

## MØTEINNKALLING

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Styrerom A-124, Norges fiskerihøgskole  
Møtedato: 08.04.2019  
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 64 60 04.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

**Saksliste**

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 9/19	Referat fra møte i Fakultetsstyret 18.02.2019		2019/843
FS 10/19	Budsjettoppfølging BFE per februar 2019		2018/1909
FS 11/19	Oppfølging av årsplan for 2019 og status sykefravær og midlertidighet		2018/1909
FS 12/19	Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2018 - oppfølging Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)		2019/843
FS 13/19	Innspill til strategisk fond for 2020		2019/1776
FS 14/19	Styrets egen tid		
FS 15/19	Eventuelt		
OS 5/19	Presentasjon: "Cells in the cold" ved Alexander Tøsdal Tveit		
OS 6/19	Dialogmøte med universitetsledelsen		2019/843
OS 7/19	Styring og ledelse på nivå 3		2019/843
OS 8/19	Om UiTs forsknings- og utdanningsmelding, og krav til systematisk kvalitetsarbeid		2019/1775
OS 9/19	Referatsaker til Fakultetsstyremøte 08.04.2019		2019/843

## MØTEPROTOKOLL

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: A-124 Styrerommet, Norges fiskerihøgskole  
Møtedato: 18.02.2019  
Tidspunkt: 11:00-13:30

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Hans Olav Karde	Styreleder	Eksterne
Lisbeth Berg-Hansen	Nestleder	Eksterne
Ingrid Hovda Lien	Medlem	Teknisk-, administrative
Kåre Skallerud	Medlem	Faste vitenskapelige
Ingrid Wiedmann	Medlem	Midlertidige vitenskapelige
Chris Stokvik	Medlem	Studentene

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Jorunn Jørgensen	Medlem	Faste vitenskapelige
Rolf Anker Ims	Medlem	Faste vitenskapelige
Hanna F. Ellingseter	Medlem	Studentene

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Petter Holm	Jorun Jørgensen	Faste vitenskapelige
Aurora Skagen	Hanna F. Ellingseter	Studentene

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Kathrine Tveiterås	Dekan
Terje Aspen	Fakultetsdirektør

### Merknader

Jeanette Hammer Andersen møtte til presentasjon om Marbio og Arctic Biodiscovery Center

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 1/19	Referat fra møte i Fakultetsstyret 29.11.2018		2019/843
FS 2/19	Regnskap 2018 BFE - Møte FS 18.2.2019		2017/1603
FS 3/19	Revidert budsjett BFE 2019		2018/1909
FS 4/19	Årsplan for 2019 - BFE Strategi 2019-2022		2018/1909
FS 5/19	Evaluering av fakultetsstyrearbeidet 2018		2019/843
FS 6/19	Styrets egen tid (saken ble behandlet til slutt)		
FS 7/19	Gjennomgang av dato for fakultetsstyremøtene i 2019		
FS 8/19	Eventuelt Ingrid Wiedmann ba om en statusrapport for erstatning knyttet til FF Johan Ruud		
OS 1/19	Implementering av DORA-erklæringen ved BFE		2018/5177
OS 2/19	Priser ved BFE for 2018		2019/724
OS 3/19	Presentasjon av Marbio og Arctic biodiscovery center og bruk av innovasjonsstillinger knyttet til kommersialisering av legemidler v/professor Jeanette Hammer Andersen		
OS 4/19	Referatsaker til Fakultetsstyremøte 18.02.2019		2019/843

### **FS 1/19 Referat fra møte i Fakultetsstyret 29.11.2018**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

## **Vedtak**

*Referat fra møtet 27.11 godkjennes*

### **FS 2/19 Regnskap 2018 BFE - Møte FS 18.2.2019**

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

1. Regnskapet for BFEs bevilgningsøkonomi 2018 vedtas med et resultat på 8,974 mill. kroner i merforbruk<sup>1</sup>
2. Ubenyttede midler for instituttene fordeles som vist i tabell 5

## Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019

### Vedtak

3. Regnskapet for BFEs bevilgningsøkonomi 2018 vedtas med et resultat på 8,974 mill. kroner i merforbruk
4. Ubenyttede midler for instituttene fordeles som vist i tabell 5

### FS 3/19 Revidert budsjett BFE 2019

#### Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar revidert budsjett for BFE for 2019 med et mindreforbruk på 1,610 mill. kroner. Budsjetterte avsetninger vil med dette utgjøre 17,888 mill.
2. Fakultetsstyret vedtar følgende nye stillinger:

Enhet	Stilling	Årsverk	Ans. Forhold	Virkning 2019
<b>Videreføring av midlertidige stillinger</b>				
AMB	II-stilling tilknyttet miljøet for verdensledende forskning, Marginal Ice Zones (MIZ)	0,25	V	0
<b>Nye midlertidige stillinger</b>				
HHT	II-stilling tilknyttet Center for Avalanche Research and Education	0,75	N	121
NFH	II-stilling tilknyttet Ressursbiologi	0,5	N	92
HHT	II-stilling tilknyttet Bedriftsøkonomi	0,5	N	92
HHT	II-stilling tilknyttet ledelse, innovasjon og marked (LIM)	0,5	N	92
	<b>Sum</b>			<b>397</b>

3. Overføring av ansatte i forbindelse med havbrukssatsingen til BFE slutføres ved at følgende stillinger overføres fra AMB til NFH. Overføringen skjer ved ledighet i stillinger:
  - Førstestilling fiskebiologi
  - Førstestilling ressursbiologi

---

<sup>1</sup> Bokførte inntekter er lavere enn kostnader

## Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019

Styreleder foreslo på bakgrunn av diskusjon i styret og ta inn to nye punkt i vedtaket. Det ene var å opprette et skyggeregnskap med egen balanse for fartøyvirksomheten for skille denne fra Fakultetets øvrige økonomi, forutsatt at det ikke kom en ny modell for regnskapsføring av Fartøyene jf dialog med Universitetsdirektøren. Det andre punktet var knyttet til oppfølging av sykefravær og midlertidighet, og er begrunnet i at administrasjonen rapporterer om økt bruk av vikarer knyttet til spesielt ADM2020, samtidig som det er et mål å redusere omfanget av midlertidighet og sykefravær.

### Vedtak

4. *Fakultetsstyret vedtar revidert budsjett for BFE for 2019 med et mindreforbruk på 1,610 mill. kroner. Budsjetterte avsetninger vil med dette utgjøre 17,888 mill.*
5. *Fakultetsstyret vedtar følgende nye stillinger:*

Enhet	Stilling	Årsverk	Ans. Forhold	Virkning 2019
<i>Videreføring av midlertidige stillinger</i>				
AMB	<i>Il-stilling tilknyttet miljøet for verdensledende forskning, Marginal Ice Zones (MIZ)</i>	0,25	V	0
<i>Nye midlertidige stillinger</i>				
HHT	<i>Il-stilling tilknyttet Center for Avalanche Research and Education</i>	0,75	N	121
NFH	<i>Il-stilling tilknyttet Ressursbiologi</i>	0,5	N	92
HHT	<i>Il-stilling tilknyttet Bedriftsøkonomi</i>	0,5	N	92
HHT	<i>Il-stilling tilknyttet ledelse, innovasjon og marked (LIM)</i>	0,5	N	92
	<b>Sum</b>			<b>397</b>

6. *Overføring av ansatte i forbindelse med havbrukssatsingen til BFE slutføres ved at følgende stillinger overføres fra AMB til NFH. Overføringen skjer ved ledighet i stillinger:*
  - *Førstestilling fiskebiologi*
  - *Førstestilling ressursbiologi*
7. *Fakultetsstyret ber om at det til neste møte lages en oversikt over økonomien hvor drift av Universitetets fartøy er skilt ut fra Fakultetets øvrige økonomi*
8. *Fakultetsstyret ber om en oversikt over utvikling knyttet til sykemeldinger og midlertidighet. Knyttet til sykemeldinger gjelder dette både langtids- og korttidsfravær. Det er ønskelig at oversiktene er fordelt på ulike stillingskategorier.*

### FS 4/19 Årsplan for 2019 - BFE Strategi 2019-2022

#### Innstilling til vedtak:

*Fakultetsstyret vedtar årsplan for BFE-fakultetet for 2019 slik den fremgår av vedlegg 1*

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

Styreleder foreslo at gjennomførte tiltak tas ut i egen tabell, slik at det er lettere for Fakultetsstyret å få oversikt over gjenstående tiltak.

### **Vedtak**

1. *Fakultetsstyret vedtar årsplan for BFE-fakultetet for 2019 slik den fremgår av vedlegg 1 til saken.*
2. *Fakultetsstyret ber om at tiltak som er gjennomførte fortløpende flytte over i en egen tabell, slik at det er lettere å få oversikt over tiltak som ikke er gjennomførte*

## **FS 5/19 Evaluering av fakultetsstyrearbeidet 2018**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

Styreleder gjennomgikk resultatene fra evalueringen. Det er stor spredning i resultatene på flere av spørsmålene, og det kan være flere grunner til dette. Av de 8 som har besvart undersøkelsen var kun 5 til stede i møtet. Styret var enige om at det kunne være fornuftig å sette av tid i et styremøte til en gjennomgang av styreinstruksen, samt diskusjon knyttet til verdier/etikk. Det ble også fremhevet at det kunne være fornuftig å innlede alle styremøter med å avklare om alle medlemmer er habile knyttet til de sakene som skal diskuteres/vedtas

### **Vedtak**

*Fakultetsstyret ber administrasjon om å sette av tid i ett av styremøtene i 2019 til å gjennomgå styreinstruksen.*

## **FS 6/19 Styrets egen tid**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

Økonomimodell for tildeling av midler ble drøftet. Styret ønsket å få forlagt en beregning av kostnader og inntekter knyttet til hvert institutt sett opp mot Departementets modell for tildeling til sektoren

### **Vedtak**

*Fakultetsstyret ber administrasjon i løpet av 2019 om å legge frem en sak hvor utgifter og inntekter til instituttene sees opp mot Departementets modell for tildeling til universitetene.*

## **FS 7/19 Gjennomgang av dato for fakultetstyremøtene i 2019**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

### **Vedtak**

*Fakultetsstyret fastsetter følgende møtedatoer for styremøter i 2019:*

*Mandag 18.februar kl 11:00*

*Mandag 8. april kl 11:00*

*Onsdag 5. og torsdag 6. juni (Styreseminar Alta – lunsj til lunsj)*

*Onsdag 16.10 kl 11:00*

*Torsdag 28. november kl 11:00*

*Møtene avholdes normalt kl 11:00-14:00 i styrerommet (A-124) på NFH-bygget om ikke annet er oppgitt i innkallingen*

#### **FS 8/19 Eventuelt**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

##### ***Representanten Wiedmann tok opp spørsmål om erstatningsfartøy for FF Johan Ruud***

Dekanen orienterte om at det er nedsatt en egen arbeidsgruppe med mandat til å vurdere erstatningsfartøy for FF Hyas og FF Johan Ruud. Utvalget er bedt om å levere en rapport innen utgangen av mars

#### **Vedtak**

*Styret ber om å blir løpende orientert om arbeidet*

#### **OS 1/19 Implementering av DORA-erklæringen ved BFE 2018/5177**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

#### **Vedtak**

*Styret tar saken til orientering*

#### **OS 2/19 Priser ved BFE for 2018 2019/724**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

#### **Vedtak**

*Styret tar saken til orientering*

#### **OS 3/19 Presentasjon av Marbio og Arctic biodiscovery center og bruk av innovasjonsstillinger knyttet til kommersialisering av legemidler v/professor Jeanette Hammer Andersen /**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 18.02.2019**

#### **Vedtak**

*Styret takker Jeanette Hammer Andersen for en god presentasjon av Marbio/Arcitc biodiscovery center og utfordringer knyttet til kommersialisering av legemidler*



**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi -  
18.02.2019**

**Vedtak**

*Styret tar referatsakene til orientering*

## SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  
 Møtedato: 08.04.2019  
 Sak: 10/19

## Budsjettoppfølging BFE per februar 2019

## Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar budsjettoppfølgingen som fremlagt
2. Fakultetsstyret vedtar følgende stillinger:

Enhet	Stilling	Årsverk	Ans. Forhold	Virkning 2019
<i>Videreføring av faste stillinger</i>				
AMB	Instituttleder AMB (åremål)	1	Å	0
HHT	Kontorsjef AMB (fast)	1	F	0
AMB	Førstestilling statistisk økologi AMB (fast)	1	F	0
NFH	Førstestilling havbruksøkonom NFH (fast)	1	F	0
NFH	Avdelings-/overingeniør i sjømatvitenskap (fast)	1	F	0
HHT	Førstestilling innovasjon og entreprenørskap HHT (fast)	1	F	0
	<b>Sum</b>			<b>0</b>

## Begrunnelse:

Regnskapet ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) viser ved utgangen av februar et avvik mellom budsjett og regnskap på 2,1 mill. Fakultetet har et merforbruk på 8 mill. mot et budsjettert merforbruk på 5,9 mill.

I sak 3/19 Revidert budsjett 2019 ble styret orientert om fartøydriften som utgjør en betydelig andel av fakultetets økonomi. Fartøyøkonomiens størrelse gjør det hensiktsmessig å skille denne økonomien fra fakultetets øvrige økonomi. I denne og fremtidige budsjettoppfølginger er BFEs økonomi presentert i tabell 1 (BFE eks. fartøy) og tabell 2 (Fartøyøkonomi).

Tabell 1 Regnskap BFE, eksklusiv Fartøydrift, per 28. februar 2019 (1000 NOK)

	Revidert budsjett 2019	Budsjett jan. - feb.	Regnskap jan. - feb.	Avvik
<b>Inntekter</b>				
UiT hovedtildeling	242 168	41 886	41 886	0
UiT hovedfordeling (havbruksstasjonen)	16 042	2 727	2 727	0
UiT senere fordeling (driftsmidler, diverse)	49 000	7 613	7 613	0
Netto bidrag eksternt finansiert aktivitet	34 000	4 154	3 220	-934
Diverse inntekter	3 200	100	67	-33
Andre øremerkede tiltak, inntekter	11 300	1 883	1 341	-542
<b>Sum</b>	<b>355 710</b>	<b>58 363</b>	<b>56 854</b>	<b>-1 509</b>

	Revidert budsjett 2019	Budsjett jan. - feb.	Regnskap jan. - feb.	Avvik
<b>Kostnader</b>				
Fastlønn	265 397	47 209	46 420	-789
Refusjon fødselspermisjon/sykelønn m.m.	-9 500	-1 583	-1 780	-197
Drift instituttene	24 684	4 117	2 886	-1 231
- herav Institutt for arktisk og marin biologi	6 747	1 127	638	-489
- herav Norges fiskerihøgskole	7 913	1 319	957	-362
- herav Handelshøgskolen ved UiT	10 024	1 671	1 291	-380
Drift administrasjon/fakultetsledelse	1 305	218	407	190
Drift fellesutgifter	5 285	881	1 221	340
Søknadsstøtte og insentivmidler	500	83	0	-83
Havbruksstasjonen (øremerket)	16 042	12 100	11 967	-133
Internhusleie	39 800	6 631	6 631	0
Store nyanskaffelser	3 000	500	603	103
Bidrag spesielle satsinger	2 790	65	0	-65
Andre øremerkede tiltak, kostnader	12 500	2 083	5 350	3 266
Forskningstermin	750	125	-349	-474
Overgangsstipend (øremerket)	540	90	93	3
Utenlandsstipend doktorgradstud. (øremerket)	470	78	94	16
Midler til studentorganisasjoner	500	83	75	-8
Reserve	1 000	167	396	229
Strategisk satsing/senere fordeling	2 500	417	0	-417
<b>Sum</b>	<b>367 563</b>	<b>73 263</b>	<b>74 012</b>	<b>749</b>
<b>Resultat</b>	<b>-11 853</b>	<b>-14 900</b>	<b>-17 159</b>	<b>-2 259</b>

Avsetninger inngående balanse

42 390

Avsetninger utgående balanse

30 537

Resultatet av BFEs drift per februar, eksklusiv fartøydriften, viser et avvik mellom budsjett og regnskap på 2,3 mill.

Tabell 2 Fartøydrift BFE per 28. februar 2019 (1000 NOK)

	Revidert budsjett 2019	Budsjett jan. - feb.	Regnskap jan. - feb.	Avvik
UiT hovedfordeling (fartøydrift)	99 691	26 224	26 224	0
Eksterne inntekter fartøy	15 500	280	331	51
<b>Sum inntekter</b>	<b>115 191</b>	<b>26 504</b>	<b>26 554</b>	<b>51</b>
Utgifter fartøy (drift og investeringer)	101 728	17 510	17 420	-90
<b>Resultat</b>	<b>13 463</b>	<b>8 994</b>	<b>9 135</b>	<b>141</b>
Avsetninger inngående balanse	-18 992			
Avsetninger utgående balanse	-5 529			

Fartøydriften er omtrent som budsjettet. På inntektssiden inngår ekstrabevilgning på 20 mill. til oppgraderinger av F/F Helmer Hanssen.

Totalt er fakultetets avsetning, inklusive fartøydriften, per 1.1.2019 kr. 23,398 mill. (42,390 - 18,992). Med budsjettet resultat i 2019 vil avsetningene økte til kr. 25,008 mill. per 31.12.2019. Inngående avsetninger 2019 er høyere enn det som ble rapporter i forrige styremøte. Årsaken til dette er at fakultetet siden forrige styremøte har tatt en gjennomgang av avsetningene ved BFE i dialog med *Seksjon for økonomi og innkjøp* sentralt. I denne forbindelse er fakultetet tilført rundt 7 mill. kr. i øremerkede avsetninger fra tidligere Høgskolen i Harstad.

I tillegg har fakultetet har foretatt en gjennomgang av fartøyøkonomiene mellom 2011 og 2018. Denne viser at BFE har hatt et netto bidrag på vel 10,5 mill. til fartøydriften. Dette er tatt inn i korreksjonen av avsetningene hvor på fartøyøkonomien får en ytterligere negativ avsetning på 10,5 mill., mens fakultetets øvrige avsetninger øker tilsvarende.

Korreksjonen knyttet til fartøyavsetningene må sees på som et foreløpige tall, og grunnlag for diskusjon med universitetsledelsen knyttet til splitting av fartøyøkonomien og BFEs øvrige økonomi. Dersom dette blir stående etter gjennomgangen med universitetsledelsen, vil BFE ha en betydelig høyere avsetning enn det som ble presentert i regnskapet for 2018. Likevel bør BFE være forsiktig med å øke driftsbudsjettet for 2019. Fakultetet har allerede et høyt driftsbudsjett, og en liten og vedvarende økning i kostnadene vil fort spise opp fakultetets avsetninger.

### Nettobidrag eksterntfinansiert aktivitet

Prosjektøkonomiens bidrag til bevilgningsøkonomien per februar kan sees i *tabell 3*.

Tabell 3 Nettobidrag fra eksterntfinansiert aktivitet per 28. februar 2019 (1000 NOK)

	Revidert budsjett 2019	Budsjett jan. - feb.	Regnskap jan. - feb.	Avvik
Dekningsbidragsinntekter	33 700	4 971	4 572	-398
Leiestedsinntekter	33 500	4 383	4 470	86
Refusjon intern arbeidskraft	30 800	4 833	4 933	100
Egeninnsats	-60 200	-10 033	-10 756	-722
<b>Sum</b>	<b>37 800</b>	<b>4 154</b>	<b>3 220</b>	<b>-934</b>

Nytt av året er at overføringer mellom eksternfinansiert aktivitet og bevilgningsøkonomien blir gjort månedlig. Netto har eksternfinansierte aktivitet tilført bevilgningsøkonomien ved BFE drøyt 3,2 mill.

### Andre øremerkede tiltak

Posten består av en inntektsside og en kostnadsside i *tabell 1* som må sees samlet. Samlet er tiltakene budsjettert med et merforbruk på 0,2 mill. per februar, men regnskapet viser et merforbruk på 4 mill. I tiltakenes prosjektperioder vil de enkelte tiltakene balansere, men da den samlede posten består av mer enn 200 tiltak som har ulik oppstartdato, vil det forekomme svingninger på posten innenfor et budsjett år.

Tiltakene som omfattes av posten har ikke bokført inntekter eller bevilgninger i perioden. Det skyldes at noen tiltak har mottatt bevilgningene tidligere år, mens andre venter på at bevilgningene skal utbetales etterskuddsvis. Kostnadssiden består hovedsakelig av lønnsbelastninger (2,4 mill.) og noe drift (1 mill.).

### Lønnsutgifter

BFEs lønnsutgifter er knapt 0,8 mill. lavere enn budsjettert. Mindreforbruk som skyldes forsinkelser i ansettelse av rekrutteringsstillinger.

### Drift instituttene

Samlet har de tre instituttene et mindreforbruk på 1,2 mill. som hovedsakelig knytter seg til annuum og noe drift.

### Bidrag spesielle satsinger

Posten består av øremerkede tiltak, eller tiltak hvor fakultetet har valgt, eller er forpliktet til, å bidra med midler da tiltakenes formål er knyttet opp mot universitetets og fakultetets strategi.

*Tabell 4 Bidrag spesielle satsinger per 28. februar 2019 (1000 NOK)*

	Revidert budsjett 2019	Budsjett jan. - feb.	Regnskap jan. - feb.	Avvik
MarBio	1 000	0	0	0
KOAT	1 400	0	0	0
Arctic BioDiscovery Centre	390	65	0	-65
<b>Sum</b>	<b>2 790</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>-65</b>

### Strategiske satsinger

Styret skal holdes oppdatert på bruken av fakultetets strategiske midler. Det er tidlig på året og det har så langt ikke pålagt noen utgifter.

## Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

Tabell 5 Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet per 28. februar 2019 (1000 NOK)

Kilde	NFR		EU		BOA		Sum 2018	Sum 2019
Enhet/år	2018	2019	2018	2019	2018	2019		
AMB	15 262	5 767	55	102	2 192	1 170	17 509	7 039
NFH	3 313	1 460	515	708	2 321	964	6 149	3 132
HHT	370	262	43	0	277	540	690	802
Adm./felles	68	0	125	92	13	0	206	92
<b>Sum</b>	<b>19 013</b>	<b>7 489</b>	<b>738</b>	<b>902</b>	<b>4 803</b>	<b>2 674</b>	<b>24 554</b>	<b>11 065</b>

Aktiviteten viser en stor nedgang i forhold til 2018. Det er tidlig på året, og det må antas at dette skyldes naturlige svingninger. For året totalt ventes det i stedet en viss økning i de eksterne inntektene.

### Nye tiltak

Fakultetsstyret skal vedta alle nye stillinger. Dette gjelder også videreføring av stillinger etter avgang, som da i prinsippet kan omdisponeres. Dette vedtas ordinært sammen med årsbudsjett. De stillingene som nå ønskes videreført er permisjoner og avganger som ikke var kjent da budsjett for 2019 ble vedtatt.

### Instituttleder, AMB

Instituttleder ved AMB har sagt opp sin stilling grunnet tilbud om annen stilling ved UiT. Alle institutter skal ha en instituttleder. Stillingen er et åremål på 4 år. Erstatning av stillingen vil ikke gi budsjetteffekt for 2019. Fakultetsledelsen anbefaler at prosessen med å finne ny instituttleder startes.

### Kontorsjef, AMB

Kontorsjefen ved AMB går av med pensjon våren 2019. Fakultetet har vært kjent med dette, og holder på å tilsette en ny. Ved en inkurie ble ikke dette omtalt i budsjettsaken for 2019. Stillingen er fast, og er avgjørende for velfungerende ledelse og drift av instituttet. Erstatning av stillingen vil ikke gi budsjetteffekt for 2019. Fakultetsledelsen anbefaler videreføring av stillingen.

### Førstestilling statistisk økologi, AMB

Fakultetsstyret vedtok i budsjettet for 2017 en førstestilling i statistisk økologi/modellering. Vedkommende som innehar stillingen har sagt opp grunnet personlige forhold. Stillingen er fast, og en videreføring av stillingen vil ikke gi budsjetteffekt for 2019. Instituttet anser den som strategisk viktig, blant annet grunnet tilknytningen til COAT, og stillingen er også sentral for forsterkningen av det kvantitative i revisjonen av biologiprogrammet. Fakultetsledelsen anbefaler at stillingen videreføres.

### Førstestilling havbruksøkonomi, NFH

Fakultetsstyret vedtok i budsjett for 2016 en førstestilling i havbruksøkonomi. Vedkommende som innehar stillingen har hatt et års permisjon og har nå sagt opp sin stilling. Stillingen er fast, og videreføring av stillingen vil ikke gi budsjetteffekt for 2019. Innretningen på stillingen ble besluttet som en del av oppbyggingen av havbrukskompetansen ved NFH. I tillegg til den strategiske betydningen, har instituttet også behov for undervisningsressursen i forbindelse med revisjon og oppgradering av studietilbudet. Fakultetsledelsen anbefaler at stillingen videreføres.

#### Avdelings-/overingeniør sjømatvitenskap, NFH

Stillingen ble opprettet i forbindelse med budsjettfordelingen for 2016. Den var begrunnet med at forskningsgruppa i sjømatvitenskap hadde lav teknikerdekning kombinert med høy eksternportefølje og nytt, avansert utstyr. Stillingsinnehaveren har nå sagt opp sin stilling. Fakultetsledelsen anbefaler at stillingen videreføres. Fakultetet har nedsatt et utvalg som skal se på organiseringen av laboratorier, teknikere og utstyr (LTU-utvalget), og arbeidsoppgavene vil måtte ses i sammenheng med konklusjonene fra utvalget.

#### Førstestilling innovasjon og entreprenørskap, HHT

En professor i innovasjon og entreprenørskap ved Handelshøgskolen har søkt og fått innvilget ett års permisjon fra sin stilling grunnet tilbud om ny jobb med mulighet for forlengelse. Det er utfordrende å rekruttere professorkompetanse til dette feltet, og det antas at et vikariat vil være enda mindre attraktivt for relevante kandidater. Innovasjon og entreprenørskap er et satsingsfelt ved UiT og BFE, og fakultetsledelsen anser det som sårbart om vi ikke lykkes å opprettholde seniorkompetansen. Utllysning av fast stilling vil ikke ha budsjetteffekt for 2019. Med tanke på budsjetteffekter på lengre sikt anbefaler fakultetsledelsen at dette vurderes ved framtidige avganger innen fagfeltet. Fakultetsledelsen anbefaler at det lyses ut en fast førstestilling i innovasjon og entreprenørskap.

Basert på forutsetningene ovenfor foreslås følgende stillinger:

Tabell 6 Forlag til videreføring av eksisterende faste stillinger (1000 NOK)

Enhet	Stilling	Årsverk	Ans. Forhold	Virkning 2019
Videreføring av faste stillinger				
AMB	Instituttleder AMB (åremål)	1	Å	0
HHT	Kontorsjef AMB (fast)	1	F	0
AMB	Førstestilling statistisk økologi AMB (fast)	1	F	0
NFH	Førstestilling havbruksøkonom NFH (fast)	1	F	0
NFH	Avdelings-/overingeniør i sjømatvitenskap (fast)	1	F	0
HHT	Førstestilling innovasjon og entreprenørskap HHT (fast)	1	F	0
	<b>Sum</b>			<b>0</b>

Forklaring: Å = Åremål, F = videreføring av eksisterende faste stillinger

### Oppsummering:

Fakultetet har et merforbruk på 2,1 mill., hele økonomien samlet. Fartøyøkonomien er per utgangen av februar 2019 omtrent i balanse, mens den øvrige driften har et merforbruk. Inntektene er noe lavere enn budsjettert samtidig som kostnadene er noe høyere. Lavere forbruk av lønnsutgifter og mindreforbruk drift på instituttene trekker resultatet noe opp, mens negativ saldo på *Andre øremerkede tiltak* trekker resultatet ned.

Avsetningene er korrigert med overføringer fra Høgskolen i Harstad samt negativ avsetning fartøydrift.

Det er så langt ikke noe som tilsier at regnskapet ved årsslutt ikke blir som budsjettert.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

Kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 60 01

Christian Hansen  
Assisterende fakultetsdirektør

—

christian.hansen@uit.no  
77 64 69 63

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Sten-Are Johansen



## SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	08.04.2019	11/19

### Oppfølging av årsplan for 2019 og status sykefravær og midlertidighet

#### Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar oppfølgingen av årsplan og rapport om sykefravær og midlertidighet til orientering.

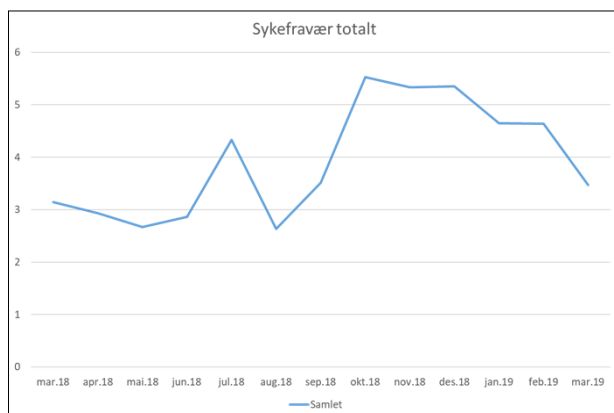
#### Saken gjelder

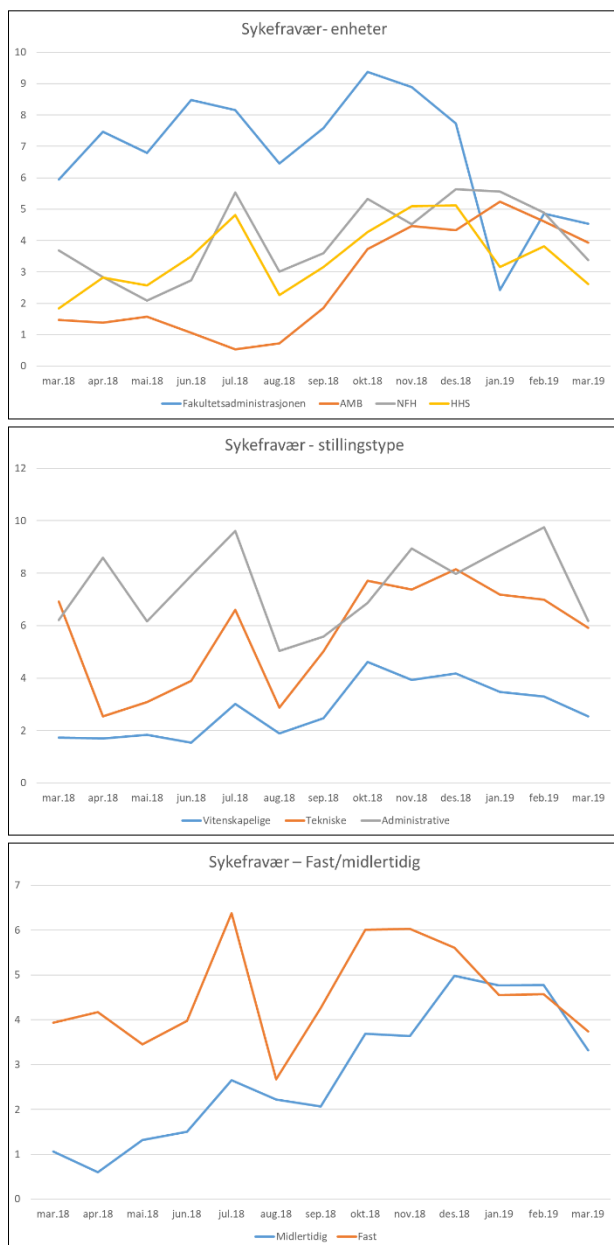
Fakultetsstyret orienteres hvert møte om status og framdrift i henhold til årsplan. Jf. vedtak i FS 3-19, vil denne orienteringen fra nå også inneholde status for sykefravær og midlertidige stillinger ved fakultetet.

#### Sykefravær

I første kvartal 2019 har BFE et samlet sykefravær på 4,16 % sammenlignet med 3,19 % for første kvartal i 2018. Selv om det er noe økning ligger samlet sykefravær fortsatt under 5 % som er terskelverdien for særlige tiltak.

Som figurene under viser er det relativ vekst i sykefravær på instituttene, særlig ved AMB, samt i midlertidige stillinger. Etter UiTs refusjonsteam ble operative har UiT blitt flinkere til å påse at sykefravær registreres. Dette kan ha vært med å få fram sykefravær som ellers har vært mørketall.





BFE følger opp sykemeldinger i henhold til lov og politikk, og legger til rette for å komme tilbake til jobb der slike tiltak er hensiktsmessig. Arbeidsmiljørelatert sykefravær skyldes i noen grad belastningsskader (særlig teknisk-administrative), og i noen grad stress (særlig stipendiater).

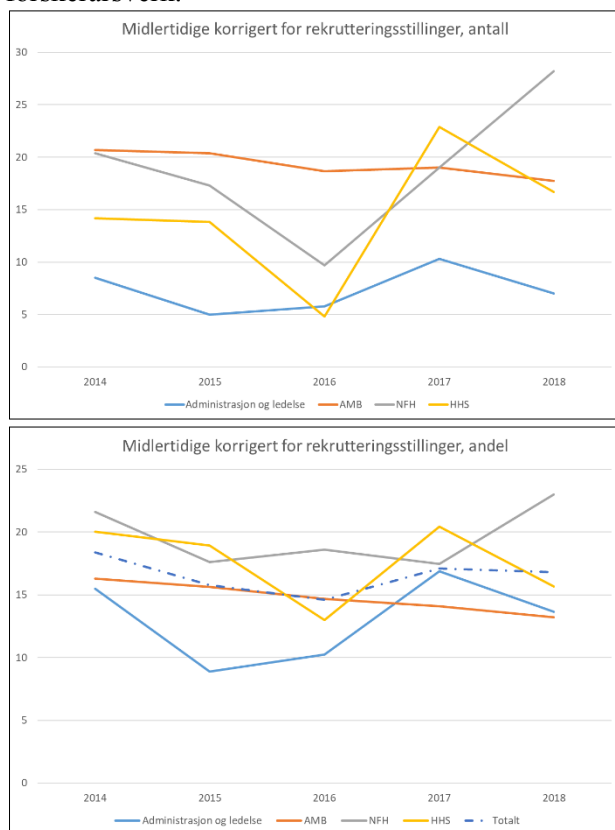
### Midlertidighet

UiT har i 2018 19,8 % andel midlertidige stillinger. Universitetene skal ha god karriere- og personalpolitikk. Ettersom midlertidige stillinger kan bidra til usikkerhet og manglende jobbtrygghet, er det igjen økt fokus i sektoren på å redusere denne andelen.

UiT ligger noe høyere enn de andre universitetene. Til sammenligning har UiB 15 %. I universitetet sentralt sine analyser framkommer det at noen av forskjellene skyldes ulike måter å rapportere på. Eksempelvis rapporteres instituttledere og dekaner som midlertidige ved UiT, også dersom de har fast stilling i bunnen. En annen forskjell er at UiT ansetter i førstestillinger på kvalifiseringsvilkår dersom den som tilsettes ikke har formell pedagogisk kompetanse. Dette er med å gjøre en større andel vitenskapelige stillinger til midlertidige sammenlignet med andre universiteter, samtidig som det er et område hvor UiT går foran med nye bestemmelser. Hvordan midlertidighet rapporteres har betydning for å skille ønsket midlertidighet fra ikke-ønsket

midlertidighet og følgelig kunne iverksette riktig type tiltak. UiT følger opp ulike rapporteringspraksis med Kunnskapsdepartementet.

BFE har i 2018 en total midlertidighetsandel på 17% av totale årsverk når rekrutteringsstillinger holdes utenfor. Som figurene under viser har denne økt noe de siste årene. Økningen skyldes primært tilsetning på kvalifiseringsvilkår, og noe grunnet flere eksterne prosjekter med behov for forskerårsverk.



## Oppfølging av årsplanen

BFE er godt i gang med gjennomføringen av planlagte aktiviteter. Flere tiltak påvirkes av øvrige prosesser ved UiT, og vi har derfor noen forsinkelser med henhold til de fristene vi satt ved starten av året. Nedenfor er en oversikt over tiltak som i henhold til fristene i årsplanen har forfalt, sortert etter hva som er gjennomført og hva som er forsinket. Viser til årsplanen som vedtatt i FS 4-19, som også er lagt ved som vedlegg til denne saken med oppdaterte statusfelt.

### Gjennomførte tiltak i henhold til frister i årsplanen

#### Utdanning

- Studie/gjennomgang for å undersøke årsaker til gjennomføring og frafall er utarbeidet og fordelt, Samskipnaden er kontaktet og er med som samarbeidspartner
- Lederopplæring i bruk av Tableau er løst ved oppmelding til kurs som gjennomføres sentralt. Dersom det fortsatt er behov vil forenklet opplæring gis senere i vår
- Emner med strykprosent på mer enn 20 % er særskilt evaluert med tanke på egne tiltak. Saken følges opp av programstyrene
- Utlysningstekst til «canvasstilling» er utarbeidet
- Mentorordningen for høsten 2018 er evaluert og presentert i flere kanaler. Manualer for videreføring er utarbeidet, men ikke helt ferdig. Opplæringsdag for mentorer til høsten 2019 er i rute, det samme er dialog med årets fadderstyre om samkjøring av BFEs fadder- og mentorordning

- Kurs i universitetspedagogikk for stipendiater er lagt inn som sjekkpunkt ved innlevering av prosjektbeskrivelse. Resultat gjennomfører imidlertid ingen slike kurs i år grunnet kapasitetsproblemer.
- Informasjonsmøte for potensielle søkere til merittert underviser er gjennomført og fulgt opp. BFE har to søkere, en fra Handelshøgskolen og en fra AMB.
- Tiltaksplan for oppfølging av studieprogram etter gjennomgangen av ny akkrediteringsforskrift er utarbeidet. Gjennomgående er det formell pedagogisk kompetanse samt internasjonalisering som må jobbes med. Dette er allerede innbakt i fakultetets strategi og årsplan.

### Forskning

- 25 bistillinger er lagt inn i budsjettet for 2019 for å styrke samarbeid med andre institusjoner
- Programmet på årsfesten 1.februar ble utformet for å gi økt innsikt på tvers av organisasjonen
- Nye kriterier fra Norges forskningsråd er informert om via seksjon for forskning, utdanning og formidling. Dette er likevel informasjon som må holdes varm
- Det er etablert en prøveordning for veiledning av søknader ved at 2018-søkere til Forskningsrådet er kontaktet med tilbud om særskilt støtte for neste runde. 7 søknader evalueres og revideres med tanke på ny innsendelse
- Søkere til SFI har fått oppfølging fra Seksjon for Forskning, utdanning og formidling. BFE sender 3 søknader som koordinator
- Som en del av en finansieringsstrategi som i større grad involverer offentlige etater og næringsaktører er det utarbeidet en avtale mellom BFE/NFH og Havbruksnæringen om et gaveprofessorat innen Resirkulering/RAS. Fra næringssiden koordineres dette av Sjømat Norge, som arbeider med å tegne kontrakter med det enkelte selskap
- Informasjonsmøte om Plan S er avholdt
- Brukerplan for 2019 (fartøy) er utarbeidet i form av kartlegging som nå matches med ulike alternativer for nytt kystfartøy

### Innovasjon og formidling

- Emnet «Innocase» er noe omarbeidet etter tilbakemeldinger, har endret navn og promoteres nå ved UiT. Fagansvarlige har i denne forbindelse holdt presentasjon i strategisk utdanningsutvalg, og emnet og metodikken er sentral i søknad om senter for fremragende utdanning
- Innovasjonsstillinger som virkemiddel er finansiert som pilot, og innretning er bestemt i samarbeid med fakultetene som stod bak søknaden. Stillingene vil lyses ut intern, teksten er klar men ikke spredt i de rette kanalene enda. Dette vil gjennomføres av FUF sentralt.

### Arbeidsmiljø og organisasjon

- Administrative team er under etablering. Konstruktiv samling gjennomført for hele administrasjonen gjennomført i februar. Det arbeides med mandat og sammensetning av 8 nye team. Beregning av ressursbehov knyttet til administrasjon og grenseflater mot nye fellestjenester gjenstår fortsatt. Det må påregnes at arbeidet vil pågå hele året, men på noen områder vil dette ta mer og mer form gjennom året.
- Årsfest for BFE ble gjennomført 1.februar med i underkant av 300 deltakere og god stemning. Tilbakemeldingene er svært gode.

### Tverrfakultært samarbeid

- Samarbeid om veiledning av stipendiat i landskapsarkitektur (UMAK) i henhold til avtale

- Arctic Biodiscovery Center 2.0 gjennomføres i 2019 som et samarbeid om innføring av innovasjonsstillinger som virkemiddel
- CANS er formelt etablert og stillinger er lyst ut

#### Konkrete faglige tiltak for oppfølging v FNs bærekraftsmål

- Our Ocean Youth Leadership Summit er under planlegging, bærekraftspiloter er rekruttert og engasjert i henhold til plan
- RAS-satsingen (også nevnt ovenfor) har fått finansiering fra strategisk fond, og samarbeidsavtale med havbruksnæringen er under utarbeidelse
- MiljøDNA er finansiert fra strategisk fond og arbeidet igangsatt

#### Tiltak som har forsinkelser i henhold til frister i årsplan

##### Utdanning

- Internshipsstillinger for å jobbe med gjennomføringsgradsprosjektet er ikke lyst ut og engasjert grunnet forsinkelser i utarbeidelse av design. Gjennomføres snarest.
- Kompetansebehov hos ansatte med tanke på digital kompetanse (canvas, legato) er ikke kartlagt
- Rekruttering av deltakere, undervisere og sensorer til kurs i utarbeidelse av pedagogisk mappe for ansatte som ikke er på kvalifiseringsvilkår er ikke gjennomført, da vi foreløpig ikke har fått klarsignal til å gjennomføre opplegget grunnet innarbeiding av endringer i lovverk ved UiT. Vi deltar i en arbeidsgruppe for de avveininger som skal til, og har god dialog med UB/Result.

##### Forskning

- Prosess for søknader til Aurora Centers ikke gjennomført da endelig utlysning ikke har kommet fra sentralt. Følges opp så snart denne kommer
- Muligheten for å timeføre direkte i Agresso er ikke undersøkt
- Det er ikke opprettet et reviewteam for andre finansieringskilder enn prøveordningen med NFR. Vi vil bruke erfaringene herfra i det videre arbeidet

##### Innovasjon og formidling

- Formidlingsplan for 2019 er ikke ferdig utarbeidet grunnet lengre tid enn antatt å forstå grensedragningen i tjenestenivået mellom nivå 1 og nivå 2. Møte med seksjon for kommunikasjon er avholdt, internt team er etablert, og formidlingsplanen er påbegynt. Ny plan er at denne vil være operativ fra høstsemesteret

##### Arbeidsmiljø og organisasjon

- Anbefalinger fra utvalget som gjennomgår laboratorietjenestene er ikke fulgt opp, da gruppen har trengt mer tid for å ferdigstille sitt arbeid. Arbeidsgruppen vil levere sin rapport 15.4, men vil forslå at utvalget videreføres for å arbeide videre med utvikling og forbedring knyttet til laboratorietjenester. Utvalget arbeider også med å få på plass en database med oversikt over labber, tyngre vitenskapelig utstyr og kontaktpersoner.
- En mer detaljert evaluering av årsfesten med tanke på planlegging og praktisk gjennomføring er ikke gjennomført grunnet sykefravær. Følges opp snarest.

##### Tverrfakultært samarbeid

- Søknad om bærekraftig reiseliv til tematiske satsinger ikke innsendt da utlysningen ikke har kommet. Forventes å komme snart med frist i juni.
- Prosjektsamarbeid om fusjonsprosesser og effekter på lokalsamfunn har ikke kommet i gang, initieres av HSL

- Forprosjekt for master i industriell økonomi i samarbeid med IVT har ikke kommet i gang, initieres av IVT.

Kathrine Tveiterås  
dekan

Terje Aspen  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overordnet handlingsplan</li> <li>• Virksomhetsplan UiT</li> </ul>	Tiltak	Ansvarlig	Frist	Status
<b>Utdanning</b>				
Fakultetene skal systematisk arbeide for å bedre gjennomstrømmingen og redusere frafallet ved å: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sørge for at alle programansvarlige holder seg oppdatert om relevante tall for gjennomstrømming, frafall og studenttilfredshet (i Tableau)</li> <li>2. Gjøre aktivt bruk av erfaringer fra andre enheter og iverksette tiltak som er beskrevet i foreliggende rapport om gjennomstrømming og frafall</li> </ol>	Utarbeide design på studie for å undersøke årsaker til gjennomføring og frafall	Morten Sætran/Kåre Skallerud	1.februar	Utkast utarbeidet og fordelt. Design bestemmes i møte fre 22.3.
	Kontakte Samskipnaden om samarbeid	Morten Sætran	20.januar	Gjort. Repr fra Samskipn. deltar i arbeidet
	Lyse ut og engasjere internships for å gjennomføre studien	Morten Sætran	1.februar	Avventet design på studien, utsatt.
	Basert på studien, foreslå og gjennomføre tiltak på program-, institutt- og fakultetsnivå	Instituttledere (med prosjektgruppe)	20.juni	
	Lederopplæring i bruk av Tableau	Morten Sætran	8.februar	Ledere invitert opplæringstiltak i sentral regi. (fulltegnet?)
	Emner med strykprosent på mer enn 20 % skal evalueres for å undersøke årsaker og sette inn ev tiltak	Instituttledere (programansvarlige)	15.februar/ 15.september	AMB: Brukerkurs i matte er flaskehalsemne. AMB mottok bekymringer fra kulltillitsvalgte høsten 2018. Sendte henvendelser til emneansvrlig. Fikk ikke svar, og iverksatt tiltak.  NFH: studentevaluering framover vil fokuseres særskilt på emner med høy strykeprosent. Brukerkurs i matte oppleves som vanskelig. Fra høsten Innføres obligatorisk deltakelse på oppgaveseminarene. Bør vurderes å

				innføre krav om bedre forkunnskaper før studiestart og tilby forkurs. HHT: Jobbes med i UUT samt med de programansvarlige, også med analyse av LUBs
Tilrettelegge for studentaktive læringsformer på alle studieprogram	Oppgradere areal i NFH-byggets plan 0 til lab for studentaktive læringsformer, betinget finansiering	Terje Martinussen	20.august	Fikk ikke egen finansiering fra strategisk fond
	Implementere DT-lab og eksperimentlab i flere emner, jobbe for økt finansiering	Nina Prebensen	20.august	Fikk ikke egen finansiering fra strategisk fond
Styrke digital kompetanse hos våre undervisere, samt bruke av læringsfremmende teknologi og metoder i alle studieprogram  Arrangere workshops for opplæring, implementering og utvikling av Canvas, der de beste av våre brukerne bidrar som undervisere	Opprette prosjektstilling for veiledning og utvikling i bruk av Canvas og Legato	MortenSætran/Tore K.Jørgensen	1.februar	Utllysningstekst utformes nå.
	Kartlegging av kompetansebehov hos ansatte	Morten/instituttledere	1.mars	Ikke gjort
	Workshop basert på kartlagte behov	Morten/Prosjektstilling	20.juni	
Legge til rette for utvikling og drift av studietilbud som kombinerer nettbasert undervisning med aktivitet på campus	I forbindelse med evaluering av årsenheter skal HHT synliggjøre gode prinsipper for kombinasjon av nettbasert og campusbaserte studier	Nina Prebensen	20.juni	Nettstudenter og campusstudenter er svært forskjellige med ulike forutsetninger og behov: det arbeides derfor med å skreddersy opplegg (separate – med muligheter for synergier) for å tilrettelegge for disse målgruppene. HHT vil gjennomføre analyser ulike studiemodeller på sommerkonferansen som holdes i Harstad 19/20 juni. np



	Tilrettelegge eksisterende nettemner basert på evaluering for å ta ut synergier nett/campus	Nina Prebensen	20.august	Pågående SAKS prosjekt
Dokumentere og dele erfaringer med nye undervisnings- og vurderingsformer	Pilot på formidling som undervisnings- og vurderingsform	Trond Bottolfson (Lena Korsnes)	15.juni	
	Dokumentere erfaringer og gi anbefalinger til øvrige studieprogram ved BFE	Trond Bottolfson/prosjektleder	15.juni	
	Instituttvise undervisningsseminar for ansatte	Instituttledere/Bjørn-Petter Finstad	Løpende, datoer må fastsettes	
Videreføre og videreutvikle mentorprosjektet for førsteårsstudenter slik at ordningen fungerer på alle studieprogram	Evaluere gjennomføring høst 2018	Trine Holm Larsen m/team og lokalt ansvarlige	1.februar	Evaluering gjennomført blant studenter, mentorer og administratorer
	Utarbeide manualer for videreføring		20.februar	Egen nettside laget, innhold fylles på fram mot opplæringsdag for nye mentorer
	Gjennomføre workshop for alle mentorer		1.juni	Satt til april
	Samkjøre BFEs fadder- og mentorordning	Bjørn-Petter Finstad/Trine Holm Larsen ++	Høst 2019	Møter med fadderstyret avholdt, god dialog og forutsetninger på campus Tromsø. Annerledes på øvrige campuser fordi fadderordningen der ikke er fakultetsvis
Skape målrettede arenaer for arbeid med pedagogikk og undervisningskvalitet	Utvikle og videreutvikle undervisningsgrupper instituttvis	Instituttledere/Bjørn-Petter	1.november	Pågående: UUT på HHT, kurskafeer på AMB, lærermøter og etablering av studieledere på NFH
	Vurdere behov for felles læringsseminar på tvers av undervisningsgrupper	Bjørn-Petter Finstad	1.november	
Etablere program for utarbeidelse av pedagogisk mappe i samarbeid med	Rekruttere deltakere, undervisere og sensorer	Bjørn-Petter Finstad	1.mars	Programmet foreløpig utsatt grunnet manglende bekreftelse på at vi kan

Result for ansatte som ikke er på kvalifiseringsvilkår				sensurere mapper selv. Vi er med i arbeidsgruppe som jobber med dette, og vi antar at dette vil løse seg
	Gjennomføre pilot	Bjørn-Petter Finstad	10.desember	Pga over, mer sannsynlig frist vår 2020
Stipendiater og midlertidig ansatte med undervisning i sine stillinger skal ha opplæring og uttelling for kurs i universitetspedagogikk for stipendiater eller tilsvarende	Legge inn som sjekkpunkt ved innlevering av prosjektbeskrivelse	Michaela Aschan	15.februar	Sjekkpunkt ok, men Result har ingen slike tilbud dette året.  Fakultetet vurderer egne opplegg.
Stimulere til at våre ansatte jobber med utviklingsprosjekter og dokumentasjon av sitt pedagogiske arbeid, og at dette publiseres i pedagogiske mapper, presenteres på konferanser, og publiseres i aktuelle journaler	Oppfordring til deltakelse på lokale pedagogiske konferanser, eksempelvis fyrtårns- og UHR-konferansen	Instituttledere	løpende	Info om frister og tilbud via infobrev. Noe større (bredere) deltakelse enn tidligere
	Synliggjøring av pedagogisk utviklingsarbeid på felles samlinger, i nyhetsbrev og lignende	Instituttledere	løpende	
	Reisestøtte til relevante pedagogiske seminarer?	Instituttene	løpende	
Bruke meritterte undervisere som en viktig ressurs i arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten	Bruke meritterte undervisere som veiledere for pedagogiske mapper på BFE-pilot	Bjørn-Petter Finstad/Michaela Aschan	10.desember	Meritterte brukes også ovenfor de som tar mapper gjennom Result sitt opplegg
Systematisk utviklingsarbeid som bidrar til at flere søker om å bli meritterte undervisere	Identifisere aktuelle søkere	Instituttledere	Desember-januar	
	Informasjonsmøte for potensielle søkere	Bjørn-Petter	18.Januar	Gjennomført
	Inkludere utviklingsarbeid i arbeidsplaner for ansatte som planlegger å søke merittering	Instituttledere	løpende	

Søke om å få etablere Senter for Fremragende Utdanning ved neste utlysning	Iht egen handlingsplan	Bjørn-Petter Finstad	29.april	
Følge opp evalueringsrapportene ifm gjennomgang av ny akkrediteringsforskrift	Utarbeide (hvis nødvendig) tiltaksplan for oppfølging av eventuelle mangler	Morten/instituttledere	15.januar	Punkt til oppfølging vedlagt dekanens rapport til udir før årsskiftet.
	Gjennomføre tiltaksplan	Instituttledere	20.august	
Gjennomføre pilot for praksis og innovasjon i samarbeid med arbeidsliv på flere studieprogram og campuser	Gjennomføre DIKU-prosjekt	Bjørn-Petter/team	15.september	
	Revidere prosjektplan dersom vi ikke får finansiering	Bjørn-Petter/team	15.september	
Bruke arbeidslivet som aktive partnere i undervisnings- og eksamenssammenhenger  Utvikle systemer og rutiner for å formalisere, kvalitetssikre, synliggjøre og rapportere utdanningssamarbeid	Kommer rapport fra arbeidsgruppe ved UiT vår 2019. Følge opp med lokal arbeidsgruppe for sammenfatte samarbeidsflater og omfang, samt foreslå gode rutiner for dokumentasjon og videreutvikling av utdanningssamarbeid	Morten Sætran/instituttene	Tentativt april	Rapport lanseres 21.3.
	Lage campusvise næringslivsdager	Nina Prebensen	15. mai/ 10.desember	
Utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud	Evaluerer og forbedrer erfaringsbaserte masterprogram (Tromsø, Harstad)	Nina Prebensen	Etter gjennomgang av ledelsesfagene	
Inngå kvalitetssikrede avtaler som gir grunnlag for 20 % utveksling	Hvert program må beregne hvor mange avtaler som er nødvendig for at 20 % skal kunne reise ut samtidig	Instituttene	1.september	
	Kvalitetssikre «pakker» av emner slik at de kan forhåndsgodkjennes	Instituttene	1.september	
Stimulere til utveksling, også til UNIS der dette er relevant	Informasjon gjennom mentorordning og andre førstesemestermøter	Trine H. Larsen (manualer) Instituttene	Uke 42	AMB: Mentorene har møter og Linneus (linjeforening) har tilsvarende. Skal samkjøres. Info om utveksling også ved mottak.

	Lage intervjuer og omtaler av studenter som reiser ut, til bruk i nyhetssaker, sosiale medier og til presentasjoner	Tone Osnes (Trine og rekrutteringspool)	1.september	
Legge til rette for å ta imot studenter til våre engelskspråklige emner og programmer, gjennom <i>best practice</i> fra universitetet	Foreslå «pakker» med emner med engelsk som undervisningsspråk på alle institutter, til bruk i promotering for innreise	Instituttene	1.september	
	Vurdere internshipemne for innreisende studenter	Kathrine Tveiterås/Nina Prebensen	1.desember	
<b>Forskning</b>				
Evaluerer faggruppene og deres funksjonalitet og struktur, herunder fokus på midlertidiges tilhørighet	Instituttvise evalueringer basert på forprosjekt høst 2018	Jørgen i samarbeid med instituttlederne	1.november	
Styrke samarbeidet med andre institusjoner ved mer aktivt å opprette strategiske II-er stillinger	21 bistillinger i budsjett 2019	Kathrine Tveiterås	10. Februar	Totalt 25, flere for å forsterke samarbeid
	Utnytte kompetansen og nettverket i bistillingene til å utvikle vår kompetanse og samarbeidsflater	Instituttene	løpende	
Aktivt bruke prosjekt- og samarbeidsmulighetene som ligger i Framsenteret	Felles møte for søkere etter årets evaluering	Jørgen Berge	1.juni	Evaluering av søknader i Framsenteret ikke ferdigstilt, regner med at det er ferdig til påske
BFE skal vektlegge internasjonal mobilitet blant ansatte i forskningsterminer og stipender	System for å registrere kortere og lengre mobilitetsopphold	Rune Larsen/kontorsjefer	15.mars	Forskningsterminer ikke behandlet
Etablere en ordning (fagdag) for faglige foredrag på tvers av instituttene for å gi økt innsikt på tvers av organisasjonen	BFEs årsfest		1.februar	Gjennomført med 290 påmeldte, bare gode tilbakemeldinger
	Evaluere årsfest		1.mars	Evaluert som konsept og hvordan det fungerte for deltakere, praktisk-teknisk evaluering gjenstår grunnet fravær hos nøkkelpersoner

Stimulere fagmiljøene til å sende flere kvalitetssikrede søknader	Informere om nye kriterier fra NFR	Jørgen Berge	løpende	Informert via forskningsavd
	Kontakte 2018-søkere med tilbud om støtte til ny runde	Jørgen Berge	10.februar	Søkere kontaktet gjennom mail, 7 prosjektsøknader evalueres
	Skrivekurs på HHT	Michaela Aschan	15.juni	
	Starte rekruttering av TFS-kandidater	Jørgen Berge	10.april	
Holde særlig fokus på nasjonale og internasjonale senterordninger	Møte med søkere til SFU og SFI for å sikre god støtte	Dekanatet	løpende	SFU og 1 SFF har hatt god støtte, 2 nye SFI med mer begrenset tid
	Møte med aktuelle SFF-søkere, avklaring av hvem som søker og videre framdrift	Jørgen Berge/Rune Larsen	10.februar	SFI, ikke SFF. Møte avholdt, rune i direkte kontakt med søkerene
	Søknad til Aurora Centres	Jørgen Berge/Rune Larsen	10.februar	Utløsning ikke lagt ut
Utvikle en finansieringsstrategi som i større grad involverer offentlige etater og næringsaktører	Oppfølging av næringsfinansiert RAS-professorat	Terje Martinussen	1.mars	Sjømat Norge arbeider med å tegne kontrakter med hvert enkelt selskap som ønsker å bidra til RAS-professoratet.
	Jobbe for å etablere et innovasjonsfond for kommersialisering av forskningsresultater	Terje Aspen	1.desember	Innovasjonsstillinger i ferd med å lyses ut
Utvikle det administrative støtteapparatet gjennom opplæring, rutiner og systemer for å gi support og tjenestetilbud i søknad-, kontrakt- og driftsfase	Undersøke mulighet for å timeføre direkte i Agresso	Christian Hansen	1.mars	
	Etablere nytt administrativt team for ekstern finansiering	Christian Hansen/Rune Larsen	1.juni	
Etablere kompetanse- og reviewteam for de sentrale finansieringskildene	Opprette team for hver finansieringskilde	Rune Larsen/Jørgen Berge	15.mars	Etablert et internt evalueringspanel med intern søknadsfrist 24 mars. Panelet skal være ferdig og gi tilbakemelding til søkere 29 mars
	Gjennomføre prøveordning med veiledning på søknad	Rune Larsen/Jørgen Berge	15.mars	Etablert sammen med reveiw team
Utvikle adekvate stimulerings- og incentivordninger for hele prosjektfasen	Informere om UiT og BFEs incentivordninger for EU-søknader	Rune Larsen/Instituttledere	31.januar	
	Evaluer ordningen på BFE	Jørgen Berge/Rune Larsen	15.november	

Øke kunnskap og bevissthet om Open Science hos ansatte	Informasjonsrunde om Plan S	Jørgen Berge/Michaela Aschan	10.februar	Åpent møte avholdt (Michaela)
Infrastruktur	Plan for anskaffelse av et nytt kystgående fartøy til erstatning for F/F Johan Ruud	Terje Aspen/Johnny Johansen	5.mai	
	Brukerplan for 2019	Johnny Johansen	10.januar	Gjennomført kartlegging
	Følge opp plan for anskaffelse	Johnny Johansen	Iht plan	
<b>Innovasjon og formidling</b>				
Utvikle emner innen innovasjon og entreprenørskap som kan tilbys til alle fakultet og programmer ved UiT	Videreutvikle Innocase etter tilbakemeldinger fra øvrige fakulteter	Nina Prebensen/DT-lab	1.mars	Nytt navn, bedre promotering, mer dialog med andre fagmiljøer
	Undersøke muligheten for en prosjektstilling for utvikling av innovasjonemner/-kompetanse. UiT-perspektiv	Nina Prebensen/Kathrine Tveiterås	20.august	
Vurdere muligheten for et nytt og forbedret mastergradstilbud innenfor entreprenørskap for hele UiT, potensielt i samarbeid med NT-fakultetet	Forprosjekt med tverrfakultær prosjektgruppe	Nina Prebensen	1.november	
Opprette et tilbud for mastergradsstudenter som ønsker å søke FORNY Stud-ENT og sørge for minst tre årlige søknader fra BFE		Nina Prebensen/Idegeneratpren	1.november	Rådgivning tilbys gjennom idegeneratoren
Bygge bru mellom grunnforskning og kommersialisering, og utvikle kunnskap om kritiske suksessfaktorer for bruk av forskningsresultater	Etablere innovasjonsstillinger som virkemiddel	Terje Aspen	1.februar	Alle møter avholdt, tekst utarbeidet, skal lyskes ut fra sentralt
	Jobbe for opprettelsen av et innovasjonsfond	Terje Aspen	10.mai	
Påse at formidling av fag inngår i læringsutbyttebeskrivelser, slik at alle studenter får økt	Gjennomgang av status	Instituttledere	1.september	
	Erfaringer fra Drivhuset - oppfølging	Instituttledere	1.juni	

formidlingskompetanse gjennom undervisnings- og vurderingsformer				
Utarbeide en årlig plan for formidling ved fakultetet	Ferdigstille formidlingsplan 2019	Kathrine Tveiterås	10.februar	Forsinket. Møte med seksjon for kommunikasjon avholdt, skjelett for plan laget. Ny frist: 1.juni (skal være operativ fra høstsemesteret)
	Gjennomføre formidlingsplan	Team	10.desember	
	Evaluerer format	Team	10.desember	
<b>Arbeidsmiljø og organisasjon</b>				
Evaluerer dagens struktur, møtearenaer og oppgavefordeling knyttet til våre kjerneaktiviteter og målsetninger.	<i>Må sees i sammenheng med UiT sin oppfølging av styring, ledelse og medvirkning på nivå 3, samt virksomhetsplanens fokus på utdanningsledelse og BFEs evaluering av forskningsgrupper</i>			
	Utarbeide tydelig og ryddig struktur på «nivå 4»	Se plan om evaluering av forsknings- og undervisningsgrupper		
	Etablere administrative team	Terje Aspen	1ht tidsplan for adm2020	Workshop i januar, tentative team og mandater satt, ressursberegning gjelstår
	Avklare arbeidsdelingen med de nye fellestjenestene	Terje Aspen	1ht tidsplan for adm2020	Suksessivt
	Følge opp anbefalingene fra utvalget som gjennomgår laboratorietjenestene	Terje Aspen/instituttene	1.mars	Utvalget er i ferd med å ferdigstille sine anbefalinger, følges opp i vår
	Fullføre arealfortettingsprosess i NFH-bygget	Christian Hansen/NFH og AMB	1.mai	
Utvikle og ta i bruk arbeidsplaner som et verktøy der også kompetanse- og karriereplanlegging inngår for alle stillingstyper	Teste ut mal for arbeidsplaner i referansegruppe, forbedre og prøve ut	Kathrine Tveiterås	1.juni	

Forbedre arbeidsmiljøet gjennom systematisk oppfølging av resultater fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen	Følges opp i enhetenes egne planer	Enhetsledere	løpende	
	Se også HMS-plan			
Ha faglige og sosiale arrangement på tvers av institutt og campus	BFEs årsfest 1. februar	Inger Janne Johansen ++	1.februar	Programmet ble utformet med tanke på kjennskap og integrering på tvers
	HHT sommer- og vinterkonferanse	Nina Prebensen	20.desember	
Tverrfakultært samarbeid - nye				
Forprosjekt for master I industriell økonomi i samarbeid med IVT	Pål Skoland	Vår 2019	Initieres av IVT-fakultetet	
Forbedre rutiner og støtte knyttet til ekstern finansiering i samarbeid med NT	Rune Larsen	Juni 2019		
Levere søknad til tematiske satsinger innen bærekraftig reiseliv i samarbeid med HSL	Nina Prebensen	Mars 2019	Møte 2 april - søknadsfrist i juni	
Videreføring av CAGE/Cells in the cold med tanke på senterfinansiering I samarbeid med NT	Geir Rudolfsen (Mette Svenning)	Mai 2019	AMB: BFE avventer endelig svar fra nivå 1.	
Samarbeid om veiledning av stipendiat i landskapsarkitektur i samarbeid med Kunstakademiet	Geir Rudolfsen (Kari Anne Bråthen)	Mars 2019	AMB: Kari Anne har fått en Prof II.	
Samarbeid om fakultetsversjon av pedagogisk basiskompetanse i samarbeid med Result (UB)	Bjørn-Petter Finstad	Mai 2019		
Offentlige innkjøp/Sykehusinnkjøp i samarbeid med HSL og Jurfak	Nina Prebensen	Vår 2019	Initieres av Result	
Mulig samarbeidsprosjekt med Statens vegvesen med samfunnsøkonomiske- og bærekraftsanalyser	Nina Prebensen	April 2019	Avventer tilbakemelding fra Statens vegvesen	
Arctic Biodiscovery Center 2.0 i samarbeid med NT og helsefak	Kathrine Tveiterås	Mars 2019	Innovasjonsstillinger, potensielt også Earth genome project	
Etablering av CANS i samarbeid med Helsefak og NT	Terje Martinussen	Mars 2019	Prosjektet formelt etablert og stillinger utlyst, førstestilling og rekrutteringsstilling til NFH.	
Samarbeid om fusjonsprosesser og effekter på lokalsamfunn med HSL	Nina Prebensen	Mars 2019	Initieres av HSL-fakultetet	
Konkrete faglige tiltak for oppfølging av FNs bærekraftsmål				
Tematisk satsing bærekraftig reiseliv	Nina Prebensen	Våren 2019		
Our Ocean Student bootcamp	Kathrine Tveiterås	Løpende vår 2019	Bærekraftspiloter rekruttert, samarbeid med SOA etablert	



RAS-satsing	Terje Martinussen	Mars 2019	Ingeniørstilling (bevilget av UiT) og professorat avventerinngåelse av formell avtale med Sjømat Norge
Senter for transversale ferdigheter (SFU) - Søknad	Bjørn-Petter Finstad	April 2019	On track
Miljø-DNA (etablering)	Terje Martinussen	Mars 2019	Prosjektet er i etableringsfasen. Vit.ass og bioinformatiker ansatt. Venter på ferdigstillelse av eDNA labotatoriet.
Videreføring av Arven etter Nansen, COAT og andre store prosjekter innen biologi og klima	Geir Rudolfson/Kathrine Tveiterås	Løpende	On track
Bærekraft som en del av læringsutbyttet i økonomiutdanningene	Nina Prebensen	Juni 2019	Løpende forbedringer

## SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	08.04.2019	12/19

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2018 - oppfølging Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)

### Innstilling til vedtak:

*Den vedlagte årsrapporten om HMS-arbeid for 2018 tas til etterretning og BFEs handlingsplan for HMS og beredskap 2019 godkjennes. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.*

### Begrunnelse:

Arbeidsmiljøutvalget behandlet årsrapporten i møtet 23. januar 2019 (AMU 2/19) og Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 7. februar 2019 (S 3/19). På bakgrunn av gjennomgangen har styret besluttet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2019:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser

- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Prioriteringene for 2019 ble gjennomgått og diskutert med personalsjefene 13. februar 2019. Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) tok i dette møtet initiativ overfor fakultetene/enhetene mht. til det å utpeke personene som skal bidra i forbedringsarbeidet på tvers av organisasjonen. Arbeidet skal etter planen starte opp i første kvartal av 2019. HMS rådgiver ved BFE skal bidra i dette arbeidet.

Rapporten skal behandles som egen sak i fakultetsstyret, med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT, Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018 og BFEs handlingsplan for HMS 2018 følger vedlagt. BFEs handlingsplan for HMS og beredskap 2019 er i samsvar med tiltak i årsrapport for HMS ved UiT i 2018.

Kathrine Tveiterås  
dekan

Terje Aspen  
fakultetsdirektør—

—

#### Vedlegg

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2018 ved UiT  
Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018  
Handlingsplan for HMS og beredskap ved BFE 2019

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

# Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2018

---

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi

Arkivref.: 2018/5357



## Sammendrag

Det utføres mye godt arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen av tilbakemeldingene for 2018 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2019.

### For 2018 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Ledere har kompetanse til å kunne utøve sin myndighet og sine oppgaver i arbeidet med HMS og beredskap. De prioriterer og legger til rette for gode arbeidsmiljø slik at ansatte opprettholder fysisk og psykisk god helse og bevarer motivasjon og arbeidsglede. Funn fra arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) er fulgt opp. Et godt HMS-arbeid kan også være en del av forklaringen på at UiT samlet sett fortsatt har et lavt sykefravær.
- Det har på alle nivå vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer
- Samarbeidet mellom aktørene i HMS-arbeidet ved UiT synes å fungere godt, men ledere må sikre at aktørene gjennomfører pålagt opplæring.
- Måloppnåelsen i tilknytning til gjennomføring av medarbeidersamtaler kan bli bedre. For stipendiatene er det fortsatt slik at ikke alle tilbys årlig medarbeidersamtale.
- Fakulteter og enheter som har risikovurdert alenearbeid rapporterer gode resultater. Ett fakultet har rapportert at de vil gjennomføre risikovurdering av alenearbeid i 2019.
- Arbeidet med beredskap har i 2018 hatt høy prioritet ved UiT. Organisasjonen må imidlertid bli bedre på å gjennomføre beredskapsøvelser.
- Det er behov for å etablere en felles forståelse av hvordan arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap skal utøves ved UiT.
- Funn i tilknytning til informasjonssikkerhet vil bli omtalt i årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet. Rapporten behandles av Universitetsstyret våren 2019.

### For 2019 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvern-avvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser
- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs

tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

## **Innhold**

<b>Sammendrag .....</b>	<b>1</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018.....</b>	<b>4</b>
1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	5
1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO).....	5
1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	6
1.5 Opplæring og informasjon .....	7
1.6 Sykefravær .....	8
1.7 Strålevern .....	10
1.8 Melding om skader og nestenulykker .....	10
1.9 Tilsyn og revisjoner .....	11
1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA).....	12
1.11 Arbeidsmiljødag.....	13
1.12 Ytre miljø og miljøledelse .....	13
<b>2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018.....</b>	<b>14</b>
<b>3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018 .....</b>	<b>15</b>
3.1 HMS organisatorisk .....	16
3.2 HMS-kompetanse .....	16
3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	17
3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap.....	17
3.5 Ytre miljø .....	18
3.6 Risikofylt arbeidsmiljø .....	19
3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018 .....	20
3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019 .....	20
<b>4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018 .....</b>	<b>20</b>
<b>5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019 .....</b>	<b>21</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>22</b>

## Innledning

Det er viktig at UiT Norges arktiske universitet (UiT) sikrer at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø. Dette fremmes blant annet gjennom det kontinuerlige, systematiske og forbyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS). I tillegg må UiT ha forberedt evne til å kunne håndtere eventuelle uønskede hendelser og handlinger som måtte finne sted (beredskap).

Hensikten med årsrapporten er å gi et bilde av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT samt avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres.

Årsrapporten består av fem deler:

- Første del av rapporten beskriver HMS-arbeid som er organisert gjennom Administrasjonen, Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget, verneombudene og bedriftshelsetjenesten.
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap som er organisert gjennom Administrasjonen.
- Tredje del sammenfatter resultater og funn fra den årlige rapporteringen av arbeidet ved fakultetene og enhetene på samme nivå.
- Fjerde del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått.
- Femte del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2018 hadde arbeidsgiveransvaret for 4252 ansatte, som utgjør 3511,5 årsverk. Høsten 2018 var det 16 745 registrerte studenter ved UiT.

## 1 Sentralt organisert arbeid med HMS ved UiT i 2018

I 2018 var universitetets sentrale HMS-arbeid organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). Arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget, Læringsmiljøutvalget og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

### 1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU har en besluttende, koordinerende og rådgivende rolle i arbeidet med å gjennomføre arbeidsmiljølovgivningen ved UiT. Arbeidsgiver og arbeidstaker har like mange representanter i utvalget. I tillegg er bedriftshelsetjenesten representert. Læringsmiljøutvalget og POA har observatørstatus i utvalget. Det var i 2018 nyvalg av representanter og stedfortredere til AMU for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020.

AMU har avholdt fem møter og behandlet 65 saker i 2018, herunder 20 vedtakssaker, 18 orienteringsaker og 27 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på sykefraværet på alle nivå, fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. Det har vært arrangert Arbeidsmiljødag ved fire campuser, jf. punkt 1.11. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2017 for AMU ved UiT.

## 1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

UiT har et eget læringsmiljøutvalg som er tillagt en sentral rolle når det gjelder oppfølging av universitets- og høyskolelovens bestemmelser om læringsmiljøet. Studenter og ansatte har like mange representanter i utvalget. Norges arktiske studentsamskipnad, Studentombudet, Avdeling for bygg og eiendom og Arbeidsmiljøutvalget har observatørstatus i utvalget.

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre studentvelferden på lærestedet. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studentens sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2018 har LMU hatt fire møter. Det har fortsatt vært satt fokus på forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene. LMU har blant annet vedtatt en felles politikk for hvordan UiT skal håndtere studenter og ansatte som møter ruset til undervisning eller ved mistanke om at studenter og ansatte er ruset. Ruspolitikken for ansatte og studenter har blitt markedsført gjennom egne nettsider og studentdemokratiet. LMU har også vedtatt retningslinjer for håndtering av varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter. LMU har høsten 2018 prioritert å besøke UiTs fakulteter og campuser. Utvalget har blant annet besøkt Kunstakademiet og campus Harstad. I Harstad ble det i tillegg gjennomført egne dialogmøter mellom LMU og representanter fra campusadministrasjonen, ledelsen og studentdemokratiet. LMU har som intensjon å besøke ytterligere ett campus i løpet av våren 2019.

For mer informasjon vises det til årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet for studieåret 2017/2018.

Punkt 1.5 og 3.6 nedenfor omhandler HMS for studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver ved UiT.

## 1.3 Verneombud og hovedverneombud (VO og HVO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. De skal også virke som en støtte for arbeidsgiver. God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT.

Ved utgangen av 2018 hadde universitetet elleve HVO, elleve vara HVO, 85 VO og 69 vara VO. I 2018 ble det gjennomført nyvalg av verneombud for perioden 1. august 2018 - 31. juli 2020. Noen verneombud/-områder er prolongert i påvente av ny organisering i 2019.

Verneombudene rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene melder videre om at det bør settes økt fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet i en så stor organisasjon som universitetssystemet i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I 2018 har HVO-ene:

- Gjennomført ett møte med universitetsdirektøren.
- Hatt jevnlig møter med verneombudene i eget hovedverneområde.
- Gjennomført tre-fire HVO-møter, og hatt formøter i forkant av AMU-møter. HVO-et har



deltatt på samtlige AMU-møter.

- Gjennomført diverse arbeidsmøter i forbindelse med Adm2020 og enkeltsaker som har vært diskutert.
- Verneombudssamling er ikke arrangert. Denne arrangeres etter at nyvalg er avviklet ved enheter som har prolongert verneombud.
- Deltatt på den nasjonale konferansen og på fellesmøter for HVO-ene i universitetssektoren.+/-
- Deltatt ved ulike tilsyn gjennomført ved UiT.
- Deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen.
- Deltatt i diverse komitearbeid.
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødagen ved UiT
- Deltatt på HMS-tinget.
- Deltatt på ARK-konferansen.
- Deltatt i nasjonale arbeidsmøter i forbindelse med oppdatering av spørreskjemaet i ARK
- Deltatt i IDF/ID-møter både sentralt og lokalt på universitetet.

Verneombudene opplyser at de også i 2019 vil arbeide mot en mer aktiv/synlig rolle i organisasjonen. De vil spesielt fokusere på arbeidsmiljø i forbindelse med organisasjonsendringen Adm2020.

I tillegg vil verneombudene ha fokus på å få de ansatte til å bli bevisst på å melde avvik så snart elektronisk system for HMS-avvikshåndtering er innført.

For mer informasjon vises det til Årsrapport 2018 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

#### 1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Tromsø Museum-Universitetsmuseet og Administrasjonen har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Universitetsledelsen og Hemis har hatt kvartalsvise møter med gjensidig informasjon og evaluering av leveransen av bedriftshelsetjenester. Dette oppleves svært nyttig og gjør samarbeidet smidig.

Hemis har gitt tilbakemelding om at 2018 har vært et år med god kontakt mellom universitetet og Hemis. Samarbeidet med campusene utenfor Tromsø oppfattes nå som etablert.

Det har vært behov for ulik bistand på individ- og systemnivå relatert til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Hemis har vært i særlig beredskap i forhold til Adm2020, men har ikke fått henvendelser fra ansatte med særlige utfordringer i forhold til omstillingen. Enkelte har dog kommentert på at det kan tilkomme slitasje når det tar lang tid før innplassering og nye arbeidsoppgaver er definert. Ut over dette er det ikke områder som har pekt seg ut som spesielt utfordrende arbeidsmiljømessig i forhold til tidligere år. Også i 2018 har Hemis hatt mange henvendelser fra ph.d.-studenter. Hemis har tidligere kommentert på studiesituasjonen til enkelte stipendiater, og har også formidlet bekymringen i andre fora med faglige og administrativt ansatte. Hemis anbefaler at UiT fortsatt har fokus på denne gruppen.

For mer informasjon vises det til årsrapport 2018 fra Hemis.

## 1.5 Opplæring og informasjon

For at HMS-arbeidet skal fungere godt er det viktig at ledere, verneombud, ansatte og studenter har god og riktig HMS-kompetanse. Ledere har et særskilt ansvar for å motivere og inspirerer ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltagelse i HMS-arbeidet og til å sørge for at det er nødvendig HMS-kompetanse innenfor eget ansvarsområde.

Sentralt organisert HMS-opplæring gitt i 2018 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2018 deltok syv personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2018 deltok ti personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp for ansatte: I 2018 ble det arrangert tre kurs i Tromsø hvor det totalt deltok 36 personer. Opplæringen ble gitt av Hemis.
- Sikkerhetsopplæring for ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter som utfører risikofylte arbeidsoppgaver som omfatter arbeid og mulig kontakt med kjemikalier, biologisk materiale, stråling eller som deltar på feltarbeid eller på tokt med skip. Opplæringen omhandlet følgende tema:
  - Web-basert opplæring i HMS og beredskap, risikovurdering, verneutstyr, kjemikaliesikkerhet, stoffkartotek og sikkerhetsdatablad, biologisk materiale, farlig avfall og regelverk for feltarbeid og tokt: I 2018 deltok 306 personer på opplæringen. Opplæringsmaterialet er utarbeidet av ansatte ved UiT og av Hemis.
  - Førstehjelp lab, felt og tokt: I 2018 ble det arrangert tolv kurs med totalt 243 deltakere. To av kursene ble holdt i Narvik. Opplæringen ble gitt av Stamina.
  - Gass under trykk og flytende nitrogen: I 2018 deltok 18 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Aga.
  - Gummibåt-/småbåtkurs: I 2018 deltok elleve personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av Arcos.
  - Strålevern (håndtering av ioniserende og ikke-ioniserende stråling samt spesialtema): I 2018 deltok 35 personer på opplæringen. Opplæringen ble gitt av RadiPro.
  - I tillegg stilles det krav til at ansatte, gjesteforskere og mastergrads- og ph.d.-studenter skal ha gjennomført lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsaktiviteter, jf. punkt 3.6.
- Det er gitt løpende opplæring av fakultetenes superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess ut fra innmeldt behov.

I tillegg har Hemis i 2018 gjennomført skreddersydde kurs etter bestilling fra fakultetene. Disse omfatter kurs i grunnleggende førstehjelp og bruk av hjertestarter for ansatte i Narvik og Harstad (14 deltakere) samt ved TMU (18 deltaker), UB Alta, og Hammerfest. Det er videre gitt et komprimert førstehjelpskurs for 60 ansatte ved Jurfak. Ansatte ved EisCat Svalbard deltok på førstehjelpskurs med HLR, frostskaader og el-skade i Longyearbyen. I Tromsø og Narvik har det også vært kurs i kommunikasjon for renholdspersonale.

I 2018 skulle den nettbaserte HMS-opplæringen videreutvikles, se punkt 4 for status for arbeidet.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

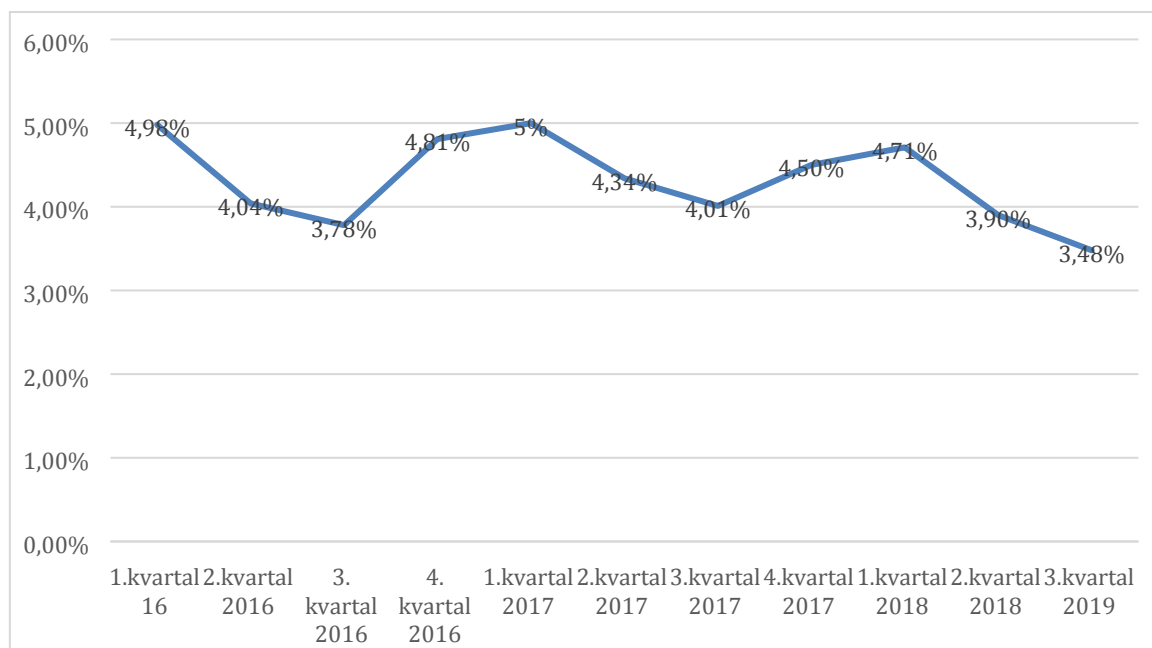
- Angitt under punkt 5.

## 1.6 Sykefravær

Tabellen nedenfor viser utviklingen av sykefravær i prosent (%) ved UiT i perioden 2014-2018 basert på sykefraværstall (egen- og legemeldt sykefravær) fra universitetets lønns- og personalsystem (Paga) per 17. desember 2018:

År	2014	2015	2016	2017	2018
1. kvartal	4,38	4,68	4,98	5,00	4,75
2. kvartal	3,85	3,97	4,04	4,34	3,79
3. kvartal	4,36	3,87	3,78	4,08	3,39
4. kvartal	4,97	4,42	4,81	4,39	X

Sykefraværet i 2018 har vært marginalt lavere enn i 2017, men har holdt seg stabilt under 5 % for konsernet totalt.



I 3. kvartal 2018 gikk sykefraværet ned til 3,48 %. Sett i forhold til statistikk på nasjonalt nivå ser man at sykefraværet er høyest blant arbeidstakere mellom 60-69 år. I lys av Adm2020 og at antall administrative årsverk skal reduseres, kan det tenkes at nedgangen har en sammenheng med at flere i aldersgruppen har valgt å gå av med pensjon. Sykefraværet totalt ved UiT holder seg stabilt mellom 4 og 5 % over tid.

Innføring av A-ordningen 1. januar 2015 og problemer knyttet til omleggingen av offentlig statistikk har medført at det ikke foreligger offentlig datamateriale på sykefravær for 2015-2016. I løpet av 2016 har statistikken igjen blitt tilgjengelig, og tallene legges frem for AMU kvartalsvis som en del av den faste saken om sykefravær.

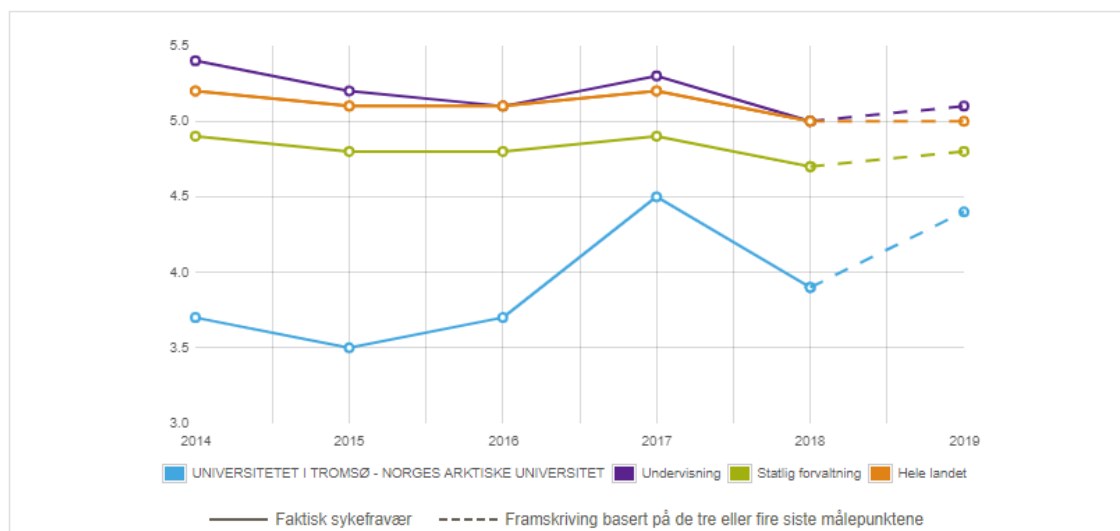
Legemeldt sykefravær: Tallene fra statistikkportalen (NAV/Altinn) er for 2. kvartal 2018.

Det legemeldte sykefraværet har en nedadgående kurve per 2. kvartal 2018. Kostandene fra 2. kvartal 2018 utgjør 33 729 tapte dagsverk, som beløper seg til kr 84 322 500 (der kostnad pr dagsverk er satt til 2 500 kr).

## UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Legemeldt sykefravær sammenlignet med andre i prosent for 2. kvartal

[Forklaring](#)



### Legemeldt sykefravær fordelt på alder

Vis: 2. kvartal Begge kjønn Tapte dagsverk i prosent

	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	3,7	3,5	3,7	4,5	3,9
16-20	2,8	0,0	1,3	0,0	2,1
21-29	1,2	2,7	1,6	2,0	2,2
30-39	3,5	3,9	3,5	4,5	4,1
40-49	3,4	2,8	3,7	4,7	3,6
50-59	4,3	4,0	4,3	4,8	3,8
60-69	4,9	3,7	4,5	5,5	5,1

Når det gjelder diagnoser for legemeldt fravær er de to største årsakene psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser.

Diagnosestatistikk for UiT må utarbeides av IA-kontakt i NAV og kan mottas på forespørsel. Statistikken for Norge kan sies å være representativ når man ser på virksomhetsstatistikken UiT fikk for 3. kvartal i 2017. Statistikk for diagnose for virksomheten kan forespørres om hos vår IA-kontakt i nav.

Nærmere informasjon om oppfølging av enheter med sykefravær over 5 % er tilgjengelig under kapittel om IA (punkt 1.10). Sykefravær ved fakulteter og enheter på samme nivå er omtalt under punkt 3.3.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Angitt under punkt 1.10 og punkt 5.

## 1.7 Strålevern

UiT har godkjenning fra Statens strålevern (SSV) for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling samt tillatelse til avfallshåndtering og utslipp knyttet til forskningsmessig bruk av åpne radioaktive kilder. Med godkjenningen følger generelle og konkrete krav, deriblant krav om årlig rapportering om strålebruk og avfallshåndtering ved UiT innen utgangen av mars. Med godkjenningen følger også krav om registrering av UiTs strålekilder i det elektroniske meldesystemet til SSV. Ved årsskiftet bytter Statens Strålevern navn til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSB)

Årsrapportene om strålebruken og avfallshåndtering for 2017 ble godkjent av SSV i henholdsvis mai og juli 2018.

Alt arbeid med ioniserende stråling er registrert som egne prosjekter. Det er i 2018 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG og IF) og ved Helsefak (på Hotlab og ved IKM). I tillegg er det utført kontrollmålinger av ventilasjonen på Hotlab etter ombygging.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.
- Økt fokus på dokumentasjon av lokal opplæring.

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal 2019. Skjema for dokumentasjon av lokal opplæring er revidert slik at det er bedre tilpasset for opplæring ved arbeid med ioniserende stråling. Skjemaene er tatt i bruk. Videre er det innført et mere detaljert skjema som dokumenterer all opplæring for brukere av B-lab.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern.

## 1.8 Melding om skader og nestenulykker

Alle HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT skal meldes og følges opp av ledelsen for å sikre forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet. En gjennomgang av rapporter om HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker gis i AMU-møter.

I 2018 ble det meldt totalt 75 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT (to av avvikene fant sted i 2017, men ble først registrert i 2018). Dette er over 20 flere meldte avvik enn de to foregående år. Den største økningen ses ved NT-fakultetet, der det i 2016 og 2017 ble meldt inn hhv. tolv og syv avvik, mens det i 2018 ble meldt inn 27 avvik. I 2018 har det elektroniske avvikssystemet vært utprøvd ved NT-fak, og vi har inntrykk av at dette kan ha vært en medvirkende årsak til flere innmeldte avvik.

De meldte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 21 personskader hvorav fire medførte fravær. De fleste uønskede hendelser er relatert til stikk- og kuttskader samt fall. To hendelser (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Det er her snakk om en belastningsskade og en hendelse hvor person har kommet til skade under praksis.

Av de 54 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 26 nestenulykker, ett branntilløp, ett tilfelle av mulig forurensning, ett tilfelle av potensiell materiell skade og 25 systemavvik.

I 2018 har UiT ikke hatt tilgang til statistikk over eventuelt sykefravær relatert til de uønskede hendelsene, jf. punkt 1.6.

#### Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2018

År	AVM = avviks- meldinger FD = Fraværs- dager	Totalt	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte person- skade
			Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strek og løft	Tran- sport	Fallende gjenstander	Andre person- skader	
2018	AVM	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	AVM	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	AVM	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	AVM	35	10	7	13	2	0	3	
	FD	55	0	4	51		0	0	
2014	AVM	36	7	5	14		4	4	2
	FD	166	0	14	153		0	0	
2013	AVM	27	7	6	4		0	10	
	FD	99	0	0	24		0	75	
2012	AVM	29	10	3	6		3	7	
	FD	119	0	0	88		31	0	
2011	AVM	49	21	2	9	1	2	7	7
	FD	45	0	5	37		0	3	
2010	AVM	41	8	4	10		3	5	11
	FD	403	0	0	403		0	0	

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik, se punkt 4 for status på innføringen.

#### 1.9 Tilsyn og revisjoner

All kontakt med tilsynsmyndigheter koordineres av universitetsdirektøren.

Fylkesmannen i Troms gjennomførte i 2018 tilsyn ved to laboratorier ved UiT. Tilsynet inngikk i en landsdekkende tilsynsaksjon knyttet til avfall fra sykehus og laboratorier. UiT fikk et avvik knyttet til at det ikke kunne fremlegges tilstrekkelig skriftlig risikovurderinger på tema ytre miljø. Eksisterende kunnskap i UiTs internkontrollsystem ble systematisert og oversendt Fylkesmannen hvorpå avviket ble lukket.

I 2018 ble det gjennomført el-tilsyn ved ni anlegg som er registrert på UiT. Det ble funnet feil/mangler ved åtte av anleggene, og sju er rettet opp. Den siste er ved Teknologibygget, som ikke er overtatt av UiT. Statsbygg er informert om at mangelen må utbedres.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Følge opp pålegg etter Kunnskapsdepartementets (KD) tilsyn i 2017 med arbeid knyttet til beredskap.
- Risikovurdering av alenearbeid (arbeidsulykker i 2016 og 2017)

Oppfølgingen av pålegg etter KDs tilsyn er beskrevet i denne rapportens punkt 3. Status på risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid ved fakulteter/enheter er beskrevet under punkt 3.6.

Områder med behov for oppfølging 2019:

- Videre oppfølging av pålegg etter tilsyn i 2017

#### 1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 1. september 2002. Avtalen mellom partene lokalt ved UiT har vært fornyet flere ganger, sist for perioden 2014-2018. Avtalen er delt inn i tiltak knyttet til de tre delmålene i avtalen:

- Delmål 1 - Reduksjon i sykefravær  
Oppfølgingen av sykemeldte skjer etter fastsatte retningslinjer og i godt samarbeid med NAV. Sykefravær er fast sak i AMU-møter, jf punkt 1.1. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartalsvise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse og settes tiltak for å redusere fraværet, og POA tilbyr ledere støtte i arbeidet. For mer informasjon, se punkt 3.3.
- Delmål 2 - Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne  
UiT har mål om å stille ti IA-plasser til disposisjon. Dette målet har vært overoppfyllt de siste årene. Samarbeidet mellom UiT og NAV er godt. I 2018 hadde 0,7 prosentpoeng av den totale søkermassen til stillinger ved UiT påberopt seg funksjonshemming; andelen av disse som ble tilsatt er ukjent. Det er fortsatt aktuelt å gjennomføre tiltak for å øke medarbeidertilknytningen blant stipendiatene. Universitetsstyret vedtok videre i 2017 en rekke tiltak som på sikt skal føre til bedre studiegjennomføring på ph.d.-studiet. Medarbeidersamtalen bør benyttes som et viktig verktøy også overfor stipendiater. Det er et faktum at forholdsvis mange stipendiater ikke får tilbud om medarbeidersamtale.
- Delmål 3 - Opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte  
Det er høsten 2018 avholdt seniorkurs. Kurset ble også tilbudt via Skype.

Ved årsskiftet ble det sentralt avtalt ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %.
- Avklare om det skal inngås en ny samarbeidsavtale med NAV i lys av at UiT ikke lenger skal ha en egen IA-avtale.
- Avklare fortsatt utvidet rett til bruk av egenmelding.

## 1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2018 arrangert ved UiT i Harstad 15. november, UiT i Narvik 16. november, UiT i Tromsø 23. november og UiT i Alta 24. november. Programmet for dagen var i hovedtrekk det samme på alle studiestedene. Etter at alle var ønsket velkommen ble dagen startet med innledningsforedraget til personalsjef Elisabeth Utheim om ARK-2017 og veien videre. Deretter overtok Renate Skaue Jørgensen (Skauro AS) som var engasjert for å holde ett og samme foredrag ved samtlige campuser. Foredraget hadde tittelen *Medarbeiderskap og arbeidsglede*. Kandidatene til Arbeidsmiljøprisen 2018 ble presentert. I år var det ny rekord av forslag på kandidater til arbeidsmiljøprisen for 2018.

Arbeidsmiljøprisen 2018 på kr 50 000 og diplom ble tildelt husbandet “The Infidels” ved Institutt for arkeologi, historie og religionsvitenskap for kreativt og nyskapende arbeid for godt arbeidsmiljø for alle fagmiljøene ved instituttet. Instituttet har vært gjennom fusjon av fagmiljøer, noe som har vært krevende. Husbandet med medlemmer på tvers både av fagmiljø og stillingskategorier har en samlende og sosial funksjon. Bandet representerer et kreativt virkemiddel for å bygge ned faglige og kulturelle barrierer og bidrar til å styrke verdigrunnlaget som UiTs strategiplan fastslår skal prege forholdet mellom ansatte.

I Narvik var det ca. 90 deltakere, i Harstad ca. 45 deltakere, i Tromsø ca. 200 deltakere, og i Alta var det ca. 57 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av arbeidsmiljødagene i 2018 og fastsette nødvendige tiltak for 2019.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltakspunkt som AMU setter for Arbeidsmiljødagen i 2019.

## 1.12 Ytre miljø og miljøledelse

Handlingsplanen for miljøledelse 2014-2017 er ved fullmaktsak prolongert ut 2018.

Følgende hovedmål var fastsatt med frist for oppnåelse innen utgangen av 2018:

Mål for transport: Redusere utslipp til ytre miljø ved å redusere behovet for transport samt gå over til mer miljøvennlige former for transport. Det er i 2018 gjennomført en rekke tiltak for å oppmuntre til bruk av miljøvennlige transportmidler til jobb, eksempler på dette er nyhetssak om å bli med på «Sykle til jobb-aksjonen» og premiering av deltakelse samt kunngjøring av tilbud om å prøve el-sykkel gratis. UiT vurderer fortløpende innkjøp av el-bil når kjøretøyer som bruker fossilt brennstoff byttes ut.

Mål for innkjøp: Redusere forbruket av A4-papir og engangsmateriell. Status er at målet om å redusere papirforbruket anses oppnådd. Secure-print løsningen ble implementert i 2018, og denne bidrar til redusert papirbruk. System for papirløse møter ble ikke innført i 2018 da det ville krevd for mye ressurser å gjennomføre. Det vil bli sett i sammenheng med nytt sak/arkivsystem, som skal anskaffes.

Mål for energi: Bruke minst mulig energi og redusere bruken av energi. Status for strømforbruk på egne bygg er målsettingen om et gjennomsnittsforbruk på maksimalt 258 Kwh/m<sup>2</sup>/år oppnådd. Strømforbruket er redusert også i løpet av 2018 og ligger nå litt under 240 Kwh/m<sup>2</sup>/år. Vannbruken til kjøling og varmtvann er også redusert. For bygg som eies av Statsbygg er målsettingene til UiT ikke oppnådd. Mål om gjenvinning av energi fra tungregneanlegg/datahall er kun i liten grad oppnådd. Led-



belysning innføres forløpende både innendørs og utendørs. Det samme gjelder innvendig lysregulering for å få bedre punktbelysning eller at lysene er delvis slukket hvis det ikke er personer til stede.

Mål for avfall: Redusere avfallsmengden generelt og øke sorteringsgraden og andelen av miljøstasjoner på UiT. Status er at tiltak om rammeavtale for avfall ble inngått i 2018. Avtalen iverksettes i februar 2019 og vil forbedre og forenkle dagens avfallshåndtering. Sorteringsgraden på avfall er forbedret ved at det er satt ut dunker for ulike avfallsfraksjoner (fire stk i klynge) på strategiske plasser.

I løpet av mars 2019 skal det legges fram forslag til ny handlingsplan for miljøledelse basert på FNs bærekraftsmål; UiT samarbeider med de store universitetene i Norge om felles overordnede målsettinger.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål for miljøledelse er beskrevet under punkt 3.5.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fastsette nye hovedmål og tiltak for miljøledelse ved UiT basert på FNs bærekraftsmål.

## **2 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT i 2018**

Beredskapsplanverket skal bidra til at organisasjonen skal kunne reagere raskt og effektivt ved kritiske og pressede situasjoner. Beredskapen er tilpasset risikobildet ved UiT. For å mestre en kritisk hendelse, må virksomheten trene på potensielle fare- og ulykkessituasjoner som kan oppstå, inkludert kommunikasjon og samhandling med relevante aktører.

I 2018 var det sentrale arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap organisert gjennom Avdeling for personal og organisasjon (POA). POA har ansvar for drift og vedlikehold av det overordnede beredskapssystemet, herunder overordnet risikobilde, overordnet beredskapsplanverk og understøttelse av aktivitetene for den sentrale beredskapsgruppa (SBG) ved UiT. Ansvar for styringssystem for informasjonssikkerhet er plassert ved Avdeling for IT (ITA). Ansvar for gjennomføring av fysisk objektsikring er plassert ved Avdeling for bygg og eiendom (BEA).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Gjennomføre virksomhetsovergrepene tiltak etter tilsyn fra Kunnskapsdepartementet, herunder:
  - Gjennomføre overordnede ROS- og VTS-analyser samt etablere overordnet risikobilde for UiT.
  - Revisjon av beredskapshåndboka for UiT.
  - Gjennomføre storskala beredskapsøvelse ved UiT.
- Implementere SMS-varslingsystem ved UiT.
- Gjennomføre risikovurderinger knyttet til ansatte- og studentmobilitet til Russland.
- Invitere Politiets sikkerhetstjeneste (PST) til å gi en orientering om alvorlige trusler som kan true virksomheten på et av vårens utvidede ledermøter.

Beredskapsplanverket er gjennomgått og revidert; det gjenstår godkjenning. Det er gitt opplæring i og gjennomført to skrivebordsøvelser i forbindelse med virksomhetstilpasning av krisehåndteringsverktøyet CIM.

ROS-metodikk benyttes for å vurdere risiko knyttet til eksistens og aktivitet, dvs. det meste av det vi gjør ved UiT. VTS-metoden brukes for å vurdere og analysere risiko knyttet til kriminelle og andre uønskede handlinger som kan inntreffe, også kalt sikringsrisiko.

ROS og VTS-analyser er gjennomført og overordnet risikobilde er etablert. Analysene beskriver risiko og sårbarhet opp mot UiTs etablerte verdier. Analysene omfatter verstefallshendelser med stor overføringsverdi til alle deler av UiT. Analysene skal oppdateres minimum hvert andre år.

Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. Scenario med høy risiko og sårbarhet er valgt. Den 18. oktober 2018 ble det gjennomført en storskalaøvelse. Scenario for øvelsen var gisselsituasjon med pågående livstruende vold (PLIVO) på ekstern campus. Øvelsen involverte samhandling mellom sentral kriseledelse og lokal beredskapsgruppe ved campus Harstad i UiTs beredskapsorganisasjon samt politi, brann og redning, ambulanse og kystjegerkommandoen. Lokalavisen Harstad Tidene fulgte øvelsen og hadde en artikkel om øvelsen. Øvelsen var vellykket mht læringspunktene som var satt opp både internt ved UiT og for samarbeidspartnerne. Det ble avdekket områder som krever oppfølging. Det ble ikke gjennomført beredskapsøvelser spesifikt for området informasjonssikkerhet i 2018, noe som må gjøres i 2019.

SMS-varslingsystem er implementert for SBG og varsling retter seg mot ansatte ved UiT.

Ansatte- og studentmobilitet til Russland er risikovurdert opp mot et verstefallscenario for hendelser på reiser. Hendelser omfatter terror og annen alvorlig personskade ved utenlandsreise.

Møtet mellom ledelsen ved UiT og PST har ikke vært avholdt.

Det har i 2018 ikke vært større bedskapshendelser ved UiT. Mindre hendelser har blitt håndtert av sentral og/eller lokale beredskapsgrupper i tråd med UiTs beredskapsorganisasjon og håndbok for beredskap.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Følge opp tiltak som skal gjennomføres etter storskalaøvelsen i 2018.
- Implementere nytt beredskapsplanverk.
- Gjennomføre beredskapsøvelser innenfor informasjonssikkerhet.

### **3 Rapport om fakultetenes/enhetenes arbeid i 2018**

Ved UiT rapporterer alle fakulteter/enheter på samme nivå årlig om status for eget HMS-arbeid. Rapporteringen innebærer en egenvurdering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og fakultetets/enhetens mål og handlingsplan for arbeidet. Rapporten fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og skal bygge på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

Fakultetenes/enhetenes rapporter inngår den årlige rapport om HMS-arbeidet ved UiT, som behandles av AMU og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporteringen om HMS som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. AMU holder seg orientert om arbeidet, jf. punkt 1.1.

For 2018 har ti av ti fakulteter/enheter levert årsrapport om lokalt HMS-arbeid. Disse omfattet følgende:

- Administrasjonen (Uadm)
- Universitetsbiblioteket (UB)

- Det juridiske fakultet (Jurfak)
- Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak)
- Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)
- Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU)
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak)
- Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak)
- Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak)
- Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak)

Der det har vært mulig er årsrapporten utfylt i samarbeid mellom leder og hovedverneombud.

### 3.1 HMS organisatorisk

På dette området er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Ansvar, myndighet og oppgaver for HMS-arbeidet er fordelt og beskrevet. Det er fastsatt skriftlige mål og prioriteringer for HMS-arbeidet for 2018, et arbeid også AMU følger med på. Ni av ti fakulteter/enheter har også ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet.

Det tilrettelegges og iverksettes nødvendige tiltak før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes, og det legges videre til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Ledelsen samarbeider i stor grad med enhetenes verneombud og hovedverneombud, noe ombudene har bekreftet under punkt 1.3. Enheter som kan bli bedre på dette området har rapportert at de vil iverksette tiltak i 2019.

Ni av ti fakulteter/enheter opplyser at de har kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risikoforholdene ved virksomheten samt utarbeidet planer med tiltak for å minimere risiko. Planlagte tiltak er også i stor grad gjennomført. Helsefak rapporterer at de kan bli bedre på dette området.

Fakulteter/enheter som har hatt HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker følger disse opp som angitt i *Retningslinje for oppfølging av skader, nestenulykker og yrkessykdommer*. Noen rapporterer at de kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. NT-fak er pilot i innføringen av elektronisk system for avviksbehandling (jf. punkt 1.8) og følger opp avvik i dette systemet.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fortsette å ha fokus på gjennomføring av kartlegginger og risikovurderinger.
- Ta i bruk elektronisk avvikssystem.

### 3.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse er det fremdeles rom for forbedring.

Lederne ved seks av ti fakulteter/enheter rapporteres å ha dokumentert HMS-kompetanse. Utskiftning og nyansettelse av ledere er oppgitt som hovedårsak til manglende måloppnåelse. Det rapporteres at ansatte med delegerte HMS-oppgaver har tilstrekkelig kompetanse til å kunne utføre arbeidet. Gjennomført HMS-opplæring er i varierende grad dokumentert lokalt ved fakultetet/enheten. Flere fakulteter/enheter ber UiT innføre et godt elektronisk system for å registrere gjennomført opplæring.

Den samlede kompetansen blant VO er tilfredsstillende. Nye VO får tilbud om opplæring. Åtte fakulteter/enheter rapporterer at nytilsatte introduseres for og gis nødvendig opplæring innen HMS.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og dokumentere gjennomført HMS-opplæring.

### 3.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykisk arbeidsmiljø har økt noe.

Kontor- og laboratoriearbeidsplasser for ansatte og studenter utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Rutiner for oppfølging av sykemeldte etterleves også. Fakulteter/enheter som har mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd har fulgt disse opp som angitt i *Retningslinje for varsling*. I 2018 mottok åtte av ti fakulteter/enheter slike varsler. I 2017 mottok fem av tolv fakulteter/enheter slike varsler.

Fem fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2018. Ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak er iverksatt ved to av disse enhetene. De øvrige tre opplyser at årsakene til sykefraværet har vært av en slik karakter at det ikke har vært nødvendig med slike analyser. Sykefravær er også omtalt under punkt 1.6.

I henhold til IA-avtalen for perioden 2014-2018 skal det gjennomføres et årlig møte mellom ledelsen ved fakultetet/enheten, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS som eneste tema. Åtte av ti fakulteter/enheter har gjennomført et slikt møte.

UiT har de senere år hatt fokus på viktigheten av medarbeidersamtaler. Ved UB, Jurfak og TMU har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtalen er også avviklet for de som ønsket det. BFE-fak, NT-fak, Adm, IVT-fak og HSL-fak rapporterer at 70-90 % av de ansatte fikk et slikt tilbud i 2018; ved Kunsfak fikk ca. 50 % av de ansatte tilbud om medarbeidersamtale. Kunstfak, HSL-fak og IVT-fak har forbedret resultatet fra i 2017. Helsefak har ikke anslått hvor mange som har fått tilbud om medarbeidersamtale i 2018. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.

Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte.

### 3.4 Samfunnssikkerhet og beredskap

På området beredskap har måloppnåelsen gått ned.

Alle fakulteter/enheter samt campus Harstad og campus Alta har en lokal beredskapsplan som bygger på risikovurderinger. UiT hadde i 2018 elleve beredskapsområder.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- LBG-ene må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser.
- Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

I 2017 hadde seks av elleve lokale beredskapsgrupper (LBG-er) gjennomført de to årlig pålagte beredskapsøvelsene. I 2018 rapporterte fem beredskapsområder at de har hatt to øvelser, men flere av disse er rene evakueringsøvelser ved bygg.

Beredskapsøvelser synes å ha blitt skjøvet på og nedprioritert på bekostning av annet arbeid. Tiltak etter øvelser følges i stor grad opp. De lokale beredskapsområdene venter på å bli implementert i UiTs krisestøtteverktøy CIM og ser frem til å gjennomføre øvelser der.

Oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet etableres ved at ansatte bestiller reiser via reisebyrået UiT har avtale med. Fakultetene/enhetene bekreftet at ansatte kjøper reiser via løsningen. Ett fakultet har rapportert at det er utfordringer ved bruk av portalen og at de ikke er helt sikre på at alle ansatte bestiller reisen via portalen. Dette er en klar forbedring fra tidligere år.

Ansatte og studenter gjøres i stor grad kjent med den lokale beredskapsplanen, herunder rutinene for varsling av kritiske hendelser og for evakuering av bygg.

Spørsmål om informasjonssikkerhet var inkludert i undersøkelsen som ble sendt ut til enhetene. Resultatene vil imidlertid først fremkomme av årsrapport (ledelsens gjennomgang) om informasjonssikkerhet, som leveres Universitetsstyret våren 2019.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- LBG-ene må gjennomføre beredskapsøvelser.

### 3.5 Ytre miljø

Måloppnåelsen for miljøledelse er i 2018 økt noe sammenlignet med tidligere år.

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljø bidrar fakultetene/enhetene med arbeid knyttet til satsingsområdene i handlingsplan for miljøledelse.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Fakultetene/enhetene må følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse.

Det rapporteres at innkjøpere som deltar i anskaffelsesprosesser har kompetanse på eget fagfelt til å kunne stille egnede miljøkrav ved anskaffelser og at undervisningsmateriell legges i Canvas. De fleste har gjennomført tiltak for å redusere forbruket av papir og engangsmateriell. Skype er i ustrakt bruk til møter, og ved reiser søker ansatte å utføre flest mulig møter/oppdrag per reise samt bruke kollektivtransport. Kildesorteringen kan bli bedre ved fire enheter. Det samme gjelder tiltak for å øke bevisstheten om viktigheten av å bruke minst mulig strøm. Fire av ti fakulteter/enheter rapporterer at de har miljøledelse som tema ved mottak av nytilsatte.

Sentralt organisert arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 1.12.

#### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må fortsatt følge opp arbeid knyttet til UiTs satsingsområder innen miljøledelse.

### 3.6 Risikofylt arbeidsmiljø

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

Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

- Fakulteter og enheter skal fortsette å ha fokus på sikkerhet i tilknytning til risikofylt arbeidsmiljø.
- Fakulteter og enheter som ikke har risikovurdert alenearbeid skal risikovurdere alenearbeid.

Det var i 2016 og 2017 arbeidsulykker i forbindelse med alenearbeid. Fakulteter/enheter som ikke hadde risikovurdert alenearbeid ble bedt om å gjøre dette samt iverksette nødvendige tiltak. Åtte av ni fakulteter/enheter har fulgt opp dette i 2018. Helsefak rapporterer at de skal risikovurdere alenearbeid i 2019.

Åtte av ni fakulteter/enheter med risikofylte arbeidsoppgaver rapporterer at lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver, men rutinen for dokumentasjon av opplæring kan bli bedre. Ved UB kan arbeidet medføre risiko for eksponering for psykisk ustabile personer. Ansatte, gjester og mastergrads- og ph.d.-studenter gjennomfører også sentral sikkerhetsopplæring, jf. punkt 1.5.

Sju av ni fakulteter/enheter opplyser at de har utarbeidet skriftlige rutiner for alt arbeid som fakultetet/enheten har ansvar for og som kan medføre særlig fare for liv og helse. UB har ikke fått satt dette i system. Videre følger de UiTs retningslinjer og fakultetets/enhetens egne rutiner for alt risikofylt arbeid som utføres ved fakultetet/enheten. Avvik på området synes også å fanges opp.

Åtte fakulteter/enheter har elektronisk stoffkartotek og vedlikeholder dette i stor grad. Mangel på personell i essensielle funksjoner for vedlikeholdet kan gi utfordringer.

UiT er som arbeidsgiver pliktig til å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (register over eksponerte). Av de ni fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet rapporterer åtte at de fører og vedlikeholder register over eksponerte. Helsefak opplyser at de kan bli bedre på området. Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette.

I emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår skal nødvendig sikkerhetsopplæring defineres som et arbeidskrav. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav. Studenter utfører slikt arbeid ved seks fakulteter, hvorav tre rapporterer at de har definert kravene.

### Områder med behov for oppfølging i 2019:

- Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår.

### 3.7 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2018

Seks av ti fakulteter/enheter oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet i 2018. For de som ikke har nådd egne målsettinger oppgis årsakene blant annet å være at mål for gjennomføring av medarbeidersamtaler ikke er nådd, at det har vært manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet, at det har vært bytte av ledere samt utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær.

For at UiT skal kunne utvikle arbeidsmiljøet for ansatte og studenter anses det som viktig å dele og dra nytte av gode tiltak som er gjennomført i organisasjonen. Ti av ti fakulteter/enheter rapporterer at de i 2018 har gjennomført tiltak som har fungert spesielt godt ved fakultetet/enheten.

Gjennomføring av faglige og sosiale tiltak, arbeidsmiljødagen, erfaringsutveksling med andre universiteter og ulike opplæringstiltak innen HMS har gitt positive ringvirkninger. Andre tiltak som nevnes er løpende informasjon og involvering og deltagelse i omstillingsarbeid. Ett fakultet opplyser at risikovurdering av alenearbeid har økt bevisstheten om farer og tiltak som gjennomføres i tilknytning til arbeidet.

### 3.8 Fakultetenes/enhetenes utfordringer i 2019

I forbindelse med årsrapporteringen for 2018 er fakulteter og øvrige enheter på samme nivå bedt om å skissere enhetens viktigste HMS-utfordringer for kommende år.

Fakulteter/enheter som blir berørt av omorganiseringer og omstillingsprosesser vil ha fokus på arbeidsmiljø, informasjon og ivaretagelse og inkludering av medarbeiderne i prosessene. Det vil også være fokus på oppgavefordeling og leveranser fra de nye fellestjenestene. Enheter med høyt sykefravær viderefører arbeidet med å få ned sykefravær. Arbeid for økt gjennomføring av medarbeidersamtaler videreføres. Det vil også bli iverksatt tiltak for å få økt fokus på personvern og informasjonssikkerhet. Enhetene ser frem til innføring av elektronisk HMS-avvikssystem ved UiT.

Ett fakultet informerer om at dyrehold vil kreve spesiell kompetanse for å sikre godt HMS-arbeid. Det er et ønske om at beredskapsøvelser settes i system i organisasjonen. Det forkommer at det er utfordringer i forbindelse med ombygginger og det å ta nye arealer i bruk. Det to største fakultetene rapporterer at det er utfordrende å gjennomføre årlig rapportering av HMS og samfunnssikkerhet og beredskap.

## **4 Oppfølging av styrets prioriteringer for 2018**

I henhold til årsrapport om HMS for 2017 ved UiT fattet universitetsstyret vedtak om at følgende områder skulle vies særlig oppmerksomhet i 2018:

- Beredskapsarbeidet skal prioriteres på alle nivå.
- Funn fra ARK-undersøkelsen skal følges opp.

- God kommunikasjon, medvirkning og ivaretagelse av arbeidsmiljø i pågående organisasjonsendringer skal sikres.
- Den nettbaserte HMS-opplæringen skal videreutvikles.

Beredskapsplanverket er revidert og overordnet risikobilde etablert. Øvelsene som er gjennomført i 2018 er basert på det foreløpige risikobildet. SMS-varslingsystem er implementert for ansatte ved UiT. For flere detaljer vises det til punkt 2 og 3.4. Organisasjonen må i 2019 øve aktivt på samhandling ved krisehendelser.

Funn fra ARK-undersøkelsen er fulgt opp. Rapport over virksomme tiltak er utarbeidet og vedlagt denne rapporten.

Høsten 2017 nedsatte Universitetsdirektøren en arbeidsgruppe med mandat å gjennomføre risikovurdering av endringsprosessene i Adm2020. Blant de identifiserte risikoområdene var følgende: liten forankring hos leder, manglende medvirkning fra de ansatte, gnisninger og mistriivsel blant ansatte, stress i tilknytning til om tjenesteleveransen blir god nok og at det ikke gis tilstrekkelig informasjon til de ansatte. Tiltakslista for identifiserte risikoområder ble vedtatt før årsskiftet.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Omorganiseringer har vært fast sak i relevante utvalg, på alle ledermøter og på Universitetsdirektørens kvarter. Enhetene har også informert egne ansatte om endringene.

Den nettbaserte HMS-opplæringen er lagt over i Canvas, men det gjenstår en del avklaringer mot utdanningssiden i tilknytning til påmelding og dokumentasjon av gjennomført opplæring.

Det elektroniske avvikssystemet er i 2018 satt opp og utprøvd ved NT-fak. Tilbakemeldingene er at systemet fungerer godt for innmelding og oppfølging av avvik. Implementeringen av systemet har imidlertid blitt utsatt i påvente av nødvendige avklaringer knyttet til informasjonssikkerheten ved systemet.

## **5 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2019**

Den årlige gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2018 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2019:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakultet/institutt må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernsvik
- Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig.
- Implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser



- Gjennomgang og forenkling av regelverk og systematikk for årlig rapportering om HMS og beredskap

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

### **Vedlegg**

- Årsrapport 2018 fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved UiT
- Årsrapport 2018 om hovedverneombudenes fellesaktiviteter ved UiT
- Årsrapport 2018 fra Hemis
- Rapporter om lokalt HMS-arbeid for 2018
- Rapport ARK gjennomføring UiT 2017-2018

—



# Rapport

## ARK gjennomføring UiT 2017-2018

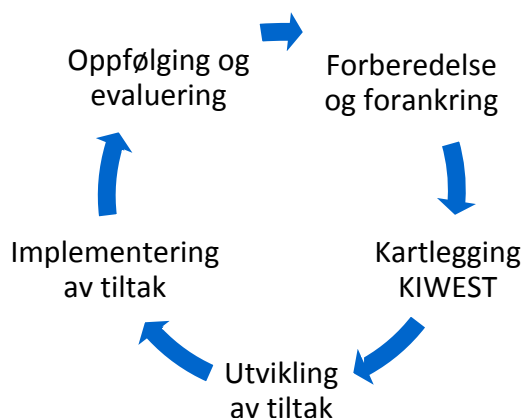
### Innhold

ARK – bakgrunn .....	2
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018.....	2
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017.....	2
Svarprosenten .....	2
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse .....	3
Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter .....	3
Vurdering av resultatene fra KIWEST .....	3
Tilbakemeldingsmøter.....	4
Handlingsplaner og tiltak.....	4
Tidsbruk.....	5
Noen observasjoner og refleksjoner .....	5
Svarprosent KIWEST .....	5
Tolking av KIWEST resultatene .....	5
Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt .....	5
Leder forankring .....	6
Prosessveileder.....	6
Skape engasjement .....	6
Tanker før en eventuell ARK 2020.....	6
NTNU – utvikling av neste versjon ARK .....	6
Vedlegg.....	7

## ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

## Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2017-2018

Periode	Aktivitet
Jan-juni 2017	Planlegging og forberedelser, etablering av styringsgruppe og prosjektgruppe, forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte
Aug-sept 2017	Planleggings- og informasjonsmøter møter ved de enkelte enheter (nivå 2 og nivå 3)
Sept 2017	FaktaARK I ble sendt til og besvart ved alle enheter
Okt 2017	KIWEST spørreskjema sendt til alle ansatte 2.okt, 3 ukers svarfrist
Des 2017	Resultatene KIWEST sendes alle enheter og gjennomgås av ledere og verneombud. Tilbakemeldingsmøter planlegges
Des 2017-feb 2018	Tilbakemeldingsmøter ved alle enheter, utvikling av handlingsplaner
Feb 2018 →	Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner
Mai 2018	FaktaARK II sendes besvares ved alle enheter

## Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST, UiT 2017

### Svarprosenten

Antall besvarelser UiT 2017 var 2166 stk (64,8%). Sammenliknet med 2014 var dette en liten økning. Ser man på enkeltenheter varierer utviklingen. F.eks. har IRS, BFE og BEA hatt en positiv utvikling, mens det ved NT-fak og ITA har gått ned. For grupper er svarprosenten lavest blant stipendiater.

### Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)		Gruppe	Svarprosent (%)
	2014	2017		
U&H sektoren		67,9	Teknisk/administrative	71,5
UiT	63,3	64,8	Alle vitenskapelige	62,0
NT-fak	64,5	60,6	Stipendiater	52,5
Vernepleien		53,6	Kvinner	68
UB	74,5	72,3	Men	61
TMU	58,1	62,8		
NT-fak	64,5	60,6		
Kunstfak	64,1	58,1		
Jurfak	70,1	54,3		
IVT		65,8		
IRS	66,1	74,6		
HSL	56,8	63,6		
Helsefak	62,0	58,9		
BFE	56,4	62,3		
BEA*	55,6	78,3		
POA*	87,0	88,0		
ITA*	89,6	54,1		

- Kun svarprosent ved de tre største administrative enhetene er inkludert i tabellen.

### Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 1) består av 121 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen er spørsmålene samlet i 28 grupper og presentert med gjennomsnittsverdier. Overordnet rapport med resultater for UiT (vedlegg 2), og resultater fordelt på noen grupper (vedlegg 3), er vedlagt.

Både i 2014 og 2017 var resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. Resultatene ved UiT for 2014 og 2017 har også endret seg lite.

Områder der både UiT og U&H ser ut til å ha gode resultater er «Jobbengasjement», «Menig med jobben» og «Sosialt klima». Områder med lavt gjennomsnitt er «Tidspress», «Arbeid-hjem konflikt» og «Arbeidsavhengighet». Gruppene «Sosialt klima» og «Støtte forskn./undervisn.» har hatt en positiv utvikling ved UiT fra 2014 til 2017.

Resultatene for enkeltgrupper gir større avvik. Ledere scorer jevnt over svært godt. Stipendiater har også, for mange grupper, bedre resultat enn andre vitenskapelige ansatte. Resultatene for stipendiater kan imidlertid være påvirket av lavere svarprosent. Dersom grupper med stipendiater har utelatt å besvare spørreskjema (f.eks. utenlandske), kan dette ha hatt stor betydning.

Resultatene ved enkelt enheter (lavere antall ansatte og besvarelser) varierer til dels mye. Både sterke sider ved arbeidsmiljøet og forbedringsområder står tydeligere frem.

### Resultat behandling og tiltakemeldingsmøter

#### Vurdering av resultatene fra KIWEST

Rapporter med resultater fra KIWEST ble sendt ut til alle enheter (til ledere) 1. desember 2017. De fleste enheter gjennomførte så møter med ledere og verneombud der resultatene ble vurdert, og tilbakemeldingsmøter planlagt.

## Tilbakemeldingsmøter

Ved et flertall av UiT sine enheter ble det i perioden des. 2017 – feb. 2018 gjennomført tilbakemeldingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. Noen tilbakemeldingsmøter ble avholdt på arbeidsplassen og noen i eksterne lokaler. Enkelte tilbakemeldingsmøter ble gjennomført som en del av enhets-/instituttseminar der alle ansatte var på felles reise. Slike seminar går gjerne over to dager med sosialt samvær en kveld. Tilbakemeldingsmøtenes varighet varierte fra en time til hele arbeidsdager. Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i tilbakemeldingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der 90% av de ansatte deltok.

Det har kommet mange tilbakemeldinger om at tilbakemeldingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av arbeidsmiljø. Fokus i det daglige er ofte på problematiske og negative tema. Tilbakemeldingsmøtet ble en bevisstgjøring på at mye er bra og at vi faktisk har det ganske bra!

## Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Bare ved Helsefak alene ble det laget 17 handlingsplaner. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Noen tiltak var enkle og lite arbeidskrevende (f.eks. Solboller og kakao på soldagen), andre mer omfattende og tidkrevende (f.eks. kartlegging og fordeling av arbeidsoppgaver og –belastning ved enheten). Tiltak kunne også være kontinuerlige prosesser man egentlig aldri blir ferdig med. Tiltakene kan deles i følgende hovedgrupper:

- **Sosiale aktiviteter** – bygging av kultur, bli bedre kjent og trygg på hverandre. Mange typer ulike sosiale tiltak både i og utenfor arbeidstiden
- **Organisering av arbeid** – hvem gjør hva og når, blant annet utarbeiding av årshjul med oppgavefordeling
- **Samarbeid og kommunikasjon** – tiltak for å bedre/øke samarbeid og kommunikasjon både internt i grupper, mellom grupper, mellom yrkesgrupper og mellom større enheter
- **Møter** – utvikling av gode og effektive møter og møtekultur. Målsetting om å bedre kvaliteten på møtene både mht informasjonsflyt, samarbeid og kompetansedeling
- **Rolleavklaringer** – hvem gjør hva, og hvem har ansvar og myndighet
- **Medarbeidersamtaler** – sikre gjennomføringen, øke kvalitet og endre innhold
- **Nyansatte** – tiltak for bedre mottak, ivaretagelse, oppfølging og integrering av nyansatte
- **Fysiske tiltak** – utvikling av felles pauserom, samlokalisering (at ansatte samles i samme bygg/del av et bygg), ventilasjonsforbedring og oppgraderinger for å skape mer innbydende og triveligere arbeidsmiljø.
- **Ledelse** – blant annet leders tilstedeværelse, tidsbruk og kommunikasjon med ansatte

Det er utarbeidet oversikt over tiltak og gjennomføring av disse ved syv større enheter. Implementeringsgraden eller gjennomføringen av tiltakene varierer mye. Enkelte enheter har iverksatt alle tiltak de planla, mens andre ikke har klart å prioritere dette arbeidet. En del handlingsplaner inneholder videreføring av tiltak fra ARK 2014. Disse har naturlig nok vært enklere å gjennomføre.

## Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere tidsbruk for UiT ARK 2017-2018. Både ledere, verneombud og ansatte har deltatt i planlegging, møter, besvart spørreskjema, utviklet handlingsplaner og arbeidet med iverksetting av tiltak.

Ved IVT har prosessveilederne anslått sin tidsbruk til 45-55 dagsverk, ved NT-fak 25-35 dagsverk. Dersom besvarelsen av KIWEST tar ca 30 minutter vil dette ved UiT tilsvare kanskje 140 dagsverk (2166 besvarelser).

Et svært grovt estimat kan være at UiT's tidsbruk for gjennomføring av ARK 2017-2018 tilsvarer 4 årsverk.

## Noen observasjoner og refleksjoner

### Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt resultat for en arbeidsmiljø kartlegging? Er det tilstrekkelig til å kunne gi valide resultater? Stilt til en statistikker er svaret på spørsmålene ja. På denne typen undersøkelser er denne svarprosenten tilstrekkelig. Overordnet kan vi stole på disse svarene.

Men, dersom vi ser på resultatene ved enkeltenheter. Enheter med mindre enn 25 besvarelser og en svarprosent på under 60%, kan svaret være et annet. Dersom det her er enkelt grupper av ansatte som har/ikke har besvart spørreskjema, kan dette gi bias i materialet. Et eksempel kan være stipendiater. For dem var svarprosenten 52,5%. Dersom utenlandske stipendiater i større grad har latt vær å svare kan dette ha hatt betydning for resultatene. Eller det kan ha ført til at opplevd arbeidsmiljø for utenlandske stipendiater ikke er tilstrekkelig belyst.

### Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Dersom man hadde lav score i en gruppe, kom det sjelden som en overraskelse. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

### Deltakelse i ARK prosessen generelt og tilbakemeldingsmøtene spesielt

En av styrkene i ARK prosessen er at den gir ansatte mulighet til deltagelse i utvikling av eget arbeidsmiljø. Dersom denne deltagelsen styres av enkel ansatte, eller grupper ansatte, får man kanskje ikke valide resultater, gode diskusjoner rundt arbeidsmiljø, eller utviklet gode tiltak som inkluderer flest mulig ansatte.

Inntrykket etter gjennomføring av to runder med ARK er at deltagelsen både mellom enheter og internt i enheter er skjev fordelt. Administrative enheter har større deltagelse, utenlandske ansatte uteblir, og grupper internt i enhetene kan være helt usynlige i prosessen. Dette vil kunne gi et skjevt bilde både i resultater, diskusjoner og tiltak.

Bred og representativ deltagelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

## Leder forankring

Aktivt, deltakende leder som ønsker ARK prosessen velkommen og engasjerer seg aktivt i arbeidet er avgjørende for å lykkes. Forankring av prosessen hos UiT ledere på alle nivå må vektlegges og prioriteres.

## Prosessveileder

Begge ARK runder har inkludert bruk av prosessveiledere. Rollen deres har variert avhengig av fakultet. Tilbakemeldingene både fra ledere og prosessveilederne er likevel entydige på at prosessveiledere har vært en suksess faktor. De har fungert som pådrivere og organisatorer, og de har drevet opplæring og fungert som sekretærer. Kort fortalt drevet ARK ved UiT, og bistått lederne i gjennomføringen. Uten prosessveiledere ved alle fakultet stopper ARK!

Rollen har for noen prosessveiledere blitt krevende. Den har kommet på toppen av andre oppgaver. Strukturering av rollen, tidlig etablering av et samarbeid mellom prosessveiledere, og frigjøring av tid, vurderes som viktig for å møte dette.

## Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en god plan for dette før gjennomføring av neste ARK runde.

## Tanker før ARK 2020

- **Mer prosessorientert fokus** – ARK skal være en kontinuerlig prosess, ikke et gjentakende prosjekt. Kanskje oppleves det da som mindre belastende (tidkrevende). Iverksetting av tiltak tar tid, det gjør det viktig å ha et kontinuerlig fokus på arbeidet, ikke hente det frem hvert 3. år. Lag en prosjektplan som går over 3 år og gjelder helt til neste runde ARK starter.
- **Felles metode og gjennomføring ved hele UiT** – Utvikling av en felles metode for gjennomføring inkludert blant annet milepæl plan, mal for handlingsplan, møtestruktur og referat osv. Dette vil kunne lette oppfølgingen og gjennomføringen, redusere ressursbruken. Vil også kunne gi bedre kvalitet på gjennomføring ved enheter som ikke har like høyt engasjement for prosessen.
- **Vurdere tiltak for økt deltakelse** – spesielt gjelder dette svarprosent for KIWEST og oppmøte i tilbakemeldingsmøter. Forsøke å sikre god deltakelse fra alle deler av universitetet og alle grupper ansatte.
- **Spesiell oppfølging av enheter med dårlig resultat KIWEST** – tilby/pålegge enheter med dårlige resultater fra KIWEST ekstra bistand og oppfølging. I tillegg til at de oftest har behov for dette signaliserer UiT i tillegg at ARK og KIWEST tas alvorlig.
- **Velg ut primærfokus** - plukk ut noen overordnede fokusområder for arbeidet. Slike områder kan være f.eks.
  - Informasjonsflyt
  - Medarbeiderskap
  - Phd oppfølging og veiledning

## NTNU – utvikling av neste versjon ARK

Vinteren 2018 initierte ARK NTNU et arbeid med utvikling av neste versjon ARK og KIWEST. UiT deltar aktivt i dette arbeidet både gjennom deltakelse i ARK styringsgruppe og ved at flere av UiT

prosessveiledere og hovedverneombudet deltar aktivt. Utviklingen skjer hovedsakelig gjennom dags seminar der representanter fra U&H i hele landet deltar. Målsettingen for utviklingsarbeidet er:

- **Mer praktisk rettet verktøy, mindre fokus på forskning**
- **Utvikling av neste versjon KIWEST** – kortere skjema med færre og mindre overlappende spørsmål, økes fokus på medarbeiderskap, organisatoriske forutsetninger, kontroll over arbeidsmengde og –dag og samarbeid
- **Utvikling av flere verktøy og metoder** – strømlinjeforming og hjelp i gjennomføring av ARK prosessen

Elisabeth Utheim

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

–

[elisabeth.utheim@uit.no](mailto:elisabeth.utheim@uit.no)

77 64 62 61

Martin Hermod Petersen

Seniorrådgiver og prosessveileder ARK

NT-fak

–

[martin.h.petersen@uit.no](mailto:martin.h.petersen@uit.no)

77 62 51 49

## Vedlegg

- Vedlegg 1 – KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
- Vedlegg 2 - KIWEST 3 UiT 2017
- Vedlegg 3 - KIWEST 3 UiT 2017 grupper



## Handlingsplan for HMS og beredskap – BFE 2019

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
<b>Generelt</b>				
Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen	<p>Det er opprettet to team på tvers av organisasjonen:</p> <p>HMS team, tema for 2019, prioritert rekkefølge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikkerhetsopplæring - prosess – verdistrømsanalyse</li> <li>• ROS-analyser: innkjøpsflyt kjemikalier - prosess - verdistrømsanalyse – livsløp <ul style="list-style-type: none"> <li>○ livsløpansvarlig farlig stoff lagret på rom ved UiT</li> <li>○ funksjonsbeskrivelse romansvarlig?</li> </ul> </li> <li>• HMS-avvikssystem – databehandleravtalen må på plass – ressurs fra Pilot opplæring Eksponeringsregister (DFØ har spurt etter krav i forbindelse med BOTT-arbeidet)- målrettet helsekontroll – arbeidet pågår SPOR, NT og BFE – diskuteres i teamet – etablere felles praksis</li> <li>• Informasjon i HR-portalen</li> <li>• Årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap</li> </ul> <p>Beredskapsteam, tema for 2019, prioritert rekkefølge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brukeransvar beredskapsområdet - Team – fysisk førstemøte <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lokale beredskapsplaner etter nytt planverk / ny mal</li> </ul> </li> <li>• ROS-analyser</li> <li>• Opplæring LBG og øvelser – veiledning</li> <li>• Samfunnssikkerhet – felles forståelse av oppdraget</li> <li>• Brannfarlig vare – registrere kvanta pr anlegg – romansvarlig legger inn data i dataarket i SharePoint (beredskapsområdet) – BEA sikrer sender kopi til DSB</li> <li>• romkort – internt bruk på dører fakulteter – renholdere og ansatte kan se hva som er i rommet</li> <li>• faresonekart for bygg utarbeides av BEA på bakgrunn av data registrert i dataark i SharePoint – BEA sender kopi til brann og redning</li> <li>• Adgangskort - prosess - verdistrømanalyse (tekniske systemer BEA - hva skal til/leveres for utvidet tilgang - avklare prosess med BEA</li> </ul>	Dette arbeidet ledes av SPOR HMS rådgiver BFE deltar i begge team		

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fysisk sikring – sette i system i ROS-analysene – BEA</li> </ul>			
Få Årshjul for HMS til å fungere	Årshjulet er bestemt tatt i bruk, har delvis vært brukt, men vi må se til at det brukes på alle nivå ved BFE. Dette er et arbeid som må gjøres i samarbeid mellom ledelsen på nivå 2 og 3, HMS rådgiver og hovedverneombud ved BFE	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, HMS rådgiver, hovedverneombud	2019	
Oppfølging av ansatte i etterkant av omorganisering som følge av ADM 2020	Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet. Oppfølging av ansatte i nye roller. Sosiale tiltak på tvers av enhetsgrenser for berede grunnen for gode team.	Fakultetsdirektør og seksjonsledere	2018	
<b>HMS-opplæring, jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.5 og 2.2</b>				
Sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap for alle ansatte og studenter	Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2019	
	Fortsatt ha fokus på at ansatte og studenter gjennomfører sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap. Dette gjelder <u>alle</u> ansatte og studenter, ikke bare de som har arbeidsoppgaver som inkluderer lab, felt og tokt	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Kontinuerlig	
	All opplæring i HMS og beredskap skal dokumenteres i SharePointene for HMS og beredskaps opplæring ved BFE	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, og de som gir lokal opplæring	Kontinuerlig	
	Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet. I forbindelse med ADM 2020 er det etablert team på tvers av enhetene ved UiT som sammen skal jobbe med blant annet dette temaet.	SPOR – Faggruppe HMS og beredskap i Team HMS	2019	
<b>Sykefravær, og inkluderende arbeidsliv jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.6 og 1.11</b>				
Følge opp sykefravær	Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartals vise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak for å redusere fraværet, og SPOR skal tilby ledere støtte i arbeidet.	Følges opp der det måtte være behov for det	Kontinuerlig	

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
	Fortsette arbeidet med å spesielt følge opp sykemeldte stipendiater både mens de er sykemeldt og etter at de er tilbake samt integrere nytilsatte stipendiater i fagmiljøene tidligst mulig			
<b>Samfunnssikkerhet og beredskap</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.7 og 2.4				
LBG må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser	BFE gjennomfører to evakueringsøvelser i året ved sine bygg. LBG skal også øve på bruk av krisehåndteringsverktøyet CIM.	HMS rådgiver	Mars og september 2019	
Oppdatere lokal beredskapsplan (LBP)	Det kommer i løpet av våren 2019 ny mal for LBP	HMS rådgiver, deltakelse fra ledelsen nivå 2 og 3	2019	
Registrering og forhåndsgodkjenning av alle tjenestereiser til utlandet som gjennomføres av BFEs ansatte	Det er besluttet å ta i bruk en forenklet versjon av skjemaet som er utarbeidet sentralt på universitetet til dette formålet. Skjemaet vil bli tatt i bruk våren 2019, og innebærer at instituttleder gir forhåndsgodkjenning av alle utenlandsreiser.	Ledelsen nivå 2	Våren 2019	
Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.	Av hensyn til ansattes sikkerhet og som ledd i UiTs sikkerhetsrutiner skal arbeidsgiver ha oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det ved behov være mulig å etabler slik oversikt for kortere reiser via reiseportalen. Ansatte som skal på en reise av varighet over én måned må derimot fylle ut skjema for registrering av oppholdet samt levere dette til sin leder	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Kontinuerlig	
ROS analyse med hensyn på beredskap	Denne ROS analysen skal gjennomføres ved enhetene, inkludert BFE, når den overordnede ROS analysen for UiT er gjennomført og i forbindelse med implementering av nytt beredskapsplanverk. Dette er et ledd i oppfølgingen atter tilsyn fra KD vet UiT i desember 2017	Ledelsen på nivå 2	2019	
<b>Strålevern</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.8				
Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern	Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal 2019. Skjema for dokumentasjon av lokal opplæring er revidert slik at det er bedre tilpasset for opplæring ved arbeid med ioniserende stråling. Skjemaene er tatt i bruk Dette følges opp av sentral strålevern koordinator (SSK), SPOR, av lokal strålevern koordinator (LSK) ved BFE og strålevernkontaktene (SK) på BFE	Lokal strålevern-koordinator og lokale strålevern-kontakter	2019	
<b>Avvik og skader</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 1.9				

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik	Implementeringen av systemet har blitt utsatt i påvente av nødvendige avklaringer knyttet til informasjonssikkerheten ved systemet. Implementeres fra SPOR, enhetene må følge opp når dette er klart til implementering.	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2019	
<b>Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø</b> jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap 2.3				
Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved BFE	Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.	Ledere med personalansvar	Årlig	
<b>Risikofylt arbeidsmiljø</b> jf. Årsrapport om HMS for 2017 ved UiT kap. 2.1 og 2.4				
Fortsatt fokus på rutinemessig risikovurdering (inkludert eksponeringsvurdering) av alle metoder som brukes og tas i bruk på BFE	Vi må fortsatt ha fokus på at all ny aktivitet, og ved vesentlig forandring av eksisterende aktivitet, så skal det før aktiviteten settes i gang gjennomføres en risikovurdering jf. UiTs retningslinje for risikovurdering.	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3	Kontinuerlig	
	Det skal i løpet av 2019 lages SharePoint 'er for risikovurdering for enhetene på BFE. Dette skal gjøres i samarbeid mellom HMS rådgiver og ansatte ved enhetene.	HMS rådgiver	2019	
Målrettet helsekontroll eksponeringsregister	Det skal i 2019 tilbys målrettet helsekontroll til ansatte og studenter som i sitt arbeid/studie kan bli eksponert for helseskadelige stoffer som kan gi helseskade. Dette gjennomføres som forelesning gitt av bedriftslege ansatt ved Hemis. Dette ble første gang tilbudt i november/desember 2018 (68 deltakere) Det er sendt ut innkalling til målrettet helsekontroll 1, 3 og 4 april, her det 106 påmeldte. Denne forelesningen skal i fremtiden tilbys i vår og høst semesteret.	HMS rådgiver	2019	
Eksponeringsregister	HMS rådgiver ved BFE samarbeider med HMS rådgiver ved NT-fak og rådgiver ved faggruppe HMS og beredskap i SPOR om et forbedret system for registrering av ansatte og studenter som kan være eksponert for kreftfremkallende, mutagene, fosterskadelige kjemikalier, og/eller bly, biologiske faktorer (fareklasse 3 og 4 eller faktorer med anmerkning), ioniserende stråling, asbest eller bergarbeid som inkluderer helseskadelige stoffer. « <a href="#">Forskrift om utførelse av arbeid, Femte del: Register over eksponerte arbeidstakere §31-1 til og med 6</a> » pålegger arbeidsgiver å føre register over arbeidstakere som i sitt arbeid i virksomheten har blitt, eller kan ha blitt, eksponert for ovenfor nevnte helseskadelige faktorer.	HMS rådgiver, samt ledelsen på nivå 2 og nivå 3	2019	

Tiltak	Kommentar	Ansvarlig	Frist	Utført
Laboratorie-/romansvarlige for alle rom der det foregår aktivitet knyttet til laboratoriearbeid og verkstedarbeid	Ved BFE skal laboratorie-/romansvarlige være en fast ansatt ingeniør/teknikker. Funksjonsbeskrivelse for denne rollene er utarbeidet og implementert	Ledelsen på nivå 2 og nivå 3 er ansvarlig for å utpeke laboratorie-/romansvarlige for de arealer de disponerer	Vår 2019	
Fakulteter/enheter må angi sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår	I emner der laboratoriearbeid, tokt, feltarbeid og studier i utlandet eller lignende inngår skal nødvendig sikkerhetsopplæring defineres som et arbeidskrav. Gjennomført opplæring registreres som et utført arbeidskrav			

## SAKSFRAMLEGG

---

Innspill til strategisk fond for 2020

### Innstilling til vedtak:

- Fakultetsstyret gir sin tilslutning til å utarbeide innspill til strategisk fond basert på de mulighetene som er presentert i saksframlegget, og med de momenter som framkom i diskusjonen.
- Dekanen får fullmakt til å vurdere innspill og ideer som kommer opp fram mot fristen 15.mai

### Begrunnelse:

#### Saken gjelder

Fakultetene har frist til å melde inn satsinger til strategisk fond (UiT sentralt) 15. mai. BFE har startet denne prosessen og presenterer her foreløpige innspill for fakultetsstyret for drøfting av retningsvalg og prioriteringer. Satsingene vil måtte sees i sammenheng med budsjett 2020.

#### Bakgrunn og sammenheng med andre prosesser

Universitetsstyret fordeler 4,5 % av samlet budsjett til strategiske satsinger. En andel av disse midlene finansierer virkemidler som Aurora centres og tverrfakultære tematiske satsinger som har sin egen søknadsprosess og besluttes basert på ekstern evaluering. I tillegg fordeles de strategiske midlene basert på innspill fra fakultetene. Innspillene skal være forankret i UiT og fakultets strategi, og være knyttet til ett eller flere av kjerneområdene forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Strategisk fond gir finansiering i inntil 3 år.

For 2019-budsjettet var innspill til strategiske midler en flerstegsprosess med en frist om våren (innspill til permanent endring av basis), og en om høsten (innspill med begrenset varighet), samt

en egen prosess for infrastruktur (utstyrsmidler). For 2020 er dette endret med én felles frist 15.mai 2019. For budsjettarbeidet på fakultetene er dette en klok endring, da dette vil innebære at vi vet hvilke satsinger vi har finansiering til i god nok tid til å se det i sammenheng med fakultetets budsjett. Samtidig gir det oss dårligere tid sammenlignet med den prosessen vi hadde lagt opp til. Det er i denne sammenheng to momenter som er verdt å nevne:

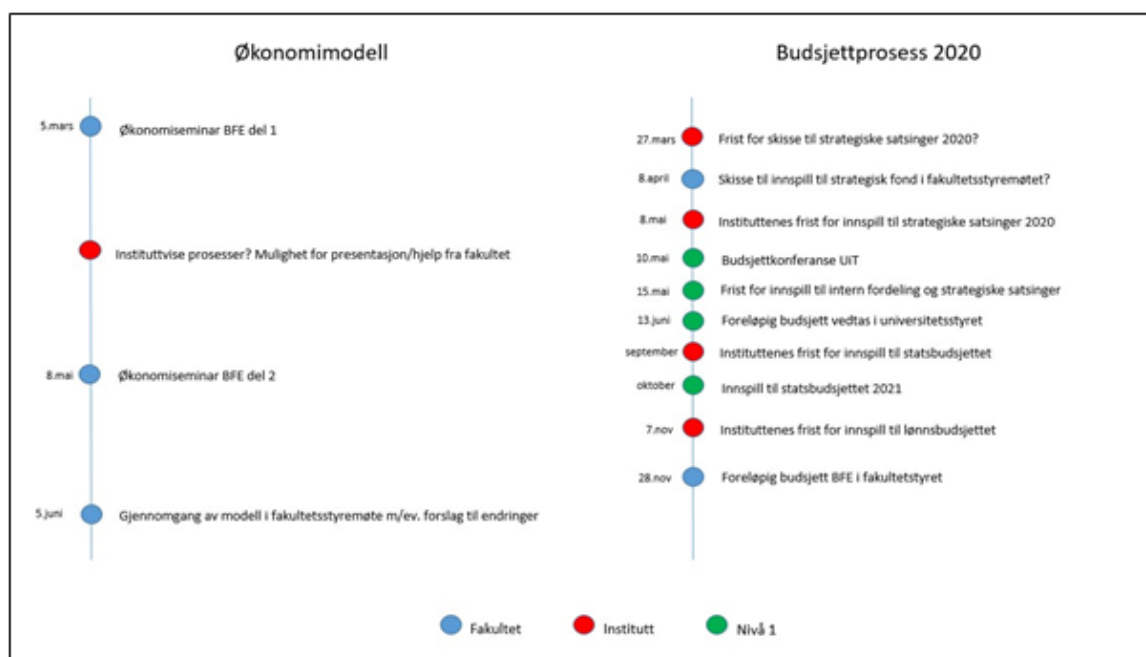
1. Sammenhengen mellom sentralstyrt finansiering av strategiske satsinger og fakultets økonomimodell.

Fakultet- og instituttledelse holder på med en gjennomgang av fakultetets økonomimodell. Kombinasjonen av felles lønnsbudsjett og avsetninger på et akseptabelt nivå, gjør at dynamikken i budsjettendringer er annerledes på BFE enn på andre fakulteter. Sentralt i diskusjonen er om resultatbaserte midler videreføres på en hensiktsmessig måte, og hvordan vi best kan koble strategiske og midlertidig finansierte satsinger med «vanlige» behov i kjernevirksomheten. Det forberedes sak til fakultetsstyret om dette til junimøtet. Den opprinnelige planen var å ha dette som grunnlag for innspillene til strategisk fond til høsten. Endringene i tidslinjene gjør at vi må kjøre prosessene parallelt i stedet for sekvensielt.

2. Forankring i fagmiljøene

Innspill til strategisk fond er ikke utformet som en søknadsprosess med egen evaluering, og er heller ikke tiltenkt som direkteinnspill fra fagmiljøene. Det er fakultetene som kommer med sine innspill basert på strategi og eget budsjett. Ved BFE kommer likevel de innspillene vi har til strategiske satsinger «nedenfra» via instituttene. Vi har fått noen tilbakemeldinger på at prosessen er for lite kjent i fagmiljøene og etterspørsel etter bredere medvirkning. Dette er et instituttanliggende, og aktualiseres også i forbindelse med UiT sin prosess med å forbedre ordninger for styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 (jf. orienteringssak). Det er fakultetsledelsen sin vurdering at det er viktig å gi instituttene tilstrekkelig tid til å komme med innspill basert på dialog og prosess ved egen enhet.

Fakultetsledelsen har derfor lagt opp til følgende prosess og tidsfrister for økonomimodell og budsjettarbeid for 2020:



Av denne grunn presenteres det skissemessige muligheter for områder og satsinger som fakultetet vurderer å løfte til strategisk fond. Instituttene har endelig frist 8.mai. Dette innebærer at det vil kunne komme opp ideer og muligheter som ikke omtales her.

Etter avtale med Universitetsdirektøren spilles fakultets forslag og ønsker knyttet til finansiering av nytt kystfartøy sammen med innspill til strategisk fond, selv om dette trolig blir finansiert med andre midler.

Som nevnt over, vil midler til infrastruktur også fordeles via strategisk fond og ikke via nøkkelfordeling som ved tidligere år. For søknader til infrastruktur vil det være krav til egenfinansiering på 0, 25 eller 50 % basert på kriterier blant annet knyttet til avsetningsnivå, og utstyret må koste min 1,5 millioner kr. Fakultetet har i skrivende stund ikke mottatt endelig presisering av kriterier.

## Mulige satsingsområder

Prosjektene er nummerert av hensyn til struktur, og er ikke uttrykk for en foreløpig prioritering.

### 1. 21st century skills i studieprogrammene

Fagmiljøene på alle instituttene har de siste årene på ulike måter jobbet med studentaktiv læring og utvikling av «21st century skills» (transversale/generelle ferdigheter) i studieprogrammene. Dette var blant annet sentralt i etableringen av High North Academy for forskerutdanningen, for studiepoenggivende praksis og idegeneratoren. 21st century skills er også gjennomgangstema i en rekke SAKS-prosjekter og i søknader om utviklingsmidler fra UiT og DIKU, samt i søknad om senter for fremragende utdanning. Kritiske suksessfaktorer for at dette skal lykkes er systematisk arbeid med programdesign, oppbygging av emner og utvikling av kompetansen til undervisere. Det krever dedikert arbeid på flere nivåer, og krever større kapasitet enn finansiering fra mindre prosjekter gir. Fakultetet vurderer derfor å fremme et forslag om finansiering av et prosjekt som sikrer videreføring av mange vellykkede delprosjekter, og som samtidig er bærekraftig med tanke på utnyttelse av undervisnings- og utviklingsressurser. Prosjektet vil koble sammen arbeid med utvikling av ferdigheter og utdanningskvalitet med utarbeidelse av pedagogiske mapper, merittertprosjekter, studielederroller og undervisningsgrupper.

Satsingen svarer til Drivkraft i nords fokus på engasjerende og aktuelle utdanninger, herunder utvikling og bruk av nye pedagogiske virkemidler og læringsfremmende teknologier, samt inkludering av innovasjon og entreprenørskap i alle studieprogrammer og at studenter kommer i kontakt med arbeidslivet gjennom studietiden. Budsjettet vil primært omfatte lønnsmidler og noe investering i lettere utstyr. Prosjektet vil ha en betydelig egeninnsats i form av arbeidstimer.

### 2. Livslang læring

Kunnskapsdepartementet har i tillegg til utdanningskvalitet stort fokus på livslang læring i sine siste meldinger. Dette henger sammen med etterspørsel etter kompetanse i arbeidslivet, høyere levealder og relativt færre arbeidstakere. Tilnærmingen fra regjeringen er å legge bedre til rette for livslang læring, noe som blant annet innebærer etter- og videreutdanning, samt tettere samarbeid mellom akademia og næringsliv for å påse at det er samsvar mellom kunnskaps- og kompetansebehov og det universitetene leverer. BFE svarer på dette, blant annet gjennom å tilby etter- og videreutdanning i form av fleksibiliserte årsheter og erfaringsbaserte mastere (i tillegg til



ordinære studietilbud og forsknings- og formidlingsaktivitet). Det er behov for å videreutvikle disse tilbudene, og fakultetet vurderer derfor å fremme et prosjekt med dette som fokus. Prosjektet vil ha flere underprosjekter, herunder bedre tilrettelegging for fleksibilisert utdanning, samt å sikre at etter- og videreutdanningstilbud ikke blir for like ordinære bachelor og masterprogram, men i bedre grad samsvarer med den kompetansen studentene har og ønsker å videreutvikle. Prosjektet vil også inkludere en tyngre satsing på samarbeid med næringslivet inklusive digitale plattformer og ulike typer møteplasser som for eksempel campusvise næringslivssummits, for å legge til rette for tettere samarbeid med arbeidslivet.

Satsingen svarer til Drivkraft i nords fokus på å legge til rette for fleksible og nettstøttede undervisningsformer, at studietilbudene utvikles i dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv og at studenter knytter livslange bånd til universitetet. Budsjettet vil primært omfatte lønnsmidler og noe investering i lettere utstyr. Prosjektet vil ha en betydelig egeninnsats i form av arbeidstimer.

### 3. Hav- og kystforvaltning

Økt aktivitet i hav- og kystområder, miljøkonsekvenser og klimaendringer understreker behovet for en mer helhetlig forvaltning av hav og kystsoner. Store deler av fagmiljøene ved BFE er solide bidragsyttere til dette gjennom grunnforskning, store prosjekter og utdanning av relevante kandidater. Det er behov for å styrke vår infrastruktur og kompetanse for fortsatt å være ledende på dette området. Fakultetet har derfor vært tydelig på behovet for et nytt kystfartøy til erstatning for Johan Ruud. Som et ledd i denne anskaffelsen vurderer fakultetet å fremme et større prosjekt. Dette vil omfatte anskaffelser av utstyr til tråling på det nye fartøyet, samt autonome plattformer for bærekraftig og framtidsrettet bruk innen forskning og miljøovervåking. Satsingen vil også innebære investering i teknologiske løsninger som gjør det mulig å bedre integrere oseanografisk kompetanse i aktuelle studieprogrammer. Dette er etterspurt fra samarbeidspartnere som Havforskningsinstituttet og Norsk polarinstitutt.

Satsingen svarer til drivkraft i nords tematiske fokus på bærekraftig bruk av ressurser i kombinasjon med teknologi og (energi), klima og miljø. Satsingen svarer også til ambisjoner om å ha ledende og dristige fagmiljøer og en forskningsinfrastruktur som legger til rette for dette. Det antas at satsingen eller deler av den vil være i samarbeid med andre fakulteter, fortrinnsvis NT-fak, men også andre fakulteter. Budsjettet vil ha en betydelig andel investeringer og utstyr. Det vil også være fornuftig å styrke den oseanografiske kompetansen med en førstestilling i tråd med budsjettinnspill (FS 3-19) samt prosjektmidler til forprosjekt for nytt studieprogram. Prosjektet vil trolig ha behov for egeninnsats i form av kontantbidrag.

### 4. Analyseplattformer for dyre- og fiskehelse og velferd

Fakultetet har flere sterke grunnforskningsmiljøer som også vinner fram i konkurransen om eksterne midler og stipender for fremragende unge forskere fra Tromsø forskningsstiftelse hvor fakultetet også har en forpliktelse i å legge til rette for etablering av nye forskningsgrupper. Investeringer i analyseplattformer vil gjøre slike miljøer i stand til å lykkes i større grad, og er med andre ord sentralt i å fremme verdensledende miljøer. Fakultetet vurderer derfor å fremme en satsing på oppbygging av slike plattformer. Dette omfatter biologging, som kombinerer ulike data for å samle unike data innen adferd og fysiologi. Ved å bruke biologgere som måler fysiologiske prosesser over tid og hos levende individer reduseres antall forsøksdyr samtidig som dataene blir av høy kvalitet. Dette omfatter også fagområdet fiskehelse hvor det er behov for plattformer for produksjon av spesifikke antistoffer for å måle immunresponser hos laksen samt styrking av CRISPR Cas9 plattform (genredigering) for laks.

Satsingene svarer til *Drivkraft i nord*s fokus på teknologi og bærekraftig bruk av ressurser, samt ambisjonen om å videreutvikle robuste fagmiljøer. Budsjettet vil ha en stor andel investeringer og trolig også teknisk kompetanse. En andel av egenfinansieringen vil være tilgjengelig gjennom eksisterende prosjekter. En gjenstående vurdering er i hvilken grad dette bør fremmes som en større eller to relativt like satsinger.

## 5. Kartlegging og utnyttelse av biomasse

Forskning for utnyttelse av biomasse til energi, mat og medisiner er sentralt i fakultetets aktiviteter og større prosjekter (for eksempel ARC, MabCent, CANS, samt to søknader til senter for fremragende innovasjon som er under utarbeidelse). På samme måte som i satsing 4. over, er det behov for utstyr og analyseplattformer for å videreutvikle kompetanse og konkurransekraft. Fakultetet vurderer derfor å fremme en eller flere satsinger som videreutvikler analyseplattformer for bioanalyser, blant annet for å kunne analysere miljøgifter og metabolitter, samt sekvenseringsutstyr og styrking av eksisterende kompetanse innen mat og helse og bioinformatikk.

UiT er også med i et initiativ for å kartlegge jordens biogenomer. Dette er viktig arbeid for å opprettholde biodiversitet, forstå klimaendringer og miljøpåvirkninger, og også å kunne drive hensiktsmessige økonomiske aktiviteter basert på biomasse. Ambisjonen er at det skal etableres en nasjonal kompetanseplattform som node i det internasjonale prosjektet. I første omgang er planen et pilotprosjekt som inkluderer innsamling, lagring, DNA/RNA sekvensering, analyser og ytterligere bioinformatikk for ca 25-30 arter, hvorav UiT vil jobbe med 5. Fakultetet vurderer derfor å fremme en satsing for UiTs bidrag i dette arbeidet, inkludert arbeidet med mer langsiktig og ekstern finansiering.

Disse satsingene vil svare til *Drivkraft i nord*s tematiske fokus på bærekraftig bruk av ressurser, helse og teknologi, samt å videreutvikle robuste fagmiljøer. Samarbeid med Helsefak og NT-fak er nærliggende. Budsjettet vil ha en stor andel investeringer og trolig også teknisk kompetanse. På samme måte som for satsing 4 er en gjenstående vurdering i hvilken grad dette bør fremmes som en eller flere satsinger.

## 6. Tiltak for sikring og tilgjengeliggjøring av langtidssdata

BFE har flere verdifulle langtidsserier. Slike data er verdifulle for å forstå endringer over tid, men de aller fleste er knyttet til enkelt-forskere og deres forskningsfokus. De er derfor ofte sårbare ved pensjonsavgang og utskiftninger av stab. Samtidig som det gjøres et meget godt arbeid på UB og ITA for å lage adekvate systemer, mangler forskningsmiljøene generelt kompetanse for å utnytte disse systemet på en god og hensiktsmessig måte. For bedre å kunne sikre og utnytte slike data og legge til rette for videreføring, ønsker fakultetet å fremme en satsing hvor målet er å etablere en sentral ressurs-gruppe med dataforvaltere som kan jobbe tett med fagmiljø. Fakultetet vurderer også å integrere et forprosjekt for etablering av en internasjonal master i havforvaltning i samarbeid med flere andre fakulteter. Til sammen vil denne satsingen gjøre oss bedre rigget til å gjennomføre vårt samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning for bærekraftig bruk av hav og marine ressurser.

Satsingen vil være i tråd med UiTs strategi om å utvikle en framtidsrettet, bærekraftig bruk og forvaltning av naturressurser i nord. UiT kan med dette implementere regional naturforvaltning og lokale fiskeinteressenter og stakeholders bl.a. til å forbedre kvaliteten på fiskebestander og gjennom det utvikle tilbud innen fritidsfiske og turisme. Videre kan en slik satsing også integreres i bachelor- og mastergradsprosjekter og tentative undervisningsprosjekter for lokale skoler.

## Øvrige innspill

I tillegg til de mulige satsingene som er nevnt her har fagmiljøene synliggjort utstyrsbehov som er prekært men ikke kvalifiserer til terskelverdien på 1,5 millioner i strategisk fond. Det vil være naturlig å vurdere disse innspillene til fakultetets egen budsjettprosess, alternativt utforske muligheten for å koble «kjernebehov» sammen med strategiske satsinger.

Det har også vært spilt inn en ide om å utvikle en akvakultursimulator, potensielt i samarbeid med NT-fakultetet. Nytt av en slik simulator antas å være stor i undervisningssammenheng. Havbruksstasjonen muliggjør imidlertid mange eksperimenter, etter hvert også på RAS, og det må vurderes om kostnadene står i forhold til det «ekstra utbyttet» en simulator vil gi.

## Fakultetsledelsens vurdering

Felles for de områdene som presenteres her er at de er forankret i universitetets og fakultetets strategi, og i fagmiljøenes egne vurderinger. Satsingene vil med andre ord gjøre oss bedre i stand til å nå våre målsetninger, og henger godt sammen med eksisterende aktiviteter. Det er også synergi mellom flere prosjekter, for eksempel vil prosjekt 1 og 2 kunne være gjensidig forsterkende. På samme måte er satsingene i 3-6 satt sammen av flere innspill og behov, og vil kunne fremmes som større prosjekter eller flere mindre prosjekter.

Videre er det flere momenter som bør inngå i den endelige vurderingen og prioriteringen, da særlig den totale andelen av satsinger med store utstyrsbehov, samt hvilke langsiktige forpliktelser satsingene innebærer for fakultetet.

Oppdatert infrastruktur er viktig for å opprettholde konkurransekraften om eksterne midler, og det gjør oss også attraktiv som samarbeidspartner. Nytt utstyr passer også godt til engangsfinansiering som strategisk fond gir. Innspillene som presenteres her er likevel til sammen omfattende og kostbare anskaffelser. For fakultetet vil samlet mulig egeninnsats være noe begrenset, da fakultetet ikke har store avsetninger. Samtidig er det ikke ubegrensede midler tilgjengelig for infrastruktur i strategisk fond, og den budsjettmessige «risikoen» ved å sende mange søknader er derfor ikke så stor. Hvor mange og hvilke slike satsinger vi fremmer bør derfor handle mer om hvilke vi særlig vil prioritere, og må sees i sammenheng med eksisterende kompetanse, utstyr og eventuelle behov for nye støttetjenester. I denne sammenhengen er det også et poeng å prioritere prosjekter som til sammen treffer på bredden av UiTs kjernevirksomhet, da midlene fra strategisk fond fordeles mellom satsinger innenfor forskning, utdanning, formidling og innovasjon.

Stillinger finansiert via strategisk fond kan enten være midlertidige stillinger (prosjektstillinger), eller startfinansiering på faste stillinger som fakultetet viderefører i ordinært budsjett. Gitt signaler om å redusere andel midlertidige stillinger, bør fakultetet prioritere slike stillinger på områder hvor det antas å komme ytterligere (ekstern) finansiering slik at kandidatene kan ansettes fast. Prioritering til strategisk fond bør med andre ord også innebære en forpliktelse til fagmiljøene om å søke om eksterne midler.

Budsjettinnspillene for 2019 (FS 3-19) avdekket ønske om mange nye førstestillinger og langt flere enn fakultetsstyret fant rom for. Finansiering fra strategisk fond gir anledning til å «forskuttere»

noen slike ønskede stillinger i langtidsbudsjetteringen av lønnsbudsjettet. Dette fordrer selvsagt samtidig en vurdering av hvilke aktiviteter som vil fases ut ved avgang.

Fram imot fristen 15. mai vil fakultetet gjøre slike samlede vurderinger, inkludert de synspunktene som framkommer i fakultetsstyrets diskusjon.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—  
kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 46 01

Christian Hansen  
ass. fakultetsdirektør

—  
christian.hansen@uit.no  
77 64 69 63

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

**FS 14/19 Styrets egen tid**

**FS 15/19 Eventuelt**

**OS 5/19 Presentasjon: "Cells in the cold" ved Alexander Tøsdal Tveit /**

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	08.04.2019	6/19

---

### Dialogmøte med universitetsledelsen

Universitetsledelsen gjennomfører dialogmøter med fakultetene en gang hvert semester. Vårens dialogmøte ble gjennomført 19.mars med følgende agenda:

- Årsplan 2019
  - o utfordringer og muligheter sett fra fakultetets side
  - o tverrfakultært samarbeid
- Gjennomgang av NOKUTs krav til studieprogrammene
  - o Hvor har fakultetet avdekket utfordringer?
- Bruk av avsetninger
  - o Utfordringer og aktuelle tiltak
- Nøkkeltall for fakultetet (vedlagt)
- Kronprins Haakon og andre forskningsfartøy
  - o Finansiering
  - o Organisering av samarbeid med NP og HI
  - o Utleieavtale med UiB

Fra BFE møtte styreleder, dekan, prodekan forskning, prodekan utdanning og fakultetsdirektør.

Det var et konstruktivt møte med fokus på samhandling mellom nivå 1 og 3 både med tanke på gjennomføring av årsplaner og nødvendige tiltak etter gjennomgangen av NOKUTs krav til studieprogrammene.

BFE har avsetninger på et akseptabelt nivå. I møtet drøftet vi utfordringene med stadige rammekutt og virkemidler som fordrer samfinansiering mellom nivå 1 og 2 som lett kan fordre et viss nivå av avsetninger.

Nøkkeltallene for BFE er jevnt gode, men med forbedringspotensial knyttet til gjennomstrømming og grad av ekstern finansiering. Dette er innarbeidet i fakultetets årsplan.

Det vil utarbeides en egen balanse for fartøy, og BFE skal ta initiativ til nødvendige møter for å avklare finansieringsmodell internt samt samarbeid med NP og HI. Initiativ til leieavtale med UiB ligger hos dem.

I tillegg til den oppsatte agendaen benyttet fakultetet anledningen til å presentere søknaden om senter for fremragende utdanning som fordrer forankring i hele linja. Til denne delen av møtet var også prosjektleder Petter Holm tilstede.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

Terje Aspen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Input til dialogmøte med BFE

Følgende parametere sammenstilles pr fakultet og institutt:

- 1) Publiseringspoeng pr UFF
- 2) Publiseringspoeng pr 1.-stilling
- 3) Total eksternfinansiering pr UFF
- 4) Total eksternfinansiering pr 1.-stilling
- 5) Finansiering fra NFR / RFF pr UFF
- 6) Finansiering fra NFR / RFF pr 1.-stilling
- 7) Finansiering fra EU pr UFF
- 8) Finansiering fra EU pr 1.-stilling
- 9) Studiepoengsproduksjon pr UFF
- 10) Studiepoengsproduksjon pr 1. stilling

NB: Disse tallene sier ingen ting om HVEM som har skaffet midlene eller publisert; det er rene delestykker der telleren er konstant, og nevneren er enten antall årsverk i 1. stilling eller antall årsverk i UFF-kategorien. De er derfor bare brukbare som indikatorer på hvor man kan finne forbedringsmuligheter og hvor det skjer mye bra.

For studiepoengsproduksjon er det en utfordring med at flere studieprogram går på tvers av institutter, slik at det kun lar seg gjøre å sammenligne pr fakultet. For eksempel registreres all medisinerutdanning på Helsefak, mens de ansatte er fordelt på flere institutter. Derfor er det mest relevant å se på dette på fakultetsnivå. En grundigere analyse kan gjøres, men det krever litt kjennskap til hvordan det enkelte fakultetet organiserer og registrerer sine studieprogram.

For noen fakultet er det verdt å merke seg at det er store forskjeller i studiepoengsproduksjon mellom instituttene. Dette gjelder spesielt BFE, der HHT produserer nesten tre ganger så mange studiepoeng pr UFF som snittet på UiT (913), mens AMB kun har 142.

Inndata er

- 1) Økonomitall pr. institutt / stedkode fra Økonomiavdelingen. Den viser de tre kategoriene over.
- 2) Antall UFF-årsverk pr. institutt / stedkode hentet fra DBH
- 3) Antall årsverk i førstestilling pr. institutt / stedkode hentet fra DBH. 1. stilling er 1. lektor, 1. amanuensis, professor og professor II.
- 4) Antall studiepoeng pr institutt (med mangler pga registreringen) hentet fra DBH

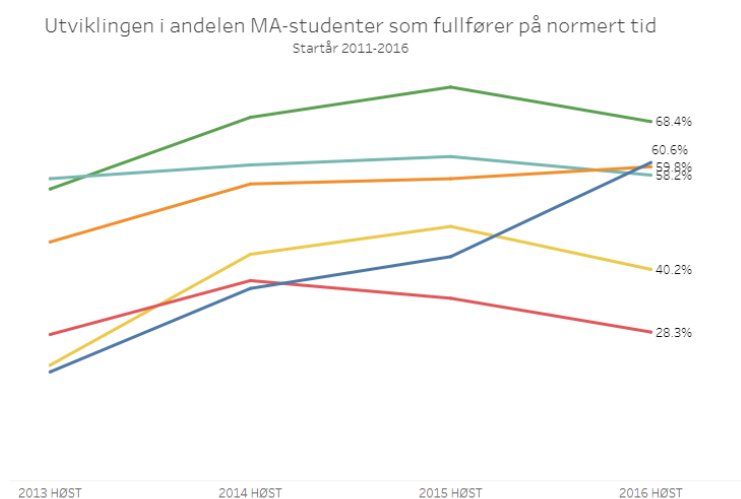
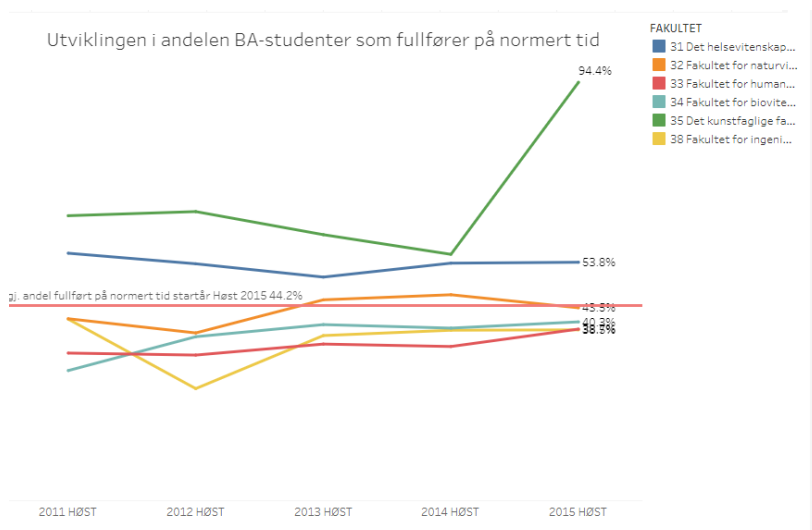
## Sammenligning mellom fakultetene

Gjennomstrømning på studieprogram over tid

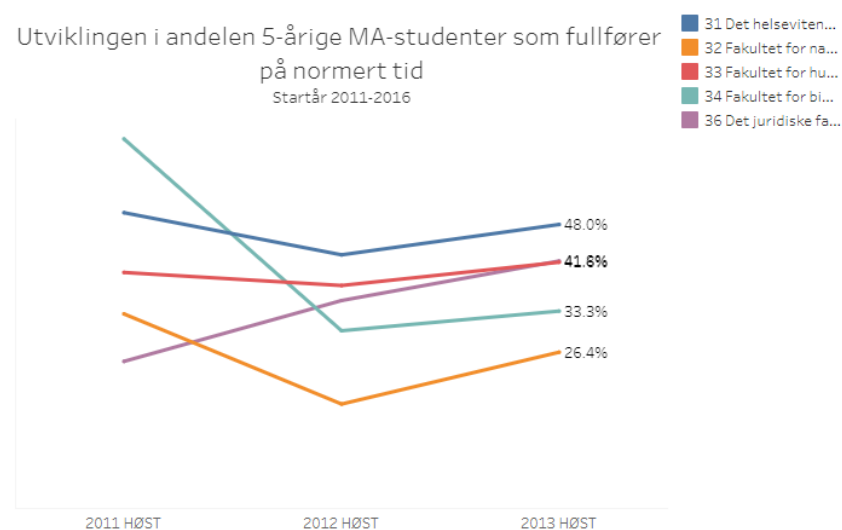
En webrapport som viser flere detaljer er tilgjengelig [her](#).

Logg inn med brukernavnet fra UiT slik: AD\abc123. Passordet er det vanlige passordet for å logge på UiT. Der kan man se hvert enkelt studieprogram for hvert enkelt fakultet.

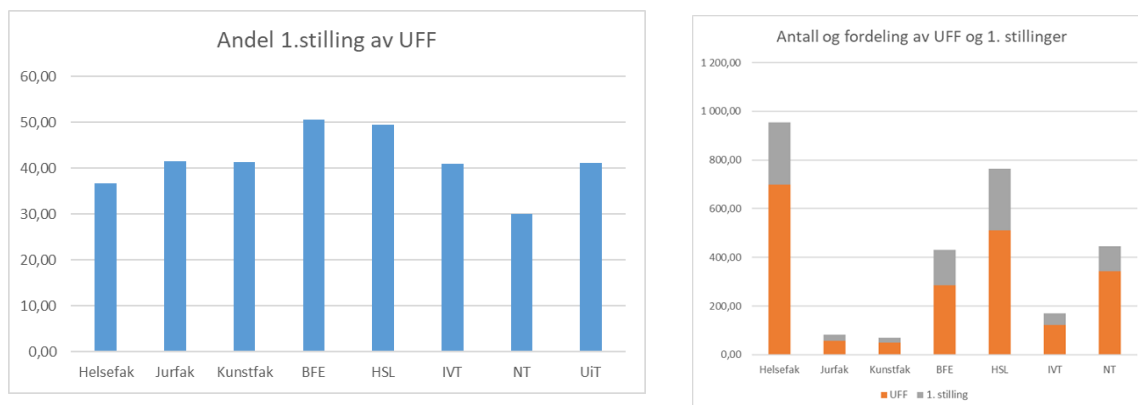




Fargekoden pr fakultet er den samme på master og bachelor.

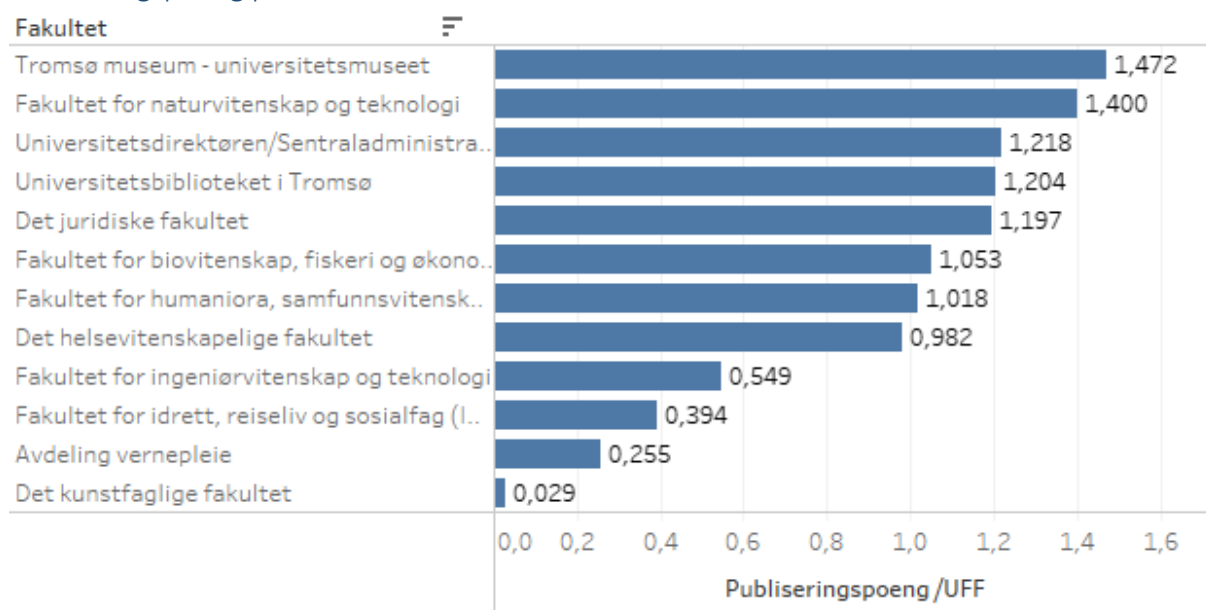


## Sammensetning av vitenskapelige stillinger



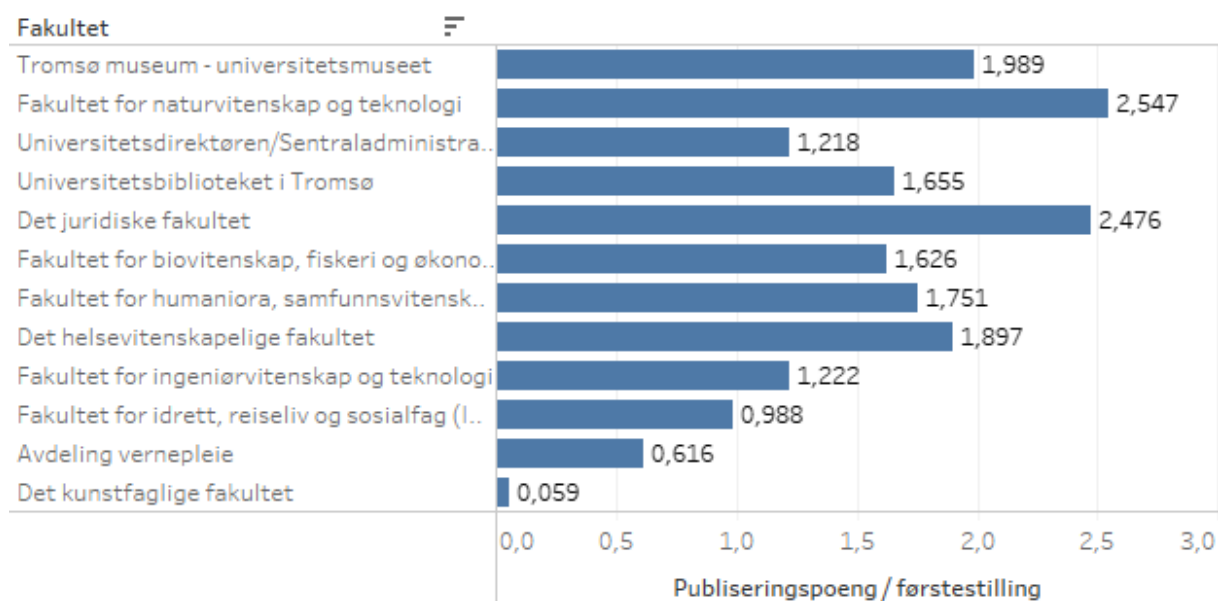
Som det fremgår av de to figurene er det stor forskjell mellom fakultetene, både i hvor stor andel av stillingene deres som er 1. stillinger og antall stillinger totalt. NT-fak har en svært stor andel forskere og stipendiater, noe som også gjenspeiler seg i andelen midlertidig tilsatte ved fakultetet. Det vil derfor også lages en oversikt som tar ut stipendiatstillingene, denne er ennå ikke helt klar.

## Publiseringspoeng pr UFF



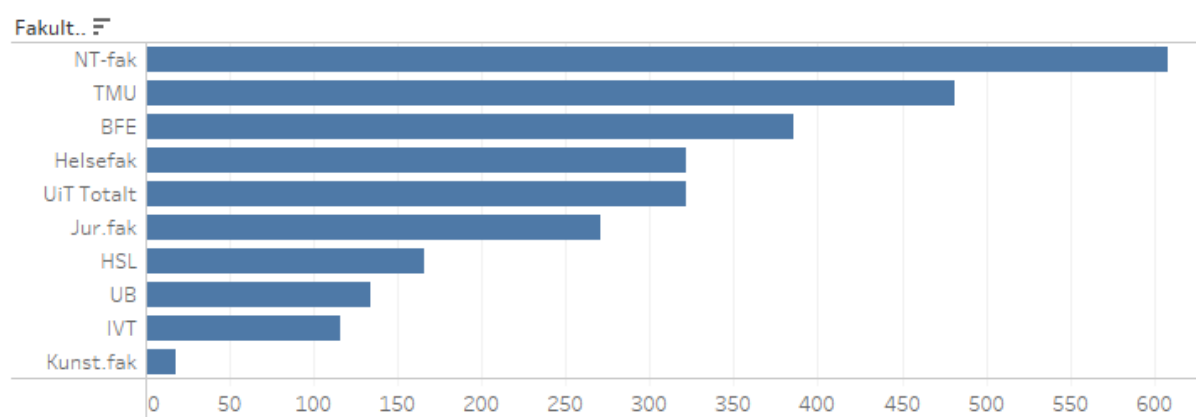
Publiseringstallene er fra 2017, og gjenspeiler organiseringer fra 2017.

## Publiseringspoeng pr 1.-stilling

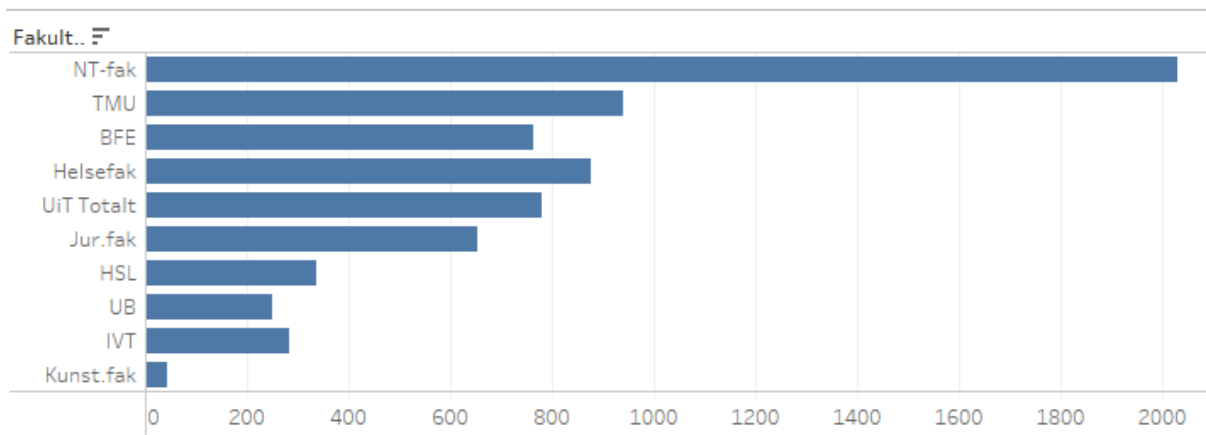


Som det fremgår av de to oversiktene er det stor variasjon i antall publiseringspoeng mellom fakultetene, både når man ser alle vitenskapelige under ett og når man kun ser på antall 1. stillinger. Merk at publiseringspoengene er den totale summen av publiseringspoeng pr fakultet, ikke kun de som er produsert av førstestillinger.

## Total eksternfinansiering pr UFF

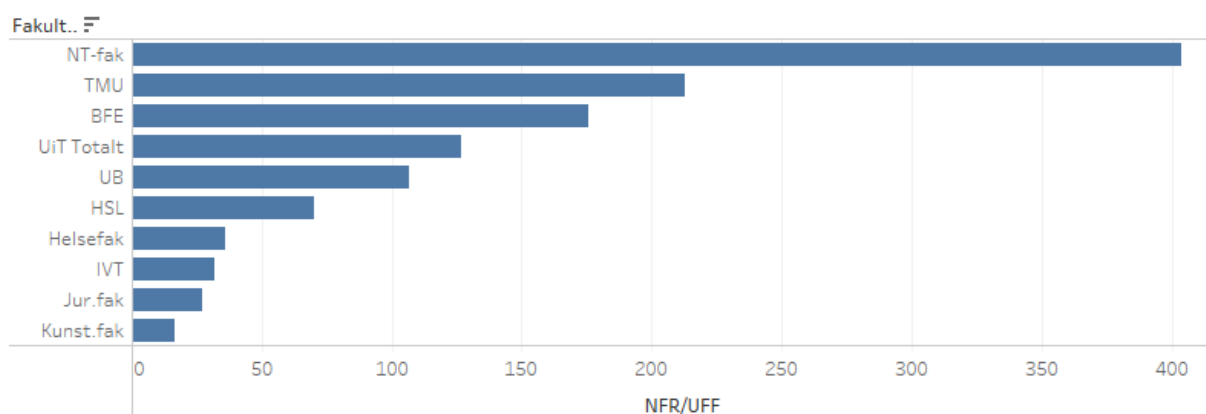


For Helsefak er det en betydelig andel av de eksterne midlene som stammer fra RKBU. Til dialogmøtet med Helsefak vil det lages en oversikt med og uten RKBU. Total eksternfinansiering pr 1.-stilling

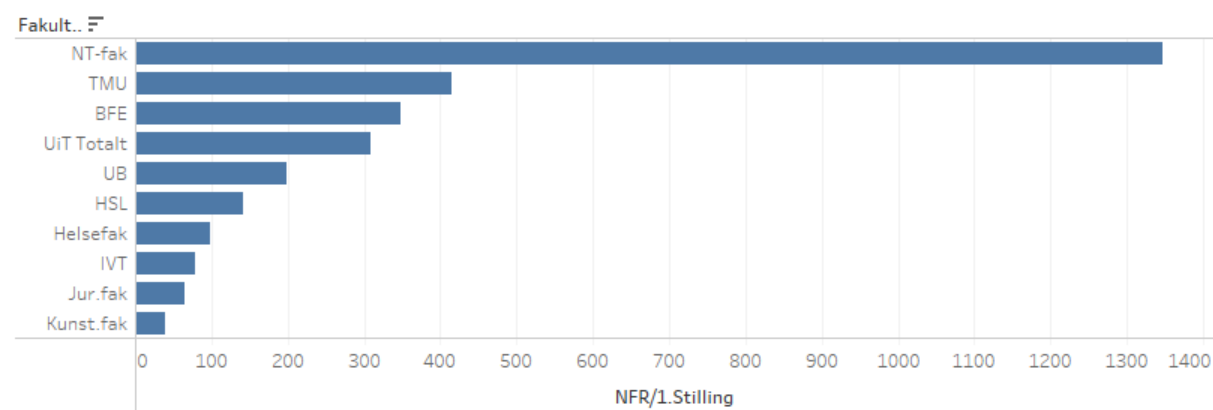


Her er definisjonen av 1. stilling og UFF annerledes for UB enn ved beregning av publiseringspoeng. Dette skyldes at det er egne regler for hvordan dette beregnes for publiseringspoeng ifølge DBH. For formålet med denne rapporten er det uvesentlig, men det er viktig å huske på at disse tallene er gjenstand for mange definisjoner, og vi må være varsom med å tolke for mye inn i dem.

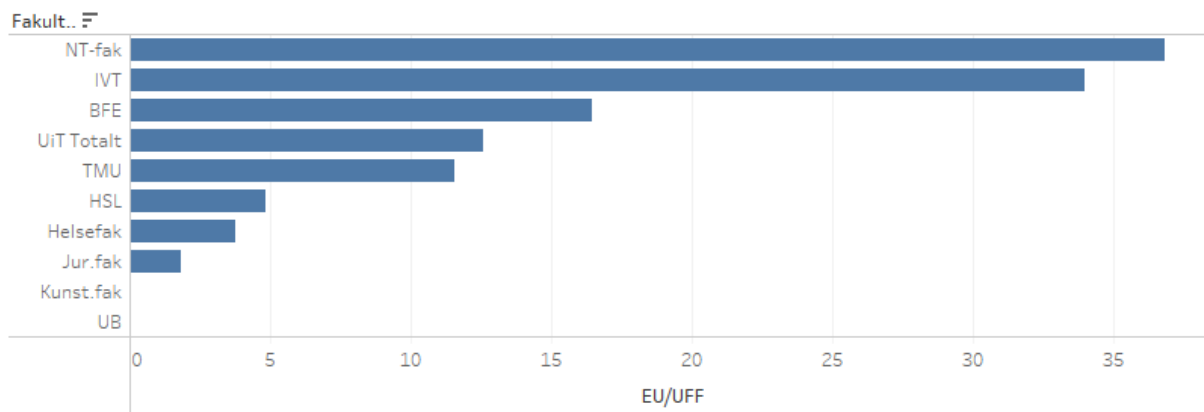
#### Finansiering fra NFR / RFF pr UFF



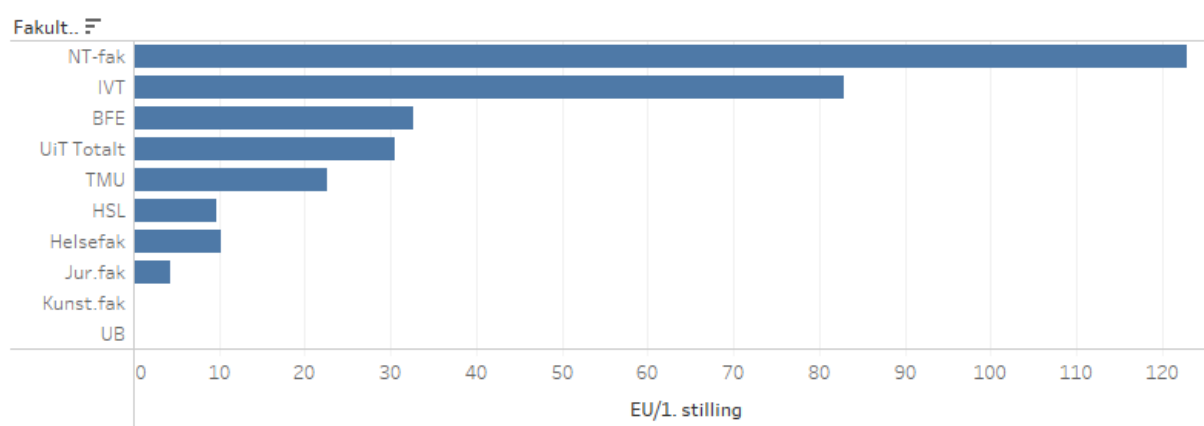
#### Finansiering fra NFR / RFF pr 1.-stilling



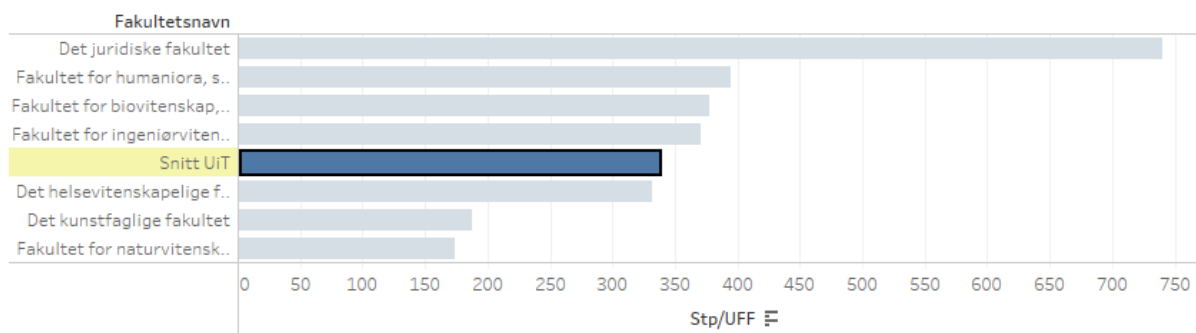
## Finansiering fra EU pr UFF



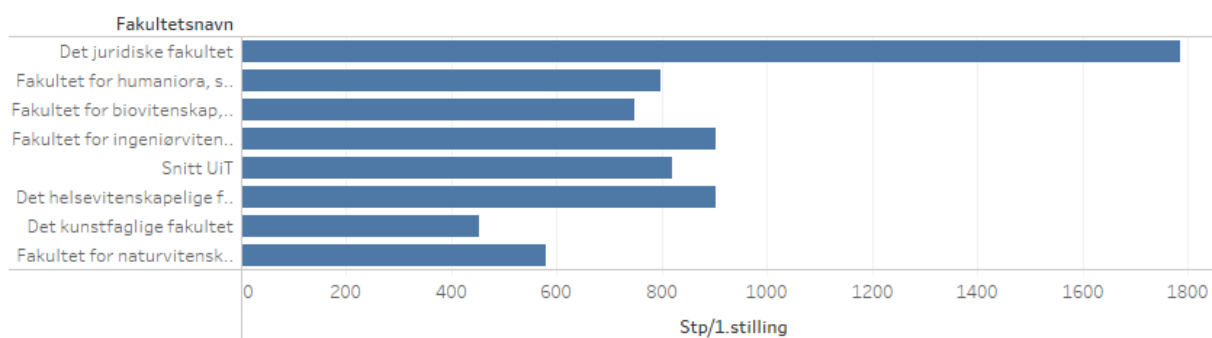
## Finansiering fra EU pr 1.-stilling



## Studiepoengsproduksjon pr UFF (Kun på fakultetsnivå)



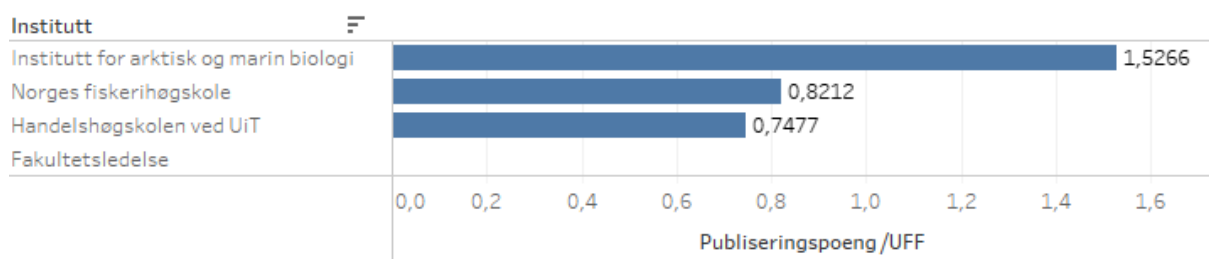
## Studiepoengsproduksjon pr 1. stilling (Kun på fakultetsnivå)



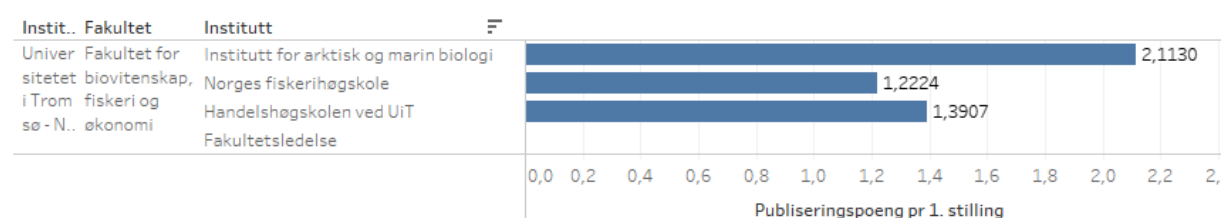
Merk igjen at vi ikke vet hvem som har produsert studiepoengene, det er fakultetets totale produksjon av studiepoeng fordelt på antall ansatte i hver av kategoriene som vises her. Det er også uklart for meg hvor studiepoengene i ex-phil er plassert; de ser ikke ut til å være registrert på institutt for filosofi og førstesemesterstudier. Dette vil slå dårlig ut for HSL og spesielt for ansatte på dette instituttet (nå måler vi jo ikke pr institutt) Grundigere analyser av studiepoengsproduksjon må derfor antagelig gå helt ned på emnenivå dersom klare skjevheter mellom ansatte skal avdekkes.

## BFE

### Publiseringspoeng pr UFF

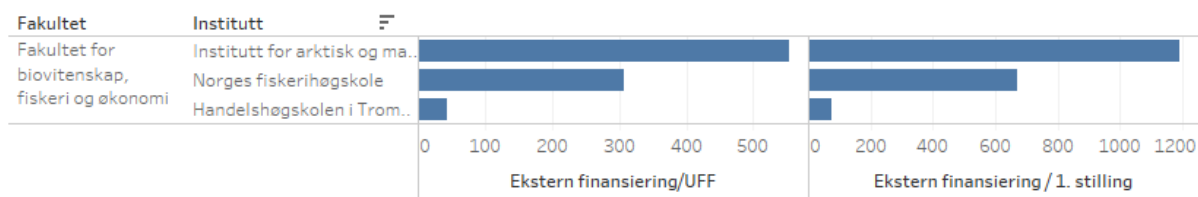


### Publiseringspoeng pr 1.-stilling

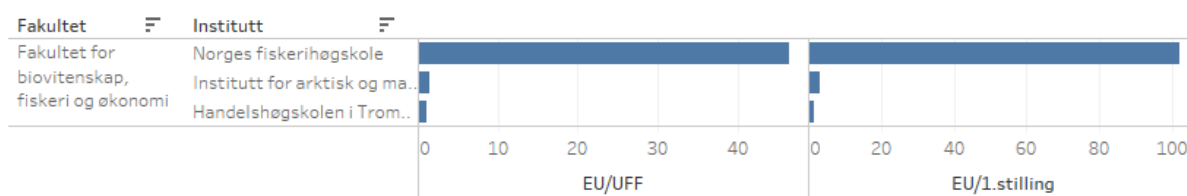


## Oversikt over eksterntfinansiering pr UFF og 1. stilling

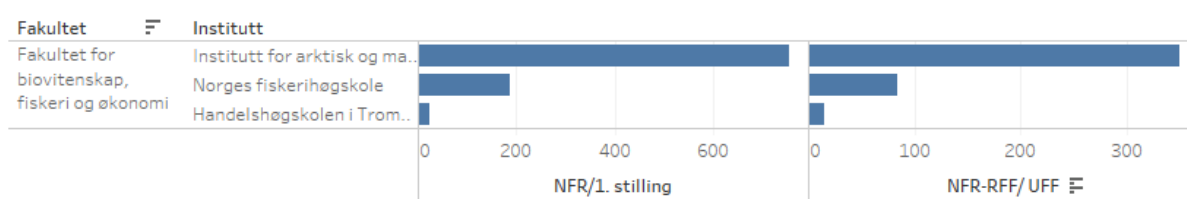
### Ekstern finansiering pr UFF og 1. stilling



### EU /1. stilling og UFF

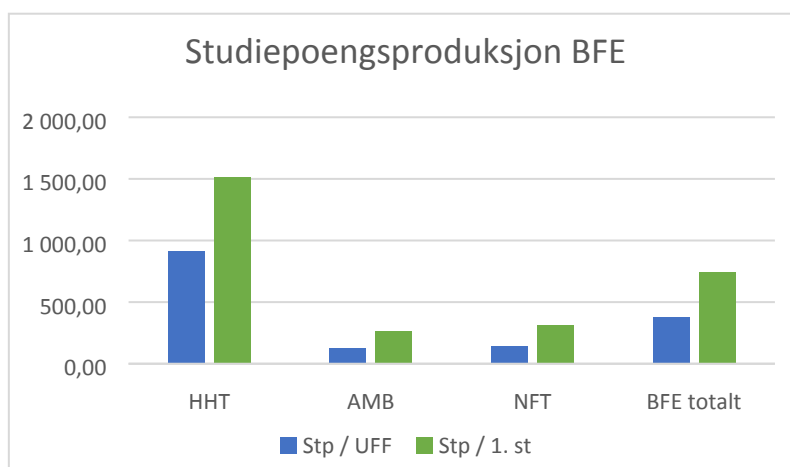


### NFR / UFF og 1. stilling



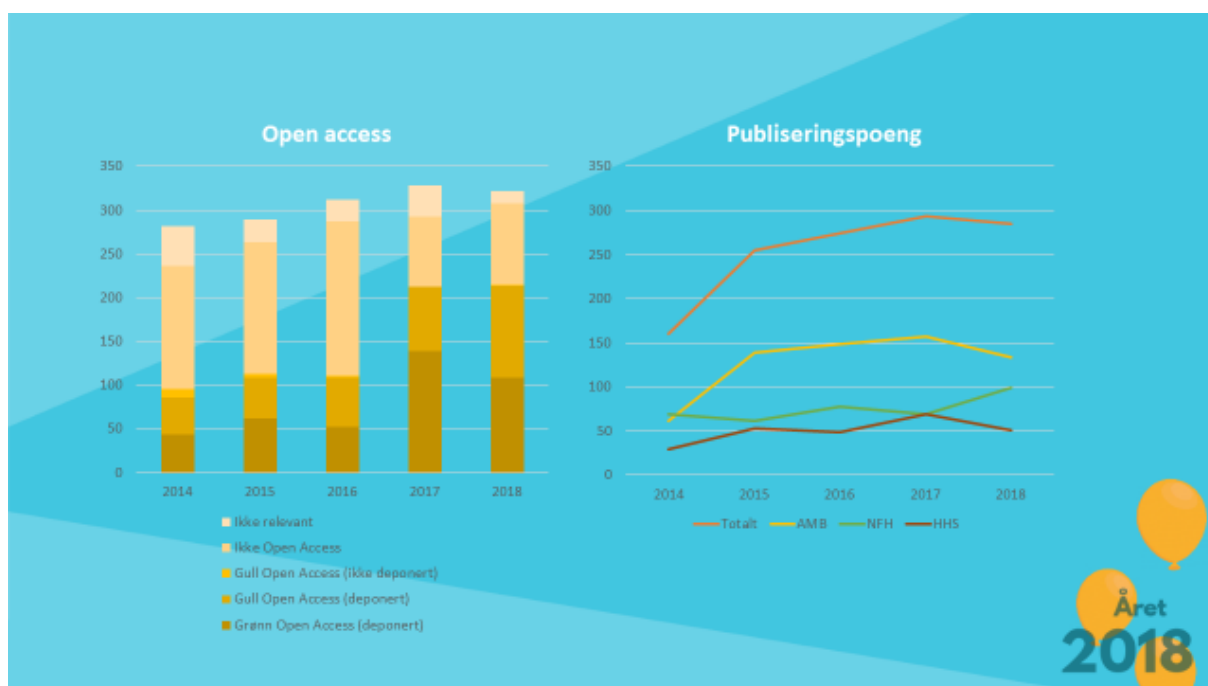
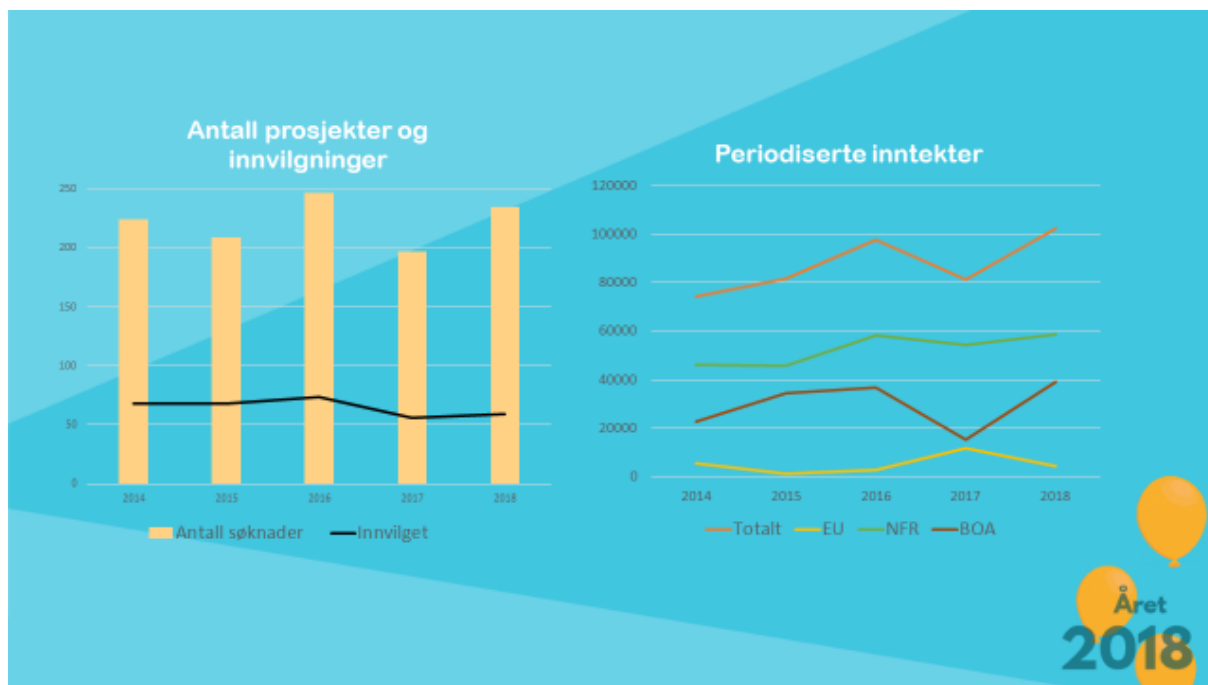
## Studiepoeng pr UFF og førstestilling

For BFE er det relevant å ta med oversikt over studiepoengsproduksjon pr UFF og 1. stilling fordelt på institutter. Når man ser studiepoengsproduksjonen i sammenheng med publisering og eksternt finansiering blir forskjellen mellom instituttene enda tydeligere.



Ytterligere nøkkeltall, delt av BFE i møtet

Nøkkeltallene for ekstern finansiering og publisering viser sammenligning mellom fakulteter, men ikke fakultets utvikling over tid. BFE delte derfor følgende oversikter med Universitetsledelsen:





## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	08.04.2019	7/19

---

### Styring og ledelse på nivå 3

#### Saken gjelder

Som følge av vedtak i Universitetsstyret vil BFE måtte ta stilling til ordninger for styring og ledelse på instituttnivå. Det legges opp til vedtak i fakultetsstyret 6.juni

#### Vedtak i Universitetsstyret

13.mars 2019 fattet Universitetsstyret følgende vedtak:

Universitetsdirektøren trakk sitt opprinnelige forslag til vedtak.

Basert på styrets tilbakemeldinger la universitetsdirektøren frem følgende nye forslag til vedtak:

1. Det etableres styrer eller råd ved enheter på nivå 3 i UiTs organisasjon.
2. Universitetsledelsen gis fullmakt til å fastsette nærmere rammer for etablering av instituttråd og instituttstyrer.
3. Fakultetsstyrene gis fullmakt til å fastsette hvilke av de alternativene ordningene som skal gjelde for sine underliggende enheter.
4. Universitetsstyret forventer at det arbeides aktivt med å oppnå gode praksiser for ledelse og medvirkning på nivå 3.
5. Styret bes om å bli orientert om hvilke ordninger som innføres i de ulike delene av organisasjonen.

Enstemmig vedtatt.

Sakspapirer og protokoll er tilgjengelig her: <https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=420>

#### Prosess på BFE

Universitetsledelsen holder på med utarbeidelse av mandater og har varslet at arbeidet skal ferdigstilles i vår slik at nye ordninger kan være operative fra høsten 2019.

BFE har i dag en ordning med tilsatt instituttleder og assisterende instituttledere på alle campus, men ingen ytterligere formelle styringsorganer på nivå 3.

Så snart vi får mandat til de nye instituttstyrene og rådene fra universitetsledelsen, vil fakultetsledelsen foreslå ny ordning for BFE i samråd med instituttene og deres ansatte og studenter. Fakultetsledelsen vil vektlegge gode ordninger for medvirkning som står i forhold til behov og ressurser på instituttene. Fakultetsledelsen tar sikte på å fremme sak for fakultetsstyret 6.juni.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

Terje Aspen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## ORIENTERINGSSAK

---

### Om UiTs forsknings- og utdanningsmelding

#### Bakgrunn

Universitetsstyret behandlet i oktober 2018 en samlet melding om forsknings- og utdanningsvirksomhet ved institusjonen (sak S 33-18), med følgende vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Forsknings- og utdanningsmelding for 2017 og Nøkkeltall 2017 til orientering. Universitetsdirektøren bes om å ta med seg innspill fra styrets diskusjon i ferdigstillelsen av virksomhetsplanen for 2019.*
2. *Alle enheter bes om å behandle Forsknings- og utdanningsmelding 2017 og Nøkkeltall for forskning og utdanning 2017 i sine beslutningsorganer.*

Vi ga våre innspill til meldingen for snart ett år siden, slik at en realitetsbehandling av meldingen og oppsummeringspunktene ikke står på dagsorden nå, oppfølgingen er ivaretatt gjennom strategi- og årsplanarbeidet som er gjennomført. Vi har tidligere tatt opp saken med Universitetsledelsen at det tar for lang tid å få sluttført arbeidet med meldingen.

I forordet til meldingen fremgår det hva hensikten med meldingen er:

*‘Forsknings- og utdanningsmeldingen er i år en generell analyse for 2017 på institusjonsnivå av et utvalg av de sentrale nøkkel- og styringsparameterne for UiT. Datagrunnlaget for meldingen er i hovedsak hentet fra offentlige databaser og dokumenter. Meldingen inneholder ikke styringssignaler, og den er ment som en generell informasjon til styret om status for UiTs resultater innen noen viktige områder.*

*Virksomhetsstyringen ved UiT er tenkt endret i 2019, og det er planlagt at meldingen for 2018 skal være et viktig grunnlag for målene i virksomhetsplanen for 2020.’*

#### Hovedfunn - utdanning

- Tilsyn har avdekket mangelfull oppfyllelse av akkrediteringskrav for flere av UiTs utdanninger. Studiekvalitetsarbeidet må innlemme systematiske ordninger for å påse at *alle* studier oppfyller kravene, både eksisterende studier og ved etablering av nye.
- UiT må styrke institusjonens faglige og administrative kapasitet og kompetanse til å initiere tilsyn med egne utdanninger, og til tettere oppfølging av eksternt initierte tilsyn.
- UiT må utvikle gode systemer for registrering og dokumentasjon av akkrediteringskravene for studiene.

- Målsettingen om å være nasjonalt ledende på gjennomstrømming må konkretiseres. Studieprogramledelsen har et særlig ansvar for å iverksette tiltak som bidrar til å øke gjennomføringen.
- Resultater fra Studiebarometeret skal inngå i kunnskapsgrunnlaget for det systematiske kvalitetsarbeidet i studieprogrammene.
- Det er en svak økning i antall utreisende studenter på utvekslingsopphold over tre måneder, mens antall utreisende studenter på opphold under tre måneder har økt betydelig.
- Det er balanse i utvekslingen mellom studenter utenfor Erasmus+-programmet, men stor ubalanse mellom inn- og utreisende Erasmus-studenter
- UiT deltar i stadig flere fellesgradssamarbeid med internasjonale partnere

#### Hovedfunn – forskerutdanning

- Andelen ph.d.-studenter som fullfører innen seks år ved UiT er på ca 60 %, og denne andelen er fortsatt høyest ved BFE-fak (94 %).
- I gjennomsnitt fullfører cirka 35 % av ph.d.-studentene innen fire år.
- Menn bruker i gjennomsnitt kortere tid på ph.d.-studiet enn kvinner.
- Ph.d.-studenter med utenlandsk statsborgerskap bruker i gjennomsnitt kortere tid på ph.d.-studiet enn norske studenter.

#### Hovedfunn – ekstern forskningsfinansiering

- UiT har hatt en nedgang i de totale bidrags- og oppdragsinntektene fra 2016 til 2017, særlig fra stiftelser/organisasjoner, kommunale midler, samt midler fra næringsliv.
- Inntektene fra Forskningsrådet og EU fortsetter å øke. UiT ligger imidlertid fortsatt langt bak de andre breddeuniversitetene i inntekter fra disse to finansieringskildene.
- Antall innvilgede FRIPRO-prosjekter fra Forskningsrådet har økt de to siste utlysningene. UiTs forskere søker fortsatt i for liten grad om finansiering gjennom FRIPRO.
- UiT har så langt 32 innvilgede H2020-prosjekter (2014 - 2017), og har en suksessrate på 13,2 %.
- Det er økende interesse for deltakelse i EUs rammeprogram, men UiT deltar fortsatt i for få søknader sammenliknet med de andre breddeuniversitetene.

#### Hovedfunn – forskningspublisering

- UiT hadde ingen vesentlig endring i antall publikasjonspoeng fra 2016 til 2017, selv om antall publikasjoner, antall forfatterandeler og andel forfatterandeler på nivå 2 øker.
- Andel internasjonal sampublisering går svakt tilbake.
- UiTs andel publikasjonspoeng i UH-sektoren reduseres fra 8,5 % til 8,2 %.
- Helsefak og BFE-fak øker både i antall publikasjonspoeng og antall publikasjoner. Ved NT-fak og HSL-fak øker antall publikasjoner, men antall publikasjonspoeng går ned.
- Publikasjonspoeng per fagårsverk går ned og ligger under gjennomsnittet for universitetene og for UH-sektoren.
- Forfatterandeler av kvinner går opp og det samme gjør andel kvinner i toppstillinger. UiT er ledende nasjonalt for både kvinner i toppstillinger og forfatterandeler av kvinner.
- Andelen vitenskapelige publikasjoner med åpen tilgang fortsetter å øke, men ennå er det mye å gå på for å nå UiTs mål.

- UiT fortsetter utviklingen av løsninger og tjenester for god forvaltning og deling av forskningsdata og er (ifølge Kunnskapsdepartementet) kanskje det universitetet som i dag er kommet lengst på området nasjonalt.

#### Hovedfunn – HR-indikatorer og styringsinformasjon

- Antall årsverk ved UiT har fra 2013 til 2017 økt med 873,7 årsverk, en økning på 33,4 prosentpoeng. Hovedårsaken til denne veksten skyldes fusjoner med andre institusjoner.
- UiT har en internasjonal profil der 17,3 % av alle ansatte er registrert med internasjonal identifikator.
- UiT har en reell andel på 17,1 % midlertidige stillinger, en reduksjon fra 2012 på 8,5 prosentpoeng.
- UiT har økt kvinneandelen i førsteamanuensis stillinger og i professor/dosent-stillinger med henholdsvis 3,7 og 3,8 prosentpoeng fra 2013 til 2017.
- UiT har i snitt 7,99 studenter pr faglig tilsatt, tilnærmet lik andre breddeuniversiteter.

#### Vedlegg:

Link til melding

[https://uit.no/om/enhet/artikkel?p\\_document\\_id=253470&p\\_dimension\\_id=88199](https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=253470&p_dimension_id=88199)

Link til 'akkrediteringsforskriften'

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2005-09-08-1040>

Link til 'studietilsynsforskriften'

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

Link til UiTs kvalitetssikringssystem

<https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem>

Kathrine Tveiterås  
Dekan

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	08.04.2019	9/19

---

### Referatsaker til Fakultetsstyremøte 08.04.2019

Vedlagt følger referat til orientering:

- Referat fra møte i Tilsettingsrådet ved BFE – februar 2019
- Referat fra møte i Tilsettingsutvalget ved BFE – februar 2019
- Referat fra møte i Tilsettingsutvalget ved BFE – mars 2019

Lene Ballo Kvam  
utvalgssekretær

— —  
lene.ballo.kvam@uit.no  
77 64 60 04

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Tilsettingsrådet ved BFE**  
Møteleder/referent: Lene Ballo Kvam  
Møtedato: 27. februar 2019  
Til stede: Monica A. Sundset  
Tore Kanck-Jørgensen  
Gerd Sissel Furumo  
Svetlana Viktorinova Olsen  
Lene Ballo Kvam

Forfall:

**TR BFE 02-19**

**Førstekonsulent/seniorkonsulent (innkjøp) ved  
fakultetsadministrasjonen ved BFE – innstilling for  
tilsetting**

### Vedtak:

*Tilsettingsrådet ved BFE-fakultetet tilsetter Lena Figenschou i stillingen som førstekonsulent/seniorkonsulent ved fakultetsadministrasjonen ved BFE-fakultetet. Stillingen er midlertidig for to år, men med mulighet for fast ansettelse. Takker hun nei til stillingen, tilbys stillingen til Henriette Kvien Cock. Takker hun nei til stillingen, tilbys stillingen til Viktoria Liaimer. Stillingen har 6 måneders prøvetid fra tiltredelsesdato.*

*Dersom ingen av de innstilte takker ja, bes det om at stillingen sendes tilbake til komiteen for ny vurdering.*

Lene Ballo Kvam  
personalrådgiver

lene.ballo.kvam@uit.no  
77 64 60 04

## MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Tilsettingsutvalget ved BFE**  
 Møteleder/referent: Kathrine Tveiterås/Lene Ballo Kvam  
 Møtedato: 20. februar 2019  
 Til stede: Kathrine Tveiterås  
 Ingrid Hovda Lien  
 Chris Alexander Stokvik  
 Forfall: Jørgen Berge  
 Kåre Skallerud

**TU BFE 17-19      2018/4470      §25.1      Stipendiat i marin økotoksikologi ved AMB –  
 Innstilling for tilsetting (AKO)**

### Vedtak

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi tilsetter Julia Gossa i stillingen som stipendiat i kronobiologi ved Institutt for arktisk og marin biologi.*

*Dersom Gossa takker nei, sendes saken tilbake til AMB for intervju av de øvrige kvalifiserte søkerne.*

**TU BFE 18-19      2018/4545      §25.1      Professor i reiselivsledelse ved Handelshøgskolen  
 ved UiT i Alta (IDH)**

### Vedtak

*Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi tilsetter som følger:*

*Young-Sook Lee som professor i reiselivsledelse ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta.  
 Lee tilsettes med 6 måneders prøvetid fra tiltredelsesdato.*

*Dersom Lee takker nei til stillingen, returneres stillingen til Handelshøgskolen for ny utlysning.*



<b>TU BFE 19-19</b>	<b>2016/4170</b>	<b>§ 25.1</b>	<b>Førsteamanuensis II i finans ved HHT i Tromsø – Prolongering av stilling - Iñaki Rodriguez Longarela (JBJ)</b>
---------------------	------------------	---------------	---

**Vedtak**

*Iñaki Rodriguez Longarela tilsettes i 20% bistilling som førsteamanuensis II i finans ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø for perioden 01.04.19 – 31.12.20.*

<b>TU BFE 20-19</b>	<b>2016/4174</b>	<b>§ 25.1</b>	<b>Universitetslektor II i regnskap og revisjon ved HHT i Tromsø – prolongering av stilling – Bjørn Sælen (JBJ)</b>
---------------------	------------------	---------------	---

**Vedtak**

Bjørn Sælen tilsettes som universitetslektor II (20%) i regnskap og revisjon ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø i perioden 01.04.19 - 31.12.19.

<b>TU BFE 21-19</b>	<b>2017/6717</b>	<b>§ 25.1</b>	<b>Førstelektor II i bedriftsøkonomisk analyse ved Handelshøgskolen, UiT i Alta - prolongering av bistilling - Ove Roy Schjølberg (BST)</b>
---------------------	------------------	---------------	---

**Vedtak**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger Ove Roy Schjølberg i 20% bistillingen som førstelektor II i bedriftsøkonomisk analyse ved Handelshøgskolen, UiT i Alta. Forlengelsen gjelder for perioden 1. april. - 31. desember 2019.

<b>TU BFE 22-19</b>	<b>2019/835</b>		<b>Førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta – godkjenning av utlysningstekst (BST)</b>
---------------------	-----------------	--	--

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner utlysningsteksten for stilling som Førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta, og slik det fremgår av vedlegg.*

<b>TU BFE 23-19</b>	<b>2019/919</b>		<b>Tenure -Track Associate Professor in Marine Microbiota ved Norges fiskerihøgskole – godkjenning av utlysningstekst (BST)</b>
---------------------	-----------------	--	---

## Vedtak

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner utlysningsteksten for stilling Tenure-Track Associate Professor in Marine Microbiota, ved Norges fiskerihøgskole, og slik det fremgår av vedlegg.*

**TU BFE 24-19      2019/924**

**Associate professor in Marine Microbial  
Biotechnology and Bioprospecting ved Norges  
fiskerihøgskole – godkjenning av utlysningstekst  
(BST)**

## Vedtak

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner utlysningsteksten for stilling Associate professor in Marine Microbial Biotechnology and Bioprospecting ved Norges fiskerihøgskole, og slik det fremgår av vedlegg.*

Lene Ballo Kvam  
personalrådgiver

---

lene.ballo.kvam@uit.no  
77 64 60 04

## MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Utvalg/Møte i: **Tilsettingsutvalget ved BFE**  
Møteleder/referent: Kathrine Tveiterås/Lene Ballo Kvam  
Møtedato: 25. mars 2019  
Til stede: Kathrine Tveiterås  
Jørgen Berge  
Kjersti Karijord Smørvik (vara for Kåre Skallerud)  
Ingrid Hovda Lien  
  
Forfall: Kåre Skallerud  
Chris Alexander Stokvik

**TU BFE 25-19      2016/2134      § 25 (1)      Professor II i entreprenørskap og innovasjon ved  
Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø –  
Prolongering av stilling – Colette Henry (JBj)**

### Vedtak

Colette Henry tilsettes som professor II i entreprenørskap og innovasjon ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø for perioden 01.05.19 – 30.04.20.

**TU BFE 26-19      2018/2856      § 25 (1)      Førsteamanuensis/professor i plantebiotechnologi  
ved AMB – Innstilling for tilsetting (JBj)**

### Vedtak

*Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi tilsetter Björn Usadel i stillingen som professor i plantebiotechnologi ved Institutt for arktisk og marin biologi. For stillingen gjelder 6 måneders prøvetid.*

*Dersom han takker nei til tilbudet lyses stillingen ut på nytt.*

**TU BFE 27-19      2018/4317      § 25 (1)      Personlig opprykk til professor for Camilla  
Svensen- godkjenning av bedømmelse (BST)**

### Vedtak

*Førsteamanuensis Camilla Svensen, ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) tildeles opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet Marin zooplankton økologi, med virkning fra 15. september 2018.*

**TU BFE 28-19      2019/1176      § 25 (1)      Universitetslektor i regnskapsfag ved  
Handelshøgskolen ved UiT i Alta – Godkjenning  
av utlysningstekst (JBJ)**

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner forslag til utlysningstekst for stilling som universitetslektor i regnskapsfag ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta, slik det fremkommer av vedlegget.*

**TU BFE 29-19      2016/337      §25(1)      Forlengelse av tilsetting som professor II – Eva  
Pebay-Peyroula – godkjenning (BST)**

**Vedtak**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger Eva Pebay-Peyroula i sin stillingen som professor II i 20% for perioden 1. januar 2019 -31. desember 2022 ved Institutt for arktisk og marin biologi, og slik det går frem av vedlegg

**TU BFE 30-19      2019/866      §25(1)      Direktetilsetting som universitetslektor II -  
Torbjørn Saggau Holm (BST)**

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ber om at Torbjørn Saggau Holm direktetilsettes i 20 % stilling som universitetslektor II i forretningsjus, ved Handelshøgskolen, UiT i Alta. Tilsettingen gjelder for 3 år fra 1. mai 2019.*

*Tilsetting i bistilling forutsetter samtykke fra hovedarbeidsgiver.*

**TU BFE 31-19      2019/965      §25(1)      Direktetilsetting som professor II - George  
Loewenstein (BST)**

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ber om at George Loewenstein direktetilsettes i 20 % stilling som professor II i atferdsøkonomi ved Handelshøgskolen, UiT Tromsø. Tilsettingen gjelder for 3 år fra 1. april 2019.*

<b>TU BFE 32-19</b>	<b>2019/1388</b>	<b>§25(1)</b>	<b>Direktetilsetting som stipendiat ved Norges fiskerihøgskole – Tara Lawrence – godkjenning (BST)</b>
---------------------	------------------	---------------	--

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ber om at Tara Lawrence direktetilsettes i stilling som stipendiat tilknyttet EqUIP-prosjektet EU-India «Fishercoast» ved Norges. Tilsettingen gjelder i 3 år fra og med 1. april 2019 – 31. mars 2022.*

**Vedtatt på sirkulasjon 15. mars 2019**

<b>TU BFE 33-19</b>	<b>2019/887</b>	<b>§ 25 (1)</b>	<b>Førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø – godkjenning av utlysningstekst (BST)</b>
---------------------	-----------------	-----------------	--

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner utlysningsteksten for stilling som Førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor i bedriftsøkonomi, med mulighet for tilsetting på kvalifiseringsvilkår, ved Handelshøgskolen UiT i Tromsø, og slik det fremgår av vedlegg.*

<b>TU BFE 34-19</b>	<b>2018/2303</b>	<b>§ 25 (1)</b>	<b>Professor/førsteamanuensis i teoretisk (matematisk) økologi ved Institutt for arktisk og marin biologi - Innstilling for tilsetting (JBJ)</b>
---------------------	------------------	-----------------	--

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved BFE-fakultetet tilsetter Aline Magdalena Lee i stillingen som førsteamanuensis i teoretisk (matematisk) økologi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB). Dersom hun takker nei, tilbys stillingen til Jarad Mellard. Stillingen har 6 måneders prøvetid fra ansettelsesdato.*

<b>TU BFE 35-19</b>	<b>2018/3070</b>	<b>§ 25 (1)</b>	<b>Professor/førsteamanuensis i oppdrettsteknologi – ved NFH – Innstilling for tilsetting (JBJ)</b>
---------------------	------------------	-----------------	---

**Vedtak**

*Tilsettingsutvalget ved BFE-fakultetet tilsetter som følger: Helgi Thorarensen som professor i oppdrettsteknologi på kvalifiseringsvilkår da pedagogisk basiskompetanse ikke er dokumentert. Til stillingen følger det prøvetid på 6 måneder og kandidaten må være villig til å bosette seg i Tromsø da ansatte ved instituttet har tilstedeværelsesplikt. Dersom han takker nei, bes det om at instituttet får saken tilbake for ny utlysning.*

Lene Ballo Kvam  
personalrådgiver

—

lene.ballo.kvam@uit.no  
77 64 60 04