



## Møteinncalling

Utvalg: **Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen**  
Møtested: Digitalt TEAMS  
Møtedato: 07.06.2024  
Tidspunkt: 09:00 - 12:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på e-post til Elisabet Aase, [elisabet.aase@uit.no](mailto: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 5/24	2024 Søknad om forlenget tilknytning som professor emeritus	X	2017/2479
UMAK 6/24	Søknad om tilknytning som professor emerita	X	2018/2124
UMAK 7/24	Langtidsplan UMAK revidert 2024 - 2027		2020/963
UMAK 8/24	Opprettelse av Musikk årsstudium		2023/1827
UMAK 9/24	2024 Oppdatert/revidert evalueringsplan for UMAK		2023/1827
UMAK 10/24	2024 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK		2022/5577
	Orienteringssaker		
OS 7/24	Emneevaluering SAK - 6001 Kuratorisk praksis		2023/1827
OS 8/24	2024 Status videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen ved UMAK		2023/1827
OS 9/24	Endring i sammensetning av instituttråd ved Musikkonservatoriet		2019/2734
OS 10/24	Endring i sammensetning instituttråd Universitetsmuseet - korrigering		2019/2734
OS 11/24	Årsregnskap 2023		2022/5528
OS 12/24	Regnskap 1.tertial 2024 UMAK		2022/5528
OS 13/24	Innspill til UiT budsjettfordeling 2025 fra UMAK		2022/5528
OS 14/24	UMAK ekstern finansiering		2023/1827
OS 15/24	Råd til nytt UMAK-styre		2023/1827

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	7/24

---

Langtidsplan UMAK revidert 2024 - 2027

### Innstilling til vedtak:

Styret godkjenner vedlagte reviderte langtidsplan for UMAK

### Bakgrunn:

Universitetsstyret vedtok i møte 7.3.24, Sak S 11/24 – *Rullering av overordnet langtidsplan (2024-2027)*, hvor følgende ble vedtatt:

1. Universitetsstyret godkjenner den overordnede langtidsplanen for UiT Norges arktiske universitet med de endringer som kom frem i møtet.
2. Rektor bes gå i dialog med fakultetene, UMAK og UB for å gjøre nødvendige justeringer i de fireårige strategiske langtidsplanene, slik at UiT i helhet svarer ut de forventninger som fremkommer i utviklingsavtalen og tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet.

Vedtatt overordnet langtidsplan for UiT (2024-2027) følger vedlagt.

Rektor har bedt fakultetene innarbeide vedtatte endringene i fakultetenes planer, slik at disse korresponderer med den overordnede planen. Det forutsettes at planene følges av en risikovurdering.

### Oppfølging ved UMAK

UMAKs langtidsplan for perioden 2023 – 2026 har vært gjennomgått, og er justert i henhold til endringer UiTs langtidsplan. Foreslåtte endringer fremgår av rød tekst i vedlegg 2.

Risikovurdering av planen vil bli igangsatt i juni 2024.

Lena Aarekol  
direktør

—

Anne Aagaard  
administrativ leder

—

anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

*Vedlegg:*

1. *UiTs overordnede langtidsplan (2024-2027)*
2. *UMAK revidert langtidsplan 2024 - 2027*

# OVERORDNET LANGTIDSPLAN FOR UIT Norges arktiske universitet (2024-2027)

- Gjennomføring av strategien Eallju - Drivkraft i nord



## Innledning

Strategien **Eallju - Drivkraft i nord** varer fram til 2030 og de tre strategiske innsatsområdene og ambisjonene er av overordnet karakter. De skal bidra til å sette retning og gi forankring for mer spesifikke tiltak og økonomiske prioriteringer. Hvert innsatsområde har en ambisjon og fire prioriterte områder som beskriver hva UiT vil gjennomføre for å nå ambisjonene. Disse utgjør mål og styringsparametere i utviklingsavtalen med KD.

I utviklingsavtalen er det spesifisert områder hvor UiT skal ha et spesielt fokus på de i nærmeste fire årene for å svare ut hvordan UiT skal bidra til å nå sektormålene: 1. *Høg kvalitet i utdanning og forskning*, 2. *Bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon* og 3. *God tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i heile landet*.

Langtidsplanen er kjernen i UiT sitt planverk for operasjonalisering av strategien og skal sikre en koordinert samordning mellom planen denne og utviklingsavtalens mål. Langtidsplanen inneholder felles prioriteringer som krever koordinert innsats<sup>1</sup> over flere år, og som hele organisasjonen må bidra til for at ambisjonene i strategien skal kunne realiseres. Det forventes at prioriteringene i den overordna langtidsplanen reflekteres i fakultetene og enhetenes årsplaner.



Første år i planen utgjør virksomhetsplan kommende år for institusjonen som helhet.

Detaljeringsgraden på de ulike tiltakene i planen varierer ut fra om det er utarbeidet egne handlingsplaner på området. Der hvor slike planer foreligger er ikke handlingspunktene gjengitt under de ulike styringsparametere, men det henvises til de enkelte handlingsplanen(e).

Måloppnåelsen vurderes på bakgrunn av gjennomføring av utvalgte tiltak og analyser av nøkkeltall (måleindikatorer) i de årlige årsrapportene.

Langtidsplanen vil basere seg på en overordnet strategisk risikovurdering rettet mot vår evne til å gjennomføre utviklingsavtalen og risikoer for forsinkelser eller endringer (vedlegg).

<sup>1</sup> Det kan utarbeides mer detaljerte handlingsplaner/tiltaksplaner på tverrfaglige områder hvor flere enheter/fagområder er involvert. Det forutsettes at disse er forankret i Langtidsplan.

## 1. Arktis og nordområdene

Som verdens nordligste universitet er UiT strategisk plassert for å utvikle og formidle kunnskap om Arktis og nordområdene. UiT favner forskning og utdanning om natur, samfunn, teknologi, miljø, kultur, mennesket og samspillet mellom disse. Fra dette ståstedet jobber vi med hav, rom, klimaendringer og ressursutnyttelse, helse og økonomi, urfolk, befolkningsendring, politikk og samhandling i nord. Vi skal bygge på innsikt fra fagområdene våre for å bidra til utviklingen i nord.



**Ambisjon:** UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene.

Vi skal være fremst i å forstå natur- og samfunnsendringer i Arktis og nordområdene, og effekten av dem. Vi skal være et attraktivt studiested som verdsetter og utnytter nærhet mellom fag, folk og praksis. Vi skal oversette utfordringer og muligheter i nordområdene til faglige spørsmål, og utforske dem i samarbeid.

### Styringsparameter 1.1: Utvikler flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen.

Vi løfter forskningsspørsmål som er relevante for utviklingen i nord. Vi utvikler og opprettholder vitenskapelig infrastruktur og tidsserier av data som muliggjør kunnskapsutvikling om og for Arktis og nordområdene.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
1.1.1	Implementere og videreutvikle virkemidlene i UiT Talent for forskning, formidling, innovasjon og utdanning.	→	→	→		Utviklingsavtalen U-styret sak 42/22
1.1.2	Prioritere særskilte satsingsområder innen forskning for å utvikle flere ledende fagmiljøer (toppforskning).	→	→	→		Utviklingsavtalen
1.1.3	Igangsette satsingen på bærekraftige havnæringer (HAVNÆR)	→	→	→		
1.1.4	Utarbeide en policy for UiTs virksomhet på Svalbard	→				

### Vurdering av måloppnåelse

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:


- øke antall søknader på utlysninger innen fremragende forskning, utdanning og innovasjon
- økt innvilgelsesrate på søknader til EU
- prioritere virkemidler inn mot UiT Talent

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

Nr	Måleindikatorer	Status 2021	Resultat 2022	Mål 2026
1.1.3	Antall publikasjoner per førstestilling	2,0	2,0	2,2

#### Styringsparameter 1.2: Videreutvikler attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord.

Vi fremmer læring og involvering av studenter. Vi styrker fleksible tilbud som sikrer at unge og voksne studenter på små og store steder tilegner seg kunnskap, kompetanse og ferdigheter som framtiden trenger.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
1.2.1	<p>Iverksette vedtatt porteføljeutviklingsplan.</p> <p>Planen inneholder en rekke tiltak som berører flere styringsparametere i langtidsplan. For nærmere informasjon vises det til porteføljeutviklingsplanen: <a href="https://uit.no/Content/839476/cache=1708342951000/portefoljeplan%202024-2025.PDF">https://uit.no/Content/839476/cache=1708342951000/portefoljeplan%202024-2025.PDF</a></p>					Utviklingsavtalen Styresak 4/24

#### Vurdering av måloppnåelse:

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- tilpasse porteføljen til institusjonens faglige særtrekk, demografisk utvikling og arbeidslivets kompetansebehov
- utdanne kandidater som svarer til behovet i samfunns- og næringslivet i nord
- videreutvikle fleksible og desentraliserte tilbud
- øke rekruteringsandelen innenfor sentrale velferdsutdanninger (lærer, helse og ingeniør)
- nå målene satt på kandidatproduksjonen på profesjonsutdanningene (helse og lærer)



**Styringsparameter 1.3: Styrker kompetanse om og for samiske og kvenske forhold.**

Vi er det ledende universitetet på kunnskap om og formidling av samisk og kvensk språk, kultur, kunst og samfunn, og på møtet mellom majoritets- og minoritetssamfunnet.

nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
1.3.1	Systematisk dialog med Sametinget om kunnskaps- og kompetansebehov i samiske samfunn.					Utviklingsavtalen
1.3.2	Videreutvikle samarbeidet med Samisk høyskole og Nord universitet om å styrke forskning og formidling om samiske forhold, samisk som fagspråk, og styrke utdanning av samisktalende sykepleiere og lærere på alle nivå.					Utviklingsavtalen
1.3.3	Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold gjennom å identifisere og følge opp tiltak ved UiT som følge av rapporten fra Sannhets- og forsoningskommisjonen.					Utviklingsavtalen


**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- øke rekrutteringen til de kvenske og samiske studietilbudene
- å følge opp UiTs ansvar i rapporten fra Sannhets- og forsoningskommisjonen


**Styringsparameter 1.4: Er en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.**

Vi er en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en foretrukket samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
1.4.1	Styrke samhandlingen med aktører i nord gjennom: - Systematisk oppfølging av avtaler og samarbeid med vertskommuner, næringsklynger, større næringsaktører, forskningsinstitutt og offentlige/statlige aktører/forsvaret.					Utviklingsavtalen

**Styringsparameter 1.4: Er en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene.**

Vi er en synlig og aktiv kunnskapsaktør i nordområdene, og en foretrukket samarbeidspartner for nærings- og samfunnsliv og internasjonale samarbeidspartnere.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
1.4.2	Styrke det internasjonale samarbeidet i - og om Arktis og nordområdene ved å: - Prioritere samarbeid med utvalgte institusjoner og land i Norden, Panoramaland, EU-land og utvalgte land utenfor EU/EØS. - Videreutvikle samarbeidet i UArctic og Arctic Five. - Benytte mulighetene som ligger i APECS-nettverket av yngre polarforskere.					Utviklingsavtalen
1.4.3	Prioritere gjennomføringen av og samarbeidet i YERUN og i den europeiske universitetsalliansen EUGLOH.					Utviklingsavtalen
1.4.4	Øke synligheten av vår arktiske kompetanse og vår gjennomslagskraft i arktiske spørsmål ved å: - Bidra til arbeidet i regi av Arktisk råd - Styrke koordinering og posisjonering av vår samlede arktiske virksomhet, herunder det geopolitiske arbeidet - Være en tydelig stemme mot besluttende myndigheter i arktiske spørsmål					Utviklingsavtalen

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- videreutvikle et faglig og institusjonelt samarbeid med universitetsalliansene Arctic Five og EUGLOH
- økt internasjonalt samarbeid
- øke antall samarbeidsprosjekter med offentlige og private virksomheter
- øke antall Forskningsrådsfinansierte prosjekter innenfor tema/emne Nordområdene og/eller Polar der UiT er prosjektansvarlig og har et faktisk samarbeid med offentlig sektor eller næringsliv

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

<b>Nr</b>	<b>Måleindikatorer</b>	<b>Status 2022</b>	<b>Resultat 2023*</b>	<b>Mål 2026</b>
1.4.5	Antall pågående nærings- og offentlig ph.d.	Off.-ph.d.: 9 Nær.-ph.d.: 10	Off.-ph.d.: 9 Nær.-ph.d.: 10	20

\* Ikke tildelt nye i 2023

## 2. De store samfunnsutfordringene

Store samfunnsutfordringer innen klima- og miljø, matsikkerhet, demografi og helse viser at det moderne samfunnet er sårbart. De viser at global samhandling, demokrati og tillit mellom folk er viktig. Samfunnet trenger fagmiljøer som innretter forskningsspørsmål og metoder som på kort og lang sikt kan gi grunnlag i krevende beslutningssituasjoner. Med faglig bredde og nærhet til natur og samfunn, har UiT forutsetninger til å bidra med kunnskap og kompetanse til omstilling, tilpasning og framtidsrettede løsninger på tvers av fagområder, nærings- og samfunnsliv.



### **Mål 2: UiT skal bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer.**

Vi skal ta ansvar for grunnleggende forskning på fagområdene våre og bidra til det globale kunnskapsarbeidet. Vi skal ta et særlig ansvar for kunnskap og kompetanse som trengs for miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig utvikling. Vi skal dele og tilgjengeliggjøre vår forskning og utdanning, og legge til rette for innovasjon og samskaping internt og med samfunnet rundt oss. Studenter og ansatte ved UiT skal kjennetegnes av evnen til kritisk tenkning, idéforsprang og at de våger å utfordre etablerte praksiser.



#### **Styringsparameter 2.1: Praktiserer åpen vitenskap.**

Vi fremmer åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikler feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
2.1.1	Videreutvikle UiTs policy og praksis for åpen vitenskap ved å: <ul style="list-style-type: none"><li>- Delta aktivt i internasjonale nettverk som <i>European Open Science Cloud</i> (EOSC) og RDA.</li><li>- Styrke arbeidet med åpne forskningsdata og åpen programvare</li><li>- Følge opp satsningsområdene i politikk for åpen vitenskap ved UiT</li><li>- Systematisk arbeid med å utvikle og ta i bruk åpne læringsressurser</li></ul>	→				<i>Utviklingsavtalen</i>

**Styringsparameter 2.1: Praktiserer åpen vitenskap.**

Vi fremmer åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon, og utvikler feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
2.1.2	Videreutvikle Dataverse.no ved å involvere de øvrige norske universitetene sterkere i styringen av Dataverse.no.					Utviklingsavtalen
2.1.3	Fremme åpne forskningsdata og håndtering av forskningsdata "så åpent som mulig, så lukket som nødvendig" og i henhold til FAIR og CARE-prinsippene.  Videre samarbeid rundt forskningsinfrastrukturer, blant annet gjennom EOSC.					Utviklingsavtalen

**Vurdering av måloppnåelse:**








Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- fremme åpenhet i forskning, utdanning og innovasjon
- etablere gode systemer for åpne læringsressurser og deling av læringsressurser
- øke antall åpne forskningsdata

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

Nr	Måleindikatorer	Status 2021	Resultat 2022	Mål 2026
2.1.4	Prosentandel publikasjoner med åpen tilgang	91,9 %	92,5 %	100%

**Styringsparameter 2.2: Utvikler kunnskap, metoder og virkemidler som bidrar til å løse store samfunnsutfordringer.** Vi fremmer banebrytende kunnskapsutvikling, og prioriterer infrastruktur og metodeutvikling som muliggjør arbeid med komplekse problemstillinger og bærekraftige løsninger. Vi bidrar til utvikling av norsk fagspråk for å svare på behov i norsk arbeids- og samfunnsliv i et internasjonalt miljø.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
2.2.1	Utvikle fellesemner og tverrfaglige forskningsmetoder/-strategier, samt undervisnings- og vurderingsformer for kompleks problemløsning (bærekraftige løsninger).					Utviklingsavtalen
2.2.2	Etablere tjenester innen Kunstig intelligens og ta i bruk de muligheter dette gir.					
2.2.3	Etablere og implementere et veikart og styringsdokument for forskningsinfrastruktur. Veikartet samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.					Utviklingsavtalen Veikart for IT
2.2.4	Styrke UiTs forskningssamarbeid med instituttsektoren innen utvalgte fagområder.					Utviklingsavtalen og tildelingsbrevet
2.2.5	Etablere og implementere en anskaffelsespoltikk som er tydelig på UiTs prioriteringer innen innovasjon, bærekraft og samfunnsansvar.					Strategien
2.2.6	Implementere UiTs språkpoltiske retningslinjer: <a href="#">Språkpoltiske retningslinjer ved UiT   UiT</a>					Utviklingsavtalen og tildelingsbrevet
2.2.7	Implementere vedtatt handlingsplan for bærekraft, og øke synligheten av bærekraftsarbeidet ved UiT. (ny hjemmeside kommer)					Utviklingsavtalen og tildelingsbrevet





#### Vurdering av måloppnåelse:

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes å:

- etablere og implementere et styringsverktøy for utvikling og drift av forskningsinfrastruktur som samordnes med det nasjonale veikartet og finansieringskilder.
- videreutvikle norsk fagspråk for å svare på behovene i samfunns- og arbeidsliv
- nå målene satt i handlingsplan for bærekraft

**Styringsparameter 2.3: Fremmer tverrfaglighet, samskaping og innovasjon.**

Vi skaper arenaer og fjerner barrierer for samarbeid på tvers av fagområder, sektorer og landegrenser. Vi prioriterer og drar nytte av mulighetene i digital omstilling, og fremmer utvikling av generiske ferdigheter hos våre studenter og ansatte.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
2.3.1	Etablere gode systemer for tverrfaglig samarbeid og bygge ned barrierer for samarbeid, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle bedre digital verktøystøtte for samhandling mellom student, fagansatt og praksisveileder</li> <li>- Tilrettelegge med digitale verktøy som støtter opp under studentaktive læringsformer</li> <li>- Tilrettelegge og etablere bedre verktøy og plattformstøtte for samhandling med eksterne samarbeidspartnere, næringsliv, etc</li> </ul>					<i>Utviklingsavtalen</i>
2.3.2	Videreføre arbeidet med «Sammenhengende administrative tjenester» og digitale løsninger: <a href="#">Sammenhengende tjenester   UiT</a>					<i>Strategi for digital omstilling</i>
2.3.3	Gjennomføre en helhetlig revisjon av rammeverket for innovasjon ved UiT.					<i>U-styret 2020/1068</i>
2.3.4	Etablere policy for bruk av kunstig intelligens.					<i>Tildelingsbrevet</i>

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- øke omfanget av tverrfaglig og transdisiplinært samarbeid gjennom programmer, prosjekter og næringsklynger
- øke samarbeidet om tjenesteinnovasjon i offentlig og privat sektor
- styrke innovasjonsinteressen og – initiativene blant ansatte og studenter og utnytte kommersialiseringspotensialet som ligger i forskningsresultater
- gjennomføre strategien for digital omstilling i tråd med den nasjonale handlingsplan

**Styringsparameter 2.4: Styrker kapasitet og omstillingsevne.**

Vi forbedrer utnyttelse og prioritering av ressursene våre. Vi øker vår deltakelse i nasjonale og internasjonale konkurranseutsatte finansieringsordninger for forskning, utdanning og innovasjon.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
2.4.1	Styrke virksomhets- og økonomistyringen Se: <a href="#">Virksomhetsstyring   UiT</a> .  Implementere ny budsjettmodell ved UiT og sikre at denne samordnes godt med andre styringsmekanismer ved institusjonen.					<i>Styresak 53-21 (2021/5393)</i>
2.4.2	Øke omfang og antall eksternt finansierte prosjekter innenfor forskning og utdanning, bl.a. gjennom Forskningsrådet, HK-dir, Horisont Europa og Erasmus+.					<i>U-styret 2021/1815</i>
2.4.3	Oppdatere UiTs Ambisjon for Horisont Europa.					<i>Kommende forsknings melding</i>
2.4.4	Avstemme ressursbruken til tildelte rammer og etablere prinsipper og retningslinjer for omdisponering er ressurser.					<i>Tildelingsbrevet</i>

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- nå målene satt i UiTs Ambisjon for Horisont Europa
- redusere antall emner på disiplinlaglige utdanninger
- sikre en velfungerende og effektiv struktur for virksomhets- og økonomistyring
- etablere en ny budsjettfordelingsmodell som støtter opp om strategien
- etablere en økonomisk bærekraftig studieportefølje med en ressursinnsats som sikrer ansattes tid til forskning-, utvikling- og innovasjonsarbeid



Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

<b>Nr</b>	<b>Måleindikatorer</b>	<b>Status 2022</b>	<b>Resultat 2023</b>	<b>Mål 2026</b>
2.4.5	Andel ekstern finansiert virksomhet (% av totale inntekter)	17,3%	16,4%	25 %
2.4.6	Andel tilslag på omsøkte EU-prosjekter	27,7 %	28,6%	30 %
2.4.7	Studiepoengproduksjon per faglig årsverk	299,4	302,17	400
2.4.8	Avsetingsnivået drift 0-5%	1,3%	3,8%	Under 5 %

### 3. Talentutvikling og mangfold

Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser. En forutsetning for at vi skal lykkes med samfunnsoppdraget vårt er derfor at alle får utvikle potensialet sitt. Våre studenter og ansatte kommer fra ulike land og steder, de har ulik bakgrunn og historie, og bringer med seg erfaringer og perspektiver som beriker og utfordrer. Dette mangfoldet skal UiT bruke som et fortrinn i kreativt og samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer.



#### **Mål 3: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.**

Vi skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested hvor det er rom for å prøve, feile og lykkes. Vi skal utøve ledelse for å fremme anerkjennelse av mangfold som en styrke, og vektlegge fellesskap, engasjement og samarbeid mellom studenter, ansatte og andre samfunnsaktører. Vi skal være ett samlet universitet, der alles bidrag og ansvar teller.




#### **Styringsparameter 3.1: Utvikler, tiltrekker og beholder talenter.**

Vi etablerer virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi bryter ned karrierebarrierer, har en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikler leder- og medarbeiderskap systematisk.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.1.1	Utvikle en helhetlig HR-policy som legger til rette for et mangfold av karrierer basert på nasjonale og internasjonale føringer i sektoren ved å blant annet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sikre at UiT oppfyller kravene i EUs Charter for researchers.</li> <li>- Ha et særlig fokus på karriereutvikling for vitenskapelig ansatte og yngre forskere, inklusive revisjon av vurdering av forskere/forskning (COARA+NORCAM)</li> <li>- Forbedre onboarding, herunder hvordan vi tar imot ansatte fra utlandet som en del av EURAXESS-arbeidet der også EUs Charter for researchers inngår.</li> </ul>					Utviklingsavtalen

**Styringsparameter 3.1: Utvikler, tiltrekker og beholder talenter.**

Vi etablerer virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi bryter ned karrierebarrierer, har en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikler leder- og medarbeiderskap systematisk.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.1.2	Evaluere iverksatte tiltak for å øke gjennomstrømming på doktorgradsutdanningen, og foreta nødvendige justeringen for å forbedre arbeidsforhold-/miljø som bidrar til økt gjennomføringsgrad.					
3.1.3	Helhetlig internopplæring (HMS, personvern og sikkerhet, saksbehandler, digitale verktøy, m fl )					
3.1.4	Prioritere lederopplæring for faglige lederroller, inklusive forsknings- og utdanningsledelse					<i>Utviklingsavtalen</i>

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:




- tilby konkurransedyktige arbeidsbetingelser og -forhold for våre ansatte
- følge opp etablerte rutiner for karriereutvikling
- redusere andel midlertidighet
- øke gjennomstrømmingen av ph.d.-kandidater

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

Nr	Måleindikatorer	Status 2022	Resultat 2023	Mål 2026
3.1.4	Antall meriterte undervisere	23	-	100
3.1.5	Andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år	67,5%	64,61%	70 %
3.1.6	Andel midlertidige ansatte			
	- Undervisnings- og forskerstillinger:	12,2 %	10,4 %	10 %
	- Støttestillinger:	8,1 %	15,8 %	7 %
	- Adm stillinger:	10,1 %	7,3 %	8 %

**Styringsparameter 3.2: Rekrutterer og utrunder studenter som lærer hele livet.**

Vi vil legge til rette for mobilitet, styrke samhandling med arbeidslivet og bidra til at flere unge tiltrekkes til og blir i landsdelen. Vi fremmer nysgjerrighet, delaktighet og framtidsansvar.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.2.1	Prioritere tiltak og kompetanseheving for program- og læringsdesign som integrerer bærekraft, innovasjon, internasjonalisering og generiske ferdigheter i alle studieprogram					Utviklingsavtalen Tildelingsbrevet
3.2.2	Sikre en god førsteårsopplevelse gjennom å: - Forbedre prosessen rundt mottak av studenter - Prioritere tiltak som setter studentene i stand til å lære å lære - Videreutvikle mentorordninger for studenter					Utdannings- meldingen
3.2.3	Utforme ny rekrutteringspolicy rettet mot studenter, slik at planen samlet dekker alle studier og ulike målgrupper.					Utviklingsavtalen

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:





- integrere bærekraft, innovasjon, internasjonalisering og generiske ferdigheter i alle studieprogram
- styrke samarbeidet med ulike aktører for å øke studentrekrutteringen
- øke gjennomføringsgraden på alle studieprogram
- forsterke studentmobilitet i takt med aktive forskningssamarbeid

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

Nr	Måleindikatorer	Status 2022	Resultat 2023	Mål 2026
3.2.4	Studentmobilitet (antall) – inn og utreisende over tre måneder	479	431	600

**Styringsparameter 3.3: Prioriterer kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.**

Vi styrker studenter og ansattes deltagelse i dialog og samfunnsdebatt, og verner om akademisk ytringsfrihet. Vi har mangfold i kompetanse, representasjon og perspektiv.

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.3.1	Prioritere og belønne innovativ formidling og legge bedre til rette for deltagelse i samfunnsdebatt gjennom systematisk opplæring i akademisk ytringsfrihet.					Utviklingsavtalen
3.3.2	Etablere virkemidler under UiT Talent formidling.					Utviklingsavtalen
3.3.3	Implementere UiTs kommunikasjonsplattform. Se <a href="#">Kommunikasjonsplattform 2024–2030   UiT</a>					Ref. styresak 33/22
3.3.4	Videreutvikle og vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.					Utviklingsavtalen


**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes:

- i omdømmemåling og medieanalyse
- med å styrke ansattes og studentens kompetanse om og bidrag i samfunnsdebatten





**Styringsparameter 3.4: Videreutvikler UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.**

Vi har stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi utvikler oss til ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.4.1	Utvikle en overordnet plan som bidrar til bedre utnyttelse av de ulike campusene/studiestedenes fortrinn, utviklingsmuligheter og studiemiljø.					Utviklingsavtalen

**Styringsparameter 3.4: Videreutvikler UiT sine arbeids- lærings- og studiemiljøer.**

Vi har stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi utvikler oss til ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart

Nr	Tiltak	2024	2025	2026	2027	Referanse
3.4.2	Styrking av sikkerhet og beredskap gjennom å: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvidet satsing på IKT-sikkerhet</li> <li>- Oppdatere kontinuitetsplan og overordnet ROS</li> <li>- Innføre obligatorisk sikkerhetsopplæring</li> </ul>					<i>Tildelingsbrev 2024</i> <i>U-styret om</i> <i>informasjons-</i> <i>sikkerhet</i> <i>(2019/1102)</i>
3.4.3	Utvikle og implementere et samlet, helhetlig planverk for bygg og infrastruktur					<i>Strategi</i> <i>Tildelingsbrev</i> <i>Utviklingsavtalen</i>
3.4.4	Tilrettelegging for universell utforming for studenter					<i>U-styret</i> <i>(2019/783 og</i> <i>2021/2603)</i>
3.4.5	Etablere et felles ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid med samarbeidende UoH-institusjoner.					

**Vurdering av måloppnåelse:**

Måloppnåelsen vurderes ut fra om vi har lyktes med å:

- utvikle de ulike campusenes og studiestedenes egenart og fortrinn
- ha en helhetlig tilnærming til informasjonssikkerhet og personvern
- utvikle bærekraftig bruk og utvikling av bygg
- redusere andel leide lokaler

Følgende måleindikatorer følges opp på institusjonsnivå:

Nr	Måleindikatorer	Status 2022	Resultat 2023	Mål 2026
3.4.6	Andel leide lokaler (i m2)	117 000 <sup>2</sup>	-	115 000

<sup>2</sup> 73% statsbygg og 27% er andre utleiere



## Langtidsplan for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK) 2024-2027

Gjennom kunst og kunnskap skal Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen utfordre forståelser av samfunn, natur og livsgrunnlag i nord.

UMAK består av instituttene Norges arktiske universitetsmuseum, Musikkonservatoriet og Kunstakademiet som er lokalisert tre ulike steder på Tromsøya utenfor Breivika. Siste tilskudd til UMAK er bachelorprogram i bevegelige bilder med studiested i Kabelvåg.

UMAKs virksomhet har stor faglig bredde innen kultur- og naturvitenskapelige forskningsmiljø ved Norges arktiske universitetsmuseum, utøvende musikk og musikkdidaktikk samt drama og teater ved Musikkonservatoriet og visuell kunst, landskapsarkitektur, forfatterstudier og filmkunst ved Kunstakademiet. Våre ansatte er UMAKs fremste ressurs.

Norges arktiske universitetsmuseum skal drive aktuell og bærekraftig forskning, samlingsarbeid, forvaltning og formidling innen nordlig natur- og kulturarv. Universitetsmuseet skal være en relevant arena for forskningskommunikasjon om nordlige og arktiske forhold til et bredt sammensatt lokalt, nasjonalt og internasjonalt publikum.

Kunstakademiet og Musikkonservatoriet skal gi aktuell og bærekraftig utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Våre utdanninger skal være relevante og gi studentene en solid plattform for å virke innen framtidens kunst- og kulturfelt.

UMAKs langtidsplan gir en overordnet retning for hvordan enhetens egenartede virksomhet skal bidra til å oppfylle *Eallju – Drivkraft i nord*.

### Arktis og nordområdene

**For å nå UiTs ambisjon om å være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene, skal UMAK:**

#### **Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen:**

- arbeide for at flere fagmiljøer søker om eksterne midler innen utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, **og i bruk virkemidlene i UiT Talent**
- videreutvikle et godt støtteapparat for de som søker om ekstern finansiering
- videreutvikle forskningsgruppene som team og evaluere virkemidlene for forskningsgruppene
- styrke arbeidet med digitale infrastrukturer for samlinger, arkiv og databaser innen forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

#### **Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord:**

- Gjennomgå og utvikle læringsdesign, samfunnsrelevans, fleksibilitet og bærekraft i studieporteføljen **og implementere** vedtatt porteføljeutviklingsplan
- utvikle studentenes personlige ferdigheter innen kritisk tenkning, tolking, problemløsning, samt selvbevissthet, kreativitet og motstandskraft (21st Century skills)
- utvikle digitale læringsverktøy
- etablere et felles ph.d.-program innen kunstnerisk utviklingsarbeid (**flyttes til seksjon 3**)



- videreutvikle samarbeidet med samfunns- og næringsliv innen kunst- og kulturfeltet
- jobbe med fagmiljøenes faglige profiler og en nordlig forankring i utdanningene

#### **Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold:**

- videreutvikle vårt brede og langvarige arbeid med, for og i samfunn i Sápmi
- legge til rette for samskaping i samiske og kvenske problemstillinger i vår forskning og kunstneriske utviklingsarbeid, undervisning og formidling
- være en aktiv arena for formidling og debatt om og for samiske og kvenske forhold
- etablere og videreutvikle samarbeid med samiske og kvenske institusjoner og aktører **og følge opp rapporten fra Sannhets- og forsoningskommisjonen**

#### **Være en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene:**

- være en aktiv arena for samfunnsdebatt og formidling av forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, kunst og kultur
- bidra til å skape møtesteder og aktivitet i nord for nærings-, samfunns-, kunst- og kulturliv
- delta og bidra aktivt inn i arktiske fora for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, herunder samarbeide med relevante institusjoner i Arctic 5 og EUGLOH.

## De store samfunnsutfordringene

**For å nå UiTs ambisjon om å bidra til nyskapende, demokratiske og bærekraftige løsninger på store samfunnsutfordringer, skal UMAK:**

#### **Praktisere åpen vitenskap:**

- jobbe med digital tilgjengeliggjøring av samlinger og arkiv
- publisere i åpent tilgjengelige kanaler, **i henhold til FAIR and CARE-prinsippene**
- offentliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid på åpent tilgjengelige arenaer

#### **Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler for å løse store samfunnsutfordringer:**

- aktivisere våre vitenskapelige arkiver og samlinger i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling
- fremme sosial bærekraft ved å arbeide for kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og formidling
- være en formidlingsarena for UiTs nyskapende fagmiljøer
- Ta i bruk de muligheter som KI gir

#### **Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon:**

- utvikle møteplasser for **tverrfaglighet**, synergier og samskaping på UMAK
- videreutvikle innovativ formidling av forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- styrke internasjonalt samarbeid med UiTs samarbeidspartnere

#### **Styrke kapasitet og omstillingsevne:**

- øke ansattes og studenters digitale kompetanse innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning, samlingsforvaltning, formidling og administrasjon
- jobbe med fleksibilisering av studieprogramporteføljen
- vurdere bruken av professor II stillinger for å styrke kapasiteten til fagmiljøene
- fokus på arealbruk og på økonomistyring
- implementere UiTs handlingsplan for bærekraft
- implementere UiTs språkpolitiske retningslinjer
- implementere ny budsjettmodell
- utvikle bærekraftige og samfunnsrelevante museer

## Talentutvikling og mangfold

**For å nå UiTs ambisjon om å være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs, skal UMAK:**

### **Utvikle, tiltrekke og beholde talenter:**

- arbeide for å styrke og synliggjøre kjønns- og mangfoldperspektiver innen utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, samlingsarbeid og formidling
- aktivt ta i bruk letekomiteer
- arbeide med helhetlig karriereplanlegging, **herunder oppfylle kravene til EU Charter for forskere, samt betingelsene i COARA og NORCAM**

### **Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet:**

- ha attraktive, samfunnsrelevante og fleksible studietilbud
- videreutvikle nordlige perspektiver i våre utdanningstilbud
- tilby gode ordninger for studentmobilitet
- ha relevante partnere i nærings-, samfunns-, kunst- og kulturliv
- bidra til talentutvikling innen kunstfagene
- fremme nysgjerrighet for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

### **Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold:**

- motivere og styrke ansatte og studenters kompetanse for å delta i samfunnsdebatten
- bidra til å minske utenforskap blant barn og unge gjennom å nå særlige målgrupper
- videreutvikle strategisk og deltagerbasert museumsformidling gjennom sosiale medier
- ha et aktivt samarbeid med relevante aktører for mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og publikum
- **implementere UiTs kommunikasjonsplattform**

### **Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer:**

- utvikle god organisasjonskultur og faglig-sosiale møteplasser for studenter og ansatte på tvers av fagmiljø og organisasjonsstruktur
- videreutvikle våre fasiliteter fram mot nye bygg (Norges arktiske universitetsmuseum og Musikkonservatoriet)
- fremme et arbeidsmiljø preget av samarbeid, samskaping, trivsel, mestring og medbestemmelse

ha likestilling, mangfold, og inkludering som prinsipper innen vårt arbeid

- etablere et felles ph.d.-program innen kunstnerisk utviklingsarbeid med samarbeidende UoH-institusjoner
- tilrettelegging for universell utforming for museumsbesøkende

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	8/24

---

### Opprettelse av Musikk årsstudium

#### Innstilling til vedtak:

*Musikk-årsstudium opprettes og vedlagte studieplanen godkjennes.*

*Musikk 1 og musikk 2 legges ned*

#### Nytt årsstudium i musikk

Musikk-årsstudium er tenkt som en grunnleggende utdanning som skal gi studenter en bred innføring i musikkens verden, både teoretisk og praktisk og gjøre de i stand til videre musikkstudier. Studiet vil være tilgjengelig for alle som har en interesse for musikk, uavhengig av om de ønsker å forfølge en karriere innen musikk eller utvikle sine ferdigheter og kunnskap som en del av personlig berikelse. For studenter som ønsker studiet som videreutdanning for lærere, vil valgemne alternativ 2 omhandle didaktisk og praktisk tilnærming til undervisning i musikk.

#### Bakgrunn:

Musikkonservatoriet har siden 2003 lyst ut studieprogrammene Musikk 1 (30 sp) og Musikk 2 (30 sp) som kunne tas både av eksterne søkere og var integrert som valgemner i utdanningene ved lærerutdanningene ved Høgskolen i Tromsø (nå Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, ILP). Studieprogrammene var en del av den 3-årige lærerutdanningen og fireårig praktisk estetisk lærerutdanning (PELU), som hadde høy rekruttering og god gjennomføring. Etter at lærerutdanningen ble revidert til 5-årig integrert master og PELU ble nedlagt var det færre som valgte disse i sin studieportefølje. I tillegg gikk tallet for eksterne søkere tilbake, til tross for forskjellige rekrutteringstiltak. De senere år har det vært søkere på studiene, men ikke nok til at studiene har kunne startet opp.

Opprinnelig måtte man ta Musikk 1 for å kunne ta Musikk 2, men etter hvert var det mange søkere som ønsket å ta begge samtidig for å fylle opp et studieår på 60 studiepoeng. Problemet med dette var at Musikk 2 bygger på Musikk 1, noe som førte til utfordringer med progresjon i forhold til emneplanene og undervisning. Mange av søkerne fikk heller ikke med seg at de kunne søke både Musikk 1 og 2 samtidig.

I forbindelse med revisjon av porteføljen og fleksibilisering av utdanninger ved UiT ønsker Musikkonservatoriet å slå sammen Musikk 1 og Musikk 2 til et årsstudium som til sammen vil utgjøre ett studieår på 60 studiepoeng.

### Rammebetingelser:

Musikk 1 (30 sp) og Musikk 2 (30 sp) er dimensjonert for ca. 15 studieplasser, måltallet på Musikk-årsstudium settes til 15 studieplasser.

### Ressursbruk:

Musikkonservatoriet har konkludert med at det ikke vil medføre ekstra kostnader eller annen økt ressursbruk for å starte opp dette studiet. Dette gjelder både fagmiljø, infrastruktur med bibliotek, teknisk utstyr, øverom og mulighet for selvstudium.

### Mulig rekruttering:

- Tilbud til søkere som ikke kvalifiserer for opptak eller som ikke får tilbud om studieplass på musikkutøving-bachelor
- Videreutdanningstilbud for lærere som ønsker studiepoeng for å kunne jobbe med musikk i kulturskole og grunnskole
- Søkere som ønsker kortere musikkutdanning
- Søkere som kommer rett fra videregående skole, som normalt ville tatt ett år på folkehøgskole
- Fleksibilitet for studenter ved UiT som ønsker musikk i sin utdanning. Ett eller flere av følgende emner kan velges: Hovedinstrument (30 sp), Gehør og teori (10 sp), Kor (5 sp), Grunnleggende piano (5 sp), valgemne 2 Musikkundervisning (10 sp)

### Oppbygging av studiet:

Fellesemner				Valgemner	
Høst	Hovedinstrument (30 sp)	Gehør og teori (10 sp)	Kor (5 sp.)	Alternativ 1: Øving og musikkformidling (5 sp.)	Alternativ 2: Musikkundervisning (10 sp.)
Vår			Grunnleggende piano (5 sp.)	Innføring i musikkproduksjon (5 sp.)	

### Vurdering:

Musikk-årsstudium oppfyller både nasjonale krav og de krav som er stilt i kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten ved UiT. Det foreslåtte årsstudiet vil være et godt bidrag til å styrke rekruttering til

Musikkutøving-bachelor, samt et supplement til UiTs tilbud om videreutdanning og fleksibilisering. Utdanningen er relevant for sektoren. Det er avklart med nivå 1, Seksjon for læringsmiljø og utdanningskvalitet, at UMAK-styret selv kan vedta opprettelse av Musikk - årsstudium uten å måtte sende saken til Universitetsstyret. Studieprogrammet meldes inn sammen med resten av studieporteføljen når sak om opptak til studieåret 2025/2026, fastsetting av opptaksrammer og kontroll av akkrediteringskravene skal rapporteres til Universitetsstyret.

Det anbefales at Musikk-årsstudium opprettes og at studieplanen godkjennes. Oppstart for studiet vil være høst 2025

Lena Aarekol  
direktør

—

Stig Mathisen  
instituttleder

—

Saksbehandler: Tor Anton Sørensen

Vedlegg:

1 Studieplan for Musikk - årsstudium



# Studieplan

## Musikk årsstudium

60 Studiepoeng

Tromsø

Studieplanen er godkjent av styret ved Norges arktiske universitetets museum og akademi for kunstfag den 07.06.2024





Navn på studieprogram	Bokmål: Musikk årsstudium Nynorsk: Musikk årsstudium Engelsk: Music One year Course
Målgruppe	Studiet henvender seg til personer: <ul style="list-style-type: none"> <li>- som ønsker å forberede seg til videre musikkstudier</li> <li>- som ønsker å utvikle sine ferdigheter og kunnskaper innen musikk</li> <li>- som ønsker å få kunnskaper og ferdigheter i musikkundervisning i skolen og det frivillige musikkliv</li> </ul>
Opptakskrav, forkunnskapskrav, anbefalte forkunnskaper	Generell studiekompetanse, samt opptaksprøve.  Opptaksprøve er digital og består av: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Videopptak av 1-2 selvvalgte stykker på ditt instrument som sendes inn.</li> </ul> Det anbefales at du har grunnleggende kunnskaper i musikk (noter og instrumentferdigheter).  Studiet igangsettes med forbehold om nok antall søkere og ledig ressurs på enkelte instrumenter.
Læringsutbytte-beskrivelse	Etter bestått studieprogram har studenten følgende læringsutbytte: Kunnskaper <ul style="list-style-type: none"> <li>- om musikkformidling</li> <li>- om hvordan utvikle deg selv musikalsk</li> <li>- om læring ved å lytte, imitere og øve</li> <li>- om grunnleggende musikkteori</li> <li>- om konsertplanlegging</li> <li>- om mestringsteknikker for ulike framføringssituasjoner</li> </ul> Ferdigheter Studenten skal kunne <ul style="list-style-type: none"> <li>- lede, skape og medvirke i sang og samspill</li> <li>- realisere og formidle et relevant repertoar på sitt hovedinstrument</li> <li>- bruke et enkelt oppsett for å gjengi/spille inn lyd</li> <li>- bruke teoretiske og praktiske øvelser innen musikkklære og gehørtraining</li> <li>- kunne mestre de grunnleggende teknikker for å spille og akkompagnere seg selv på piano</li> </ul> Generell kompetanse <ul style="list-style-type: none"> <li>- kunne ta ansvar for egen kunstnerisk musikalsk utvikling</li> </ul>
Faglig innhold og beskrivelse av studiet	Musikk- årstudium er et ett-årig studieprogram bestående av: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Hovedinstrument (30 sp)</b> omhandler solo- og samspillsrepertoar fra epoker, sjangere og stilarter som er sentrale for instrumentet.</li> <li>- <b>Gehör- og teori (10 sp)</b> omhandler musikkteori, lytting og gehør, samt arrangering og komponering</li> <li>- <b>Kor (5 sp)</b> omhandler bruk av stemmen, formidling og samspill</li> <li>- <b>Grunnleggende piano (5 sp)</b> omhandler grunnleggende ferdigheter for solospill og akkompagnement på piano</li> <li>- <b>Valgemner (10 sp)</b></li> </ul>

	<p><b>Alternativ 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Innføring i musikkproduksjon (5 sp)</b> omhandler bearbeiding og opptak av lyd</li><li>- <b>Øving og musikkformidling (5 sp)</b> omhandler relevante temaer knyttet til forberedelse og gjennomføring av prøvespill</li></ul> <p><b>Alternativ 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Musikkundervisning (10 sp)</b> omhandler det å kunne begrunne, diskutere og gjennomføre undervisningsopplegg i musikk</li></ul> <p>Studiet foregår på heltid. Campus Tromsø</p>					
Tabell: oppbygging av studieprogram	Årsstudium 60 sp. Heltid					
					Valgemner	
	Høst	Hovedinstrument (30 sp)	Gehör og teori (10 sp)	Kor (5 sp)	Alternativ 1: Øving og musikkformidling (5 sp)	Alternativ 2: Musikkundervisning (10 sp)
	Vår			Grunnleggende piano (5 sp)	Innføring i musikkproduksjon (5 sp)	
Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer	Årsstudiet inneholder både felles klasseromsundervisning, praktiske workshops og rom for egenutvikling og fordypning, der du selv styrer hvordan du ønsker å bruke tiden din. Du får ansvar og frihet til å kunne drive din egen utvikling, med veiledning fra kompetente lærere. Eksamens- og vurderingsformer som benyttes: Utøvende eksamen, praktisk eksamen, muntlig eksamen og mappevurdering					
Relevans	Musikk årsstudium gir et godt grunnlag for de som ønsker å søke Musikkutøving bachelor.					
Arbeidsomfang	For å nå læringsmålene må studentene forvente å arbeide 40 timer i uken med studiene, inkludert øving, forelesninger, seminarer og selvstudium.					
Undervisnings-og eksamensspråk	Norsk					
Administrativt ansvarlig og faglig ansvarlig	Studieprogrammet tilhører Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK). Musikkonservatoriet er administrativt ansvarlig for programmet.					
Kvalitetssikring	Evaluering av studieprogrammet i henhold til Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten ved Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet.					



## SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	9/24

### Evalueringsplan for Musikkonservatoriet (MK) og Kunstakademiet (KA) for perioden 2024 – 2031

#### Innstilling til vedtak:

*Revidert evalueringsplan for Musikkonservatoriet (MK) og Kunstakademiet (KA) for perioden 2024 – 2031 vedtas.*

#### Bakgrunn:

På bakgrunn av endringer i studieprogramporteføljen og sammenslåingen med Filmskolen i Kabelvåg er tidligere evalueringsplan for UMAK (eph 2021/5158-2) revidert.

Basert på kravene i [Kvalitetssystem for utdanning | UiT](#) er prosedyre for evaluering og evalueringsplan for Musikkonservatoriet (MK) og Kunstakademiet (KA) utarbeidet.

#### Emneevaluering

Denne evalueringen omtales slik i kvalitetssystemet:

**Formål:** Emneevaluering skal gi informasjon om hvordan, og i hvilken grad emnets undervisnings- og vurderingsformer er tilpasset og bidrar til at studentene oppnår læringsutbytte. Evalueringene må derfor omhandle tema som er sentrale for sammenhengen mellom emnets læringsutbytte, undervisnings- og læringsaktiviteter, og vurderingsformer. Resultatene fra emneevalueringer utgjør grunnlaget for videreutvikling av emner.

**Ramme:** Alle emner skal evalueres minimum én gang hvert tredje år og alltid ved første gangs gjennomføring. Emner som ikke tilbys hvert år (eksempelvis emner som inngår i opplæringsdelen for ph.d.-programmene og EVU-emner), evalueres minimum ved tredje gangs gjennomføring. Som hovedregel anbefales det å gjennomføre underveisevaluering.

Emneevaluering består av student- og faglærerevaluering som gjennomføres hver for seg på utvalgte emner i henhold til en fastsatt evalueringsplan. Fakultetene har det overordnede ansvaret for at det utarbeides årlige/ flerårige evalueringsplaner som gjøres kjent blant studenter og ansatte senest innen oppstarten av hvert studieår.

**Emneansvarlig** skal planlegge, gjennomføre og følge opp evalueringene. Behandling av personopplysninger som kommer inn i forbindelse med evalueringsarbeidet følger egne retningslinjer utarbeidet av universitetsdirektøren.

**Oppfølging:** Emneansvarlig skal følge opp resultater fra emneevalueringer og iverksette tiltak der det er nødvendig. Emneansvarlig skal også rapportere til studieprogramledelsen og gjøre resultat og tiltak kjent for studentene på emnet.

Emneevaluering for UMAK 2024 -2031				
År	Institutt	studieprogram	emner	
23-24	MK	Musikkutøving - BA	Alle valgemner 3. og 4. studieår	
	KA	Landscape Architecture - MA	Alle emner 2. studieår	
24-25	MK	Music performance - MA	Obligatoriske emner og valgemner 1. studieår	
	MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 1, klassisk og rytmisk	
	MK	Instrumentaldidaktikk - MA	Emner 1. år	
	MK	Hørelæredidaktikk - MA	Emner 1. år	
	KA	Kunst - BA	Alle 1. studieår	
	KA	Fine Art - MA	Alle 1. studieår	
	25-26	MK	PPU - musikk	Alle emner
MK		Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 2, klassisk og rytmisk	
MK		Musikkutøving - BA	Alle basisemner	
MK		Music performance - MA	emne 2. studieår	
MK		Instrumentaldidaktikk - MA	Emner 2. år	
MK		Hørelæredidaktikk - MA	Emner 2. år	
KA		Bevegelige bilder - BA	Alle emner	
KA		Kunst - BA	Alle 2. studieår	
KA		Fine Art - MA	Alle 2. studieår	
KA		Landscape Architecture - MA	Alle 1. studieår	
KA		Landskapsarkitektur - MA	Alle 4. studieår	
26-27		MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 3, klassisk og rytmisk
		MK	Musikkutøving - BA	Alle valgemner 3. og 4. studieår
		KA	Kunst - BA	Alle 3.studieår
		KA	Bevegelige bilder - BA	Alle emner
		KA	Forfatter 1 - årsstudium	
		KA	Forfatter 2 - årsstudium	
	KA	Forfatter 3 - årsstudium		
	KA	Landscape Architecture - MA	Alle 2. studieår	
	KA	Landskapsarkitektur - MA	Alle 5. studieår	
27-28	MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 1 og 4, klassisk og rytmisk	
	MK	Music performance - MA	Obligatoriske emner og valgemner 1. studieår	
	KA	Kunst - BA	Alle 1. studieår	
	KA	Fine Art – MA	Alle 1. studieår	
	28-29	MK	Music performance - MA	emne 2. studieår
MK		PPU - musikk	Alle emner	
	MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 2, klassisk og rytmisk	

	MK	Musikkutøving - BA	Alle basisemner
	KA	Bevegelige bilder - BA	Alle emner
	KA	Kunst - BA	Alle 2. studieår
	KA	Fine Art - MA	Alle 2. studieår
	KA	Landscape Architecture - MA	Alle 1. studieår
	KA	Landskapsarkitektur - MA	Alle 4. studieår
29-30	MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 3, klassisk og rytmisk
	MK	Musikkutøving - BA	Alle valgemner 3. og 4. studieår
	KA	Kunst - BA	Alle 3. studieår
	KA	Forfatter 1 – årsstudium	
	KA	Forfatter 2 – årsstudium	
	KA	Forfatter 3 – årsstudium	
	KA	Landscape Architecture - MA	Alle 2. studieår
	KA	Landskapsarkitektur - MA	Alle 5. studieår
30-31	MK	Musikkutøving - BA	Hovedinstrument 1 og 4, klassisk og rytmisk
	MK	Music performance - MA	Obligatoriske emner og valgemner 1. studieår
	KA	Kunst - BA	Alle 1. studieår
	KA	Fine Art - MA	Alle 1. studieår

### Studieprogramevaluering

Evalueringen gjennomføres hvert år for alle studieprogram og er omtalt slik i kvalitetssystemet<sup>1</sup>:

**Formål:** Studieprogramevaluering skal ta for seg områder som er av særlig betydning for helhet og sammenheng i programmet, og for studentenes læringsutbytte.

**Ramme:** Alle studieprogram skal evalueres årlig og studenter og fagmiljø skal involveres i disse.

Studieprogramleder skal planlegge, gjennomføre og følge opp studieprogramevalueringene.

**Oppfølging:** Studieprogramleder skal følge opp resultater fra evalueringene og iverksette tiltak der det er nødvendig. Evalueringsresultater og tiltak skal gjøres kjent for studentene på studieprogrammet.

Fra studieåret 2023-2024 skal alle studieprogramledere ha utarbeidet og tatt i bruk utviklingsplaner for eget studieprogram og rapporteringen vil være på i hvilken grad utviklingsplanene ble realisert.

### Periodisk (ekstern) evaluering

Disse evalueringene gjennomføres hvert 6. år og er omtalt på denne måten i kvalitetssystemet:

**Formål:** Gjennom periodiske evalueringer skal det vurderes hvordan studietilbudets nivå og innhold framstår i forhold til det fremste innen fagfeltets forskning og fagdidaktikk innen studietilbudets valgte innretning. I tillegg skal relevans for samfunns- og arbeidsliv vurderes. Evalueringskomiteen skal komme med konkrete forslag til hvordan studietilbudet kan videreutvikles.

**Ramme:** Periodiske evalueringer er pålagt av Kunnskapsdepartementet gjennom § 2-1 (2) i Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning. Det skal gjøres periodiske evalueringer av alle studietilbud og dekan er ansvarlig for at dette blir gjort. Representanter fra arbeids- og/eller samfunnsliv, studenter og eksterne sakkyndige skal bidra i evalueringene. De periodiske

<sup>1</sup> Mandat for studieprogramleder og veiledning til utviklingsplaner finnes her:  
[https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem#innhold\\_616965](https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem#innhold_616965)

evalueringene kan omhandle alle forhold ved studietilbudet, eller de kan fokusere på utvalgte områder.

Denne fleksibiliteten skal bidra til målrettet kvalitetsutvikling.

Periodiske evalueringer skal gjennomføres hvert sjette år. For studietilbud som ikke har oppstart hvert år kan lengre perioder vurderes ut fra hvilken hyppighet som best bidrar til kvalitetsutvikling. Dersom det gjennom kvalitetsarbeidet avdekkes indikasjoner på kvalitetssvikt eller andre forhold med studietilbudene som bør undersøkes nærmere, kan periodisk evaluering gjennomføres utenom fastsatt plan.

De periodiske evalueringene skal dokumenteres og resultatene skal være offentlige med mindre bestemmelser om taushetsplikt er til hinder for det.

**Oppfølging:** Direktør har ansvar for å følge opp de periodiske evalueringene i samråd med studieprogramleder og instituttleder.

[Retningslinjer for periodisk evaluering av studietilbud](#) (gjelder fra 01.05.2021)

[Veiledende prosedyrebeskrivelse for gjennomføring av periodisk evaluering av studietilbud](#) (gjelder fra 01.05.2021)

	Periodisk evaluering for UMAK
År	Studieprogram
2023 - 2024	
2024 - 2025	Musikkutøving – BA Landskapsarkitektur – MA (KS er ansvarlig)
2025 - 2026	
2026 - 2027	Forfatterstudium 2 Bevegelige bilder - BA
2027 - 2028	Fine Art - MA Forfatterstudium 1 og 3 Hørelæredidaktikk – MA Instrumentaldidaktikk - MA Kunst – BA
2028 - 2029	
2029 - 2030	
2030 - 2031	Music performance - MA Musikkutøving - BA

Lena Aarekol  
direktør

Lillian Grethe Jensen  
visedirektør utdanning

Saksbehandler: Rita Lillevik

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	10/24

---

### 2024 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK

#### Innstilling til vedtak:

1. Styret ved UMAK tar vedlagt årsrapport om HMS for 2023 ved UiT med prioriteringer for 2024 til orientering
2. Styret ved UMAK slutter seg UMAKs prioritering i 2024 og ber direktør følge opp interne tiltak i henhold til saksframlegg

#### Bakgrunn

*Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2023 ved UiT, med prioriteringer for 2024, ble behandlet av Universitetsstyret i møtet 7. mars 2024 (S 13/24).*

Rapporten ligger som vedlegg i denne saken.

Universitetsstyret fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024* til etterretning, og slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for 2024.
2. Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder for 2024 og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS kan nås.
3. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Fakulteter/enheter er videre bedt om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultetet/enheten har behov for oppfølging i 2024.



Følgende områder skal i h.h.t universitetsstyrets vedtak vies særskilt oppmerksomhet i 2024:

1. Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
2. Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
3. Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
4. Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
5. Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
6. Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
7. Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
8. Fakulteter/enheter som har kjemikalier, skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
9. Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
10. Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
11. Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukervedvirkning i HMS-arbeidet.

## **Oppfølging ved UMAK**

Volumet på områdene som skal vies spesiell oppmerksomhet på HMS-feltet har økt betydelig fra i fjor til i år. I 2023 ba UiT-styret om at 5 områder skulle vise spesiell oppmerksomhet, i 2024 har det økt til

11. HMS-feltet ved UMAK er omfattende på grunn av enhetens brede fagområde, samtidig er ressursrammene UMAK også begrenset. UMAK tar sikte på å følge opp alle de prioriterte områdene for HMS-arbeidet i 2024, der punktene 3-7 vies særskilt oppmerksomhet. De fleste fokusområdene kan implementeres med driftsmessige tilpasninger innenfor UMAKs nye organisering i konseptet *HMS-uker*.

## **HMS-uker**

HMS og beredskap skal være en naturlig del av daglig drift på alle enheter/verneområder. Oppgavene skal løse innenfor rammer av stor autonomi og etter nærhetsprinsippet. Dette forutsetter god struktur og har gitt opphav til at UMAK i 2023 har utviklet konseptet *HMS-uker*. Det arrangeres er to årlige HMS-uker, vår og høst. Dette fremgår av UMAKs årshjul der HMS og beredskap har hovedfokus i virksomheten. Ledere og

vernetjeneste har utviklet konseptet som et utviklingsprosjekt på HMS- og beredskapsfeltet. I tillegg har områdeleder for BEA vært med.

Vi har utviklet strukturer som følges opp på verneområdene og inngår i UMAKs samlede dokumentasjonskrav, samt videre i UiTs rapporteringsstruktur. I HMS-uker prosesseres, befestes og dokumenteres det at vesentlige og pålagte sjekkpunkter på HMS- og beredskapsfeltet blir utført. HMS-ukene legger stor vekt på at det skapes sosiale arenaer og møtepunkter der HMS og beredskapsspørsmål utføres som en naturlig del av daglig drift der nærhetsprinsippet og samvirke mellom verneombud og leder gis godt rom.

Erfaring fra to gjennomførte HMS-uker (høst 2023 og vår 2024) er udelt positive. Allerede nå registreres det at fokus, bevissthetsnivå og rapporteringsevne rundt HMS- og beredskap har økt på alle fire verneområdene. Man må imidlertid regne med at prosjektet må gå seg til over 3-5 år før strukturene fungerer etter intensjonen, og skaper sjølførsterkende, bærekraftig HMS-kultur. Videre utvikling av HMS-uker vil derfor være av høyeste prioritet ved UMAK i 2024, og utgjør et viktig verktøy for oppfølging av alle UiT-prioriterte tiltaksområder.

### **1. Sykefravær**

Sykefraværet ved UMAK var i 2023 på 5,8% en, økning fra 2022 på 0,6%. En liten andel av sykefravær oppgis å være arbeidsrelatert. Det er en ambisjon at sykefraværet skal være under 5%.

Vår 2024 har bedriftshelsetjenesten HEMIS vært koblet inn for å jobbe med arbeidsmiljø på alle verneområdene. Dette arbeidet fortsetter resten av 2024. Basert på dette arbeidet vil vi vurdere å prioritere innsatsområder. I tillegg vil arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) gjennomføres høsten 2024. Verneombudene, tillitsvalgte og ledere på ulike nivå involveres i gjennomføring.

Ved UMAK er det videre etablert praksis for oppstartsamtale med nyansatte, der det blant annet oppfordres til å ta direkte kontakt med HEMIS for tilpassing av fysisk arbeidsmiljø.

### **2. Medarbeider-/karrieresamtaler**

Ved institutt og verneområder sendes invitasjon til medarbeidersamtaler i ulike format, fra generell invitasjon i nyhetsbrev til direkte møteinnkalling med enkeltansatte. Ansatte oppfordres til å benytte «Min karrierefolder» som ble opprettet av nivå 1 for systematisk lagring av samtalene. Nettstedet "[karriere og kompetanseutvikling ved UiT](#)", brukes systematisk ved enkelte institutt.

### **3. HMS og beredskap rettet mot nye studenter**

Studenter ved Kunstakademiet (KA) og Filmkunstskolen i Kabelvåg (FiK,) hvor studentaktivitet knyttes til verksteder, må gjennomføre lokale HMS-kurs. Studentene orienteres også om relevante risikovurderinger og får orientering om ressurser på UiTs nettside "[Sikresiden.no](#)"

#### **4. Ledere og personer med delegerte lederoppgaver opplæring innen HMS**

Verneområdene etterlyser sentrale felles UiT-baserte opplæringstiltak som ansatte med delegerte lederoppgaver kan delta på. Uten sentrale opplæringstiltak og en tydelig struktur ved UiT, oppgis det å være vanskelig å sikre systematisk og god opplæring. Pr. dd deltar gjerne utvalgte ansatte på eksterne kurs, konferanser o.l som vurderes å være av relevans, og interesse hos hver enkelt.

#### **5. UiTs avvikssystem**

Ledere på alle nivå skal fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker, samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK. I 2023 var det meldt inn seks avvik ved UMAK, mot fire året før. Registrerte avvik ved UMAK er lavt sammenlignet med øvrige fakulteter. 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. Ansatte melder beklageligvis fremdeles at portalen hvor UiT har lokalisert avvikssystemet ikke er enkel å finne.

UMAK arbeider 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

#### **6. Tiltak fra ARK undersøkelsen 2021, samt forberedelser til ARK-undersøkelse 2023**

Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025. Tiltak fra 2021 har vært fulgt opp ved UMAK. Organisasjonene ved UMAK har spilt inn forslag til tiltak som skal sikre god oppslutning om undersøkelsen.

UMAK deltar i det forberedende arbeidet til ny runde med ARK-undersøkelsen i 2024 med dedikert prosessleder og hovedverneombud. Hovedverneombud ved UMAK har sammen med prosessleder/seniorrådgiver fra stab deltatt på ARK-konferanse, og kjenner verktøyet godt. Alle ledere skal videre delta på opplæringskurs i ARK. Dette bidrar til styrket rolleforståelse, og synliggjør i tillegg kompetanse, ressurser og potensialet som ligger i verneombudsfunksjonen. Verneombud involveres også løpende (jf. pkt 2, over). ARK-undersøkelsen vil bli tematisert på ledermøter.

#### **7. Utvikle samarbeid mellom verneombud og ledelse**

UMAK er organisert i fire verneområder, med fire verneombud (VO), hvorav et verneombud også innehar rolle som hovedverneombud (HVO) for UMAK. Det arbeides aktivt og løpende med å styrke verneombudenes rolle og betydning i organisasjonen, strukturert i aktivitet tidfestet i årshjul og HMS-uker (beskrevet innledningsvis). HVO og VO har sentrale roller i HMS-ukene. HVO/VO inviteres til øvrige, relevante møter og HVO har observatørstatus i Informasjons, - drøfting (og forhandlingsmøter (IDF-møter) mellom ledelse og plasstillitsvalgte ved UMAK. Instituttledere/ledere for hvert verneområde og VO følger opp, etter nærhetsprinsippet. Referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet vil bli sendt til arbeidsmiljøutvalget.

#### **8. Årlig oppfølging av farlig avfall**

Hvert enkelt verneområde rapporterer årlig egen håndtering av farlig avfall til nivå 2, jf sjekkliste brukt i HMS-ukene.

#### **9. Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.**

Verneområdene melder at det er behov for bedre felles ramme- og regelverk, gjeldende for hele UiT. Dette vil UMAK formidle til nivå 1. Gitt at et utviklingsprosjekt får et klart mandat og forankres godt hos rektor eller universitetsstyret, vil UMAK også ønske å delta i et sentralt utviklingsprosjekt.

#### **10. Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.**

HEMIS bistår i arbeid med kominasjonsanalyser, et kartleggingsarbeid av ansatte som er særskilt utsatt for helsefarlig eksponering. Arbeidet har pågått over flere år, arbeidet med ferdigstilling vil gis prioritet i løpet av 2024. Vi mangler gode verktøy for registrering av ansatte som utfører risikofylt arbeid.

#### **11. Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.**

UMAK jobber aktivt med dette, gjennom HMS-ukene. Se beskrivelse innledningsvis.

#### **Øvrige tiltak og betraktninger**

- a. Samarbeidsplan HEMIS og UMAK: UMAK og bedriftshelsetjenesten HEMIS har gjennomgått og oppdatert samarbeidsplanen for perioden 2023-2024 ( vedlagt).
- 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. Det må arbeides med å videreutvikle dette som planleggingsverktøy for ledelsen.

- c. Generelle betraktninger: I 2022 rapporterte UMAK og Helsefak til nivå 1 (jf ePhorte 2021/1791) at våre enheter anser at UiT har et potensiale mht å utvikle felles løsninger som kan rasjonaliserer og effektiviserer ressursbruken innen HMS, Sikkerhet og beredskap (SoB) ved UiT.
- d. 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 forbedringspotensialet.

Styret inviteres til å gi innspill til ovennevnte tiltak og oppfølgingsplaner ved UMAK.

Lena Aarekol  
direktør

—

Anne Aagaard  
administrativ leder

—

anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

Saksbehandler: Seniorrådgiver Jan Henriksen

1. Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023, med prioriteringer for 2024, ved UiT.
2. 2024 Samarbeidsplan HEMIS og UMAK.



# Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2023 med prioriteringer for 2024

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2023/62275

## Sammendrag

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i hele virksomheten for 2023. På bakgrunn av gjennomgangen er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2024.

### For 2023 trekkes følgende funn spesielt fram:

- Fakultetene/enhetene har gjennomført mange gode tiltak i tilknytning til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø både for ansatte og stipendiater.
- Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 er 5,38 %. Sykefraværet i 2022 var 5,34 %.
- Det har vært satt søkelys på omstillinger, digitalisering og arbeidsmiljø
- Det er ønskelig at flere vitenskapelig ansatte takker ja til medarbeider-/karrieresamtaler
- Det er et ønske om bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivå ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.
- Oppfølging av styrets HMS-prioriteringer for 2023:
  - Fakulteter/enheter med sykefravær over 5 % har gjennomført analyser av sykefravær og iverksatt tiltak for å få ned sykefraværet.
  - Retningslinje for organisering og tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt retningslinje for valg av verneombud er utarbeidet
  - Det har vært fokus på det å melde HMS-avvik og antall HMS-avvik øker.
  - Gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er utsatt
  - Ikke alle fakulteter/enheter som håndterer kjemikalier har gjennomført årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier.

### For 2024 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.
- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.

- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.



# Innhold

Innledning .....	4
1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023 .....	4
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	5
1.3 Verneombudene (VO) .....	6
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	7
1.5 HMS-opplæring og -informasjon .....	8
1.6 Sykefravær.....	9
1.7 Strålevern.....	11
1.8 HMS-avvik, skader og ulykker.....	11
1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS.....	12
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA) .....	13
1.11 Arbeidsmiljødag .....	14
2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023 .....	14
2.1 HMS-organisatorisk .....	15
2.2 HMS-kompetanse .....	17
2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.....	18
2.4 Risikofylt arbeid .....	20
2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024.....	23
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023 .....	24
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024.....	25

# Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) skal gi en status for HMS-arbeidet ved hele virksomheten og bidra til å avdekke forbedringsområder slik at tiltak som antas å kunne være virksomme kan identifiseres, vurderes og prioriteres for kommende år.

Rapporten består av fire deler:

- Første del beskriver sentralt organisert HMS-arbeid i 2023.
- Andre del beskriver HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene i 2023.
- Tredje del angir status for oppfølgingen av styrets HMS-prioriteringer for 2023.
- Fjerde del trekker frem HMS-utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap omtales fra og med 2023 i årsrapport om sikkerhet, beredskap og personvern.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2023 hadde arbeidsgiveransvar for 4 597 ansatte, som utgjør 3 795 årsverk. Høsten 2023 var det 16 572 registrerte studenter ved UiT.

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

Rektors årsrapport om HMS 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 blick på egne forbedringsområder. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om oppfølgingen ved fakultetene/enhetene.

## 1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2023

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 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

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

AMU har avholdt fem møter i 2023 og behandlet 17 vedtakssaker og hatt 35 orienteringssaker og 25 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 læringsmiljøutvalget.

Utvalget har fulgt verne- og miljøarbeidet ved UiT og behandlet saker og spørsmål angående arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har uttalt seg om UiTs satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2023. Videre har AMU fulgt med på utviklingen i sykefravær, prosjektet sammenhengende administrative tjenester og innføring av nye digitale systemer.

Digitalisering gir nye muligheter, men også endringer i måten vi arbeider, lever, kommuniserer og samhandler på. Systeminnføringer krever gode mottaksprosjekt, og AMU vil i kommende år følge med på risikovurderinger av arbeidsmiljømessige konsekvenser og tiltak som vurderes iverksatt ved innføring av nye digitale systemer. Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema, jf. punkt 1.11.

I 2023 ble AMU tildelt kr 2 172 000,- 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 2023 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

## **1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)**

LMU legger 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. Det skilles mellom fem typer læringsmiljø, og LMU er opptatt av at alle områder ivaretas: Det fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske læringsmiljøet. Dessuten følger LMU nøye med på spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd.

I 2023 har LMU hatt åtte møter. Studentundersøkelser som Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) har faste plasser i LMU-møtene. Studentenes psykososiale læringsmiljø står fortsatt i fokus da funn fra disse undersøkelsene har vært oppsiktsvekkende under pandemien, og det fortsatt ikke vises tegn til bedring.

Det har aldri vært enkelt å rekruttere studenter til verv i universitetets styrer, råd og utvalg. Utfordringen har blitt større etter pandemien, som følge av at en studentgenerasjon hadde mye digital undervisning, og ikke selv fikk oppleve fordelene med studentengasjement og -involvering. En annen årsak til dårlig rekruttering er studentenes manglende kjennskap til sine

påvirkningsmuligheter og ansvarsområder. LMU har derfor anbefalt en felles opplæring for tillitsvalgte studenter, som ble gjennomført høsten 2023.

Studenter har tidligere bedt om mer kontroll på alkoholbruk under studentarrangementer. Det ble tilbudt flere alkoholfrie alternativer under DebutUka i 2023, og LMU har vedtatt at det skal rettes mer fokus på faglig-sosiale arrangementer framover.

LMU er ansvarlig for Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter. Handlingsplanen skal bidra til likebehandling samt skape et åpent læringsmiljø som er tilgjengelig for alle studenter. Planen skal revideres i løpet av 2024.

Punkt 1.5 og 2.4 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører potensielt risikofyllt arbeid i forbindelse med utdanningen.

### **1.3 Verneombudene (VO)**

Verneombudet i et verneområde er arbeidstakernes tillitsvalgte på arbeidsmiljøområdet. De har også en tilsynsfunksjon og er samarbeidspartnere for ledelsen.

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

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

UiT var ved utgangen av 2023 inndelt i 10 hovedverneområder og 72 verneområder. UiT var i 2023 uten k-HVO.

Hovedverneombudenes mål for 2023 var:

- Sette sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde
- Fortsette å arbeide for 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

Hovedverneombudene har rapportert at sykefravær har vært på dagsorden i møtene mellom ledere og hovedverneombud. Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er omtalt under punkt 2.3.

I 2023 har det vært avholdt fire møter mellom universitetsledelsen og UiTs HVO.

Utfordringer knyttet til verneombudsordningen har vært tema i de fleste møtene. For å kunne

imøtekomme noen av utfordringene er det etablert en ny retningslinje som beskriver hvordan samarbeidet mellom ledere og verneombud skal tilrettelegges og en ny retningslinje som beskriver hvordan valg av verneombud skal gjennomføres ved UiT. Verneombudene har bidratt i arbeidet med retningslinjene. Arbeidet er også omtalt under punkt 3.

HVO-ene har rapportert at de jevnlig har hatt møter med VO-ene i eget hovedverneområde og hatt møter i forkant av AMU-møter. Videre har HVO og VO deltatt i ulike møter som omhandler arbeidsmiljøet. Fire HVO deltok på den nasjonale HVO-konferansen i Oslo/Ås i 2023. Samarbeidet mellom ledere og verneombud ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.1.

HVO-ene har rapportert at de har fulgt med på fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvik og HMS-risikovurderinger. HVO-ene har rapportert at de ser at det ikke gjøres nok risikovurderinger og at utførte risikovurderinger ikke vedlikeholdes i tilstrekkelig grad.

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) ble utsatt til 2024-2025.

#### Hovedverneombudenes mål for 2024:

- Fortsette å ha sykefravær på dagsorden i møter med ledere i eget hovedverneområde.
- Fortsette å arbeide for en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen samt bidra til at det etableres et velfungerende samarbeid innenfor verneombudsordningen.
- Fortsette å ha fokus på HMS-avvikshåndtering og gjennomføring av HMS-risikovurderinger (kontinuerlig arbeid).
- Bidra i arbeidet med ARK i 2024-2025.

## **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.

Hemis har rapportert at etterspørselen etter bedriftshelsetjenester er stor, og at de har levert tjenester både i henhold til samarbeidsplaner og tilleggstjenester på forespørsel. Som tidligere år har Hemis levert og deltatt i et vidt spekter av områder innenfor UiTs HMS-arbeid: Helsekontroller som undervisning, førstehjelpskurs, individuelle samtaler, lederrådgivning, måling av støy og luftkvalitet samt ergonomiske vurderinger. Hemis arbeider bl.a. med å utvikle «Verneombudsskolen» samt mentorordning for stipendiater.

Hemis har holdt en rekke kurs ved UiT, jf. punkt 1.5. Disse har vært gitt både som interne kurs og som kurs sammen med deltakere fra andre bedrifter. Hemis har rapportert at de opplever at ansatte fra UiT som deltar på kurs både er interessert og aktivt deltagende, og dette oppleves som positivt både for kursholdere og øvrige deltakere.

Hemis har rapportert at de i liten grad deltar på dialogmøter i forbindelse med sykefravær.

Hemis håper imidlertid at deres deltakelse i ovennevnte aktiviteter gjennom året har bidratt til gjennomføring av forebyggende tiltak og dermed er i tråd med UiTs sykefraværarbeid.

Hemis har i 2023 tildelt fakultetene/enhetene flere kontaktpersoner ved Hemis. Målet er å redusere sårbarhet og risiko i tilknytning til bedriftshelsetjenestens bidrag i UiTs kontinuerlige HMS-arbeid. Hemis opplever at denne organiseringen har blitt tatt positivt imot ved fakultetene/enhetene.

Hemis har rapportert at de gjennom 2023 har deltatt i aktiviteter på alle campuser, og at de i stor grad opplever at de er like delaktig ved alle campuser, tross ulik størrelse.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av bedriftshelsetjenestens aktiviteter ved UiT i 2023.

## **1.5 HMS-opplæring og -informasjon**

HMS-opplæring gitt i 2023 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere i regi av Hemis: 11 ledere delto.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar i regi av Hemis: 16 ansatte deltok.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning) i regi av Hemis: 65 ansatte deltok
- Helsekontroller som undervisning ved arbeid med kjemiske stoffer, biologiske faktorer og stråling i regi av Hemis: 275 deltakere høsten 2023
- Løpende og behovsbasert opplæring i farlig avfallsregelverket i regi av ORGØK: 218 deltakere, hvorav 38 kontaktpersoner for farligavfall
- Lederopplæring peroksiddannende kjemikalier Helsefak i regi av ORGØK: 32 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye saksbehandlere i UiTs elektroniske HMS-avvikssystemet CIM i regi av ORGØK.
- Informasjonsmøter/-seminarer om HMS-avvikshåndtering (jf. punkt 1.8) i regi av ORGØK: 173 deltakere
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i UiTs elektroniske stoffkartotek Chess i regi av ORGØK.
- Sentral sikkerhetsopplæring for ansatte og 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.

Sentral sikkerhetsopplæring tilbys av ORGØK. Av de 1 600 kursdeltakerne i 2023 var 1 310 (82 %) studenter og 290 (18 %) ansatte. Gjennomført sentral sikkerhetsopplæring dokumenteres i FS.

I tillegg til sentral sikkerhetsopplæring skal målgruppene gjennomføre obligatorisk lokal sikkerhetsopplæring i aktuelle arbeidsoppgaver- og aktiviteter. Lokal sikkerhetsopplæring gitt ved fakultetene/enheten er omtalt under punkt 2.4.

Tabellen nedenfor viser antall kursdeltakere i perioden 2019-2023:

Emner		2019	2020	2021	2022	2023
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	450	449	576	483	543
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	255	282	385	401	313
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	125	73	126	173	137
HMS-0504	Biologisk materiale	299	210	443	392	381
HMS-0505	Gasskurs	45	20	102	42	34
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	6	24	46	50	16
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	7	10	35	46	1
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	5	20	16	5	12
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	19	39	54	62	52
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*	*
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	*	4	*	9	9
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	40**	8	5	2	*
HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	*	20	10	2	*
Eksternt kurs	Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	18	*	15	6	11
Sum		1 269	1 159	1 813	1 673	1 600

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

## 1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT. Tall er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024.

Kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten for perioden 2016 til og med 4. kvartal 2023:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. kvartal	4,98 %	5,00 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %	6,00 %	5,29 %
2. kvartal	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16 %	5,13 %	5,00 %
3. kvartal	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69 %	4,19 %	4,92 %	5,40 %
4. kvartal	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87 %	4,55 %	5,27 %	5,81 %

Totalt sykefravær for hele UiT i 2023 var 5,38 %. Sykefraværet i 2022 var 5,34 %.

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

Tabellen nedenfor viser at det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,0 % og det legemeldte sykefraværet 4,38 % av det totale sykefraværet på 5,38 %. Av 5 031 egenmeldinger i 2023 er det 167 som har angitt at fraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold.

Nasjonal sykefraværstatistikk fra Nav for 2023 ikke klar, men det sesongjusterte sykefraværet i 3. kvartal var på 6,7 prosent. For tredje kvartal i 2023 ligger UiTs sykefravær, både legemeldt og egenmeldt fravær, lavere enn landsgjennomsnittet. Når vi samtidig vet at sykefraværet er noe høyere i Nord-Norge enn i resten av landet, er dette positivt. Sykefraværet har post-pandemi vært høyere enn normalt, men det kan nå se ut som det er på

vei nedover igjen, noe vi også ser i resten av landet. UiT bør fortsette arbeidet med forbyggende sykefraværarbeid.

Oversikt over sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2023:

			Egenmeldt	Arbeids relatert	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
År	Kjønn	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			5 223	170	10032,0	1,10 %	5 098	38 710,0	3,15 %	10 491	48 742,0	5,35 %
2023 Total			5 031	167	8 822,0	1,00 %	4 851	38 635,0	4,38 %	10 049	47 457,0	5,38 %

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

År	Kjønn	1-3 dager		%	4-16 dager		%	>16 dager		%
		Tilfeller	Dagsverk fravær		Tilfeller	Dagsverk fravær		Tilfeller	Dagsverk fravær	
2019	Kvinne	2259	3 080,4	0,71 %	628	2 867,1	0,66 %	574	18 697,3	4,31 %
2019	Mann	1069	1 466,7	0,39 %	360	1 651,5	0,44 %	166	5 425,5	1,44 %
<b>2019 Total</b>		<b>3328</b>	<b>4 547,1</b>	<b>0,56 %</b>	<b>988</b>	<b>4 518,7</b>	<b>0,56 %</b>	<b>740</b>	<b>24 122,8</b>	<b>2,97 %</b>
2020	Kvinne	1858	2 554,0	0,56 %	560	2 732,4	0,60 %	554	18 697,1	4,10 %
2020	Mann	775	1 134,1	0,29 %	357	1 761,5	0,45 %	195	6 143,4	1,56 %
<b>2020 Total</b>		<b>2633</b>	<b>3 688,2</b>	<b>0,43 %</b>	<b>917</b>	<b>4 493,9</b>	<b>0,53 %</b>	<b>749</b>	<b>24 840,5</b>	<b>2,92 %</b>
2021	Kvinne	1797	2 556,2	0,55 %	517	2 602,9	0,56 %	588	22 220,0	4,77 %
2021	Mann	882	1 318,7	0,33 %	306	1 502,3	0,37 %	214	7 523,5	1,85 %
<b>2021 Total</b>		<b>2679</b>	<b>3 874,9</b>	<b>0,44 %</b>	<b>823</b>	<b>4 105,2</b>	<b>0,47 %</b>	<b>802</b>	<b>29 743,5</b>	<b>3,41 %</b>
2022	Kvinne	3030	9115	0,97 %	1403	7592	1,14 %	2775	23950	4,84 %
2022	Mann	1559	4921	0,62 %	764	4274	0,70 %	925	8882	2,13 %
<b>2022 Total</b>		<b>4589</b>	<b>7 366</b>	<b>0,81 %</b>	<b>2169</b>	<b>8 557</b>	<b>0,94 %</b>	<b>3706</b>	<b>32819</b>	<b>3,60%</b>
2023 Kvinne		3 142	4 743	0,98 %	1 127	4 585	0,95 %	2 782	24 781	5,11 %
2023 Mann		1 661	2 693	0,68 %	498	2 009	0,51 %	822	8 645	2,18 %
<b>2023 Total</b>		<b>4 803</b>	<b>7 437</b>	<b>0,84 %</b>	<b>1 625</b>	<b>6 594</b>	<b>0,75 %</b>	<b>3 604</b>	<b>33 426</b>	<b>3,79%</b>

Oversikt over sykefravær ved fakulteter/enheter og fakultetenes/enhetenes arbeid med å få ned sykefravær er omtalt under punkt 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 2024:

- Fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær, jf. også punkt 1.4, 1.10 og 2.3.



## 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, herunder krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT. Årsrapportene er levert innen fristen.

I 2023 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.

I 2023 ble det videre gjennomført kartlegging av ioniserende og ikke-ioniserende stråling ved radaranlegget på Eiscat Svalbard. Resultatene fra målingene var i samsvar med målinger fra 2012 og 2017, og konklusjonen var at eksponeringsfaren for ansatte for ioniserende og ikke-ioniserende stråling anses som liten.

Område med behov for oppfølging i 2024:

- Ingen særskilte.

## 1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT i perioden 2014-2023:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade					Avvik som ikke medførte person- skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2023	195	8	14	25	0	8	140
2022	139	3	9	13	2	11	101
2021	92	3	4	12	0	4	69
2020	47	7	5	10	3	1	21
2019	79	4	8	17	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	3	54
2017	53	1	10	12	3	7	20
2016	54	17	4	20	5	2	6
2015	35	10	7	13	0	5	ukjent
2014	36	7	5	14	4	4	ukjent

Totalt sett har det vært en økning i innmeldte HMS-avvik de siste tre årene, noe som kan skyldes at det 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.

I 2023 er det rapportert totalt 195 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT, hvorav 55 personskader. De fleste personskader skyldes fall og skli, herunder fire bruddskader og to tannskader. Deretter kommer stikk-/kuttskader, ofte i forbindelse med laboratoriearbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" omfatter blant annet en mulig hørselskade, to tilfeller av mulig psykisk belastning, en øyeskade og en voldshendelse i forbindelse med praksis. Av de 140 HMS-avvikene som ikke medførte

personskade dreier det seg om 12 nestenulykker, tre materielle skader, to branntillop og 123 avvik knyttet til brudd på internt regelverk og fysisk arbeidsmiljø, jf. punkt 2.1.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

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

I 2023 avholdt ORGØK 11 HMS-avviksseminarer med totalt 173 deltakere. Det var Fellesadministrasjonen/ Avdeling for bygg og eiendom som etterspurte flest slike seminarer. I tillegg ble det i 2023 gitt ett seminar om yrkesskadeforsikring til HMS-rådgivere og hovedverneombud. Totalt deltok 22 ansatte.

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. Tilbudet skal videreføres ved UiT i 2024.

Fakultetenes/enhetens arbeid med HMS-avvik er omtalt under punkt 2.1.

Område med behov for oppfølging i 2024:

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

## **1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS**

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av rektor.

Området som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

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

Avvik fra HMS-tilsyn og revisjoner i 2023 følges opp.

I mars 2023 gjennomførte Helsedirektoratet tilsyn med innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO) ved tre fakulteter. Ved Helsefak og BFE-fak medførte tilsynet henholdsvis fem og fire avvik. Avvikene er fulgt opp, og Helsedirektoratet har avsluttet tilsynssaken. Ved NT-fak medførte tilsynet ingen avvik. Helsedirektoratets representanter beskrev arbeidet ved fakultetet som forbilledlig. I tilsynsrapporten sto det at det var etablert en god praksis for arbeid med GMO og at tilsynet viste at det er svært god kontroll med den innesluttete bruken av GMO ved NT-fak.

I 2023 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn samt el-tilsyn på 10 elektriske anlegg som er registrert på UiT. Tilsynene ble utført som stikkprøver og omfattet et lite antall av UiTs

elektriske anlegg. Tilsynene på anleggene resulterte i 12 avvik. Alle avvikene ble lukket i 2023.

I 2023 ble det gjennomført branntilsyn ved Naturfagbygget. Tilsynet resulterte i et avvik og en anmerkning. Avviket er svart ut og tilsynet er avsluttet. Videre ble det gjennomført branntilsyn ved UiTs leide bygg ved campus Harstad. Det ble avdekt et avvik der det ene underpunktet omfattet feil bruk av bygget.

Tromsø Brann og redning har informert UiT om at de i 2024 ønsker å gjennomføre tilsyn med eiers plikter på UiTs eide bygg. Det har vært avholdt møte med Tromsø brann og redning, og det er laget en plan for de seks første tilsynene som skal gjennomføres første kvartal 2024.

I 2023 er det gjennomført Brannteknisk tilstandsvurdering ved Tromsø Museum, Museets Botaniske Fagenhet, Realfagbygget og Farmasi. Rapporten etter vurderingene viser tiltak som må iverksettes for at byggene skal fremstå i henhold til gjeldende regelverk. Tiltakene er satt i system og det pågår nå et arbeid for å lukke avvikene. Det vil bli gjennomført brannteknisk tilstandsvurdering ved Fiskerihøyskolen, MH øst og MH vest i januar 2024.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Følge opp eventuelle avvik i forbindelse med HMS-tilsyn og -revisjoner

## **1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)**

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Det er ikke lenger krav om å inngå særskilte IA-avtaler da prinsippene knyttet til forebygging og oppfølging av sykemeldte gjelder generelt for alle arbeidsgivere. Nåværende avtale gjelder ut 2024.

Målsettingen på nasjonalt nivå er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Nasjonale mål omfatter følgende:

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 er omtalt under punkt 1.6. Tiltak som er gjennomført ved fakulteter/enheter er omtalt under punkt 2.3.

Området med behov for oppfølging i 2023:

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

I 2023 har UiT sammen med Nav, Hemis, tillitsvalgte og verneombud prøvd ut et opplegg for forebygging og oppfølging av sykefravær. Utprøvingen er omtalt under punkt 2.3. Evaluering gjenstår før opplegget kan gjennomføres i resten av organisasjonen.

## **1.11 Arbeidsmiljødag**

Arbeidsmiljødagen 2023 hadde teknologi og arbeidsmiljø som tema. Arbeidsmiljødagen ble gjennomført som et digitalt arrangement onsdag 17. januar 2024. Foredragsholder var Jan Olav Christensen ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Antall deltakere var ca. 230 ansatte.

Christensen har forsket på sammenhenger mellom psykososiale arbeidsbetingelser og forskjellige aspekter av helse. De siste årene har han jobbet mye med endringer i arbeidslivet, som digitalisering og fjernarbeid, og om dette kan ha betydning for psykososiale faktorer som kan påvirke fysisk og psykisk helse.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen. Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder. I foredraget fikk vi høre hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes i en arbeidshverdag med økende digitalisering. Etter foredraget var det gruppearbeid. Informasjonen fra gruppearbeid og innleverte evalueringsskjemaer vil bli brukt i det videre arbeidet med utvikling av Arbeidsmiljødagen og forslag til tema for Arbeidsmiljødagen i 2024.

Arbeids- og studentmiljøprisen deles ut til ansatte, studenter, enheter eller for miljø som utmerker seg med systematisk og målrettet arbeid for å utvikle og forbedre arbeids- eller studiemiljøet. Prisen deles ut i partallsår og sammenfaller med utdelingen av UiTs øvrige priser.

## **2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2023**

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport over eget HMS-arbeid til rektor. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. HMS-rådgivere og verneombud har bidratt i arbeidet med utforming av spørsmålene i undersøkelsen for 2023.

For 2023 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)

## 2.1 HMS-organisatorisk

Det er rapportert at ledere og verneombud i stor grad er kjent med lovverket og internt regelverk regulerer HMS-arbeidet innenfor eget ansvarsområde. Kjennskapen kan imidlertid variere internt ved noen av fakultetene/enhetene. Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad eller svært stor grad har etablert skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt. Videre har ledere og verneombud i stor grad oversikt over ressurser både i og utenfor organisasjonen som kan støtte dem i HMS-arbeidet. Handlingsplaner med skriftlige mål for HMS-arbeidet i 2023 er i svært stor grad fastsatt ved fakultetene/enhetene, og planene er også i stor grad ajourført.

Ved BFE-fak inviteres alle ledere og verneombud til jevnlig møter hvor HMS-planverket er eget tema. IVT-fak gjennomgår planverket i ledermøter. FAdm vil i 2024 gjennomføre tiltak for å øke innsikten i planverk hos ledere og verneombud.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- 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.

ARK er et utviklingsverktøy og gir en arena for medvirkning som ivaretar lovens krav om systematisk HMS-arbeid med psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Undersøkelsen gjennomføres ved UiT hvert tredje år. Gjennomføringen av ARK er utsatt til 2024-2025, jf. punkt 3.

Godt samarbeid og god kommunikasjon mellom UiTs verneombud og mellom UiTs ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. Det er rapportert at det i stor grad avholdes jevnlig møter mellom ledere og verneombud og at det er utstrakt kommunikasjon, samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud. Samarbeidet mellom verneombud og mellom ledere og verneombud og også omtalt under punkt 1.3. I 2023 er referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombud

etterspurt slik at AMU kan følge med på samarbeidet i ordningen og utviklingen i HMS-arbeidet.

Tiltak som fakultetene/enhetene har foreslått for å styrke samarbeid og erfaringsutveksling mellom ledere og verneombud er blant annet å etablere jevnlig møter som forplikter ledere og verneombud. Det å etablere felles kilde/plassering av HMS-informasjon og HMS-dokumentasjon ved fakultetene/enheten er også et tiltak som er foreslått.

Det er rapportert at ansatte/kollegaer i stor grad er informert om hvordan ledere og verneombud kan bistå dem i HMS-arbeidet. Ledere legger i stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Fire av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad vurderer hensynet til HMS før aktiviteter/arbeidsoppgaver iverksettes slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes.

Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt arbeidsmiljøet i 2023, og nødvendige tiltak er i stor grad fulgt opp.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at de i stor grad har informert ansatte om hvordan HMS-avvik skal meldes og at ledere i stor grad orienterer verneombud om innmeldte HMS-avvik i verneområdet. Siden 2019 er det arbeidet for å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker. Rapportene fra fakultetene/enhetene viser at det fremdeles er rom for forbedring på dette området. Hovedverneombudene vil fortsette å bidra i arbeidet, jf. punkt 1.3.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2023:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FAdm	11	8	4	9	7	9	18	35
BFE-fak	2	9	6	7	10	35	58	53
Helsefak	18	17	26	18	10	14	31	40
HSL	0	4	3	4	2	1	5	11
IVTF	6	0	1	1	0	7	4	7
NT-fak	12	7	27	33	17	19	17	42
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7	4	6
UB	3	3	7	3	0	0	0	1
Jurfak	0	0	0	0	0	0	2	0
SUM	54	52	75	79	47	92	139	195

\*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Tabellen ovenfor viser en utvikling med et økende antall innmeldte HMS-avvik ved de fleste fakultetene/enhetene. De rapporterte HMS-avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad, jf. punkt 1.8.

I 2023 ble det meldt inn nærmere 30 HMS-avvik knyttet til varm luft, spesielt når det var varmt ute. Hovedvekten av de rapporterte avvikene kom fra Teknologibygget. Imidlertid ble det også rapportert om utfordringer med dårlig luft på felleskontorer i Administrasjonsbygget samt enkelttilfeller fra andre bygninger.

Opplæring gitt av ORGØK til fakultetenes/enhetenes saksbehandlere og ulike målgrupper i UiTs elektroniske HMS-avvikssystem og er omtalt under punkt 1.5 og 1.8.

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 rapporterer at de opplever avvikshåndteringen som krevende.

Et fakultet har rapportert at de ønsker bredere involvering av verneombud, faglig ansatte og fakultetsnivået ved revisjon av retningslinjer og innføring av nye systemløsninger på HMS-området.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud samt videreformidle referat fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK i 2024-2025.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.

## **2.2 HMS-kompetanse**

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- Videreføre arbeidet med å tilpasse HMS-opplæringstilbudet til ulike brukergrupper

UiTs HMS-rådgivere har i 2022 og 2023 gjennomgått og revidert opplæringstilbudet for nyansatte innen HMS og beredskap. Fakultetene/enhetene kan ta materialet i bruk. Det gjenstår å utarbeide tilpasset informasjon rettet mot nye studenter.

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

Noen fakulteter/enheter har rapportert at de har utfordringer knyttet til det å holde oversikt over gjennomført lokal HMS-opplæring.

HMS-opplæring er også omtalt under punkt 1.5 og 2.4

Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS

## **2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- På bakgrunn av økt og vedvarende høyt sykefravær ved UiT skal fakultetene/enhetene ha fokus på 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 ledere, verneombud, plasstillitsvalgte og Hemis.

Fem av ni fakulteter/enheter rapporterer at medarbeider-/karrieresamtaler er gjennomført i stor til svært stor grad mens fire svarer verken/eller og at omfanget av gjennomførte samtaler kan økes. Det er ønskelig at flere av de vitenskapelig ansatte takker ja til karrieresamtale. Ved et fakultet har omfanget av gjennomførte samtaler blitt økt ved å delegere samtalene til forskningsgruppeledere. Påminnelse gjennom året i ledergrupper og tilbud om støtte i arbeidet har også vært virksomme tiltak.

Fakultetene/enhetene rapporterer at arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte. Arbeidsplasser utformes også ut fra ansattes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Fysisk arbeidsmiljø er også omtalt under punkt 2.4.

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. Åtte av ni fakulteter/enheter har i stor grad hatt fokus på ivaretagelse av et godt ytringsklima innenfor eget ansvarsområde.

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 kontakt og kommunikasjon med andre og beskyttelse mot vold, trusler, trakassering samt rett til integritet og verdighet.

Fakulteter/enheter som har stipendiater, har rapportert at de i stor grad ivaretar stipendiatenes arbeidsmiljø. Vellykkede initiativer som er iverksatt, omfatter følgende:

- IVT-fak arrangerte 17. mai frokost for utenlandske arbeidstakere (gjelder mange stipendiater).
- UMAK har innført felles samlinger med faglig/sosialt innhold for stipendiater.



- Jurfak har videreutviklet mentorordningen for stipendiater. Sykefraværet til stipendiater gjennomgås systematisk ved fakultetet.
- Ved UB har alle stipendiater jevnlig kontakt uavhengig av hvilken enhet de har sitt daglige virke ved.
- HSL-fak arrangerer felles skrivekurs og jevnlig «Shut-up & write»-seminarer. Stipendiatene inkluderes i en forskningsgruppe.
- BFE-fak gjennomfører årlig medarbeidersamtale med stipendiatene, og har etablert bedre oversikt over progresjon og utfordringer hver enkelt stipendiat står ovenfor.
- Helsefak har innført mentorordning ved ph.d.-programmet. Mentor skal legge til rette for et sunt psykososialt miljø gjennom å samle og støtte en gruppe med ph.d.-kandidater fra ulike institutt. For sine grupper vil mentor være guide gjennom ph.d.-prosessen, en karriereveileder og en døråpner til ulike ressurser ved UiT. Mentor er et supplement til veileder og går ikke inn i eventuelle utfordringer knyttet til den enkeltes forskningsprosjekt. Helsefak arrangerer også regelmessig sosiale sammenkomster for stipendiatene.

UiT ønsker å opprettholde et lavt sykefravær ved virksomheten. Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved en enhet som omfattes av rapporteringen, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Tabellen nedenfor viser kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for fakulteter/enheter i 2023. Tallene er tatt ut i HRL Innsikt i SAP per 16.01.2024:

Fakultet	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Totalt 2023
Helsefak	5,5 %	5,17 %	5,28 %	5,0 %	5,2 %
HSL-fak	4,4 %	4,62 %	4,81 %	6,2 %	5,1 %
BFE-fak	4,8 %	3,96 %	4,10 %	5,9 %	4,8 %
IVT-fak	3,3 %	2,88 %	3,17 %	4,0 %	3,4 %
JUR-fak	6,5 %	5,56 %	5,5 %	7,3 %	6,3 %
NT-fak	3,6 %	3,73 %	3,39 %	3,4 %	3,6 %
UMAK	5,8 %	5,21 %	7,22 %	5,1 %	5,8 %
UB	7,3 %	5,85 %	8,14 %	8,6 %	7,6 %
Fellesadm	7,6 %	7,38 %	8,53 %	9,1 %	8,2 %

Ved IVT-fak og NT-fak har sykefraværet vært under 5 % i samtlige kvartal 2023.

Fakultetene/enhetene som har hatt sykefravær høyere enn 5 % i ett eller flere kvartal har rapportert at de har iverksatt analyser av sykefraværet for å kartlegge årsaker til dette sykefraværet.

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

- Helsefak planlegger gjennomføring av et lederseminar om sykefravær.
- BFE-fak iverksetter hurtig tiltak ved behov for tilrettelegging. Fakultetet jobber også med arbeidsmiljøtiltak, sosiale tiltak, m.m.
- Jurfak har hatt ukentlig gjennomgang av sykefraværet i perioder der det har vært mange sykemeldte. Formålet har vært å sikre at alle som er sykemeldt blir fulgt opp.

- FAdm har i 2023 gjennomført 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. Seminaret er fulgt opp ved refleksjon og trening i avdelingene i samarbeid med Hemis. Arbeidet med å sette ledere og ansatte i stand til å risikovurdere særlig psykososialt arbeidsmiljø videreføres. Sykefravær er tema i ledermøter og i møter mellom ledere og verneombud.
- Ved IVT-fak har et institutt kjøpt inn ryggstrekker med fjernkontroll.
- UB analyserer og diskuterer sykefravær både med verneombud og i forbindelse med bibliotekstyrets behandling av HMS-årsrapporten.

Hemis har rapportert at de kan brukes mer i sykefraværsarbeidet, jf. punkt 1.4 og 1.10.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler

## **2.4 Risikofyllt arbeid**

Risikofyllt 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 risikofyllt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Det er rapportert at UiTs regelverk i stor grad etterleves når risikofyllt arbeid utføres og at de i stor grad utarbeider skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse innenfor eget ansvarsområde.

Seks fakulteter/enheter har emner/studieprogram der studentene utfører potensielt helseskadelig arbeid. Fem av disse rapporterer at de i stor grad har kartlagt og risikovurdert arbeidet og på bakgrunn av risikovurderingen definert nødvendig sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i studieplaner.

På området risikovurdering i tilknytning til risikofylte arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som utføres av ansatte kan måloppnåelsen imidlertid bli bedre. Det er kommentert at risikovurderinger er tidkrevende å utføre, at arbeidet ikke prioriteres høyt nok og at det avsettes for lite tid til å gi opplæring i analysemetoder. Skjema som benyttes ved risikovurdering av mulig helseskadelig arbeid er grundig, men også omfattende og detaljert. Skjemaet bør forsøkes tilpasset slik at det gir en bedre brukeropplevelse. ORGØK satte i 2023 ned en arbeidsgruppe for utarbeidelse av opplæringsmateriell knyttet til risikovurderinger.

Utformingen av analyseskjema er også tema. Fakultetene/enhetenes HMS-rådgivere og verneombud bidrar i arbeidet.

I 2022 rapporterte sju av åtte fakulteter/enheter at de i stor grad hadde risikovurdert arbeidsoppgaver/-metoder før arbeid startet opp. Seks rapporterte at også godkjente risikovurderinger var oppdatert ved endring som kunne påvirke risikoen. Lokal sikkerhetsopplæring ble også i stor grad gjennomført og dokumentert gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid.

For 2023 derimot rapporterer kun fire av åtte fakulteter/enheter at de i stor nok grad risikovurderer risikofylte arbeidsoppgaver/-metoder før arbeid starter opp. Videre er det kun UB som rapporterer at de oppdaterer godkjente risikovurderinger ved endring i arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder som kan påvirke risikoen.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres fremdeles i stor grad ved fakultetene/enhetene, men dokumenters i mindre grad enn det som er rapportert tidligere år. Det er kommentert at et system der en kan lagre dokumentasjon på gjennomført lokal opplæring med mulighet for automatisk varsling når opplæring skal fornyes, ville ha vært nyttig. Dokumentasjon av gjennomført sentral sikkerhetsopplæring er omtalt under punkt 1.5.

Med unntak av UB håndterer fakultetene/enhetene som utfører risikofylt arbeid også kjemikalier.

Fem av sju fakulteter/enheter har rapportert at de i stor grad behandler og avhender kjemikalier i henhold til UiTs interne regelverk.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2023 omfattet følgende:

- 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.

Kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Den årlige gjennomgangen av kjemikalier skal ses i sammenheng med beredskapsområdets risikovurderinger.

Revidert regelverk for farlig avfall innført i januar 2023 forenkler avhending av kjemikalier fra årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier og fra avsluttede prosjekter ved hjelp av lokale kontaktpersoner som raskt kan ta imot kjemikalier som ikke er i bruk og gjøre disse klare til avhending. Løpende og behovsbasert opplæring i regelverk for farlig avfall er gjennomført av ORGØK, jf. punkt 1.5.

I 2023 har kun tre av sju fakulteter/enheter gjennomført den årlige gjennomgangen av lagrede kjemikalier som skal gjøres ved samtlige underliggende enheter. IVT-fak, som hadde avhending av gamle og ukurante kjemikalier som et tiltak i HMS-handlingsplanen for 2023, har rapportert at de har avhendet store mengder kjemikalier.

Kun to av sju fakulteter/enheter rapporterer at de i 2023 har hatt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet.

Peroksiddannende kjemikalier er potensielt eksplosive ved langvarig lagring eller feil håndtering og kan utgjøre fare for liv og helse. I 2023 utarbeidet ORGØK en egen rutine for håndtering av peroksiddannende kjemikalier. Rutinen skal bidra til å sikre regelmessig kontroll av og avhending før peroksiddannelse utgjør en beredskapsrisiko. Kjemikere, ressursperson for kjemikaliesikkerhet ved beredskap og andre universitet ble konsultert i arbeidet. IVT-fak, HSL-fak, Helsefak og BFE-fak rapporterer at rutinen er implementert. ORGØK har gitt lederopplæring i håndtering av peroksiddannende kjemikalier, etter forespørsel, jf punkt 1.5.

UiTs elektroniske stoffkartotek Chess skal inneholde en oppdatert oversikt over stoffer som er lagret ved hele UiT og som er definert som farlige i henhold til regelverk. Dette omfatter merkepliktige kjemiske stoffer, helseskadelige biologiske faktorer og ioniserende stoffer. Chess gir brukere tilgang til informasjon i form av sikkerhetsdatablad for kjemiske stoffer (SDS) eller informasjonsblad til bruk i risikovurderinger/eksponeringsvurderinger. Lagrede kjemikalier kan utgjøre en beredskapsrisiko, og Chess er også et viktig verktøy i universitetets beredskapssystem.

I 2023 ble det gjort en samlet innsats fra systemadministrator i ORGØK og enhetenes stoffkartoteksuperbrukere for å oppdatere Chess. Arbeidet ble utført på bakgrunn av endringer i REACH-forskriften som førte til at tilnærmet alle SDS fra produsentene av kjemiske produkter var revidert i 2022. De fleste fakultetene/enhetene har i 2023 jobbet godt med å oppdatere stoffkartoteket tatt i betraktning av at dette har vært et omfattende arbeid.

Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT gjennomførte i 2022 anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. I 2023 inngikk SIKT avtale om stoffkartoteksystemet til Netpower. Systemet har moduler for sikkerhetsdatablader, eksponeringsregister, risikovurdering og vurdering av substitusjon. Systemet tilfredsstiller også krav i GDPR. UiT har sluttet seg til avtalen med tilbyder som er valgt. For at en ny leverandør kan utføre en problemfri overføring av data fra gammelt til nytt system, er det en fordel at informasjonen i Chess har høy integritet.

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 alvorlig sykdom over tid. Hvem som skal føres i registeret vil fremkomme ved risikovurdering; det samme vil målgrupper som skal ha tilbud om personlig og målrettet helsekontroll. UiT har en egen retningslinje for målrettet og personlig helseundersøkelse samt føring av eksponeringsregister. Eksponeringsregisteret er et egenutviklet register som oppfyller kravene i lovverket, men som oppleves krevende å vedlikeholde.

Seks fakulteter/enheter har rapportert at de er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde

eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det tre som rapporterer at de har et oppdatert register. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet og personlig helseundersøkelse får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer gis i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2024:

- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger

## **2.5 Måloppnåelse for 2023 og viktige utfordringer for 2024**

To av ni fakulteter/enheter har rapportert at de har oppnådd egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2023. De øvrige har rapportert at de delvis har nådd egne målsettinger.

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

- BFE-fak: Gjennomføring av opplæringsprogram for nyansatte og etablering av sosiale arenaer for tettere kontakt mellom ansatte.
- HSL-fak: Årshjul for HMS og beredskap er innført ved fakultetet og HMS-arbeidet er systematisert gjennom etablering av og tett oppfølging av enhetenes HMS-mål og -tiltaksplan. Det er etablert et felles Teams-område for HMS-dokumentasjon for hele fakultetet. Gjennomføring av risikovurderinger og vernerunder med bistand fra HMS-rådgiver har fungert godt. Det samme har gjennomføring av åpne kurs om HMS-avvik og varsling på Teams for hele fakultetet. Det er gjennomført halvdags-seminar om HMS for alle ledere (inkl. fakultetsledelsen), verneombud og tillitsvalgte. Sosiale tiltak har også vært vellykket. Fakultetet har også gjennomført tiltak for å skape mer blest om verneombudsordningen.
- Jurfak: Stort fokus på innmelding av HMS-avvik og oppgradering av arbeidsplasser med hev-/senkebord har vært vellykket. Det samme har ulike sosiale sammenkomster, internseminar med førstehjelpskurs for alle ansatte, kurs om mestring av følelser på arbeidsplassen og arrangement i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse.
- IVT-fak: Verneombud har delt ut en kort, oversiktlig brosjyre vedrørende innmelding av HMS-avvik til alle ansatte. Foredrag til Ole G. Lillevik - de-eskalerende samhandling, trusler og vold. Vernerunde i kontoravdelingen.
- NT-fak: Månedlige møter mellom fakultetsledelsen og alle verneombudene.
- Helsefak: Fysiske vernerunder. Mye har blitt ryddet ut av laboratorier, men mye står igjen.
- UB: Pilotprosjekt for å styrke arbeidsmiljø ved Harstad- og Narvikbiblioteket. Samle hele organisasjonen to ganger årlig for faglig påfyll, diskusjon og sosialt samvær

- FAdm: Sykefraværseminarer i samarbeid mellom Hemis, verneombud og tillitsvalgte og ledere. Månedlige forum med orientering og digital mingling. Felles HMS-lederopplæring og endret organiseringen av HMS-møtestruktur.

Fakultetene/enhetene angir følgende HMS-utfordringer som viktigst å prioritere innenfor eget ansvarsområde i 2024:

- Jurfak: Utfordringer med turnover på ansatte og det å oppnå stabilitet i personalet
- UB: Redusere sykefravær, øke dokumentasjon av arbeidet med HMS. Øke kompetansen blant verneombud og i virksomheten knyttet til risikovurderinger.
- NT-fak: Sikkerhetsopplæring, risikovurderinger, kjemikaliesikkerhet, god og aktiv bruk av HMS-avvikssystemet må prioriteres
- UMAK: Føring av eksponeringsregister
- Helsefak: I tilknytning til sykefravær vil fakultetet analysere nærmere hva som ligger bak tallene. Videre er det utfordringer i tilknytning til frustrasjon, arbeidsbelastning og den økonomiske situasjonen. Sikkerhet nedprioriteres på bekostning av økonomi.
- FAdm: Analyse av sykefravær og reduksjon av totalt sykefravær. Pågående flytteprosess, samlokalisering/fortetting og utforming av arbeidsplasser tilpasset arbeidsoppgavene. Arbeidet med sammenhengende tjenester og arbeid i matriser må også prioriteres. Det skal også arbeides med å få til et mer dynamisk HMS-arbeid i FAdm, herunder sikre at ansatte med delegerede HMS-oppgaver, eks. faggruppelidere, har tilstrekkelig HMS-opplæring.
- BFE-fak: Avvik må meldes i større grad, og meldte avvik må følges tettere opp. Redusere arbeidsbelastning på områder hvor det er høyt sykefravær knyttet til arbeid. Øke omfanget av risikovurderinger gjennom å utvikle forenklede metoder for å gjennomføre risikovurderinger ved fakultetet.
- HSL-fak: Budsjettsituasjonen, porteføljegjennomgang og omorganiseringer som kan føre til usikkerhet og økt stress. Bygningsmessige utfordringer ved flere enheter og manglende progresjon i arbeidet med å utbedre disse.
- IVT-fak: Støv og støyproblematikk på betonglaboratoriet

### 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2023

I styremøtet 23. mars 2023 (sak S 14/23) behandlet Universitetsstyret årsrapport om HMS og SOB for 2022 og satte prioriteringene for 2023.

Områdene som skulle følges opp i 2023 omfattet følgende:

- 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 ledeer, 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.

Sykefraværsarbeidet ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 2.3.

Retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud og retningslinje for valg av verneombud ble utformet i 2023. Hovedverneombudene, arbeidsmiljøutvalget, ledere og personer som utøver lederstøtte i det systematiske HMS-arbeidet har hatt gitt innspill på retningslinjene.

Arbeidet i tilknytning til satsingsområdet HMS-avvik er omtalt under punkt 1.5, 1.8 og 2.1.

Gjennomføringen av ARK er utsatt og tiltaket videreføres i 2024.

Status for årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier ved fakultetene/enhetene er omtalt under punkt 2.4.

## **4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2024**


På bakgrunn av gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2023 ved UiT er det konkludert med at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2024:

- Fakulteter/enheter skal fortsette arbeidet med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et tiltak kan være å involvere bedriftshelsetjenesten i det forebyggende sykefraværsarbeidet.
- Fakulteter/enheter må fortsette å motivere ansatte til å gjennomføre medarbeider-/karrieresamtaler
- Fakulteter/enheter skal bidra i arbeidet med å utarbeide tilpasset informasjon om HMS og beredskap rettet mot nye studenter.
- Fakulteter/enheter må sikre at både formelle ledere og personer med delegerte lederoppgaver inne HMS har nødvendig og tilstrekkelig opplæring innen HMS.

- Fakultetene/enhetene skal implementere retningslinje for tilrettelegging av samarbeid mellom leder og verneombud. Referater fra møter mellom ledelsen på nivå 2 og hovedverneombudet skal sendes til arbeidsmiljøutvalget.
- Ledere på alle nivå må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik, skader og nestenulykker samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvorfor og hvordan dette skal meldes. I dette arbeidet kan fakultetene/enhetene benytte HMS-avviksseminaret som tilbys av ORGØK.
- Ledere skal sammen med egne medarbeidere og stedlige verneombud evaluere tiltak i handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling etter foregående ARK-undersøkelse, samt motivere til bred deltakelse og oppslutning om ARK 2024-2025.
- Fakulteter/enheter som har kjemikalier skal sette årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier i system ved underliggende enheter.
- Fakultetene/enhetene skal bidra i arbeidet med å tilpasse regelverk for risikovurdering av arbeid i forbindelse med arbeid i lab, felt og på tokt.
- Fakultetene/enhetene skal legge til rette for risikovurderinger innen helseskadelig arbeid, med fokus på økt kompetanse blant ansatte og tilstrekkelig tid for ansatte til å utføre risikovurderinger.
- Det skal arbeides med bedre samhandling mellom organisatoriske nivåer og bedre brukermedvirkning i HMS-arbeidet.





<div>Samarbeidsplan med</div> <div><div>BEDRIFTSHELSETJENESTE</div></div>		<b>Bedrift:</b>	Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK)			
		<b>Periode:</b>	2023-2024	<b>Dato</b>	Etablert 16.01.2023, revidert 04.12.2023	
		<b>Møtedeltakere:</b>	Fra UMAK: Jan Henriksen, Anne Aagaard, Janne Oppvang Fra Hemis bedriftshelsetjeneste: Kenneth Engen			
		<b>Kontaktinfo bedrift:</b> Adm leder Anne Aagaard / anne.aagaard@uit.no Senior-rådgiver Jan Henriksen / jan.henriksen@uit.no Verneombud Janne Oppvang / janne.oppvang@uit.no		<b>Kontaktinfo Hemis AS:</b> Kenneth Engen Tlf: 936 73 498 Epost: kenneth.engen@hemis.no		
		Forkortelser:    Universitetsmuseet: UM    Musikkonservatoriet: MK    Kunstakademiet: KA				
<b>Nr</b>	<b>HMS-aktivitet</b>	<b>Hensikt</b>	<b>Initiativtaker</b>	<b>Utføres av</b>	<b>Tidspunkt</b>	<b>Merknad</b>
1	<b>Samarbeidsmøte</b>  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	<b>Gjennomgang og utfasing av metoder dokumentert av HEMIS fra 2011/2012.</b>  <b>Revidering av eksponeringsregister</b>	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, videreføres Kenneth Engen	løper gjennom 2023, helst første halvdel	Punktet har vært et pågående arbeid siden 2021, og ønskes ferdigstilt 2023. <i>Komplekst område som må prioriteres å få ferdigstilt i 2024.</i>
3	<b>Kartlegging av asbest ved UM</b>	Avdekke om det eksisterer asbest (i / fra gjenstander)	UMAK v/ Geir Rudolfsen	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen, <i>videreføres Kenneth Engen</i>	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. <i>Stab UMAK purrer og innkaller til møte.</i>

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
4	<b>Støykartlegging ved MK</b>	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, <i>videreføres Marianne Paulsen</i>	februar - april 2023	<i>Støymåling gjennomført og rapport ferdigstilt, oversendes UMAK snarest.</i>
5	<b>Eksponeringskartlegging/kombinasjonsanalyser</b>  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 <i>videreføres Kenneth Engen</i> og/eller bedriftssykepleier	løper gjennom 2023, helst første halvdel. <i>Arbeidet fortsettes inn i 2024.</i>	Mål om fullføring parallelt med/etter punkt 2 (risikovurdering, kombinasjonsanalyser) ferdigstilles da disse vil gi innsikt i eksponeringen til enkelte (grupper) ansatte. <i>Hemis ved Kenneth Engen oversender UMAK oppdatert oversikt over hvem som minimum bør gjennomføre kombinasjonsanalyse.</i>

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
6	<b>Måltrettet helsekontroll</b>  Ulike eksponeringsfaktorer, ref. eksponeringskartlegginger	Forebygge/avdekke arbeidsrelatert skade/sykdom knyttet til eksponering i arbeidsmiljø.	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen, <i>videreføres Kenneth Engen og bedriftssykepleier.</i>  Nærmeste leder med personalansvar skal melde inn nyansatte som skal til innrulleringskontroll / målretta helsekontroll. <i>MK: Hemis innkaller ansatte som er kartlagt eksponert for støy til målrettede helsekontroller med audiometri.</i>	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 eller målretta helsekontroll gjennom felles undervisning</i>
7	<b>Sjømannsattest</b>	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	

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
8	<b>Yrkesvaksinerings</b>	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 yrkesvaksinerings.  De som er inne i et vaksineforløp eller har tatt vaksine hos bedriftshelsetjenesten tidligere, kalles inn automatisk når det er tid for påfyll.
9	<b>Individuelle konsultasjoner</b>  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.
10	<b>Sykefraværsoppfølging</b>  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	<b>Kurs: Førstehjelpskurs og ergonomiundervisning.</b>  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.

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
12	<p><b>Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis</b></p> <p>Tilbud om bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HMS-kurs, 40 timer (4 dager)</li> <li>- HMS-kurs for ledere (1 dag)</li> <li>- Diverse fagspesifikke kurs tilbys løpende gjennom året (støy, stressmestring, mindfulness etc).</li> <li>- Kurs i <u>smittevern og biologiske faktorer (på forespørsel)</u></li> <li>- Kurs/veiledning i <u>ergonomi på hjemmekontoret</u> (onlinevideoer)</li> </ul>	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis og UMAK	Hemis, ulike faggrupper.	Fortløpende i planperioden	<p>Kursene annonseres på Hemis sin hjemmeside og facebookside.</p> <p>Påmelding gjøres direkte på vår hjemmeside, <a href="http://www.hemis.no">www.hemis.no</a></p> <p>Fagspesifikke kurs og påmelding for dette skjer direkte til kursansvarlig hos UMAK og/eller Hemis.</p>
13	<p><b>Innlegg på husmøte på KA</b></p> <p>Informere om inneklima</p>	<p>Bidra til forståelse / bevisstgjøring rundt inneklima.</p> <p>Hvordan påvirker inneklimaet oss?</p> <p>Hvordan påvirker vi inneklimaet?</p>	Instituttleder Julie Leding	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen og/eller Marianne Paulsen	03.03.2023	<p>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.</p> <p>Hemis vil informere ansatte om inneklima på husmøte, og hva som påvirker et godt/dårlig inneklima.</p>

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
14	<b>Vernerunder</b>  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, <i>videreføres Kenneth Engen</i> .  Evt. andre relevante fagpersoner.	Uke 47 i 2023. <i>Gjennomføres som standard i forkant av uke 47(høst), som del av HMS-uke.</i>	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	<b>Vernerunder - digitalisering</b>	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).
16	<b>Befaring og oppfølging</b> Polarmuseet	Bistå med inneklimateproblematikk 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 tørrere.  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).

Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
17	<b>Utvikling av konsepter for beredskapsøvelser</b> 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, videreføres Kenneth Engen.	Fortløpende i planperioden	Politiet har opplegg for øvelser, instituttledere bestiller.  Hemis bistår ved behov før, under og etter øvelsen. <i>Prosjektet ble lagt på is i 2023 på grunn av kapasitetsproblemer hos Troms Politidistrikt. Tas opp til vurdering i 2024.</i>
18	<b>Bistand i HMS-relaterte saker</b>  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	<b>Veiledning til ansatte som jobber hjemmefra og på hjemmekontor</b>	Digital veiledning om arbeidsplassutforming for arbeidstakere som jobber hjemmefra og/eller på hjemmekontor	Den enkelte ansatt tar kontakt med Hemis	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	HEMIS og UMAK har samarbeidet om å utvikle et veiledningstilbud for arbeidstakere som jobber hjemmefra / på hjemmekontor.
20	<b>Årsrapport.</b>  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/ Kenneth Engen	Jan/feb 2024, Jan/feb 2025. <i>Rapport for 2023-2024 revidert i møte 04.12.23.</i>	Hemis og UMAK v/senior-rådgiver gjennomfører halvårlig drøfting ift. fremdrift og status/behov.  Årsrapporten sendes bedriften per mail i begynnelsen av året.



Nr	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utføres av	Tidspunkt	Merknad
A	<b>Undervisning målrettede helsekontroller</b>	Hemis gjennomfører undervisning i målrettede helsekontroller for ansatte ved UMAK.	Hemis AS v/kontaktperson	Hemis AS v/kontaktperson	Fortløpende i planperioden	Basert på eksponeringskartlegging samt støymålinger må det gjennomføres undervisning i målrettede helsekontroller.
B	<b>Støvkartlegging KA</b>	Hemis gjennomfører støvkartlegging på KA.	Hemis AS v/kontaktperson	Hemis AS v/Marianne Paulsen	Vinter 2024	Basert på innrapportert problematikk med støv i verkstedet, skal det gjennomføres støvmålinger.
C	<b>Kartlegge inneklima på KA</b>	Hemis gjennomfører inneklimakartlegging på KA. Basert på avvik #4146.	Hemis AS v/kontaktperson	Hemis AS v/Marianne Paulsen	Vinter 2024	Basert på innrapportert problematikk med dårlig opplevd luft, skal det gjennomføres inneklimakartlegging.

**Orienteringssaker**

**OS 7/24 Emneevaluering SAK - 6001 Kuratorisk praksis 2023/1827**

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	7/24

---

### Emneevaluering SAK - 6001 Kuratorisk praksis

SAK-6001 er et nytt emne som for første gang ble gjennomført høsten 2023, og siden det er første gang det går må det evalueres. Bakgrunnen for emneevalueringen er at emnerapporten skal være en hjelp for emneansvarlig, studieprogrammet og instituttet for å identifisere hva emnet lykkes godt med og hva som må forbedres og følges opp. Intensjonen er at dette skal være et dokument til nytte for emneansvarlig, studieprogramledelsen og instituttet i vurdering, revisjon og utvikling av emnet. Det er emneansvarliges faglige vurdering og begrunnelse av disse som er nyttige. Prosedyren skal sikre at evaluering av emner, studieprogram og praksis ved UMAK gjøres i samsvar med UiTs kvalitetssystem og krav satt av NOKUT1.

Fire studenter deltok på pilotemnet, og har gitt svært positive tilbakemeldinger. Alle studentene svarte skriftlig på spørreskjema etter semesteret var slutt. En hovedoppsummering av svarene er at emnet har levd opp til forventningene og over det, og de har vært veldig fornøyde med emneansvarlige. Det har gitt motivasjon og mersmak til å fortsette med mer etterutdanning, og de ønsker gjerne en modul 2. Diskusjoner og samarbeid har fungert godt i en liten gruppe, og ifølge tilbakemeldingene bør det ikke være mer enn 10 deltagere på emnet om gangen. Les mer om tilbakemeldingene i vedlegget.

Lena Aarekol  
direktør

Julie leding  
instituttleder

Saksbehandler: Studiekonsulent Isabel Kjelstrup Mortensen

Vedlegg: Evaluering SAK – 6001 Kuratorisk praksis

Læringsutbyttet for SAK-6001 er beskrevet på følgende måte:

**Kunnskaper**

- om planlegging og gjennomføring av eget kuratorisk arbeid
- om kontekstualisering, dokumentasjon, presentasjon og finansiering av eget kuratorisk arbeid
- om ulike kuratoriske og kunstneriske praksiser, institusjoner, og andre relevante aktører

**Ferdigheter**

- Kunne anvende spesifikke verktøy for egen praksis
- Kunne identifisere kuratoriske praksiser
- Kunne reflektere over eget arbeid

**Generell kompetanse**

- Forståelse for kunstens institusjoner og organisasjoner
- Kommunisere, formidle og plassere sin kuratoriske rolle i en større profesjonell sammenheng

—

Emnet var samlingsbasert med undervisningsomfang på 56 timer, fordelt over to fysiske seminarer (3+4 dager) i Tromsø, samt to digitale møter i løpet av høstsemesteret.

Fire studenter deltok på pilotemnet, og har gitt svært positive tilbakemeldinger. Alle studentene svarte skriftlig på spørreskjema etter semesteret var slutt, og vi deler et representativt utdrag:

**Har emnet levd opp til forventningene dine? I så fall, på hvilken måte?**

A: På alle måter har emne levd opp til forventningene og over det. Veldig dyktige de som underviser som både har pushet oss litt, fått oss til å reflektere rollen som kurator og hva det vil si og være kurator, Jeg har lært veldig mye. I tillegg har undervisningen vært lagt opp veldig fint med en blanding av ekskursjoner til ulike steder, presentasjoner og dialog, samtaler. Veldig hyggelig også med felles lunch

**Har emnet vært nyttig for deg? Hvordan?**

B: Det har hjulpet meg å konkretisere og tydeliggjøre kuratorrollen, å bedre formulere egen praksis og tenke gjennom og tydeliggjøre egne interesser innenfor kuratering. Jeg har lært mye, både av veiledere/undervisere, men også av medstudenter og å kunne diskutere/få innspill/høre andres tenkemåter og arbeidsmetoder.

C: Ja, jeg synes jeg tar med meg refleksjoner, forståelser og innspill som vil være relevante for meg i mitt arbeid, og som jeg også kommer til å diskutere videre med kollegaer. Jeg tenker også at dette emnet har gjort meg interessert i å fortsette med mer etterutdanning.

### **Hvordan tenker du emnet kan utvikles?**

C: Kan man gå enda mer inn i hvordan man selv ville kuratert noe?

Eller kan man reise på ekskursjoner sammen, f.eks til LIAF – diskutere med kuratoren der og se kunst sammen.

Og kanskje også gjøre mer av det å se på andre kuratorers måte å skrive om et prosjekt på/jobbe med et prosjekt på, analyserer og diskutere dette (slik vi gjorde på den første samlingen i Tromsø).

Kunne hatt ulike fokus på ulike samlinger, som f.eks kuratere for kunst i offentlige rom, kunst på store institusjoner, små institusjoner, festival/biennale etc.

Jeg synes det var fint at vi var en liten gruppe, det gjorde at diskusjoner og samtaler fløt veldig godt – og man fikk god innsikt i de andres prosjekter og problemstillinger. Kanskje maks 10 deltakere på et slikt emne dersom man ønsker å beholde den gode formen med diskusjoner rundt bordet der alle er komfortable med å ta ordet.

### **Vil det være relevant for deg å delta på en modul 2 av kuratorisk praksis? I så fall, hvilke ønsker har du for dette emnet?**

A: Jeg har veldig velig lyst til at det blir en modul 2 og det er veldig relevant og jeg vil gjerne delta på modul 2. Kan ikke få sagt dette nok. Jeg synes Karolin og Espen har vært utrolig dyktige og inspirerende så jeg stoler på at de legger opp det emne på en måte som er veldig bra. Det jeg ønsker meg er at det faktisk i realiteten blir en modul to.

D: Veldig gjerne! Ønsker større mulighet for fordypning, f.eks diskusjon av ulike kuratoriske virkemidler/verktøy, studier av andres kuratoriske prosjekter, foredrag/samtaler med andre kuratorer om hvordan de jobber, definerte retninger/områder som f.eks kunst i offentlig rom, festival.

Mulighet for studietur for casestudie, research.

—

**Undervisernes tilbakemelding:** Motivasjonen bak pilotemnet var å tilby kompetanseheving til yrkesaktive kuratorer som ikke nødvendigvis har formell utdanning innen feltet, men som har praktisk erfaring som de ønsker å videreutvikle. Vi mener vi har truffet godt med tilbudet vi har utviklet og gjennomført og at det er et reelt behov for dette emnet. Ingen andre utdanningsinstitusjoner tilbyr et slikt frittstående emne, og vi mener det bidrar til å styrke kuratorfeltet gjennom kompetanseheving og nettverksbygging både regionalt og nasjonalt.

Studentene som deltok på emnet, hadde allerede mye relevant erfaring fra egen praksis og bidro aktivt til å forme emnet. Vi har vektlagt felles måltider som en sentral del av samlingene, noe vi mener har bidratt til gode faglige samtaler i en uformell setting. Ved å aktivt bidra med selvpresentasjoner, utstillinger de har sett og andre prosjekter av interesse

fikk de også teste egne ferdigheter, dele kunnskap, spørsmål og lære av hverandre, noe vi mener er en styrke ved denne type emner. Vi som undervisere har gjort oss mange nyttige erfaringer gjennom gjennomføringen av piloten, og anser det som svært relevant at Kunstakademiet fortsetter å tilby emnet i kuratorisk praksis. Ved en evt ny runde med kuratorisk praksis bør det vurderes å videreutvikle emnet til å gå nærmere inn på case studies i regionen, som feks studietur til Lofoten International Art Festival, flere institusjonsbesøk og mer inngående studier av relevante kuratoriske praksiser. Vi vurderte at arbeidsomfang, samlinger, litteratur og selvstendig arbeid mellom samlingene var tilstrekkelig- noe også studentene ga tilbakemelding på – men om det er ønskelig kan emnet videreutvikles og bli mer omfattende med en større pensumliste med relevant litteratur og økt omfanget av muntlig og skriftlig presentasjoner for studentene. Et annet forslag som studentene har etterspurt er å tilby en modul 2 av kuratoremnet, hvor det sees nærmere på praktisk gjennomføring av kuratoriske prosjekter i tillegg til å tilby undervisning som går dypere inn i relevante problemstillinger. For fremtidig rekruttering ved emnet vurderes regionale institusjoner som særlig viktige nyhetskanaler for markedsføring og for å sikre at Kunstakademiet når bredt ut til kunst- og kulturfeltet; særlig i nord. Nordnorsk Kunstnersenter, Troms Fylkeskommune, Sámi allaskuvla (Samisk Høgskole) er noen relevante eksempler, i tillegg til andre nyhetsbrev via kunstsentre og direkte henvendelser til øvrige interesseorganisasjoner. En større studentmasse på 8-10 studenter bør være mulig ved en evt senere gjennomføring av emnet.

Videreførelse av emnet: Emnet ble opprettet i 2023 og første gjennomføring ble gjort høstsemesteret samme år. I forbindelse med UiTs fornyelse av studieporteføljen, og porteføljeutviklingsplan for 2024-2025 er det lagt inn pkt. som viser til at UMAK skal utvikle videreutdanningstilbud innen kunstfag, fortrinnsvis gjennom å gjøre porteføljen mer fleksibel. Emneansvarlig i SAK-6001 mener at en videreførelse av emnet vil være i tråd med de føringer som er kommet fra UiT sentralt.

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

07.06.2024

Sak:

8/24

---

### 2024 Status videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen ved UMAK

#### Bakgrunn

I 2023 ble det vedtatt ny studiemodell ved UiT i tillegg til en [porteføljeutviklingsplan med 29 tiltak](#). I 2024 skal tiltakene utvikles, slik at en ny studieportefølje er klar for lansering i mars 2025.

Se link for mer info [Videreutvikling og fornyelse av studieporteføljen | UiT](#)

#### Status UMAK

##### Tiltak 18: Fleksibilisering og konsolidering i kunsthøgskolen Frist: 1. oktober 2024

UMAK har seks tiltak som skal svares ut.

1. Antallet valgemner i kunsthøgskolige studieprogrammer skal revideres og eventuelt reduseres, med tanke på rekrutteringsgrunnlaget og fagmiljøenes kapasitet.

Ved UMAK er det kun Musikkonservatoriet (MK) som har valgemner i utdanningene. Revidering og ev. reduksjon av valgemner er en kontinuerlig prosess ved instituttet. For å gjøre utdanningene fleksible i forhold til det studentene etterspør må det være et visst volum/antall emner som er valgbare. I april 2024 er emneporteføljen gjennomgått, noe som har resultert i at emner med lav rekruttering og mangel på undervisningsressurser er avsluttet eller satt inaktive. Ved MK er det stor grad av gjenbruk av emner og samkjøring av undervisning.

#### Emner som er lagt ned

MUS- 1001 Musikk 1

MUS- 2001 Musikk 2

MUS 2204 Akkompagnement

MUS 2206 Rytmisk ensemble

MUS 2210 Ensembleledelse 1

#### Emner som står på liste for nedleggelse.

MUS- 2802 Kulturprosjektledelse

MUS-2803 Kulturprosjektledelse

MUS-2205 Kammermusikk

MUS-2804 Musikkartist utvikling- entreprenørskap

MUS-2805 Musikkartist utvikling - formidling

**2. Et nytt fellesemne skal utvikles for studenter innen kunstfaglige utdanninger. Eksempler på aktuelt innhold er innføring i profesjon- og bransjeforståelse, estetisk teori og tverrfaglig arbeid som gir en generell innføring i profesjon- og bransjeforståelse.**

Det er gjennomført tre møter med visedirektør for utdanning, studieprogramledere ved Musikkonservatoriet (MK), Kunstakademiet (KA) og Filmkunstskolen i Kabelvåg (FIK) i forbindelse med dette tiltaket. Som forberedelse til møtene har deltakerne satt seg inn i studieplanene for de berørte programmene.

Etter møtene er det konkludert med at det ikke er formålstjenlig å opprette felles innføringsfag i profesjon- og bransjeforståelse, estetisk teori og tverrfaglig arbeid som gir en generell innføring i profesjon- og bransjeforståelse. Dette begrunnes i at fagfeltene som instituttene utdanner til, er så forskjellige at slike fag og kunnskaper er spesifikt knyttet til hvert kunstfelt. Fagfeltene musikk, kunst og film har hovedsakelig overfladiske fellestrekk i hvordan man forholder seg til marked, etikk, juss og nettverk. Det er også svært forskjellig hvordan arbeidsmarkedene er rigget og hvordan man kan etablere seg som utøver i de forskjellige feltene. Det er vanskelig å se at man kunne opprettholdt kvaliteten i denne undervisningen dersom den skulle vært felles for flere studieprogram. Kunst - BA og Musikkutøving - BA har også undervisning knyttet til bransjeforståelse spesifikke for sine fagfelt. Hvis man skulle lage et felles emne innen profesjon og bransjeforståelse, måtte innholdet gjøres så generelt/generisk at faginnholdet ville bli mangelfullt og lite relevant for studentene, noe som ville kreve at man i tillegg beholdt den fagnære undervisningen i temaene. Dette vil i så fall føre til økte utgifter.

Innføring av et obligatorisk fellesemne for bachelorprogrammene ved UMAK ville medføre en omstrukturering av studieplanene for Kunst- BA og Bevegelige bilder - BA, dette fordi programmene er bygd opp med 30 sp hvert semester. Oppbygningen av Kunst -BA har en studieplan der innholdet struktureres etter et fast program, men der enkelte kurser i emner ikke ligger likt fra år til år. For Kunst-BA er det de siste to årene gjort et stort arbeid med revidering av emneplanene. Disse emnene er nå godkjente, og tiltaket om et fellesemne slår bena under det arbeidet som nettopp er ferdigstilt.

Selv om man kan anse at kontakt mellom studentene på ulike utøvende kunststudier både er ønskelig og gir faglig utbytte, vil innføring av et fellesemne ikke gi faglig eller økonomisk gevinst.

Filmkunstskolen i Kabelvåg befinner seg geografisk langt fra Tromsø, og reise og opphold i forbindelse med forflytning av studenter mellom disse to stedene er kostbart. De økonomiske aspektene tilsier dermed at det måtte benyttes digital undervisning i et slikt fellesemne. Under covid var mye av undervisningen digital, og dette ble evaluerte nøye. Ved FiK viser evalueringen at studiekvalitet og læringsutbytte sank betraktelig ved digital undervisning.

Musikkutøving, Filmskaping og Kunst er praktiske fag. I Kunst er praksis og teori alltid innlemmet i samme emne, og utover det er det noen prosent kunsthistorie og teori. Ved FiK har man som mål at teoretisk undervisning alltid skal følges av eller ha et element av praktisk undervisning.

Hvis målet er å spare penger/ressurser, er det lite sannsynlig at opprettelsen av et slikt fellesemne vil bidra positivt.

En gjennomgang av emneplanene for BA i musikkutøving, kunst og bevegelige bilder viser at refleksjon rundt egen (og andres) kunstneriske praksis, samt kunnskap om utvikling og forskning av/på KU, er relevant tematikk for alle tre studier. Det har vært diskutert om man kan ha en felles inngang for kunstnerisk utviklingsarbeid (KU). Forventningen er at alle utdanninger skal være forskningsbasert, og for



utøvende kunsthøgskole er KU samlebetegnelse på mye av FoU-arbeidet som utføres. Det er, i likhet med andre fagområder, betydelig mer søkelys på forskning når man kommer til masternivå og oppover, men vi har likevel diskutert om vi kan få til en felles inngang/introduksjon også på BA-nivå. Man ser et stort potensial i et utviklingsprosjekt der man utvikler modeller for å implementere KU i utdanningen allerede på BA-nivå. For å gjennomføre et slikt prosjekt må det settes av utviklingsmidler.

En relevant vei å gå kan være en felles samling for studenten på 3. år, og å sette den i sammenheng med den planlagte ph.d.-fellesgraden som nå er under oppretting. Ved å delta på tverrfaglig samling/konferanse sammen med våre ph.d.-stipendiater, masterstudenter og fagpersonale, vil våre BA-studenter og MA-studenter kunne få et godt innblikk i KU-feltet og muligheter for videre vei innen akademisk og/eller KU. Dette vil ikke være et separat emne, men noe som kan bakes inn i eksisterende planer i form av arbeidskrav og være et bidrag til å profilere utdanningene på en positiv måte, og dermed ha en rekrutterende effekt.

For å kvalitetssikre arbeidet med et slikt arbeidskrav må det settes av tid og utviklingsmidler. En arbeidsgruppe kan vurdere ulike modeller for implementering av et slikt arbeidskrav, og hvilke læringsressurser som må utvikles. Det må også vurderes om dette lar seg gjøre uten ekstra driftsmidler.

### **3. Det skal utvikles videreutdanningstilbud innen kunsthøgskole, fortrinnsvis gjennom å gjøre porteføljen mer fleksibel.**

- a) Instrument 2, 30 sp er et eksisterende studieprogram som også er opprettet som evu-emne. Det betyr at folk som står i jobb, eller som bor andre steder kan ta emnet på en fleksibel /desentralisert måte. Dette emnet er også opprettet som engelskspråklig evu-emne. MK har stadig spørsmål fra utenlandske studenter ved UiT/ utvekslingsstudenter om vi har emner i musikkutøvelse de kan ta.
- b) Det jobbes med å opprette en årsenhet i musikk med planlagt oppstart h-2025. (kommer som egen sak).
- c) Det er opprettet evu-emner i drama og teater (15 og 30 sp). Noen av disse emnene organiseres i samarbeid med Hålogaland amatørteaterselskap (HATS).
- d) Veiledningspedagogikk for kunsthøgskolelærere (15 sp evu-emne) er opprettet og tilbys fra høst -24. Det har vært en økende etterspørsel etter kompetanse som praksisveiledere, både fra Musikkonservatoriets lærere og praksislærere i feltet. Norsk Kulturskoleråd utarbeidet i 2022 en Praksisveileder med bakgrunnskunnskap og anbefalinger fra kulturskoler og kommuner som har ansvar for å ta imot studenter i praksis. Her anbefales det blant annet at utdanningsinstitusjonene tilbyr veilederutdanning for praksislærere i kulturskolen. I dagens lærerutdanning er en slik utdanning et eksplisitt krav for de som skal veilede studenter i praksis, noe som også burde gjelde i kulturskoler og på musikklinjer på videregående skoler. Musikkonservatoriet har god faglig forutsetningen for å bygge opp et emne i veiledningspedagogikk siden vi allerede har master i instrumentaldidaktikk og hørelæredidaktikk, samt PPU i musikk.
- e) Kuratorisk praksis er et evu-emne som er gjennomført én gang, og det er utarbeidet evalueringsrapport til UMAK styret. Det må avklares om KA har ressurser til å fortsette å tilby dette emnet.

**4. UMAK skal vurdere hvordan vi kan gjøre årsenhetene i forfatterstudiet tilgjengelig som bachelor.**

Forfatterstudiet ved KA består av tre årsenheter, 1. 2 og 3. Forfatterstudiet 3 er en årsenhet med god rekruttering og gjennomføring. Imidlertid er ressursbruken i forhold til inntjening i forfatter 3 utfordrende og det er ikke besluttet om årsstudiet kan tilbys 2026/2027. Videre arbeid med dette tiltaket settes på vent til avklaring om Forfatter 3 skal videreføres.

**5. PPU innen musikk skal tilbys som et to-årlig samlingsbasert studium.**

Studieprogramleder jobber sammen med fagmiljøet og studieadministrasjonen med ny studieplan for PPU. Den nye planen skal kunne tilbys både som heltidsstudium og som to-årig deltids studium. Det skal være klart til utlysning høst 2025.

**6. Behovet for å revidere faglig innretning og organisering av utøvende musikkutdanninger skal vurderes.**

Det opprettes en arbeidsgruppe som skal se på innretningen av dagens studieprogram for Musikkutøving – BA. Gruppen har ennå ikke fått et klart mandat, men man ønsker å undersøke om det kan være formålstjenlig å utvikle en 3-årig studieplan der man også kan velge pedagogisk retning fra 1. studieår.

Lena Aarekol  
direktør

Lillian Grethe Jensen  
visedirektør utdanning

Saksbehandler: Rita Lillevik

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

07.06.2024

Sak:

9/24

### Endring i sammensetning av instituttråd ved Musikkonservatoriet

UMAK- styret har fastsatt størrelsen på instituttråd ved UMAK til syv medlemmer inkludert instituttleder. Direktør har fullmakt fra styret til å oppnevne nye enkeltmedlemmer til instituttrådene ved UMAK.

Følgende gikk ut av rådet vår 2023:

- Nicolai Arctander Karlsen (MK)
- Anne Eriksen (drama)
- Jonas Ekeland (student)

Disse er erstattet med:

- Eyvind Sommerfeldt (MK)
- Marte Liset (drama)
- Lars Folmer Jahren (student)

Dette gir følgende sammensetning av instituttrådet ved Musikkonservatoriet pr d.d:

Representanter for de ansatte:

- Stig Mathisen
- Eivind Valnes
- Maria Medby Tollefsen
- Marte Liset
- Eivind Sommerfeldt

Studentrepresentanter:

- Synne Mariussen
- Lars Folmer Jahren

Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder



## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

07.06.2024

Sak:

10/24

### Endring i sammensetning instituttråd Universitetsmuseet - korrigering

I styremøtet 19.4. 2024, orienteringssak 6/24, ble styret informert om oppnevning av nye medlemmer i instituttrådet ved universitetsmuseet (UM). Det var beklageligvis sneket seg inn en feil i saksfremlegget.

Korrekt sammensetning av UMs instituttråd pr. februar 2024 er:

- Geir Rudolfsen, instituttleder
- Anja Roth Niemi, forsker forvaltningsarkeologi
- Jostein Kjærandsen, førsteamanuensis zoologi
- Bastian Fromm, forsker molekylær evolusjon
- Marianne Skandfer, professor arkeologi
- Youri Lammers, forsker biosystematikk
- Heini Rämä, botaniske samlingsforvalter

Vennlig hilsen

Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder

—

## ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	11/24

### Årsregnskap 2023 - UMAK

#### Bakgrunn

Denne orienteringssaken er en intern økonomirapport for UMAK, og legges frem for styret ved UMAK for å gi en økonomisk status for året 2023. Vedlegg 1 gir en utvidet gjennomgang av regnskap, budsjett og avsetninger, mens vedlegg 2 gir en kort økonomistatus per enhet. Vedlegg 3 inneholder en begrepsliste med definisjoner av sentrale begreper som benyttes i økonomirapporteringen. Kostnader og merforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller, inntekter og mindreforbruk med positivt fortegn.

#### Hovedtrekk i økonomien

	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Godkjent årsbudsjett 2023 <sup>1</sup>
<b>Resultat</b>	<b>9,5</b>	<b>-1,7</b>	<b>-2,2</b>

Tabell 1 – Sammenstilling regnskap og budsjett for totaløkonomien. Tall i mill. kroner.

Årsregnskapet viser et merforbruk (underskudd) på 1,7 mill. kr mot et budsjettert merforbruk på 2,2 mill. kr. Dette gir et resultat som er 0,5 mill. kr bedre enn det godkjente årsbudsjettet.

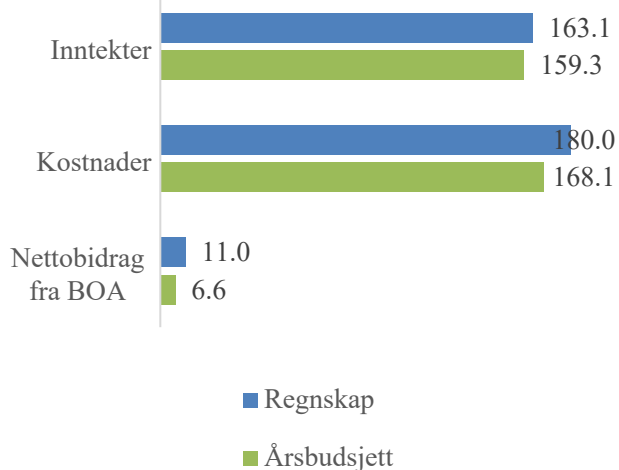
<sup>1</sup> Godkjent årsbudsjett tilsvarer budsjettet godkjent av rektor og som det ble tatt en kopi (milepælsversjon) av i økonomisystemet 23. mai 2023.

### Bevilgningsøkonomien:

Resultatet i bevilgningsøkonomien er et merforbruk på 5,8 mill.kr. Inntekter i regnskapet er 163,1 mill. kr, og dette er 3,8 mill. kr høyere enn budsjettet. Kostnader på 180 mill. kr er 11,9 mill. kr høyere enn budsjettet.

Høyere inntekt skyldes ekstra tildeling i revidert nasjonalbudsjett og litt høyere salgsinntekt. Høyere kostnader er hovedsakelig grunnet økte lønnskostnader og høy lønnsøkning i lønnsoppgjøret. Investeringer er også høyere enn budsjettet.

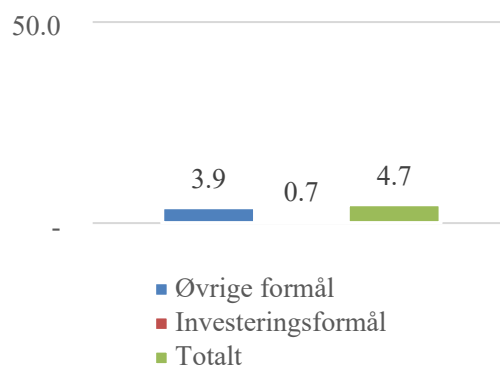
Nettobidraget fra BOA bidrar til å styrke bevilgningsøkonomien og er i 2023 på 11 mill. kr. Dette er 4,4 mill. kr bedre enn planlagt (budsjettet).



### Avsetninger:

Ved starten av året hadde UMAK 6,4 mill. kr i avsetninger. Disse er på grunn av årsresultatet på 1,7 mill. kr i merforbruk redusert til 4,7 mill. kr ved utgangen av året.

Figuren skiller mellom avsetninger til investeringer på 0,7 mill. kr, og avsetninger til øvrige formål på 3,9 mill. kr. I øvrige formål inngår både avsetninger til ordinær drift og andre øremerkede formål.

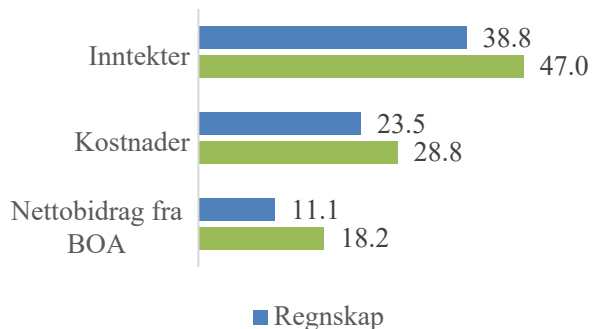


### BOA-aktivitet (ekstern prosjektøkonomi):

Regnskapet viser kr 8,2 mill. kr lavere inntekter enn budsjettet i eksternfinansierte prosjekter (BOA). Dette betyr at det har vært lavere aktivitet i 2023 enn det som var budsjettplanlagt.

Kostnadene viser på samme måte som inntektene et lavere regnskap i forhold til budsjett. Nettobidrag fra BOA utgjør 11,1 mill. kr og er 7,1 mill. kr lavere enn budsjettet i BOA. Det er store avvik mellom budsjett nettobidrag i BEV (for lavt) og i BOA (for høyt).

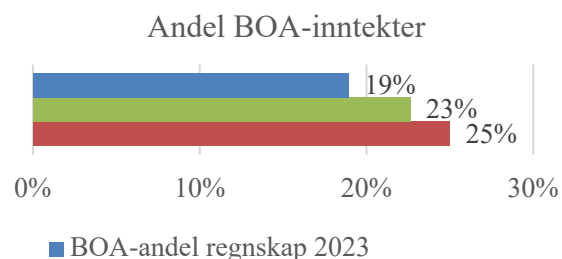
Resultatet i BOA for 2023 er et mindreforbruk (overskudd) på 4,2 mill. kr.



### Andel BOA-inntekter av totale inntekter:

Figuren angir UiT som helhet sin målsetning om at 25 % av de totale inntektene skal være inntekter fra ekstern finansierte prosjekter innen utgangen av 2026.

Figuren viser at UMAK sin prosentsats i regnskapet for 2023 utgjør 19%, mens det i budsjettet var en ambisjon om å oppnå 23%.



### Dekanens/direktørens vurderinger

Året har vært preget av trangere økonomiske rammer og fremtidsutsiktene er utfordrende. Prosesser som porteføljesaken og ny budsjettfordelingsmodell vil føre til endringer, og det forventes enda strammere rammevilkår i bevilgningsøkonomien. Dette gjør at vi er nødt til å omstille og effektivisere driften for å finne et økonomisk bærekraftig aktivitetsnivå. Flere av UMAKs enheter går ut med et akkumulert merforbruk ved utgangen av 2023. Enhetene må gjøre tøffe prioriteringer og vise nøkternhet ut ifra den gjeldende økonomiske situasjonen og de signalene som foreligger for den nærmeste framtida.

Lena Aarekol  
direktør

Saksansvarlig: Anne Aagaard  
Saksbehandler: Nina Kristine Andersen



## Vedlegg

- 1 Vedlegg 1 Utvidet økonomi- og budsjettrapport per 3. tertial 2023
- 2 Vedlegg 2 Økonomistatus per enhet per 3. tertial 2023
- 3 Vedlegg 3 Begrepsliste økonomirapportering

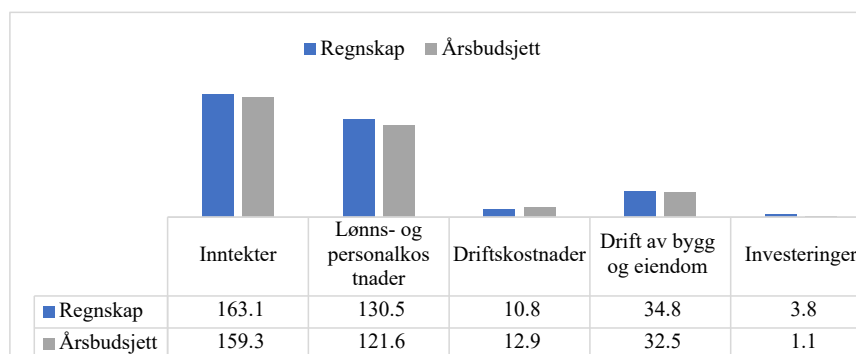
## Vedlegg 1

### Utvidet årsregnskap 2023 UMAK

#### 1 Budsjet og regnskap

Alle tall er presentert i millioner kroner. Kostnader og merforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller.

##### 1.1 Bevilgningsøkonomien (BEV)



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

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjettavvik 2023
Inntekter	163,1	159,3	3,8
Lønns- og personalkostnader	130,5	121,6	-8,9
Driftskostnader	10,8	12,9	2,1
Drift av bygg og eiendom	34,8	32,5	-2,3
Investeringer	3,8	1,1	-2,7
Nettobidrag fra BOA	11,0	6,6	4,4
<b>Resultat 2023</b>	<b>-5,8</b>	<b>-2,2</b>	<b>-3,6</b>

Tabell 1 – Inntekter og kostnader BEV - regnskap i forhold til budsjett

Resultatet i BEV for 2023 er et merforbruk på 5,8 mill. kr. Dette er 3,6 mill. kr mer enn det godkjente budsjettet. På ordinær drift ble resultatet et merforbruk på 1,3 mill. kr, og dette er litt bedre enn forventet. Øremerkede tiltak endte med et merforbruk på 4,5 mill. kr. Disse har ofte avsetninger fra året før ved inngangen av året, slik at et resultat med merforbruk høyere enn budsjett viser at tiltakene har blitt gjennomført med høyere aktivitet enn estimert ved begynnelsen av året.

Inntekter er på 163,1 mill. kr i BEV og 92% av disse består av bevilgning fra kunnskapsdepartementet med 150,5 mill. kr. Her inngår både ordinær ramme og tildelinger fra strategisk fond/rekrutteringsstillinger. Andre salgs- og driftsinntekter utgjør 7% av inntektene med 12,4 mill. kr. Dette er hovedsakelig billettinntekter og butikksalg ved museene. Årsaken til at inntekter ble høyere enn budsjettet skyldes tilleggsbevilgning i revidert nasjonalbudsjett som det ikke var tatt høyde for i godkjent budsjett, samt høyere salgs- og billettinntekter på Polarmuseet.

Lønns- og personalkostnader på 130,5 mill. kr er den største utgiftsposten og utgjør 73 % av kostnadene i 2023 (BEV). Dette framkommer visuelt i figur 1. Lønnskostnader har det største budsjettavviket med 8,9 mill. kr. Dette henger sammen med at lønn- og prisveksten har vært mye høyere enn det vi budsjetterte med i et opprinnelig lavt lagt budsjett. Driftskostnader er 2,1 mill. kr lavere enn budsjett, dette balanseres mot 2,3 mill.kr høyere kostnader på drift av bygg og eiendom. Investeringer på 3,8 mill. kr er 2,7 mill. kr over budsjett.

Nettobidrag er bindeleddet mellom BEV og BOA. I BEV framkommer det som en netto inntekt, mens det i eksternøkonomien (BOA) utgjør en netto kostnad. Nettobidragets størrelse er avhengig av forholdet mellom UMAK sin andel av finansiering i eksterne prosjekter (egenfinansiering) og kostnadene som godskrives bevilgningsøkonomien fra eksternfinansierte prosjekter. Tabell 2 gir en oversikt over de ulike postene som nettobidraget utgjør:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjettavvik 2023
Egenfinansiering	-17,3	-14,6	2,8
Frikjøp	15,7	11,5	-4,2
Indirekte kostnader	11,6	9,7	-1,9
Leiested	0,6	-	-0,6
Direkte kostnader drift og investeringer	0,0	-	-0,0
Prosjektavslutning BOA	0,3	-	-0,3
Overforbruk BOA	0,1	-	-0,1
<b>Sum nettobidrag fra BOA</b>	<b>11,0</b>	<b>6,6</b>	<b>-4,4</b>

Tabell 2 – Nettobidrag fra BOA til bevilgningsøkonomien – regnskap i forhold til budsjett

Egenfinansieringen (belastning i BEV) er 2,8 mill. kr høyere enn planlagt. Høyere egenfinansiering utlignes av enda høyere kostnader som godskrives BEV:

Frikjøp er 4,2 mill. kr høyere enn budsjettert. Dette er personalkostnad til ansatte som brukes som ressurs inn i eksternfinansierte prosjekter.

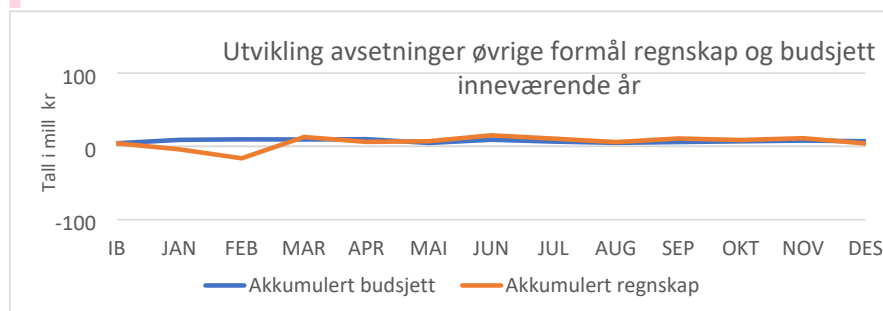
Indirekte kostnader er 1,9 mill. kr høyere enn budsjett. Dette er kostnader med en beregnet sats tilknyttet hver stilling som benyttes i prosjekter, som går til dekning av indirekte kostnader som bibliotek, it-tjenester og kontorplass etc.

Leiested er når inventar, utstyr og spesialrom som for eksempel lab benyttes i prosjekter. Det er belastet leiestedskostnader med 0,6 mill. kr i de eksterne prosjektene i 2023.

Nettobidraget er på 11 mill. kr, men dets på budsjettsiden i bevilgningsøkonomien ved starten av året er lagt inn et forsiktig anslag på 6,6 mill. kr. Dermed endte nettobidraget fra BOA 4,4 mill. kr bedre enn forventet. Når vi ser på budsjettet i BOA viser dette et budsjett på 18 mill. kr i nettobidrag, så det er dårlig samsvar mellom budsjettene i BEV og BOA. Det kan være vanskelig å estimere hvor mange nye prosjekter som tilkommer ila året og overgangen til nytt system og nye rutiner har ført til utfordringer med å ha god kontroll på nettobidragets størrelse.

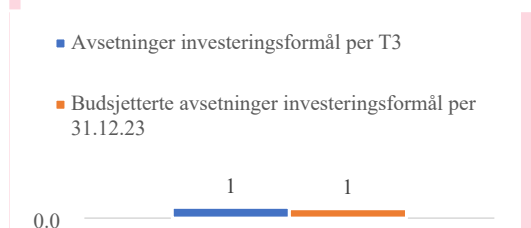
## 1.2 Avsetninger i bevilgningsøkonomien

Det er gitt føringer fra Kunnskapsdepartementet om at ubrukte tildelinger fra Kunnskapsdepartementet som er til øvrige formål skal være innenfor 5% av årets tildeling på institusjonsnivå. Figur nedenfor viser UMAKs utvikling i avsetninger til øvrige formål i løpet av året iht. regnskap og budsjett:



Figur 2. Utvikling avsetninger øvrige formål ila. året, regnskap vs. budsjett

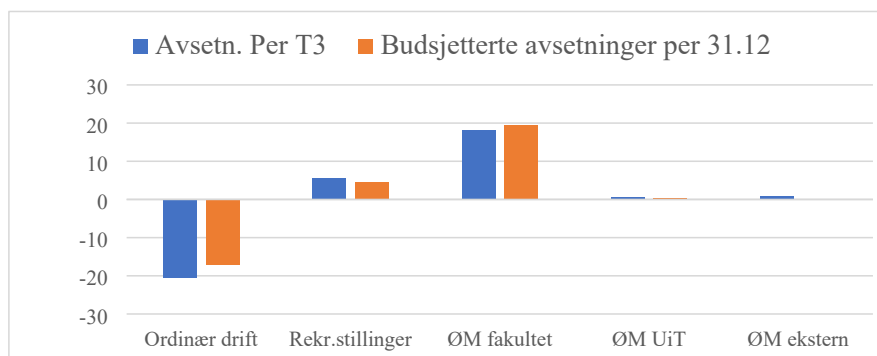
Avsetninger til investeringsformål er forankret investeringsplanen. Figuren nedenfor viser fakultetets avsetninger til investeringsformål per 3. tertial 2023 sammenstilt med planlagt (budsjettert) nivå ved utgangen av året.



Figur 3 Avsetninger investeringsformål og 31.12

I økonomimodellen skiller man mellom ulike aktivitetstyper, hvor det viktigste skillet går mellom ordinær drift og ulike typer øremerkinger (ØM). Diagrammet under viser faktiske avsetninger ved utgangen av 3. tertial 2023 sammenstilt med planlagt (budsjetterte) avsetninger ved utgangen av året.

**Commented [NA1]:** Foreslår å slette dette avsnittet med de to første figurene, det gir ikke særlig nyttig info. Eller skal det bare være med?



Figur 4. Avsetninger i bevilgningsøkonomien fordelt på aktivitetstyper

Samlet sett er det avsetninger på nesten 5 mill. kr ved utgangen av 2023, mot budsjetterte avsetninger på 8 mill. kr. Ut ifra figuren ovenfor ser vi hvordan avsetningene varierer på de ulike typer øremerkinger. Det er store variasjoner innad på enhetene, dette beskrives nærmere per enhet i vedlegg 2.

#### Ordinær drift

Negative avsetninger er på 20,6 mill. kr. I september 2019 ble 26 mill. kr av UMAK sine avsetninger trukket inn fra nivå 1, med lovnad om at avsetninger med faglige bindinger skulle tilbakeføres. Så langt er kun 5 mill. kr blitt tilbakeført. Dette er hovedårsaken til negative avsetninger på ordinær drift.

*Øremerking til rekrutteringsstillinger*  
Det er 5,6 mill. kr i avsetninger, noe som er litt mer enn budsjettert. Forlengelser på grunn av permisjoner og sykemeldinger er ofte årsaken til utsettelse, noe som fører til lavere forbruk og dermed høyere avsetninger enn planlagt. Avsetningene er fordelt på 23 rekrutteringsstillinger.

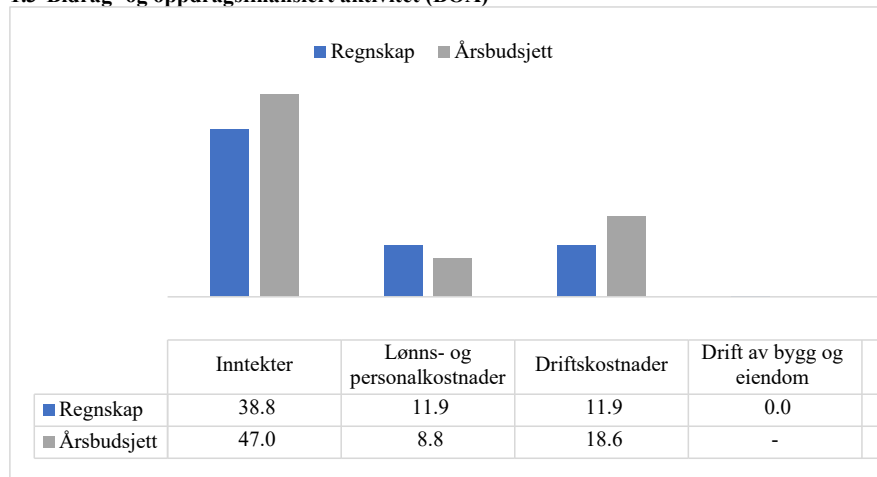
#### Egne øremerkinger

Til sammen er det 18,3 mill. kr i avsetninger mot budsjett på 20 mill. kr. Veldig mange enkelttiltak av små størrelser, som annuum, forskningsgrupper/forskningsprosjekter, studentmidler, utstyrsmidler, utdanningsprosjekter, utstillinger og organisatoriske tiltak. Aurora center er det største enkelt tiltaket med 4,9 mill. i avsetninger. At det var budsjettert med høyere avsetninger ved utgangen av året enn regnskapet endte på betyr at det har vært høyere aktivitet og forbruk på tiltakene enn antatt ved årets begynnelse.

#### Andre øremerkinger

Mindre avsetninger på 0,6 mill. kr som består av Uarctic tildelinger og mindre utdanningsprosjekter.

### 1.3 Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)



Figur 5. Inntekter og kostnader BOA - regnskap i forhold til budsjett

Inntektene er på 38,8 mill. kr, noe som er 8,2 mill. kr lavere enn budsjettet. Dette er en trend vi ser gjentar seg fra tidligere år. Inntektene periodiseres i takt med forbruket, så det viser enten til lavere aktivitet grunnet utsettelse i prosjekter, eller at budsjettene er periodisert feil pr år.

Høyere lønnskostnader til tross for lavere aktivitet enn planlagt kan forklares ved at ansettelser i mange tilfeller påløper uavhengig av fremdriften på prosjekter. Driftskostnader og investeringer er på samme måte som inntekten lavere enn budsjettet.

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjettavvik
EU-inntekter	7	7	-0
NFR-inntekter	3	4	1
Andre bidragsinntekter	29	36	7
Oppdragsinntekter	-	-	-
<b>SUM BOA-inntekter</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>8</b>

Tabell 2 – Sammenstilling regnskap og budsjett for BOA-inntekter

Tabellen viser de ulike finansieringskildene som BOA er fordelt på. Andre bidragsinntekter, der flestparten av de 56 prosjektene er arkeologiske utgravningsprosjekter, har et budsjettavvik på 7 mill. kr, mens EU (4 prosjekter) og NFR (16 prosjekter) stort sett er i henhold til plan.

## Økonomistatus 2023 per budsjettenhet

## FAKULTET/FELLES

## Bevilgningsøkonomien:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	34.9	32.3	-2.6
Lønns- og personalkostnader	0.0	0.0	0.0
Driftskostnader	-0.0	0.0	0.0
Drift av bygg og eiendom	-30.9	-30.9	0.0
Investeringer	0.0	0.0	0.0
Nettobidrag fra BOA	-0.0	0.0	0.0
<b>Periodens resultat</b>	<b>3.9</b>	<b>1.3</b>	<b>-2.6</b>

På fakultetsnivå belastes internhusleien med 30,9 mill. kr. Høyere inntekter grunnet ekstra tildeling i revidert nasjonalbudsjett, samt 0,74 mill. kr i strategisk komponent, fører til et resultat på 3,9 mill. kr i mindreforbruk.

## Avsetninger:



Ved utgangen av 2023 er det på fakultetsnivå negative avsetninger i ordinær drift på 16,7 mill. kr. Årsaken til negative avsetninger er trekket på 26 mill. kr fra 2019, der kun 5 mill. kr hittil er blitt tilbakeført.

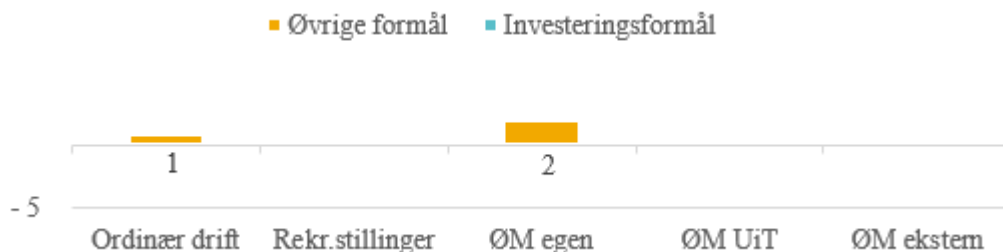
## LEDELSE OG STAB

## Bevilgningsøkonomien:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	7.6	9.6	2.0
Lønns- og personalkostnader	-9.0	-8.9	0.2
Driftskostnader	-0.2	-0.4	-0.1
Drift av bygg og eiendom	-0.2	-0.2	0.0
Investeringer	-0.0	0.0	0.0
Nettobidrag fra BOA	0.8	1.0	0.2
<b>Periodens resultat</b>	<b>-1.0</b>	<b>1.2</b>	<b>2.2</b>

Resultatet for 2023 på Ledelse og Stab er et merforbruk på 1 mill. kr grunnet lavere inntekter og nettobidrag, samt litt høyere lønnskostnader enn budsjettert. Avviket mellom regnskap og budsjett utgjør 2,2 mill. kr.

#### Avsetninger:



Ledelse og Stab har ved utgangen av 2023 avsetninger på 0,8 mill. kr i ordinær drift og nesten 2 mill. kr i forskjellige øremerkede formål.

#### ADMINISTRASJONEN FUF

##### Bevilgningsøkonomien:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	19.2	18.4	-0.8
Lønns- og personalkostnader	-15.7	-15.2	0.4
Driftskostnader	-1.9	-1.8	0.1
Drift av bygg og eiendom	-0.0	0.0	0.0
Investeringer	-0.5	0.0	0.5
Nettobidrag fra BOA	-4.2	-3.5	0.7
<b>Periodens resultat</b>	<b>-3.0</b>	<b>-2.1</b>	<b>0.9</b>

Resultatet for 2023 på Administrasjonen FUF er et merforbruk på 3 mill. kr mot et budsjettert merforbruk på 2,1 mill. kr. Inntekter er høyere enn budsjett, men totale kostnader er enda høyere og gir et samlet budsjettavvik på 0,9 mill. kr.

##### BOA-aktivitet:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	0.1	0.1	0.1
Lønns- og personalkostnader	-0.0	0.0	0.0
Driftskostnader	-0.3	-0.1	0.1
Drift av bygg og eiendom	-0.0	0.0	0.0
Investeringer	0.0	0.0	0.0
Nettobidrag fra BOA	4.2	-0.0	-4.2
<b>Periodens resultat</b>	<b>4.0</b>	<b>-0.0</b>	<b>-4.0</b>



Resultatet på eksternfinansierte prosjekter er et mindreforbruk på 4 mill kr. Årsaken til dette er at tildeling av sentral egenfinansiering fra nivå 1 til prosjekter kom inn i 2023, mens størstedelen av kostnadene påløp allerede i 2022 og resten av kostnadene først vil påløpe i 2024.

#### Avsetninger:



Administrasjonen FUF har over flere år hatt merforbruk på ordinær drift grunnet lavere salgsinntekter etter korona situasjonen. Med årets merforbruk på 3 millioner kroner utgjør negative avsetninger 9,9 mill. kr i ordinær drift ved utgangen av året. Øremerkede formål til samisk utstilling på 0,5 mill. kr.

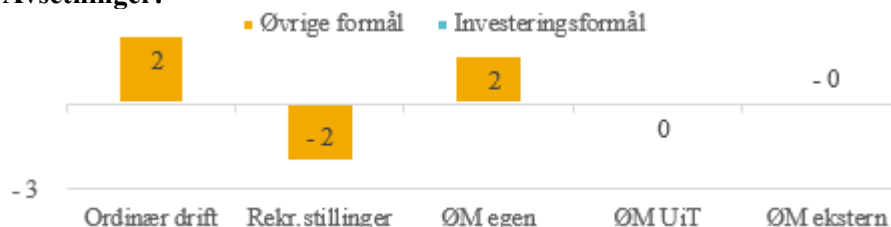
### KUNSTAKADEMIET

#### Bevilgningsøkonomien:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	27,3	25,8	-1,5
Lønns- og personalkostnader	-23,0	-21,1	1,9
Driftskostnader	-6,0	-6,1	-0,1
Drift av bygg og eiendom	-0,8	-0,2	0,6
Investeringer	-0,4	-0,1	0,3
Nettobidrag fra BOA	0,0	0,0	-0,0
<b>Periodens resultat</b>	<b>-2,8</b>	<b>-1,6</b>	<b>1,1</b>

Kunstakademiet endte med et resultat på 2,78 mill. kr i merforbruk. Fra 2023 inngår film- og kunsthøgskolen i Kabelvåg i instituttet Kunstakademiet, og deres andel av resultatet utgjør 1,59 mill. kr i merforbruk. Protokoll ved overdragelse tar høyde for merforbruk de første årene inntil fullt resultat fra studiepoeng. På kunstakademiet i Tromsø er resultatet et merforbruk på 0,35 mill. kr på ordinær drift og Landskapsarkitektutdanningen, samt et merforbruk på 0,84 mill. kr i rekrutteringsstillinger.

#### Avsetninger:



Kunstakademiet har 2 mill. kr i avsetninger på hhv ordinær drift og øremerkede formål, mens rekrutteringsstillinger har negative avsetninger på 2 mill. kr. Det er dekning for denne på musikkonservatoriets avsetninger til rekrutteringsstillinger.

### MUSIKKONSERVATORIET

**Bevilgningsøkonomien:**

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	29.0	32.6	3.6
Lønns- og personalkostnader	-34.7	-32.2	2.5
Driftskostnader	-3.6	-2.7	0.9
Drift av bygg og eiendom	-0.1	0.0	0.1
Investeringer	-0.3	0.0	0.3
Nettobidrag fra BOA	1.6	1.3	-0.3
<b>Periodens resultat</b>	<b>-8.0</b>	<b>-1.0</b>	<b>7.0</b>

Resultatet på Musikkonservatoriet endte på 7,99 mill. kr i merforbruk. 6,36 mill. kr av dette var på ordinær drift, mens resterende i øremerkede midler og rekrutteringsstillinger. Årsaken til lavere inntekt i forhold til budsjett på 3,6 mill. kr skyldes at det var budsjettet med utestående inntekter fra HSL ved ILP for undervisning i drama og musikk i årene 2018-2022. Det er fortsatt uavklart om disse midlene vil komme, men de er lagt i 2024 budsjettet.

**BOA-aktivitet:**

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	3.2	2.7	-0.5
Lønns- og personalkostnader	-1.0	-0.8	0.2
Driftskostnader	-0.5	-0.7	-0.2
Drift av bygg og eiendom	-0.0	0.0	0.0
Investeringer	-0.0	0.0	0.0
Nettobidrag fra BOA	-1.6	-1.2	0.4
<b>Periodens resultat</b>	<b>-0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>

Høyere inntekt enn budsjettet med 0,5 mill. kr viser at aktiviteten i eksternøkonomien har vært litt høyere enn opprinnelig planlagt i 2023.

**Avsetninger:**

Årets store merforbruk fører til at Musikkonservatoriet ved utgangen av året har 6,7 mill. kr i negative avsetninger på ordinær drift. Rekrutteringsstillinger og øremerkede midler har positive avsetninger på henholdsvis 4 og 3 mill. kr.

**UNIVERSITETSMUSEET**

### Bevilgningsøkonomien:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	45,1	40,7	-4,4
Lønns- og personalkostnader	-48,1	-44,2	3,9
Driftskostnader	0,9	-2,1	-2,9
Drift av bygg og eiendom	-2,9	-1,2	1,6
Investeringer	-2,7	-1,0	1,7
Nettobidrag fra BOA	12,8	7,8	-5,0
<b>Periodens resultat</b>	<b>5,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>-5,1</b>

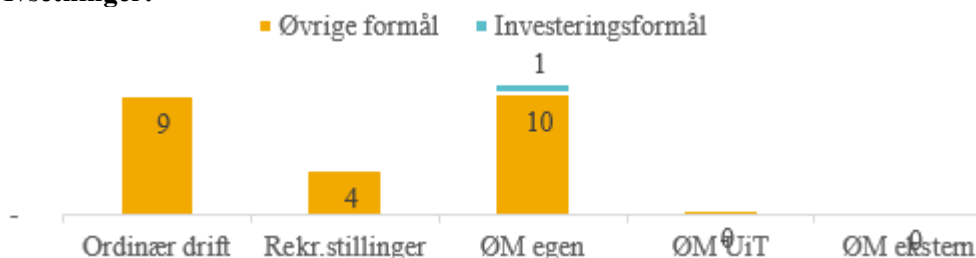
Resultatet for Universitetsmuseet er et mindreforbruk på 5,1 mill. kr i 2023. Inntektene ble 4,4 mill. kr høyere enn budsjettet og nettobidraget 5 mill. kr bedre enn budsjett. Lønnskostnadene hadde et merforbruk på 3,9 mill. kr mens driftskostnadene endte 2,9 mill. kr lavere enn budsjett.

### BOA-aktivitet:

	Regnskap 2023	Årsbudsjett 2023	Budsjett- avvik
Inntekter	34,7	43,1	8,4
Lønns- og personalkostnader	-10,8	-8,0	2,8
Driftskostnader	-11,1	-17,8	-6,7
Drift av bygg og eiendom	0,0	0,0	0,0
Investeringer	0,3	-1,4	-1,7
Nettobidrag fra BOA	-12,9	-15,9	-3,0
<b>Periodens resultat</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,0</b>	<b>-0,2</b>

Lavere inntekter med 8,4 mill. kr mot budsjett viser at aktiviteten i BOA har vært lavere enn planlagt i 2023. Nettobidraget har god størrelse og bidrar til Universitetsmuseets gode årsresultat.

### Avsetninger:



Universitetsmuseet har ved utgangen av året 9,4 mill. kr i avsetninger på ordinær drift, 4 mill. kr satt av til rekrutteringsstillinger, 10 mill. kr i øremerkede midler og 0,6 mill. kr til investeringstiltak.

## 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 fratrasket 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 fratrasket 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:  
07.06.2024

Sak:  
12/24

### Regnskap 1.tertial 2024 UMAK

Denne orienteringssaken er en intern økonomirapport for UMAK, og legges frem for styret ved UMAK for å gi en økonomisk status per 1. tertial 2024. Kostnader og merforbruk er presentert med negativt fortegn i tabeller, inntekter og mindreforbruk med positivt fortegn. Alle tall er presentert i hele millioner kroner.

#### Hovedtrekk i totaløkonomien

	Regnskap T1 2024	Budsjett T1 2024	Budsjett- avvik
<b>Resultat</b>	<b>2,4</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>

Tabell 1 – Sammenstilling regnskap og budsjett for totaløkonomien

Regnskapet for 1. tertial viser et mindreforbruk på 2,4 mill. kr. Dette er et positivt avvik på 1,6 mill. kr i forhold til budsjettet mindreforbruk på 0,8 mill. kr.

#### Bevilgningsøkonomien (BEV):

	Regnskap T1 2024	Godkjent budsjett T1 2024	Budsjettavvik T1 2024
Inntekter	69,1	63,6	5,5
Lønns- og personalkostnader	50,1	47,0	-3,1
Driftskostnader	6,6	6,4	-0,2
Drift av bygg og eiendom	11,1	11,0	-0,1
Investeringer	0,9	0,6	-0,4
Nettobidrag fra BOA	2,2	2,1	0,1
<b>Resultat</b>	<b>2,6</b>	<b>0,8</b>	<b>1,8</b>

Tabell 1 – Inntekter og kostnader BEV - regnskap i forhold til godkjent budsjett

Resultatet i BEV for 1.tertial er et mindreforbruk på 2,6 mill. kr. Dette er 1,8 mill. kr bedre enn det godkjente budsjettet. Tabellen over viser samlede inntekter og kostnader. Det er i hovedsak inntektssiden som har størst budsjettavvik per 1. tertial.

*Inntekter* er på 69,1 mill. kr og består av bevilgning (92%) og salgs- og driftsinntekter (8%). Årsaken til at inntekter er 5,5 mill. kr høyere enn budsjettert skyldes

- tildeling på 2 mill. kr til porteføljeutviklingsplanen
- rekrutteringsstillingstildeling på 1,5 mill. kr (ansettelser etter hovedtildelingen)
- 1,9 mill. kr i økt salgs- og driftsinntekter (1,3 mill. kr salg PM og 0,5 mill. kr drift KA)

*Lønns- og personalkostnader* er på 50,1 mill. kr og dette er 3,1 mill. kr over budsjett. Men 2,5 mill. kr gjelder avsetninger til ferie og fleksitid som er en feilaktig kostnadsbelastning. Det reelle budsjettavviket er dermed et merforbruk på 0,6 mill. kr per 1. tertial.

*Øvrige kostnader* har relativt små budsjettavvik med merforbruk fra 0,1 til 0,4 mill. kr.

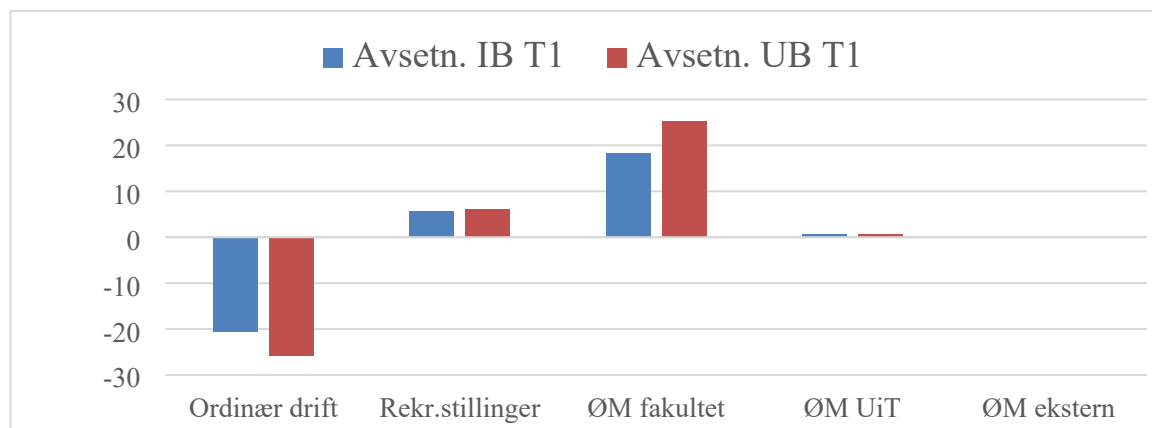
*Nettobidraget* fra BOA er på 2,1 mill. kr, dette er 0,1 mill. kr bedre enn forventet. Nettobidraget styrker bevilgningsøkonomien gjennom inndekning av egen lønn samt dekning for indirekte kostnader og infrastruktur. Sammen med egenfinansiering i prosjekter utgjør dette netto overføringer fra BOA og kommer i tillegg til de øvrige inntektene.

#### Avsetninger:

	IB T1	Resultat T1 2024	UB T1 2024
<b>Balanse</b>	<b>3,9</b>	<b>2,6</b>	<b>6,5</b>

Tabell 2 – endring i balansen

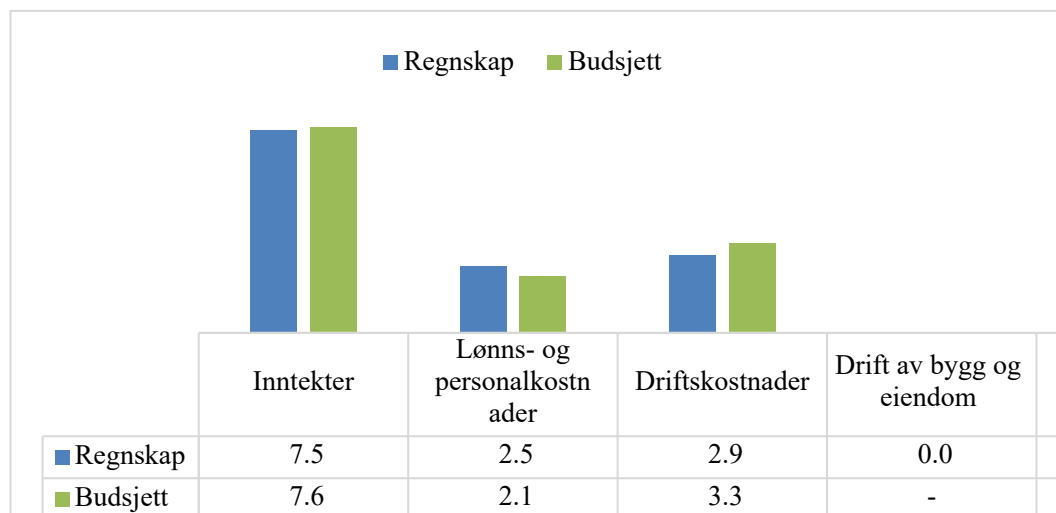
Det positive resultatet i BEV påvirker avsetningene i balansen, slik at ved utgangen av 1. tertial har UMAK samlet sett en positiv balanse (UB) med avsetninger på 6,5 mill. kr.



Figur 1. Utvikling i avsetninger i bevilgningsøkonomien fordelt på aktivitetstype

I løpet av 1. tertial har det vært en endring i billett- og salgstiltakene (butikk, kafe, Ottar og Polstjerna) for å oppfylle økonomireglementet. Disse lå tidligere under ordinær drift, men måtte endres til øremerket fakultet. Resultatet er at figur 1 viser 3 mill. kr skjevt på utgående balanse (UB) på henholdsvis ordinær drift og øremerket fakultet.

#### Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA):



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

Inntektene er på 7,5 mill. kr, noe som kun er 0,1 mill. kr lavere enn budsjettet. Lønns- og personalkostnader er 0,4 høyere enn budsjett, mens driftskostnader er 0,4 lavere. Resultatet er et merforbruk på 0,2 mill. kr som skyldes periodiseringer i sentral egenfinansiering.

#### Dekanens/direktørens vurderinger:

Et godkjent årsbudsjett på 10,6 mill. kr i merforbruk viser at UMAK også i 2024 preges av en utfordrende økonomisk situasjon. UMAK har per 1. tertial et mindreforbruk, noe som er vanlig grunnet lavere aktivitetsnivå ved innledning av året. Det har for øvrig vært jobbet godt på alle nivå for å holde kostnadene nede. Prognosen viser at vi i de neste årene vil ha utfordringer med å gå i balanse. Dette betyr at vi fremover må videreføre samt igangsette nye tiltak for å redusere kostnadsnivå og øke inntektsnivå.

Lena Aarekol

Direktør

Saksansvarlig: Anne Aagaard

Saksbehandler: Nina Andersen





## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

07.06.2024

Sak:

13/24

### Innspill til UiT budsjettfordeling 2025 fra UMAK

Enhetene ved UiT inviteres årlig til å spille inn til UiTs budsjettfordeling påfølgende år. Form og innhold varierer en del fra år til år. Innspill og foreløpig budsjettfordeling for 2025 vedtas i UiTs styre i junimøtet.

Vedlagt innspill fra UMAK til UiTs budsjettfordeling 2025.

Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder

Vedlegg:

Innspill fra UMAK til UiTs budsjettfordeling 2025

Sindre Hammer Tjønnøy

## **Innspill til budsjettfordeling 2025 fra UMAK**

Enhetene er bedt om å gi innspill til budsjett 2025 over følgende:

1. Økonomiske konsekvenser for 2025-2026 som følge av vedtatt porteføljeplan
2. Forpliktelser som følger av tidligere vedtak/uavklarte saker
3. Innspill til strategiske rekrutteringsstillinger

Andre innspill som inkluderes i UMAKs budsjettinnspill:

4. Innspill som knyttes til infrastruktur skal i hht bestilling fra SØKI rettes til ITA og/eller BEA. Ettersom det knyttes usikkerhet til prosess og hvorvidt innspill fanges opp/prioriteres, bringes de også med her.
5. Utstillinger

### **Innspill til budsjett**

#### **1. Økonomiske konsekvenser for 2025-2026 som følge av vedtatt porteføljeplan:**

Eventuelle budsjettkonsekvensene for 2025 og 2026 er pr. dd ikke kartlagt. Tiltakene er begrenset og forventes ikke å medføre store ekstrakostnader utover tildelte omstillingsmidler. Unntak er en eventuell etablering av et fellesemne på BA som vil medføre behov for ekstra undervisningsressurser og reisekostnader for studenter til samlinger.

UMAKs bidrag inn i eventuelle mikroemner er heller ikke avklart. Realisering av vedtatte tiltak vil imidlertid som hovedinnretning forsøkes iverksatt med fokus på kostnadseffektivitet og god ressursutnyttelse.

#### **2. Forpliktelser som følger av tidligere vedtak/uavklarte saker:**

##### *a. Stillinger*

Tidligere rektorat forhåndsgodkjente følgende stillinger som pr. dd mangler finansiering:

- To professor II stillinger IceAgent: UMAK har tilsatt i disse stillingene av fem års varighet. Etter avtale dekkes kostandene av ERC i tre år og av UiT/nivå 1 i to år.  
Kostnader UiT: 20% stilling over to år lønnstrinn 85 inkludert sosiale kostnader tilsvarer kr.1258 800
- Vitenskapelig stilling til Aurorasenteret : UM har tilsatt en fast 100% forskerstilling (kode 1109) lønnstrinn 70. 25% av stillingen er finansieres av FORIBIOPROSJEKTET. Stillingen skulle etter avtale inngå som bidra fra nivå 1 ved tildeling av AURORA prosjekt ved UMAK. Finansiering fra nivå 1 mangler. Kostnader forbiostilling totalt kr. 1622467,-

Til sammen kostnader faglige stillinger kr. 2 881269,-

b. *Tilbakeføring avsetninger til faglige bindinger*

26 millioner kroner, avsatt til faglig virksomhet ved UMAK, ble inndratt i 2019. Avsetningene var i hovedsak knyttet til stipendiatlønn (grunnet forsinkelser) og oppbygging av fagmiljø på Landskapsarkitekt-utdanningen (utsatt oppstart av utdanningen). Tilbakeføringen av midlene skulle etter avtale meldes inn i årlige budsjettinnspill og tilbakeføres etter egen oppsatt plan (2018/994). UMAK har derfor i sine planer forutsatt tilbakeføring av avsetninger knyttet til faglige bindinger i

Landskapsarkitektutdanning (LARK) og for stipendiater etter følgende plan:

	2021	2022	2023	2024
Feil grunnlag i trekk	4 046 727			
LARK	3 495 227	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Stipendiater		1 121 000	2 618 000	2 618 000
	7 542 000	5 121 000	6 618 000	6 618 000

Av disse midlene er kun fem millioner tilbakeført UMAK. Manglende tilbakeføring av avsetningene på kr 20 millioner medfører underdekning av den faglige aktiviteten knyttet til stipendiatlønn og LARK, og utgjør å et betydelig problem for UMAK.

### 3. Innspill til strategiske rekrutteringsstillinger

UMAK deltok i den nasjonale evalueringen av biovitenskap, ferdigstilt 2024. Her ble det understreket at antallet ph.d.-studenter ved UMAK er lavt, sett i forhold til lignende institusjoner, nasjonale som internasjonale. Også mulighetene for karrierebygging ble vurdert som utilstrekkelige. Vi ønsker å imøtekomme disse kommentarene ved å be om strategiske rekrutteringsstillinger til Aurora-miljøet ved UMAK i form av post doktor- og forskerstillinger.

Vi minner for øvrig om at UiT skal bidra med en ekstra intern rekrutteringsstilling pr år fra 2025 til nytt felles KU Phd. program sammen med Høgskolen innlandet og Høgskolen i Østfold.

Eksisterende forpliktelser tilknyttet strategiske rekrutteringsstillinger:

Øremerking	Hjemmelsnummer	Tiltrådt	Finansieringsperiode
EcoGen	3674	Besatt	01.01.2022 - 31.12.2025
Changing Arctic	3699	Besatt	01.07.2022 - 30.06.2026
Changing Arctic	3768	Besatt	01.07.2023 - 30.06.2027
Changing Arctic	7086	Under tilsetting	

### 4. Infrastruktur

*«Dersom fakultetene har innspill som knytter seg til bygg og infrastruktur, skal dette sendes til BEA eller ITA som vurderer om innspillet skal inkluderes blant deres budsjettinnspill.»*

Vi forutsetter at kostander knyttet til utbedringer av UMAKs areal fremgår av BEAs budsjettinnspill. UMAK er imidlertid usikker på hva BEA bringer inn i sitt budsjettinnspill, da ansvarsmatrisen i forhold til BEA/FAK oppfattes noe ulikt. Sakene under er meldt inn til BEA, men tas for sikkerhetsskyld med her også. Vi ber om at ORGØK koordinerer innspillene.

*Tromsø arktisk-alpine botaniske hage:* Store utbedrings- og vedlikeholds behov overlevert BEA i møte med Fredrick Juule Walløe, Thomas Marhaug og ny leder av BH Jarle Werner Bjerke. Det er blant annet behov for betydelig vedlikehold av Hansine Hansens hus (utvendig og innvendig) og driftsbygning, utbedringer vanningsanlegg/forgreininger, etablering av flere strømmuttak ute i hageområdet, utbedringer av stien i hageanlegget, skilting mm. Vi ber om at det settes av midler til dette arbeidet.

*Musikkonservatoriet:* Innendørsbeplantning må skiftes ut pga virus.

*Universitetsmuseet Lars Thørringsveg:* Vedlikehold og oppgradering av Norges arktiske universitetsmuseum har vært nedprioritert i flere år i påvente av nytt bygg. Det er et prekært behov for å oppgradere publikumsarealet og med tanke på universell utforming (med fungerende heis, publikumstoalett, vinduer, kafe, belysning til utstillinger, nye utstillingsproduksjoner, overvåkingskameraer og IT/AV-utstyr for å nevne noe). Noe av dette arbeidet er igangsatt, og følges opp av BEA. UMAK mangler oversikt over fremdrift og kostnadsberegninger som er tillagt BEA, og ber om at BEA sikres tilstrekkelig midler til oppfølging av dette arbeidet

## 5. Utstillinger

Det må sikres forutsigbar finansiering av utstillingsvirksomheten dersom det skal lykkes å opprettholde universitetsmuseet som en attraktiv arena fremover. Dette kan ivaretas gjennom årlige bidrag øremerket utstillingsvirksomheten. I de siste tre årene har UMAK vært tildelt 2,1 mill årlig gjennom en strategiske prioriteringer. En opprettholdelse av denne tildelingen fra 2025 vil utgjøre en satsning på museet som en formidlingsarena frem mot nytt bygg.

Vennlig hilsen

Lena Aarekol  
direktør

—

Anne Aagaard  
administrativ leder

—

anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:  
07.06.2024

Sak:  
14/24

---

### UMAK ekstern finansiering

UiT har mål om å øke ekstern finansiering. Forskningsstrategisk utvalg (FSU) har bedt fakultetene og enhetene om presentasjoner av eget arbeid med dette. UMAK presenterte vårt arbeid i en muntlig presentasjon for FSU den 2.4.24. Samme presentasjon gis her til styret, som grunnlag for videre diskusjoner og tilbakemeldinger på muligheter og utfordringer for hvordan jobbe videre med ekstern finansiering ved UMAK. Som presentasjonen viser til, har UMAK stor faglig bredde. Det ligger noen særlige utfordringer i det å både ivareta mangfoldet og å yte god støtte til toppforskningssmiljø.

Lena Aarekol  
direktør

—

Anita Maurstad  
visedirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	07.06.2024	15/24

---

### Råd og anbefalinger til nytt UMAK-styre

På agenda til styreseminar 19.4.2024 inngikk et punkt om råd og anbefalinger UMAKs tidligere styre ønsket å overbringe til nytt styre. P.g.a knapphet på tid ble dette besluttet informert skriftlig i egen orienteringssak.

Følgende råd og anbefalinger ble gitt av UMAKs tidligere styre:

- Se nærmere på ordning med instituttråd vs instituttstyrer
- Sikre god innføring i budsjett- og økonomistyring
- Sørge for grundig gjennomgang med instituttledere/seksjonsledere ang personal/dynamikk etc. Veldig bra med muntlige presentasjoner vedr personalplaner jf styremøte 28.11.2023
- Sørge for at det settes av god tid til diskusjon av saker i styremøter
- Vurdere om flere møter avholdes fysisk enn det som fremgår av møteplan for 2024
- se til at det settes av god tid til gjennomføring av styreseminar ved oppstart av ny styreperiode

—  
Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder  
—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*