-194
460 101	Annuum	-1 039	-61	-1 100
460 102	Stipendiater UMAK	-7 815	159	-7 656
460 104	Aurora Centre ArcEcoGen		-3 668	-3 668
460 200	Utstillinger og formidling	-899	-179	-1 078
460 300	Utdanning og studier	-11 920	3 275	-8 645
460 500	Organisasjon og drift	-1 527	-1 594	-3 121
460 502	Investeringer	-2 275	-1 486	-3 760
	Sum Øremerket aktivitet	-25 692	-3 530	-29 222
100 000	Sum Ordinær drift	28 801	-10 397	18 404
Sum avsetninger BEV		3 108	-13 927	-10 819

Tabell 8

Tabell 8 viser resultat øremerket aktivitet ved UMAK. Ved inngangen av året hadde vi negative avsetninger på kr 3,1 mill. Med mindreforbruk både på den øremerkede aktiviteten og på ordinær drift, ender periodens resultat på kr 13,9 mill. i overskudd. Dette fører til at UMAK ved utgangen av perioden har kr 10,8 mill. i positive avsetninger.

BOA-økonomien

(tall i hele 1000)

BOA	Regnskap	budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-42 563	-72 202	-29 640
5 - Lønnskostnad	16 850	13 679	-3 170
6 - Annen driftskostnad	7 107	28 660	21 554
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	6 202	10 691	4 489
8 - Finanspost, resultat og avregninger	-3 376		3 376
9 - Interne transaksjoner	15 781	19 172	3 391
Sum total	0	0	0

Tabell 9

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) har hatt betydelig lavere inntekt enn budsjettet i perioden. Årsaken er forklart nærmere under avsnittet om Universitetsmuseet, og skyldes altså at inntekt i klasse 3 er summen av alle kontraktsbeløpene i prosjektporteføljen, noe som er urealistisk høyt.

Økte lønnskostnader i klasse 5, balanserer mot mindreforbruk for frikjøp av ansatte (lønn) i klasse 9. Driftskostnadene har på samme måte som inntektene et urealistisk høyt budsjett, ettersom budsjett skal legges i balanse, og overheaden blitt budsjettet inn her.

Nettobidraget

(tall i hele 1000)

Nettobidrag	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
41010000 - Ledelse og stab UMAK	-1 008	-986	23
41021100 - FUF	305	300	-5
41130000 - Kunstakademiet	18	17	-2
41140000 - Musikkonservatoriet	-1 386	-1 751	-366
4115* - Universitetsmuseet, Polarmuseet og Botanisk Hage	-11 635	-13 185	-1 550
Sum total	-13 706	-15 605	-1 899

Tabell 10

Nettobidraget viser samspillet mellom BOA-økonomien og BEV-økonomien. Stillingsandeler av faste ansatte som ligger i lønnsbudsjettet frikjøpes, samt at det beregnes indirekte kostnader for disse stillingene etter standardsatser. Dette føres som en inntekt i bevilgningsøkonomien. Samtidig føres det egeninnsats inn i prosjektene for deler av disse kostnadene, som er en kostnad i bevilgningsøkonomien. Nettobidraget viser hvor mye vi «tjener» på BOA-økonomien ut fra disse parameterne.

Tabellen viser at UMAK har et nettobidrag på ordinær drift i BEV på kr 13,7 mill. i 2022. Dette er kr 1,9 mill. lavere enn budsjett. Det er fortsatt stor usikkerhet knyttet til realiteten i prosjektbudsjettene. Dette er noe som må arbeides videre med fram mot årsavslutningen – ettersom det påvirker nettobidraget.

Kommentarer og fremtidsutsikter:

Som kjent jobbes det i alle deler av virksomheten for å få god oversikt over den økonomiske situasjonen. De økonomiske fremtidsutsiktene med trangere rammer og stadig kutt i bevilgning, fører til en utfordrende situasjon der aktivitetsnivå må tilpasses de økonomiske rammene. Det er det igangsatt prosesser for å vurdere mulighet for økt handlingsrom ved å redusere kostnader og øke inntektene ved UMAK.

Lena Aarekol
direktør

—

Anne Aagaard
administrativ leder

—

Saksbehandler: Seniorrådgiver Sonja

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 2**Total Bevilgning – hele UMAK samlet**

(tall i hele 1000)

TOTAL BEVILGNING (inkl. FiK)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3 - Salgs- og driftsinntekt	-157 075	-146 656	10 420
4 - Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	1 515	780	-735
5 - Lønnskostnad	116 932	112 156	-4 776
6 - Annen driftskostnad	17 275	20 797	3 522
7 - Annen driftskostnad, fortsettelse	6 681	7 925	1 244
9 - Interne transaksjoner	1 834	-2 488	-4 322
Sum total	-12 838	-7 486	5 352

Tabell 1

Total bevilgning inklusiv FiK, viser et resultat som er kr 0,9 mill. lavere enn tabell 1 i saksfremlegget.

Begrepsliste økonomirapportering

I denne begrepslisten er de mest sentrale begrepene som benyttes i økonomirapporteringen definert. Listen oppdateres med relevante begreper ved hver rapportering og kan benyttes som et oppslagsverk ved behov.

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

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

ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:
13.06.2023

Sak:
9/23

UMAK Intern fordeling nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger med oppstart 2024

Bakgrunn

Universitetstyret vedtok i sak 27/21 følgende foreløpige fordeling av nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger med oppstart i 2024:

	Andel av stillinger	Antall stillinger
Helsefak	28,1 %	20
NT-fak	25,2 %	18
HSL-fak	17,4 %	12
BFE-fak	14,7 %	10
Jurfak	2,4 %	2
IVT-fak	6,2 %	4
UMAK	6,0 %	4
Totalt		70

UiT åpner for at inntil 10% av stipendiatstillingen kan omgjøres til postdoktor stillinger. Av UMAKs tildelte stillinger har direktøren besluttet å gi mulighet for at en av de fire stipendiatstillingene kan benyttes til postdoktor-stipend med oppstart i 2024. Antallet stipendiater ved UMAK innebærer dermed at det ikke vil bli omgjort stipendiatstillinger til post.doc neste år, for jevne ut tildeling i forhold til prosenttall. Stipendiatstillingene er av fire års varighet og postdoktor stillinger for 3 år. Stipendiater som tas opp ved HSLF vil følge dette fakultetets pilotprosjekt med fordelingen 3+1 år. Det innebærer at stipendiater vil bli ansatt for 3 års stipendiatperiode, deretter ha mulighet for å søke om et fjerde år med pliktarbeid når avhandlingen er levert.

Forskningsgruppene ved UMAK ble invitert til å spille inn forslag til stipendiat og postdoktorstillinger med finansieringsstart i 2024. Det kom til sammen seks søknader innen fristen fra fire av UMAKs forskningsgrupper. Søknadene ble diskutert i UMAKs ledergruppe 16.05.2023, Vurderingskriterier fremgår av vedlagte søknadsskjema. Direktør har besluttet følgende fordeling av stillingene:

Forskningsgruppe	Søknad stipendiat	Søknad postdok	Tildelt stipendiat	Tildelt postdok
ArcArc	1		1	
InOvation	1		1	
NatSciCol	1	1	1	
Samforsk	1	1		1

Endelig tildeling av stillinger forutsetter at utlysningstekst er klar innen 8. juni og at stillingen lyses ut innen 1. september 2023.

Lena Aarekol
direktør

Anne Aagaard
administrativ leder
—
anne.aagaard@uit.no
77 66 05 70

Vedlegg: Skjema innspill fordeling rekrutteringsstillinger

Innspill til fordeling av ph.d.-stipend og postdoktor-stipend med oppstart i 2024

UMAK inviterer forskningsgruppene til å spille inn forslag til stipendiatstillinger med finansieringsstart i 2024. Innspillene leveres innen 11. mai 2023. Det forutsettes at utlysningstekst er klar innen 8. juni og at stillingen lyses ut innen 1. september 2023. Stipendiaten skal tilsettes fra 1. januar 2024.

Vi ber om kortfattede, godt opplyste innspill, som sendes på vedlagte skjema til direktør Lena Aarekol lena.aarekol@uit.no og visedirektør Anita Maurstad anita.maurstad@uit.no

Det kan søkes om både ph.d.-stipend og postdoktor-stipend, eller enten ph.d.-stipend eller postdoktor-stipend. UMAK har fire ph.d.-stipend å tildele, hvorav ett kan omgjøres til postdoktor-stipend. Ph.d.-stipendene har fire års varighet og postdoktor-stipendet tre.

Vedlagte skjema benyttes for begge typer søknader.

Følgende vurderingskriterier vil bli lagt til grunn ved prioritering:

Forskningsområde, problemstillinger og tilknytning til doktorgrads-program ved UiT

Innspillene må konkretisere hvilket fagfelt stipendiaten skal arbeide på, samt redegjøre for relevant(e) problemstillinger for stipendiat-prosjektet. Planlagt tilknytning til doktorgradsprogram ved UiT, samt hvorvidt prosjektet er diskutert med eksterne veiledere ved UiT er også ønskelig informasjon.

Faglig forankring

Problemstillingens relevans for pågående forskning ved den enhet stipendiaten skal tilknyttes redegjøres for, herunder hvordan stipendiaten inngår i det forskningsmiljø som søker stipendiatstillingen. Gjennomstrømningsgrad for tidligere ph.d.-stipendiater redegjøres for, samt miljøets arbeid med og planer for ekstern finansiering av forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid. For ph.d.-stipend er det særlig viktig at søknaden konkretiserer hva stipendiaten skal jobbe med.

Veiledning

Det må opplyses om hvem ved UMAK som skal veilede stipendiaten. Det opplyses også om vedkommende har veilederkurs.

Rekrutteringsgrunnlag

Hvis kjent, redegjøres det for rekrutteringsgrunnlaget for stillingen.

Prosjekt-tittel	
Forsknings-område, problem-stillinger og tilknytning til doktorgrads-program ved UiT	
Faglig forankring	
Veiledning	
Rekrutterings-grunnlag	

ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Møtedato: 13.06.2023
Sak: 10/23

2023 Oppfølging av UiTs HMS- og SoB-rapport ved UMAK

Bakgrunn

Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 ved UiT, med prioriteringer for 2023, ble behandlet av Universitetsstyret i møtet 23. mars 2023 (S 14/23). Rapporten ligger som vedlegg i denne saken.

Universitetsstyret 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

Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2023

Som det går frem av rapportens del 4 vedtok universitetsstyret at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2023:

HMS:

1. Fokus på sykefravær og mulige tiltak.
2. 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.
3. 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.
4. Ledere skal sammen sine medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner

for arbeidsmiljøutvikling etter arbeidsmiljø- og arbeidsklima-undersøkelsen (ARK) i 2020-2021 samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2023-2024.

5. Fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier skal gjennomføre årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved samtlige underliggende enheter.

SoB:

6. Følge opp styrets beslutning vedrørende organisering av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern.
7. 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 UMAK

1. Sykefravær

Sykefraværet ved UMAK var i 2022 på 5,2% og i hovedsak knyttet til alvorlig sykdom, samt kroniske lidelser. For øvrig knyttes en del sykefravær til stipendiatstillinger. Som det går frem av rapporten ble det ved UMAK i 2022 igangsatt felles samlinger hvert semester i forsøk på å styrke arbeidsmiljøet for denne ansattegruppen. Det er for tidlige å konkludere om dette har hatt effekt på egenmeldt og sykemeldt fravær.

2. Utvikle samarbeid mellom verneombud og ledelse

UMAK er organisert i fire verneområder, med ett hovedverneombud (HVO) og tre verneombud (VO). Etter at Filmkunstskolen i Kabelvåg (FiK) ble lagt til Kunstakademiet (KA), ble FiK opprettet som det fjerde verneområdet. Det arbeides aktivt og løpende med å styrke verneombudenes rolle og betydning i organisasjonen.

Ledelsen og hovedverneombud (HVO) er enige om at ett nytt og viktig tiltak fremover er at årlige møter mellom verneombudene og ledelsen både på nivå 2 (HVO og stab) og nivå 3 (VO og instituttledere/husansvarlige). Møtepunktene planfestes i UMAKS årshjul. Møtene skal ha fast agenda og protokollføres. Målet er å styrke verneombudenes mulighet til involvering og samtidig styrke det systematiske HMS og SoB-arbeidet ved UMAK. Det vil være naturlig å koble mål, funn og resultater fra de årlige vernerundene som planmessig gjennomføres ved UMAK, til oppfølging på disse nye, regulære møtearenaene. De årlige vernerundene på alle UMAKs verneområder gjennomføres for øvrig som et samarbeid mellom instituttledere/husansvarlige og verneombud, støttet av bedriftshelsetjenesten HEMIS.

Verneombudene vil dessuten bli tett involvert i hele prosessen når ny arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) gjennomføres høsten 2023. Dette bidrar til styrket rolleforståelse, og synliggjør kompetanse, ressurser og potensialet som ligger i verneombudsfunksjonen.

3. UiTs avvikssystem

Nivå 1 har i 2023, etter initiativ fra UMAK, gjennomført nødvendig lederopplæring i avvikssystemet. Rolleavklaring og sterkere integrering av avvikssystemet i daglig drift er målsetning, og det registreres at avvik i større grad løses på riktig nivå nå. Alle ledere på UMAK skal informere om avvikssystemet på egen enhet og regelmessig poengtere at det å melde og behandle avvik er en løpende del av daglig drift. De ansatte melder beklageligvis fremdeles at portalen hvor UiT har lokalisert avvikssystemet ikke er enkel å finne. I 2021 ble det meldt 4 avvik, i 2022 ble det meldt 6, og hittil i 2023 er det meldt 3 avvik i systemet. På generell basis antar UiT at avvik underrapporteres. Avvikssystemet er komplekst. UMAK har derfor utarbeidet et flyt-skjema for å tydeliggjøre roller, forenkle saksgang og forsterke implementering. Flytskjemaet er også tatt i bruk på UiTs øvrige fakultet.

Alvorlighetsgrad og kompleksitet, og med det behov for ressurser, varierer ganske mye i avvikene som meldes. Noen er små og enkle. Andre avvik er komplekse, og krever både tverrsektorielt samarbeid og bygningsmessige inngrep. De blir ofte både tids-, arbeids- og kostnadskrevende å løse. Bygningsmassen Universitetsmuseet er lokalisert i må nevnes spesielt. Deler av den er gammel og har markante etterslep på vedlikeholdssiden. Dette gir dessverre større potensiale for ressurskrevende avvik. UMAK arbeider derfor med å styrke samspillet med Avdeling for bygg og anlegg (BEA) for forebygging av mulige avvik og mer effektiv resultatoppnåelse mht avviksløsning. Faste møtepunkter, med fastsatt struktur som er utarbeidet i fellesskap mellom BEA og UMAK, blir i denne forbindelse et viktig redskap fremover. UMAK vil fortsette å jobbe aktivt med innpassing av avvikssystemet UiT har innført.

4. Tiltak fra ARK undersøkelsen 2021, samt forberedelser til ARK-undersøkelse 2023

Tiltak fra 2021 har vært fulgt opp ved UMAK.

UMAK deltar i det forberedende arbeidet til ny runde med ARK-undersøkelsen i 2023 med to prosessledere. Verneombud involveres løpende (jf. pkt 2, over). ARK-undersøkelsen vil bli tematisert på ledermøter.

5. Årlig oppfølging av farlig avfall

Farlig avfall (kjemisk og evt biologisk) finnes på UM (flere lokaliteter) og på KA (som også involverer FUF). Eiendomsspar ivaretar som huseier egen avfallhåndteringsordning på Kunstakademiet, samt at Nordland fylkeskommune ivaretar ordninger for håndtering av FIKs avfall. Ved UM er det pr. d.d ikke fastsatt hvem som skal være UiTs lokale avfallskontakt.

6. Revisjon av ledelsessystem for sikkerhet, beredskap og personvern ved UiT

UiT har revidert beredskapsplanverket. Lokal beredskapsgruppe (LBG) skal drøfte revisjonen i eget møte. I tillegg er revisjonsdokumentet sendt ut til alle ledere ved UMAK på e-post. Lederne har, som ledd i å styrke bevissthet og kunnskap om beredskaps- og krisehåndtering på nivå 3, ansvar for å orientere om revisjonen på egen enhet.

Som ledd i videreutvikling av beredskapskompetansen ved UMAK er det i tillegg utviklet et tett samarbeid med politiet og bedriftshelsetjenesten HEMIS for 2023 og 2024. Prosjektskisse ligger vedlagt.

7. Etablere felles øvelsesplan for krise- og beredskapsøvelser ved UiT

UMAK viser til UiTs revisjon av beredskapsplanverket i 2023 og avventer eventuelle utspill fra nivå 1.

8. Andre orienteringssaker

- a. *Samarbeidsplan HEMIS og UMAK*: UMAK og bedriftshelsetjenesten HEMIS har utformet en ny samarbeidsplan for perioden 2023-2024 (vedlagt). UMAK og HEMIS har etablert et gjensidig, godt og fruktbart samarbeid.
- b. *Videreutvikling av årshjul i Plandisc*: UMAK har etablert et digitalt årshjul i officeverktøyet *Plandisc*. Dette har vært ett av flere tiltak knyttet til oppfølging av ARK undersøkelsen i 2020 med sikte mot blant annet forbedret kommunikasjon ut i enheten. Årshjulet er nå etablert, og arbeidet med å videreutvikle dette som planleggingsverktøy for ledelsen vil løpe i 2023 og 2024.
- c. *Oppdatering av stoffkartoteket CHESS*: I forbindelse med nye krav til utforming av sikkerhetsdatablad i henhold til REACH-forordningen¹ har leverandører av kjemikalier i 2022 blitt pålagt å revidere sine datablader med ny informasjon. Virksomheter som oppbevarer og håndterer kjemikalier, må følge dette opp med oppdatering av sine datablad til nyere versjon. Ved UiT benyttes verktøyet CHESS til denne type registrering og alle fakulteter har fått frist til å oppdatere registreringene i løpet av 2023. Dette er et omfattende arbeid som UMAK, og de fleste andre fakultetene, har sett seg nødt til å bruke ekstra ressurser på. Arbeidet ved UMAK ventes ferdigstilt i løpet av juni 2023.
- d. *Generelle betraktninger*: Som rapportert i 2022 anser UMAK og Helsefak at UiT har et uforløst potensiale mht å utvikle *felles* løsninger som både rasjonaliserer og effektiviserer ressursbruken på HMS og SoB-feltet ved UiT. Tydelige fellesnevner på tvers av ulikheter som eksisterer mellom fakultetene løses mest rasjonelt, best og ikke minst mest ressurseffektivt via felles løsninger.

Andre generelle utfordringer ved UiT knyttes stadig til at ansatte opplever det krevende å finne informasjon (jf ePhorte 2021/5311). Søkbarheten er mangelfull, informasjonen som finnes er ikke nødvendigvis oppdatert, samt at det ofte er mangel på engelskspråklig informasjon (i alle former). Opplæringskomponenten for bruk av digitale verktøy/digital samhandling har også forbedringspotensiale. UMAK vil fortsette å jobbe med disse behovene fremover.

¹ Forskrift om registrering, vurdering, godkjenning og begrensning av kjemikalier (REACH-forskriften)

Styret inviteres til å gi innspill på rapporten, samt ovennevnte tiltak og oppfølgingsplaner ved UMAK.

Anne Aagaard

administrativ leder

—

Jan Henriksen

Seniorrådgiver

—

Vedlegg:

1. Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2022 ved UiT
2. Prosjektskisse – videreutvikling av beredskapskompetanse – et samarbeid mellom UMAK, Politiet og HEMIS
3. 2023 Samarbeidsplan HEMIS og UMAK

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

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

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

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

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

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

Hovedverneombudenes mål for 2023:

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

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

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

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

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

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

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

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

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

1.1.5 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2022 omfatter følgende:

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

Tabellen nedenfor viser antall kursdeltakere i perioden 2018-2022:

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

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

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

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

1.1.6 Sykefravær

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

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

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

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

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

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

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

Side 10 av 34

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

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

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Angitt under punkt 1.1.10 og 1.2.3.

1.1.7 Strålevern

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

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

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

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

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

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

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

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 utarbeidet en plakatt 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 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 kjemikaliet 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 tilbydereren som til slutt velges. UiT vil i løpet av 2023 gjøre en vurdering av om universitetet skal slutte seg til avtalen.

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

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

Side 23 av 34

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2023:

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

1.2.5 Måloppnåelse for 2022 og viktige utfordringer for 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Side 25 av 34

- Det er behov for et godt system for eksponeringsregister.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

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

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

2.1 SoB-organisatorisk

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

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

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

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

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

- Jurfak
- FAdm
- UB

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

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2022

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

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

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

Læringspunkter og anbefalinger er fulgt opp i revidert beredskapsplanverk.

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

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

Milepælene i arbeidet med utvidet ledelsessystem omfatter følgende:

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

Side 27 av 34

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

Område med behov for oppfølging i 2023:

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

2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap

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

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

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

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

2.2.2 Kriseøvelser

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

Området som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

- Følge opp tiltak etter kriseøvelsene i 2021

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

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

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

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2023:

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

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

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

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:

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

Oppfølgingen er beskrevet under punkt 2.2, 2.2.2 og 2.3.

Områder med behov for oppfølging i 2023:

- Omtalt under punkt 2.2

2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2023:

- Omtalt under punkt 2.2.2

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2022

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

Områdene som skulle følges opp i 2022 omfattet følgende:
HMS:

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

SoB:

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

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

Funn fra internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien er fulgt opp i tråd med anbefalinger fra internrevisor. Arbeidet i tiknytning 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.



2023-2024: Videreutvikling av beredskapskompetanse – UMAK, UiT

Et samarbeidprosjekt mellom UMAK, Troms Politidistrikt og BHT-HEMIS

Målsetting:

Beredskapskompetansen på UMAK videreutvikles for å gi linjeledere, ansatte og LBG (lokal beredskapsgruppe) reel og praktisk mulighet til å gjenkjenne problemsituasjoner, forstå nødetatenes måte å operere på, og aktivt kunne fylle egne roller før, under og etter «skarpe» beredskapssituasjoner (som trusler, vold, PLIVO (pågående livstruende vold)). Dette gjøres gjennom å utvikle følgende element i 2023 og 2024:

- **2023:**
 - **Beredskapsøvelse(r): For LBG:** (lokal beredskapsgruppe ved UMAK): Grunnlag utvikles. Mål: Gjennomføre tabletop-samøvelse med nødetatene, høst 2023.
 - Evalueres i etterkant.
 - **Objekter:**
 - **Objektbefaring(er):** *Oppstart.* Forbeholdes objekter hvor det er mye folk (ansatte/studenter/elever/publikum). Politiet vil måtte ha bistand av husansvarlig/instituttleder vernetjeneste(HVO/VO) og BEA/byggeier. Befaring er et vesentlig element mht å utvikle større forståelse for beredskapsbildet i egen organisasjon. Mange objekt, relativt omfattende arbeid. Kan måtte prolongeres inn i 2024.
 - **Objektplaner:** *Oppstart.* Forbeholdes objekter hvor det er mye folk (ansatte/studenter/elever/publikum). Politiet utarbeider og har eierskap. Hovedsakelig for politiets eget bruk. Forutsetter gjennomført objektbefaring. Må bistås av BEA/byggeier. Kan måtte prolongeres inn i 2024.
 - Det vil bli vurdert om det er hensiktsmessig at UMAK utarbeider en nedskalert versjon av Politiets objektplaner, når de er ferdige.
- **2024:**
 - **Øvelse: For ansatte ved UMAK:**
 - Politiet har utvikla et opplegg som tilbys ansatte (3*3 timer). Politiets erfaring er at det er de personene som står direkte i situasjonen som best kan «redde» den. De bør derfor få øve. Studenter øves ikke. Tidspunkt(er) fastsettes ila 2023, alternativt ila første halvdel 2024.
 - Evalueres i etterkant.
 - **Beredskapsøvelse(r): For LBG:** (lokal beredskapsgruppe ved UMAK): Grunnlag utvikles. Mål: Gjennomføre tabletop-samøvelse med nødetatene, høst 2024.
 - Evalueres i etterkant.

Objektseleksjon:

Selekterte objekter: Objektbefaring og objektplaner forbeholdes objekter/bygg/lokalteter hvor det er mye folk (ansatte/studenter/elever/publikum). Vurdert å gjelde:

- UM
 - Universitetsmuseet
 - Polarmuseet
 - *Polstjerna – usikker: Vurderes nærmere.*
 - Arktisk alpin botanisk hage («Hagen»)

- MBF – usikker: Kun ansatte: Vurderes nærmere.
- MK
- KA
- FiK: Kabelvåg: FiK og lokalt politi må involvere seg aktiv hvis KA/FiK vurderer behovet som aktuelt. Avventer erfaring fra UMAK i Tromsø. Avgjøres i dialog mellom KA og FiK.

Prosjektforutsetninger: Organisasjonsprinsippene gjelder:

Ansvarsprinsippet innebærer at personene som har ansvar for en enhet eller funksjon i en normalsituasjon også har ansvaret ved en kritisk hendelse.

Likhetsprinsippet innebærer at den organisasjonen man opererer med i en beredskapssituasjon, skal være mest mulig lik den organiseringen man har til daglig.

Nærhetsprinsippet innebærer at kriser og hendelser skal håndteres på lavest mulig nivå, hvor nødvendig kompetanse og ressurser er tilstede.

Samvirkeprinsippet innebærer at ledelse/ledere ved UMAK (og LBG) har et selvstendig ansvar for å sikre best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering.

Sentrale aktører/ressurser som i ulik grad vil involveres i prosjektet:

- Ledelse og stab (ved UMAK)
- Husansvarlige/instituttledere/linjeledere
- LBG
- Verneombud (HVO/VO)
- BEA/Byggeiere
- Politi
- BHT-HEMIS
- Andre nødetater

Overordna beslutning: Ledermøte UMAK (LM-UMAK) den 21.02.2023:

LM-UMAK ga sin tilslutning til prosjektet den 21.02.2023

Prosjektfasilitering:

Jan Henriksen, seniorrådgiver, UMAK

Morten Waagaard Renland, innsatsleder Troms Politidistrikt

Hanne Nilssen, rådgiver BHT-HEMIS


Status- og beslutningslogg i prosjektet:

Det føres en enkel status- og beslutningslogg for og i prosjektet. Beslutninger gjøres fortløpende. Loggen viser beslutninger, hvem som gjør beslutninger, framdrift, og gjør opp status, pr dato. Loggen oppdateres fortløpende. Følgende koder er laget for de ulike temaene:

Tema	Kode
Beredskapsøvelse(r): For LBG:	Ber-øving
Øvelse: For ansatte:	Ans-øving
Objektbefaringer:	Obj-bef
Objektplaner:	Obj-plan

Status- og beslutningslogg:

Møtedato:	Tema/kode:	Tilstede:	Status og beslutning:
20.04.2023	Ber-øving	Jan Henriksen, UMAK, Morten Waagaard Renland, Troms Politidistrikt Hanne Nilssen, BHT-HEMIS	Scenario/dreiebok: Grunnlag må utvikles: Utkast lages før sommeren: Hanne og Jan Drøftes så med Politiet/Morten. Spikres etter sommerferien/tidlig høst. Oppstartmøte for Jan og Hanne 6.juni, 08:30-12:00
20.04.2023	Obj-bef	Jan Henriksen, UMAK, Morten Waagaard Renland, Troms Politidistrikt Hanne Nilssen, BHT-HEMIS	Ett objekt ønskes tatt før sommeren: Musikkonservatorene (MK) aktuelt - pga mange studenter: Datoer fastsettes: Politiet/Morten kommer med forslag til noen datoer. Forarbeid: •Politiet må ha tilgang på LBP og byggetegninger: BEA bes om tegninger: Jan •Legges inn på et eget, lukka Teamsormåde: Jan
08.05.2023	Obj-bef	Anne Aagaard og Jan Henriksen, UMAK	Objektbefaring ved MK søkes utsatt til og gjennomført tidlig høst 2023, pga eksamensavvikling våren 2023. Politiet/Morten orienteres: Jan

<div>Samarbeidsplan med</div> <div><div>BEDRIFTSHELSETJENESTE</div></div>		Bedrift:	Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskole (UMAK)				
		Periode:	2023-2024			Dato	16.01.2023
		Møtedeltakere:	Fra UMAK: Jan Henriksen, Anne Aagaard, Janne Oppvang Fra Hemis bedriftshelsetjeneste: Hanne Nilssen				
		Kontaktinfo bedrift: Adm leder Anne Aagaard / anne.aagaard@uit.no Senior-rådgiver Jan Henriksen / jan.henriksen@uit.no Verneombud Janne Oppvang / janne.oppvang@uit.no			Kontaktinfo Hemis AS: Hanne Nilssen Tlf: 992 04 897 Epost: hanne.nilssen@hemis.no		
		Forkortelser: Universitetsmuseet: UM Musikkonservatoriet: MK Kunstakademiet: KA					
Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad	
1	Samarbeidsmøte Utarbeide samarbeidsplan for HMS-samarbeid mellom bedriften og Hemis.	Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».	Hemis AS v/kontaktperson	UMAK og Hemis v/møtedeltakerne	10.01.2023	Renskrives av Hemis og sendes til godkjenning.	
2	Gjennomgang og utfasing av metoder dokumentert av HEMIS fra 2011/2012. Revidering av eksponeringsregister	Sikre at register og metoder er riktig i forhold til regelverk og eventuelle endringer av eksponeringsfaktorer.	UMAK v/ senior-rådgiver (igangsetter, evt. delegerer)	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	løper gjennom 2023, helst første halvdel	Punktet har vært et pågående arbeid siden 2021, og ønskes ferdigstilt 2023.	
3	Kartlegging av asbest ved UM	Avdekke om det eksisterer asbest (i / fra gjenstander)	UMAK v/ Geir Rudolfsen	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	påbegynt 2022, ferdigstilles mars 2023	Prøvetaking utført ved utvalgte lokasjoner ved UM i 2022. Venter på analysesvar, rapport utarbeides og sendes til UM i 2023	

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
4	Støykartlegging ved MK	Bistå UMAK, MK i å undersøke om støynivå er over grenseverdier og om ansatte skal inn til målrettet helsekontroll som følge av dette.	UMAK v/ Lillian Jensen (eller ny instituttleder Stig-Roar Mathisen) og VO Anne-Lise Sollied	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	februar - april 2023	
5	Eksponeringskartlegging Fysiske, kjemiske og biologiske faktorer, stråling, jf bestemmelser i AML og forskrifter.	Kartlegge eksponeringsnivå for å vurdere hvem som skal til målrettede helsekontroller, samt hyppighet på disse.	UMAK v/ senior-rådgiver (igangsetter, evt. delegerer)	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen og/eller bedriftssykepleier	løper gjennom 2023, helst første halvdel	Mål om fullføring parallelt med/etter punkt 2 (risikovurdering, kombinasjonsanalyser) ferdigstilles da disse vil gi innsikt i eksponeringen til enkelte (grupper) ansatte.
6	Målrettet helsekontroll Ulike eksponeringsfaktorer, ref. eksponeringskartlegginger	Forebygge/avdekke arbeidsrelatert skade/sykdom knyttet til eksponering i arbeidsmiljø.	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen og bedriftssykepleier Nærmeste leder med personalansvar skal melde inn nyansatte som skal til innrulleringskontroll / målretta helsekontroll	Hemis v/ bedriftslege og/eller bedriftssykepleier	høst 2023 / vår 2024	På bakgrunn av kartlegginger (ref punkt 2,3 og 4) vil det dannes et grunnlag for å vurdere om eksponeringer tilsier at målretta helsekontroll skal iverksettes som tiltak i det forebyggende arbeidet. Ut fra type eksponering vil det avgjøres som ansatte skal inn til; <i>individuell helsekontroll</i> eller <i>målretta helsekontroll gjennom felles undervisning</i>

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
7	Sjømannsattest	Helseerklæringen skal sikre at den ansatte er helsemessig skikket til tjeneste og ikke utgjør en fare for andre eller for sikker drift av fartøyet/oppdraget. Jmfr krav i forskrift	Den enkelte ansatt tar kontakt med Hemis	Hemis AS v/godkjent sjømannslege/ petroleumslege	Fortløpende i plan-perioden	
8	Yrkesvaksinering	Forebygge smitte/sykdom på arbeidsplassen	Alle nyansatte meldes inn til vaksineforløp av nærmeste leder med personalansvar. Andre ansatte følges opp av bedriftshelsetjenesten og får innkalling når det er behov for vaksine.	Hemis v/bedriftssykepleier	Fortløpende i plan-perioden	Nyansatte meldes inn til bedriftshelsetjenesten for yrkesvaksinering. De som er inne i et vaksineforløp eller har tatt vaksine hos bedriftshelsetjenesten tidligere, kalles inn automatisk når det er tid for påfyll.
9	Individuelle konsultasjoner Hos psykolog, terapeut, fysioterapeut	Bidra til å forebygge eller forkorte sykefravær ved å gi rask tilgang til helsefaglig personell	UMAK v/ ledere og medarbeidere	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	Ansatt eller leder tar selv kontakt.

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
10	Sykefraværsoppfølging På organisasjons- og individnivå: Deltakelse i forebyggende møter, dialogmøter, meklingsmøter, NAV-møter, IA-relaterte møter o.l.	Bistå UMAK med arbeidsmiljøfaglige og/eller helsefaglige råd.	UMAK v/ ledere	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	
11	Kurs: Førstehjelpskurs og ergonomiundervisning. For arbeidstakere i felt.	Gi kunnskap og kompetanse for å forebygge skader på feltarbeid	UMAK	Hemis v/ bedriftssykepleier og bedriftsfysioterapeut	Fortløpende i planperioden og ved behov	HMS-aktivitet ref. UMAK sine rutiner og retningslinjer.
12	Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis Tilbud om bl.a.: - HMS-kurs, 40 timer (4 dager) - HMS-kurs for ledere (1 dag) - Diverse fagspesifikke kurs tilbys løpende gjennom året (støy, stressmestring, mindfulness etc). - Kurs i <u>smittevern og biologiske faktorer (på forespørsel)</u> - Kurs/veiledning i <u>ergonomi på hjemmekontoret</u> (onlinevideoer)	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis og UMAK	Hemis, ulike faggrupper.	Fortløpende i planperioden	Kursene annonseres på Hemis sin hjemmeside og facebookside. Påmelding gjøres direkte på vår hjemmeside, www.hemis.no Fagspesifikke kurs og påmelding for dette skjer direkte til kursansvarlig hos UMAK og/eller Hemis.

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
13	Innlegg på husmøte på KA Informere om inneklima	Bidra til forståelse / bevisstgjøring rundt inneklima. Hvordan påvirker inneklimaet oss? Hvordan påvirker vi inneklimaet?	Instituttleder Julie Leding	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen og/eller Marianne Paulsen	03.03.2023	Det har vært utfordringer med inneklima og ventilasjonsanlegget i lokalene til KA (mack-kvartalet). Tidligere og nåværende instituttleder har vært på saken og i dialog med huseier. Hemis vil informere ansatte om inneklima på husmøte, og hva som påvirker et godt/dårlig inneklima.
14	Vernerunder Alle enheter: UM, MK, KA og administrasjon og FUF	Bistå UMAK ved vernerunder som nøytral tredjepart. Avdekke potensielle farer/avvik i det fysiske arbeidsmiljøet.	UMAK v/ instituttleder og/ eller HVO.	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen Evt. andre relevante fagpersoner.	Uke 44 i 2023 og 2024	Vernerunder på UM, KA og MK. UMAK har bestemt at vernerunder rapporten skal følge Hemis sin mal. Rapport etter vernerunde skal skrives av HVO/VO/instituttleder og arkiveres i UiT sitt eget arkivsystem.
15	Vernerunder - digitalisering	Effektivisere og forbedre bruk av vernerundeskjema / rapportering.	UMAK v/ senior-rådgiver	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen eller annen fagperson.	Vinter-Vår 2024	Utvikle digitalt vernerundeskjema (og rapport).

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
16	Befaring og oppfølging Polarmuseet	Bistå med innklimateproblematikk ved Polarmuseets kontorfasiliteter ved Skansen.	UMAK v/Inger Kaisa Bækø	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen eller Marianne H Paulsen	Juni 2023	1) Befaring og eventuelle målinger utføres når klimaet er tørre. 2) På bakgrunn av befaring vil det avgjøres om det skal tas prøver for å undersøke om det er forekomst av muggsopp i lokalene (i arkivmateriale).
17	Utvikling av konsepter for beredskapsøvelser Samarbeid UMAK - Politiet. Hemis bistår ved behov	Teste virksomhetens evne til å håndtere hendelser.	UMAK v/senior-rådgiver	UMAK, Politiet og Hemis v/ Hanne Nilssen	Fortløpende i planperioden	Politiet har opplegg for øvelser, instituttledere bestiller. Hemis bistår ved behov før, under og etter øvelsen.
18	Bistand i HMS-relaterte saker Både på organisasjons- og individnivå.	Bidra til å finne gode løsninger på arbeidsmiljøutfordringer, i nært samarbeid med de som er involvert	UMAK v/ ledere, senior- rådgiver og vernetjeneste	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	
19	Veiledning til ansatte som jobber hjemmefra og på hjemmekontor	Digital veiledning om arbeidsplassutforming for arbeidstakere som jobber hjemmefra og/eller på hjemmekontor	Den enkelte ansatt tar kontakt med Hemis		Fortløpende i planperioden og ved behov	HEMIS og UMAK har samarbeidet om å utvikle et veiledningstilbud for arbeidstakere som jobber hjemmefra / på hjemmekontor.

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
20	Årsrapport. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».	Dokumentere og oppsummere samarbeidet over HMS-oppgaver utført med bedriftshelsetjenesten gjennom året.	Hemis AS v/kontaktperson	Hemis AS v/kontaktperson	Jan/feb 2024 Jan/feb 2025	Hemis og UMAK v/senior-rådgiver gjennomfører halvårlig drøfting ift. fremdrift og status/behov. Årsrapporten sendes bedriften per mail i begynnelsen av året.

Notat IDF-møte 24.04.2023

Tilstede

Arbeidstaker

NTL Ingrid Sommerseth

FF Hilde Blix, Anja Roth Niemi, Stephen Wickler

NITO Odile Barbara Wallerath

CREO Fred Glesnes

Arbeidsgiver Lena Aarekol, Anne Aagaard

Forfall Maria Bratt, Emil Bekkevoll, Camilla Figenschau, Michael Strobelt

Saksliste og referat

INFORMASJON FRA ARBEIDSGIVER	Saksinnhold og oppsummering fra møtet:
Styresaker	Ingen
Status økonomi UMAK	<p>Info status ØK UiT/UMAK og arbeid med bemanningsplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Varselet endringer i sektor/Utsynsmelding - Strammere økonomi ved UiT - Gjennomgang av studieprogramportefølje UiT - Styret ønsker sak om økonomi fremover <p>Videre prosess ikke fastsatt, tillitsvalgte ønsker å være med i planlegging av prosess og oppfølging</p>
Status personal	<ul style="list-style-type: none"> - Vedlagt oversikt stillinger under utlysning (oversikt vedlagt). <p>Tillitsvalgte ønsker at denne faste posten utvides med oversikter hvem som slutter/starter i stillinger ved UMAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Info stilling direktetilsetting - visedirektør <p>Fremgangsmåte og sak uavklart pr dd.</p>
Bygg/Rom/Kontorer	<ul style="list-style-type: none"> - Status romplan UM Areal_lab magasin. Oppdatert info i mappa <i>Bygg Rom Kontorer og dagens møtemappe</i> <p>Tillitsvalgtes råd: Lytte til ansatte – kan vi gjøre som foreslått fra tillitsvalgte og arbeidstaker?</p> <ul style="list-style-type: none"> - prosessen med KVVU for nytt museum har startet.
DIVERSE	<ul style="list-style-type: none"> - Ang ønsket kurs HTA for UMAK IDF og LED. <p>Ønsker diskusjon/innspill til omfang/person:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HTA skal være tema - Gjerne noen fra ORGØK
INFORMASJON FRA ARBEIDSTAKERE	

Stillinger som står ledige etter avgang – spørsmål om prosess og arbeidsplaner (FF-Anja)	<p>Tillitsvalgte varsler stort arbeidspress på enkeltansatte. Stor utfordring/kritisk Arbeidsgiver kommer tilbake knyttet til oppfølging av faste oppgaver i virksomheten. Nødvendig med avklaring mht videre prosess og oppfølging av vakante og fremtidige ledige stillinger. Se nærmere på bruk av arbeidsplaner/oppgavefordeling.</p> <p>Arbeidsgiver kommer tilbake til saken</p>
Forskningsmidler UM – forutsigbarhet i tildeling (FF-Anja)	<p>Vært til behandling i instituttrådet ved UM Foreligger ikke noen avklaringer pr. dd Uforutsigbart Oppfølging fremover: Tillitsvalgte ønsker at tildeling skal være avklart tidlig i året.</p>
Funksjonsendring spesialrom foto UM - (NTL-Ingrid)	Se punkt over under Bygg/Rom/Kontorer
SAKER TIL DRØFTING	
Eventuelt	<p>- HVO delta som observatør i IDF-møtene? Støttes</p> <p>Stor representasjon av tillitsvalgte i IDF-møter: Velge ut noen som kan være representanter? - utsatt</p>

Notat IDF-møte 27.02.2023

Tilstede

NTL	Emil Bekkevold
FF	Hilde Blix, Anja Roth Niemi, Stephen Wickler, Camilla Figenschau
NITO	Odile Barbara Wallerath
CREO	Fred Glesnes
Arbeidsgiver	Lena Aarekol, Anne Aagaard

Saksliste og referat

INFORMASJON FRA ARBEIDSGIVER	Saksinnhold og oppsummering fra møtet:
Styresaker	<p>Sakspapirer til styremøtet ligger i møteportalen og i TEAMS IDF mappa <i>Styremøter</i></p> <p>I møtet: Kommentarer fra tillitsvalgte til sak 3/23 opprettelse engelspråklig MA på MK: Generelt ønskelig at ansatte involveres bedre underveis, dvs at saker i større grad kommer til diskusjon og ikke bare informasjon.</p> <p><i>Generelt: Styresakgjennomgang tar mye tid. Legge oss på en linje der vi bare tar opp saker det er spørsmål og innspill til.</i></p>
Status økonomi UMAK	<p>I møtet: Kommentarer ble knyttet opp til styresak 2/12 <i>Budsjett enheter</i></p>
Økonomi UiT	<p>Til orientering; PPT fra UiTs budsjettkonferanse ligger i mappa <i>Budsjett og regnskap</i> Budsjett og regnskap</p>
Status personal	<p>Ny særavtale – ekstraordinær innsats til orientering</p> <p>I møtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kort info om engasjement av visedirektør utdanning. <p>Kommentarer fra tillitsvalgte: Ønskelig å bli holdt orientert mht slike saker</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ønskelig å få oppdatert status nye ansatte/sluttet
Bygg/Rom/Kontorer	<p>FUF- verkstedsgruppen: info om tilbakemeldinger og endringer kontorlokaler</p> <p>I møtet: Utsatt til neste møte</p>
	<p>Status romplan UM Areal_lab magasin?</p> <p>I møtet: Utsatt. Få en oppdatering på saken til neste møte</p>
Diverse:	<p>HVO delta som observatør i IDF-møtene?</p> <p>I møtet: Utsatt</p>

INFORMASJON FRA ARBEIDSTAKERE	
SAKER TIL DRØFTING	
Eventuelt	<p>Tillitsvalgte etterlyser kurs/halvdagsseminar i hovedavtalen som ble avtalt i tidligere møte. Led følge opp.</p> <p>Ble spørsmål om sammensetning instituttråd og om instituttledere inngår som en av de faste 5, 7 eller 9 medlemmer: Svaret er JA. Fellesadm viser her til formuleringen: «<i>Instituttleder inngår som rådets leder</i>». Instituttleder deltar i drøftingene som er i rådet, men har også beslutningsmyndighet utenfor rådet. <i>Instruks for styrer og råd ved enheter på nivå 3</i> er lagt i mappa <i>Organisering nivå 3 og 4</i></p>



ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato: 13.06.2023
Sak: 13/23

Muntlige orienteringer

- KVVU – prosessen med utredning av muligheter for nytt museumsbygg
- Status arbeid med studieprogramporteføljen UiT

Lena Aarekol
direktør

—