



Møteinnkalling

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: Teams-møte
Møtedato: 29.04.2020
Tidspunkt: 10.00 – 13.30

På vegne av styreleder innkalles det til møte i bibliotekstyret. Innkallingen legges ut på Teams.

Styremedlemmer som ikke kan møte må underrette bibliotekdirektørens stab på telefon 77 64 41 37 eller 77 64 64 94, evt. e-post til hege.a.hansen@uit.no / runa.r.ryeng@uit.no. Staben vil da innkalle varamedlem.

Saksdokumentene finnes i UiTs møteportal, <https://uit.no/moteportalen> .

Vel møtt

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 8/20	Referatsaker 29.04.2020		2020/771
BS 9/20	Orienteringssaker 29.04.2020		2020/771
BS 10/20	HMS-rapporten 2019 - Tiltak ved Universitetsbiblioteket		2019/5385
BS 11/20	Årsplan 2020 - Rapportering per 20.04.2020		2019/5553
BS 12/20	Strategiske satsinger og budsjettinnspill utenfor ramme - 2021		2019/4298
BS 13/20	UBs avsetninger pr 1.1.2020 - intern fordeling og videre håndtering		2020/1524
BS 14/20	Regnskap per 31. mars 2020		2019/868
BS 15/20	Søknad om FoU-termin - Kine Dørum	X	2020/1758
BS 16/20	Søknad om FoU-termin - Trine Fossland	X	2020/1761

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
8/20

Referatsaker 29.04.2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar de framlagte referatsakene til orientering

Referatsaker:

1. Referat fra bibliotekstyremøtet 27.02.2020
2. Oppfølgingspunkt fra dialogmøte mellom universitetsledelsen og Universitetsbiblioteket 14.04.2020

Det har i tidsrommet siden forrige bibliotekstyremøte vært avviklet flere møter med verneombud og tillitsvalgte. Disse har i all hovedsak vært knyttet til håndtering av koronasituasjonen. Dette vil det bli redegjort for under orienteringssakene.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder
—
runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Møteprotokoll

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: , UiT Breivika, Tromsø
Møtedato: 27.02.2020
Tidspunkt: 10:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Wilhelm Widmark	Leder	Ekstern representant
Johanna U Ericson Sollid	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Bjørn-Petter Finstad	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Louise Marie Gustafsson	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Helene Hillestad	Nestleder	Ekstern representant
Ann Therese Lotherington	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Erlend Kristensen	Medlem	Ansatt representant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Alfred Hanssen		Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Øystein Lund		Vara ansattrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Johanne Raade	Bibliotekdirektør
Runa Rønning Ryeng	Faggrupeleder

Merknader

Ingen merknader til innkalling og dagsorden

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 1/20	Orienteringssaker 27.02.2020		2020/771
BS 2/20	Referatsaker 27.02.2020		2020/771
BS 3/20	Oppfølging av forskningsmeldingen 2018 - Universitetsbiblioteket		2019/4977
BS 4/20	Regnskap per 31. desember 2019		2018/1174
BS 5/20	Revidert bemanningsplan - Universitetsbiblioteket		2017/3150
BS 6/20	Rapportering på årsplan 2019		2019/961
BS 7/20	Rapportering sykefravær 2019		2018/4840

BS 1/20 Orienteringssaker 27.02.2020

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Orienteringssakene tatt til orientering

BS 2/20 Referatsaker 27.02.2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar de vedlagte referatsaker til orientering

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt

BS 3/20 Oppfølging av forskningsmeldingen 2018 - Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar Melding om forskning og utdanning 2018 og Nøkkeltall 2018 til orientering

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt

BS 4/20 Regnskap per 31. desember 2019

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskapet per 31.12.2019 til orientering.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt

BS 5/20 Revidert bemanningsplan - Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar bibliotekdirektørens vurderinger til orientering. Bibliotekdirektøren bes følge opp innspillene i saken og utarbeide konkret forslag til revidert bemanningsplan, som legges fram for bibliotekstyret til høsten.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt.

Følgende vektlagt:

- Det ansees som sentralt å beskytte litteraturbudsjettet
- Administrasjonen kan ikke tas ytterligere ned
- Det bør mer aktivt søkes egne midler til innovasjon og utvikling av tjenestetilbudet. I denne sammenheng fremheves fremtidige søknader om tildeling av SFU
- Reduksjon i bemanning gjennom naturlig avgang må sees i sammenheng med omstilling for å opprettholde sentrale tjenester
- Campus Tromsø kan ikke bære alle kutt – bemanningsnivå utenfor Tromsø kan ikke fryses på sikt
- En sentralisering på Campus Tromsø bør kunne vurderes, men må sees i sammenheng med et prosjekt knyttet til studentenes læringsmiljø

BS 6/20 Rapportering på årsplan 2019

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar rapport om årsplan 2019 til orientering.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt

BS 7/20 Rapportering sykefravær 2019

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar den fremlagte rapporteringen av sykefraværet for 2019 til orientering.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 27.02.2020

Vedtak

Som innstilt

Dialogmøte mellom UiT-ledelsen og UB, vår 2020

Tid: 14.4., 9.00-11.00

Sted: Teams

Tilstede: Anne Husebekk, Jørgen Fosslund, Gøril Heitmann, Wenche Jakobsen, Kenneth Ruud, Kriss Rokkan Iversen, Johanne Raade, Øystein Iversen, Mariann Cecilie Løkse, Runa Rønning Ryeng, Leif-Martin Haugen, Marianne Vileid Uleberg

Til innkalling og agenda

- Styreleder var ved en feiltagelse ikke invitert
- Agenda ble sendt ut så sent at det ble vanskelig for UB å få tid til å forberede seg

Oppfølgingspunkter

	Oppfølgingspunkt	Ansvarlig
1	Utarbeide et innspill om stillingskoder bibliotekar som rektor kan ta med til karriereutvalget i UHR der rektor er leder (sendes til rektor med kopi til marianne.v.uleberg@uit.no).	UB
2	Opprydding i rapporteringen til DBH slik at bare reelt midlertidige , blir registrert som det.	UB
3	Finn ut om det at de som ansettes med kvalifikasjonsvilkår blir registrert som fast ansatte har tilbakevirkende kraft.	Udir
4	Innsamling av informasjon som kan brukes til presentasjoner om polar infrastruktur (sendes til rektor med kopi til marianne.v.uleberg@uit.no).	UB
5	UB kontakter nivå 1 om behov for bistand knyttet til kompetanseheving for bruk av pedagogiske digitale verktøy.	UB
6	Utarbeide en plan for hvordan det skal jobbes med egenarkivering for å nå målet om å være best på Open Science.	UB
7	Vurdere kurs om datakuratering i doktorgradsutdanningen.	UB
8	Invitere Bjørn Tore Markussen til å presentere The Ocean Data Platform på ULM.	Udir
9	Utarbeide notat om økonomi UB som grunnlag for møte med adm UiT-ledelse (sendes til direktør med kopi til marianne.v.uleberg@uit.no). Bakgrunnen er blant annet svak kronekurs og økte utgifter til innkjøp av litteratur.	UB
10	UB innkaller til møte mellom UB og UiT-ledelsen om bibliotekstruktur.	UB



ORIENTERINGSSAK

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
9/20

Orienteringssaker 29.04.2020

1. Håndtering av koronasituasjonen (muntlig orientering)
2. Status med hensyn til midlertidighet (muntlig orientering)

Johanne Raade
Bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
Faggruppeleder

—

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
10/20

HMS-rapporten 2019 - Tiltak ved Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar HMS-rapporten for 2019 til orientering, og ber bibliotekdirektøren følge opp tiltak i henhold til saksfremlegg

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar HMS-rapporten for 2019 til orientering, og ber bibliotekdirektørene følge opp tiltak i henhold til saksfremlegg

Bakgrunn:

Universitetsstyret har i møte 05.02.2020 fattet følgende vedtak

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og beredskap kan nås.
3. Fakulteter og enheter på samme nivå bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder

For Universitetet som helhet er følgende områder viet s særskilt oppmerksomhet i 2020:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- arbeidsklimateundersøkelse (ARK)
- Arbeid for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik, og ta i bruk elektronisk HMS-avvikssystem
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme

- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Bibliotekdirektøren vil i det følgende kun kommentere forhold som spesielt berører UB, eller har særlig relevans for virksomheten ved UB.

Det er i 2019 gitt tilbud om medarbeidersamtaler til alle ansatte ved UB, som er en av to enheter ved UiT som innfrir dette kravet. Bibliotekdirektøren vil oppfordre alle avdelingsledere til å følge dette opp også i 2020.

I kapittel 2, som omhandler samfunnssikkerhet og beredskap blir inndelingen i lokale beredskapsområder omtalt. Her blir det vist til at beredskapsområdet, som omfatter UB og Fellesadministrasjonen, er det eneste som ikke er direkte organisert med bakgrunn i sårbarhet ved aktiviteter og lokaliteter. Dette har medført at dette lokale beredskapsområdets lokale beredskapsgruppe (LBG) har hatt svært liten aktivitet. Det antydes at denne organiseringen bør vurderes nærmere.

Bibliotekdirektøren vil i denne sammenheng påpeke at beredskapsarbeidet i samband med koronasituasjonen har vist at dette er absolutt påkrevd. Her har bibliotekdirektøren valgt å nedsette en egen LBG, og rapportere direkte til sentral beredskapsgruppe (SBG). Dette for å sikre at driftskritiske forhold knyttet til bibliotekstjeneste og Results ansvarsområder blir håndtert under denne situasjonen. Bibliotekdirektøren vil følge opp saken, med tanke på at Universitetsbiblioteket i fremtiden vil utgjøre et eget beredskapsområde med egen LBG.

Bibliotekdirektøren la [iti](#) bibliotekstyrets møte i februar 2020 frem en egen rapport om sykefravær (BS 7/20). Universitetsbiblioteket har også, i denne rapporteringsperioden, hatt sykefravær over 5 % i perioder. I 2019 skulle sykeoppfølging av stipendiatgruppen vies særlig oppmerksomhet. Det er gledelig at denne stillingsgruppen ved Universitetsbiblioteket, ikke har hatt legemeldt sykefravær i 2019. Bibliotekdirektøren vil fortsatt overvåke sykefraværet, sette inn tiltak både overfor grupper og enkeltindivid, og i tråd med BS 7/20 fortsette å rapportere jevnlig til bibliotekstyret i denne sammenheng.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2019/5385

Sammendrag

Arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap er i god utvikling ved UiT.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til denne rapporten. På bakgrunn av gjennomgangen i 2019 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2020.

For 2019 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Enheter etablert etter organisatoriske endringer har hatt og vil fortsette å ha fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse er under planlegging (ARK) og skal gjennomføres i 2020.
- Medarbeidersamtaler prioriteres gjennomført i stadig større grad.
- Det er etablert flere nye forbedrede møteplasser for samhandling om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap på tvers av organisasjonen.
- Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er forbedret. Fakulteter/enheter har definert krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram der potensielt risikofylt arbeid inngår. Studieprogrammenes emnekombinasjon er oppdatert fra og med kull 2019 høst.
- Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.
- Det utført mange gode tiltak i tilknytning til oppfølging av sykemeldte stipendiater og integrering av stipendiater i fagmiljøene. Dette arbeidet videreføres ved UiT.
- Nytt beredskapsplanverk er tatt i bruk ved UiT, og flere beredskapsgrupper har gjennomført beredskapsøvelser. Overordnet risikobilde er etablert ved UiT.
- Det er arbeidet med systematikken for årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap. Dette arbeidet videreføres.

For 2020 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK)
- Arbeid for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik, og ta i bruk elektronisk HMS-avvikssystem
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme
- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser.

Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2020 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret har fastsatt for inneværende år.

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.3 Verneombudene (VO)	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.5 HMS-opplæring og informasjon	6
1.1.6 Sykefravær	7
1.1.7 Strålevern	9
1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker	9
1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	10
1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)	11
1.1.11 Arbeidsmiljødag	12
1.1.12 Ytre miljø	12
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019	13
1.2.1 HMS-organisatorisk	14
1.2.2 HMS-kompetanse	14
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	15
1.2.4 Ytre miljø	15
1.2.5 Risikofylt arbeid	16
1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019	17
1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2020	18
2 Samfunnssikkerhet og beredskap	18
2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019	18
2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap	20
2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap	20
2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring	21
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019	23
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020	25
5 Vedlegg til rapporten	25

Innledning

Det systematiske arbeidet med helse, miljø, sikkerhet (HMS) og beredskap skal bidra til at ansatte, studenter og gjester har et godt og risikofritt arbeids-, forsknings- og studiemiljø ved UiT. Hensikten med den årlige gjennomgangen 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 fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av særskilte satsingsområder for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av grunnlaget i denne rapporten.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2019 hadde arbeidsgiveransvaret for 4894 ansatte, som utgjør 4065,5 årsverk. Høsten 2019 var det 16 600 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap behandles av Arbeidsmiljøutvalget 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 årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet.

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2019

I 2019 var universitetets sentrale arbeid med HMS organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, som skal påse at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. LMU og sentralt HMS-

personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgiver- og arbeidstakers representanter.

AMU har avholdt fem møter, av disse ble fire møter avholdt på UiT i Tromsø og ett møte på UiT i Harstad. AMU behandlet 65 saker i 2019, herunder 22 vedtakssaker, 25 orienteringsaker og 18 referatsaker. AMU har uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS. Videre har AMU hatt særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS i tillegg til arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med LMU. AMU har i liket med LMU bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport 2019 for AMU ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har som mandat å legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og å 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 studenters 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 2019 har LMU hatt fire møter. Forhold som omhandler det psykososiale miljøet blant studentene har fortsatt vært i fokus, og funn fra Studiebarometeret og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse har blitt fulgt opp. LMU har i likhet med AMU bedt universitetsdirektøren følge opp Beredskapsrådets forslag til tiltak mot radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren. I tillegg har LMU mottatt rapportering og vurdert resultatene fra de prosjektene som fikk tildelt midler til studentkvalitetsfremmende tiltak. De syv prosjektene har vært gjennomført ved BFE-fak, IVT-fak, Helsefak, NT-fak, UMAK og HSL-fak. LMU har også initiert arbeidet med en ny Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for perioden 2021-2024.

LMU har hatt dialogmøter med campusledelsen og studentdemokratiet i Alta og Narvik i 2019. LMU gjennomfører disse møtene blant annet for å få høre hvordan studenters læringsmiljø forstås og hvilke saker og utfordringer som er aktuelle ved UiTs studiesteder. Våren 2020 planlegger LMU å ha dialogmøte med campusledelsen ved UiT i Harstad.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2018/2019.

Punkt 1.1.5 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofyllt arbeid ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

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

I 2019 ble UiT inndelt i 10 hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer og særlig Adm2020 har medført mange utskiftninger av verneombud og hovedverneombud i løpet av 2019, ca. halvparten av hovedverneområdene har byttet hovedverneombud i løpet av våren 2019. Det er gledelig at det er en større andel vitenskapelig ansatte som nå er verneombud.

Hovedverneombudene (HVO)/verneombudene (VO) rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer bra. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det fortsatt bør være fokus på psykososialt arbeidsmiljø og organisasjonsendringen Adm2020.

I 2019 har HVO-ene:

- Hatt ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og tre-fire møter for HVO
- Hatt formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Arrangert verneombudssamling med temaene: Håndtering av personopplysninger i verneombudsordningen, gjennomgang av nasjonal rapport om mobbing og trakassering i UH-sektoren, håndtering av varsel, risikovurdering og forebyggende arbeid
- Deltatt i møter i forbindelse med Adm2020, på arbeidsmiljødagene i Bergen, i nasjonale fora for HVO i UH-sektoren samt ARK-konferansen og i utvikling av selve undersøkelsen
- Deltatt ved gjennomføring av ulike tilsyn og vernerunder, i komitearbeid og på IDF-møter
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT

I 2019 hadde HVO-ene ved UiT for første gang en egen samling for å bli kjent samt for å jobbe frem en trygghet og samarbeidsfølelse i gruppen. Formålet var å styrke samarbeidet på tvers av organisasjonen og det å kunne være til støtte for hverandre.

Verneombudene har rapportert at de vil ha fokus på følgende områder i 2020:

- Fortsatt arbeid for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik
- Fortsatt involvere seg i arbeidet med Adm2020, ARK og HMS-opplæring
- Fortsatt arbeid mot en mer aktiv rolle i organisasjonen

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport 2019 om HVO-enes fellesaktiviteter ved

UiT.

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Hemis er valgt som leverandør av bedriftshelsetjenester ved UiT. Hemis ønsker at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin som helsefremmende og utviklende, og de tilbyr et bredt spekter av tjenester for virksomheten og den enkelte medarbeider.

Fakultetene/enhetene har inngått egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Hemis har gitt tilbakemelding om at de ved oppsummering av samarbeidet i 2019 ser at trenden fra 2018 med god kontakt mellom UiT og Hemis fortsetter. Samarbeidet mellom de ulike campuser er videreført og forsterket gjennom 2019. De ser en økning i bruk av BHT-ressursen på campuser, også utenfor Tromsø, og anser det som positivt.

Det har vært behov for bistand på både individ- og systemnivå med hensyn på HMS-arbeid og forebyggende helsearbeid. Oppdragene innenfor helsearbeid er relatert både til fysiske og psykososiale problemstillinger. Hemis har som i 2018, også gjennom 2019 vært i beredskap i forhold til Adm2020. Det er gitt noe bistand inn i forhold til dette, men dette er ikke relatert til særlig store utfordringer. Det har i 2019 vært gjennomført et større kartleggingsarbeid med tanke på målrettede helsekontroller. BFE-fak har vært først ute her med en kombinasjon av undervisning og helsekontroller, jf. punkt 1.2.5. Dette arbeidet ble deretter igangsatt på Helsefak høsten 2019 og NT-fak er i startgropa. Dette er et omfattende arbeide både for berørte fakulteter/enheter og for Hemis. Målet er å få god oversikt og bedre kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT.

Det har vært et økt fokus på forebyggende arbeid hos stipendiater i 2019. Videre har mange stipendiater vært til samtale hos Hemis der også veileder har blitt inkludert. I tillegg har man ved arbeidsplassvurderinger for stipendiater hatt et fokus ikke bare på fysisk tilpasning av arbeidsplassen, men også på organisering av arbeidshverdagen og hvordan man tar vare på seg selv i hele perioden man jobber som stipendiat. Helsetema i slike samtaler har bl.a. omhandlet søvn samt rådgivning om kosthold og fysisk aktivitet. Det ble gitt tilbud om stressmestringskurs for stipendiater våren 2019 ved Helsefak, men dette ble ikke gjennomført. Ved BFE-fak ble det gitt undervisning i konflikthåndtering, hovedsakelig for stipendiater.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2019.

1.1.5 HMS-opplæring og informasjon

Riktig kompetanse er en forutsetning for at HMS-arbeidet skal fungere godt.

Sikresiden.no er i 2019 tatt i bruk for informasjon og opplæring innen HMS og beredskap.

HMS-opplæring gitt i 2019 omfatter følgende:

- HMS-opplæring for ledere: I 2019 deltok seks personer på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for VO, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2019 deltok 18 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2019 deltok 110 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Oversikt over emner sentral sikkerhetsopplæring og antall deltakere i 2018 og 2019:

Emner		2018	2019
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	225	125
HMS-0504	Biologisk materiale	229	299
HMS-0505	Gasskurs	18	45
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	-	19
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	-	-
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	9	-
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	-	40
HMS-0513	Gummibåt-/småbåtkurs	11	18
Sum		1069	1269

Av de som gjennomfører sikkerhetsopplæring er ca. 75 % studenter og ca. 25 % ansatte.

I tillegg har Hemis avholdt kurs innenfor felt, brannskade, fallskade, ergonomi, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter. Ansatte ved Eiscat Svalbard har deltatt på kurs i Longyearbyen med hjerte-lunge-redning, frostskade og el-skade. Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering. Det ble gjennomført temaundervisning om risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø på verneombudssamlingen.

I 2019 skulle HMS-opplæringen prioriteres videreutviklet, se punkt 3 for status for arbeidet.

1.1.6 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT Norges arktiske universitet (UiT).

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2019:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. kvartal	4,38 %	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %
2. kvartal	3,85 %	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %
3. kvartal	4,36 %	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %
4. kvartal	4,97 %	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %

Det totale sykefraværet for hele UiT i 2019 er 4,10 %.

Tabellen nedenfor viser egenmeldt og legemeldt sykefravær ved hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over en seksårsperiode, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. Det er en nedgang i sykefraværet fra 1. og 4. kvartal i 2018 til samme periode i 2019.

En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret i sykefravær.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2019 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som har et sykefravær på over 5 % i 2019. Informasjon om oppfølging av sykefravær ved enheter med sykefravær over 5 % er omtalt under punkt 3.3.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt fravær ved UiT fra 2017 til 2019, fordelt på kjønn:

				Egenmeldt			Legemeldt								
							1-3			4-16			>16		
År	Kjønn	ÅV	Mulig dagsverk	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%
2017	Kvinne	1 937	111 844,8	803	1 313	1,17 %	95	128	0,11 %	163	812	0,73 %	268	5 665	5,06 %
	Mann	1 680	99 491,8	383	694	0,70 %	19	33	0,03 %	74	338	0,34 %	93	1 787	1,80 %
	Total	3 617	211 336,5	1186	2 008	0,95 %	114	161	0,08 %	237	1 150	0,54 %	361	7 452	3,53 %
2018	Kvinne	1 994	109 863,2	776	1 367	1,24 %	48	63	0,06 %	162	733	0,67 %	164	4 607	4,19 %
	Mann	1 700	95 462,2	403	667	0,70 %	9	15	0,02 %	66	291	0,30 %	49	1 983	2,08 %
	Total	3 694	205 325,4	1179	2 034	0,99 %	57	78	0,04 %	228	1 024	0,50 %	213	6 590	3,21 %
2019	Kvinne	2 064	433 516,3	2363	3 584	0,83 %	160	209	0,05 %	467	2 206	0,51 %	575	18 722	4,32 %
	Mann	1 737	376 566,3	1176	1 890	0,50 %	57	99	0,03 %	226	1 114	0,30 %	158	5 417	1,44 %
	Total	3 800	810 082,6	3539	5 473	0,68 %	217	307	0,04 %	693	3 320	0,41 %	733	24 140	2,98 %

Tabellen over illustrerer bruken av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT over en periode på tre år, fordelt på kjønn. Statistikken viser at det er mer legemeldt enn egenmeldt sykefravær ved UiT i perioden, og at det er flere legemeldinger for lengre sykefravær enn for 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har gått noe ned fra 2017 til 2019, og den samme tendensen kan en se for legemeldt sykefravær.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Angitt under punkt 1.1.10.

1.1.7 Strålevern

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

Årsrapport om utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall for 2018 ble godkjent av DSA i september 2019. Når det gjelder årsrapport om forskningsmessig bruk av ioniserende stråling, venter UiT fortsatt på tilbakemelding fra DSA.

Det er i 2019 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG), UMAK og ved Helsefak (IKM).

Områder som skulle følges opp i 2018 omfattet følgende:

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

Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og arbeidet ferdigstilles første halvdel av 2020.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

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

1.1.8 HMS-avvik, skader og ulykker

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.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik; status mht. innføringen er tilgjengelig under punkt3.

Punkt 1.2.1 beskriver tilbakemeldinger knyttet til kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker ved UiT.

I 2019 ble det rapportert totalt 79 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Fire av disse fant sted i 2018, men ble først registrert i 2019. Dette er på samme nivå som i 2018. Fra 2018 har elektroniske system for innmelding av HMS-avvik vært i bruk ved NT-fak, og inntrykket er at dette har bidratt til at det totale antall innmeldte avvik har økt de siste to årene.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene hadde varierende alvorlighetsgrad. Av de rapporterte hendelsene medførte 25 personskader, hvorav seks medførte fravær. De fleste

Side 9 av 27

uønskede hendelser er relatert til fall og dernest stikk- og kuttskader. En hendelse (andre personskader) er ikke årsaksforklart i tabellen nedenfor. Saken gjelder en belastningsskade.

Av de 44 hendelsene som ikke medførte personskader dreier det seg om 12 nestenulykker, ett tilfelle av materiell skade og 31 systemavvik.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 – 31. desember 2019:

År	Totalt ant avviksmeldinger	Avvik som medførte personskader						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2019	79	4	8	17	0	1	4	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	2
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent
2011	49	21	2	9	1	2	7	7
2010	41	8	4	10	0	3	5	11

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Etablere systematikk for statistikk i UiTs elektroniske avvikssystem

1.1.9 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

I 2019 gjennomførte Arbeidstilsynet et tilsyn etter en arbeidsulykke ved UiT. Tilsynet resulterte i to vedtak om pålegg knyttet til henholdsvis kartlegging og risikovurdering av ulykken, samt kartlegging og risikovurdering av bruk av personlig verneutstyr. Dokumentasjon ble oversendt Arbeidstilsynet, hvorpå tilsynssaken ble lukket.

I 2019 ble 8 nye bygg ved UiT i Tromsø registrert som særskilte brannobjekter. Det ble gjennomført 20 branntilsyn ved UiT i Tromsø sin eide og leide bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved 15 bygg. Avvikene var i hovedsak av organisatorisk art, men det var også noen som omhandlet om bygg tekniske installasjoner. Flere av avvikene er svart ut til brann og redning, og noen er registrert lukket. I tillegg ble det i 2019 gjennomført branntilsyn ved UiT i Harstad og UiT i Narvik. Det ble ikke registrert avvik ved UiT i Narvik. Avvik ved UiT i Harstad er fulgt opp og bekreftet lukket.

I 2019 ble det gjennomført eltilsyn ved 6 anlegg som er registrert på UiT i Tromsø. Det ble funnet feil/mangler på 6 av anleggene. Feilene/manglene ved 3 av anleggene er rettet. To av

anleggene er oversendt ansvarlig borettslag og ett er oversendt Statsbygg for utbedring/retting.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.1.1.

1.1.10 Inkluderende arbeidsliv (IA)

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. Fra 2019 foreligger det ikke lenger en lokal IA-avtale. Ny sentral IA-avtale er inngått mellom sentrale parter for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

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

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.6, så målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- 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.

ORGØK tilbyr fremdeles lederstøtte i arbeidet.

Vedrørende samarbeidsavtale tok UiT initiativ til et møte med NAV i desember 2019, møtet avholdes i januar 2020. NAV arbeidslivssenter vil presentere et konsept som heter Helse I Arbeid. Helse I Arbeid er et samarbeid mellom UNN og NAV Arbeidslivssenter og representerer en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen. En del av tilbudet er også det nye HelseIArbeid-senteret etablert på UNN 1. januar 2019. Her kan ansatte få rask tilgang til tverrfaglig utredning og avklaring, og trygges på mestring i egne helseplager.

Utvidet rett til bruk av egenmelding ble avklart i 1. kvartal 2019. Analyser viser at bruk av egenmelding virker etter sin hensikt, og dette ble videreført. Dette ble også anbefalt fra

sentrale parter.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Vurdere hvilke tiltak som skal videreføres etter tidligere lokal IA-avtale
- Avklare om UiT skal gå inn i ordningen som UNN og NAV har Helse I Arbeid

1.1.11 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen ble i 2019 arrangert ved UiT i Harstad 19. november, UiT i Narvik 18. november, UiT i Tromsø 20. november og ved UiT i Alta 8. januar 2020. Programmet for dagen var i hovedtrekk likt ved alle studiestedene. Etter en kort innledning der det ble ønsket velkommen ble årets foredragsholder presentert, Stein P. Åsheim. Åsheim er en velkjent eventyrer og fjellklatrer som har gjennomført en rekke ekspedisjoner i inn- og utland gjennom flere tiår. Foredraget hans hadde fokus på samhandling og måloppnåelse. Tradisjonen tro ble dagen avsluttet med lunsj til alle deltakerne.

Kandidatene va nominert til Arbeidsmiljøprisen 2019 ble presentert ved arrangementet i Tromsø.

Arbeidsmiljøprisen 2019 ved UiT Norges arktiske universitet ble tildelt Laina Dalsbø og Karin Strand Johansen, Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved BFE-fak. Vinnerne fikk et diplom og kr 100 000, som skal benyttes til tiltak i tråd med prisens formål. Dalsbø og Johansen arbeider som forskningsteknikere ved AMB, med arbeidsoppgaver i hovedsak knyttet til det akvatiske fagmiljøet og forskningsgruppa er innen ferskvannøkologi. De har i en kvinnealder gjort og gjør en fremragende innsats for et inkluderende, trygt og produktivt arbeidsmiljø ved instituttet og i faggruppa. Komiteen fremhevet spesielt Dalsbø og Johansens arbeid knyttet til helse, miljø og sikkerhet. De har implementert nye HMS-tiltak med stor entusiasme og kreativitet, inkludert etableringen av en ny standard for sikkert arbeid under vanskelige feltforhold. På eget initiativ har de utarbeidet presentasjoner om HMS til bruk ved lokal opplæring og har "oppdratt" flere generasjoner av studenter, stipendiater, professorer og gjesteforskere i viktige normer for sikkerhet og godt arbeidsmiljø. Bak nominasjonen stod både kolleger og studenter ved instituttet og fakultet.

I Narvik var det ca. 59 deltakere, i Harstad ca. 38 deltakere, i Tromsø ca. 225 deltakere og i Alta var det ca. 67 deltakere.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2019 samt fastsette nødvendige tiltak for 2020.

1.1.12 Ytre miljø

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

I september 2019 fastsatte Universitetsstyret overordnede ambisjoner og føringer for UiTs arbeid med bærekraft og miljøledelse. Relevant kompetanse fra ulike deler av organisasjonen, Bærekraftkomiteen og ekstern bistand trekkes inn i arbeidet der det er nødvendig.

Strømforbruk i 2019 var på 190 kWh/m²/år, som er en reduksjon på 11 % fra 2018. Avdeling for bygg og eiendom (BEA) har i 2019 iverksatt mer bruk av teknologi for å styre oppvarming og ventilasjon, noe som bidrar til redusert energiforbruk. Fjernvarme blir også fortløpende tatt i bruk ved bygg der det er tilrettelagt for det.

BEA har også hatt et større prosjekt i gang med å fornye belysning med led-pærer, som har lavere strømforbruk og lengre levetid. I et konkret prosjekt er det spart 4 millioner kroner ved at gamle armaturer gjenbrukes istedenfor å kjøpe komplette armaturer.

For å redusere CO₂-utslipp har BEA erstattet to bensin-/dieselskjøretøy med elbiler. Ved fornyelse av bilpark blir det alltid vurdert om nullutslippsbiler kan dekke aktuelle kjøretøybehov.

Ved innkjøp/anskaffelser i byggeprosjekter blir det i større grad tatt hensyn til miljøet. Ved prosjekter som gjennomføres av andre, for eksempel Statsbygg, kunne imidlertid miljøhensyn ha vært bedre ivarettatt.

BEA har i 2019 inngått ny rammeavtale med Perpetuum for håndtering av avfall.

I 2019 har det vært avholdt kurs for bestillere/innkjøpere på enhetene. Kursene har hatt fokus på hvordan mer miljøvennlige produkter kan velges ved anskaffelser. I retningslinjene for anskaffelser ved UiT er det nå spesifisert at UiT skal vise samfunnsansvar i sine anskaffelser, og stille krav som bidrar til at negative miljøkonsekvenser reduseres i størst mulig grad, der dette er relevant.

Fakultetenes innsats for at UiT skal nå sine mål innen miljøledelse er beskrevet under punkt 1.2.4.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2019

Ved UiT avgir alle fakulteter/enheter årlig status for eget arbeid med HMS til universitetsdirektøren. Statusrapportene innebærer en egenevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid. Spørreskjema fylles ut av enhetens leder og hovedverneombud, og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter.

For 2019 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

Side 13 av 27

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

1.2.1 HMS-organisatorisk

På dette området har måloppnåelsen vært høy ved UiT over flere år.

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Det er fastsatt mål for arbeidet, oppgaver er fordelt og det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes.

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra. Ett unntak er UMAK, som i 2019 har vært i en omorganiseringsspross og trenger litt tid på å få rutiner på plass. Åtte av ni fakulteter/enheter har kartlagt farer og problemer og gjennomført tiltak for å minimere risiko i arbeidsmiljøet.

Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er i god utvikling. Noen tilbakemelder imidlertid at det kun er de mest alvorlige avvikene som meldes og at det er etablert kultur for å ordne opp internt ved arbeidsstedet. Ett fakultet opplyser at de også kan bli bedre på å holde verneombud orientert om avvik. Det antas at innføring av skjema for elektronisk avviksmelding ved hele UiT vil gi økt fokus på viktigheten av å melde avvik og kulturen rundt dette. Det er etablert en felles nettside (Si i fra!) der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan ulykker varsles, HMS-avvik meldes mm.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Fortsette å ha fokus på risikovurderinger og forebygging
- Implementere elektronisk avvikshåndtering

1.2.2 HMS-kompetanse

På området HMS-kompetanse har måloppnåelsen økt.

Aktørene i HMS-arbeidet ved fakultetene/enhetene har i svært stor grad tilstrekkelig kompetanse til å kunne utøve sitt ansvar og sine oppgaver innen HMS. Ansettes det nye i rollene gis disse tilbud om opplæring. Ett fakultet ønsker å kartlegge kompetansen til målgruppene. Gjennomført opplæring er dokumentert i varierende grad. Ansatte som utfører risikofyllt arbeid gis god informasjon om bedriftshelsetjenester, vernetjenesten, førstehjelpsutstyr, evakueringsrutiner mm. mens kontorpersonell rapporteres som en litt

avglemt målgruppe.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Sikre at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-informasjon og -opplæring

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Måloppnåelsen for fysisk og psykososialt arbeidsmiljø har økt over de siste årene, men det er fremdeles rom for forbedring når det gjelder medarbeidersamtaler.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det tar imidlertid lang tid å få gjennomført større ergonomiske endringer ved undervisningsrom.

Sykemeldte følges opp. Fakulteter/enheter som har hatt sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2019 har analysert sykefraværet og gjennomført nødvendige tiltak.

Fakultetenes/enhetenes innsats i arbeidet med oppfølging av sykemeldte stipendiater er beskrevet under punkt 3.

Åtte av ni fakulteter/enheter har også gjennomført møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

Ved UB og Jurfak fikk alle ansatte tilbud om medarbeidersamtale både i 2019 og 2018. De øvrige fakultetene/enhetene rapporterer at medarbeidersamtaler er gjennomført i svært stor eller stor grad i løpet av 2019. De som ikke er fornøyd med gjennomføringen opplyser at de vil forsøke å øke omfanget ved å gjennomføre tiltak; herunder etablere karriereplaner og gjennomføre karrieresamtaler samt sette fokus på temaet i ledermøter og ved viktigheten av å prioritere arbeidet med medarbeidersamtaler. I tillegg er forventet at etablering ledelse på nivå 4 kan bidra til at flere får tilbud om medarbeidersamtale.

Seks av ni fakulteter/enheter har i 2019 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt ble det registrert 19 saker/hendelser.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

1.2.4 Ytre miljø

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljøet skal fakultetene/enhetene bidra ved å gi informasjon om viktigheten av å redusere eget forbruk av strøm og engangsmateriell, produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, egen reisereaktivitet og valg av

fremkomstmiddel. Tiltakene er gjennomført i varierende grad. Viktigheten av å ta miljøhensyn er derimot i stor grad tema ved mottak av nytilsatte og studenter.

Fakultetene/enhetene har gitt innspill om at informasjonskampanjer i forhold til miljøledelse bør initieres fra sentralt hold. Miljøledelse kan være for eksempel være tema på direktørens kvarter. Antall avfallsstasjoner bør bli økt ved alle campuser. Temperatur reguleres i stor grad sentralt ved de fleste bygg. Mange bygg har sensorer som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i området/rommet. Det kan være kaldt i enkelte lokaler, spesielt etter helgene, og da blir det brukt strøm til å få opp temperaturen.

1.2.5 Risikofylt arbeid

Med unntak av ved Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter. Måloppnåelsen for risikofylt arbeidsmiljø har økt over de siste årene.

Sikkerhetsopplæring skal alltid være gjennomført før potensielt risikofylt arbeid starter opp. Tilbudet innen sikkerhetsopplæring omfatter sentral sikkerhetsopplæring tilbudt via ORGØK (jf. punkt 1.1.5) samt lokal sikkerhetsopplæring gitt ved arbeids-/studiestedet basert på lokale risikoforhold og vernetiltak.

Området som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

Våren 2019 kartla fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Tilbakemeldingene viste 32 studieprogram med potensielt risikofylte arbeidsoppgaver og tilhørende krav til sikkerhetsopplæring. På bakgrunn av tilbakemeldingene er studieprogrammenes emnekombinasjon oppdatert fra og med kull 2019 høst, jf. også oppfølging av styrets prioriteringer for 2019 under punkt 3.

Fakulteter/enheter rapporterer at også lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylt arbeid. Gjennomført lokal opplæring dokumenteres derimot i varierende grad. Ved de fleste enhetene følges UiTs regelverk for risikofylt arbeid, og enhetene har i stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse. Mangel på personell i essensielle funksjoner øremerket vedlikehold av elektronisk stoffkartotek har gitt etterslep i arbeidet ved noen enheter.

Som arbeidsgiver skal UiT føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid (såkalt register over eksponerte). Av de åtte fakultetene/enhetene som er omfattet av kravet har seks et oppdatert register. Ett fakultet rapporterer at de har ført register over de som kan ha blitt eksponert for stråling, men at de mangler et komplett register på øvrige områder. Ett fakultet trenger å etablere bedre oversikt for å kunne gi et sikkert svar på spørsmålet. ORGØK arbeider med å etablere bedre

systematikk for føring av register over eksponerte.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. BFE-fak rapporterer at 280 personer har deltatt på det nye opplegget for helsekontroller som ble innført i 2019 i regi av bedriftshelsetjenesten, jf. punkt 1.4.

Helsefak sluttførte risikovurderinger av alenearbeid i 2019. Tiltak er under oppfølging. Øvrige fakulteter/enheter gjennomførte risikovurderingene i 2018.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Fortsatt fokus på føring av register over eksponerte
- Fortsatt fokus på dokumentasjon av gjennomført lokal sikkerhetsopplæring

1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2019

Sju av ni fakulteter/enheter rapporterer at de oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet for 2019. Målsettinger som ikke er oppnådd omfatter blant annet mål for medarbeidersamtaler og utfordringer knyttet til det å få ned sykefravær. Manglende kapasitet til å følge opp det systematiske HMS-arbeidet og bytte av ledere oppgis å være medvirkende årsaker til dette.

HMS-tiltak som rapporteres å ha fungert spesielt godt i 2019 omfatter:

- Speed-dating ved campus Alta trekkes frem som et godt eksempel i forhold til å bli godt kjent med nye kolleger.
- Utvikling av sikkerhetsopplæring i et samarbeid på tvers av UiT med utvikling og forenkling av rutiner oppgis som vellykket.
- Testing av elektronisk HMS-avvikssystem har fungert bra.
- Felles lunsj-ordning/sosiale tiltak i forbindelse med ombygging av campus.
- Allmøter/informasjonsmøter og gjennomføring av målrettede helsekontroller.
- Sikkerhet knyttet til fartøy, lager og dykking. Gjennomgang og anskaffelse av verneutstyr og ulike forbedringstiltak i arbeidsmiljø blant ansatte har gitt merverdi mht. arbeidsmiljø. Det samme har velferdstur, ulike seminarer, seremonier og markeringer.
- Jurfak har utarbeidet og implementert sosial handlingsplan.
- HMS har blitt et fast innslag på flere møtearenaer, også der midlertidig ansatte deltar.
- Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Hemis rapporteres å fungere godt.
- UMAK har i samarbeid med Hemis gjennomført omfattende risikovurderingsprosesser ved enkelte institutt. Arbeidet har gitt gode resultater.

1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2020

Ved årlig gjennomgang skisserer fakulteter/enheter følgende områder som de viktigst for dem å prioritere i 2020:

- Bevisstgjøring av rutiner overfor ansatte i forhold til det å melde avvik samt viktigheten av å melde avvik
- Samhandling på alle nivå for å få til å levere god service fra Fellesadministrasjonen. I forbindelse med etablering av fellestjenester har det vært krevende å ha totaloversikt med knappe ressurser, og det har vært stor arbeidsbelastning på enkelte ansatte. Det er fortsatt en del arbeid som gjenstår i forhold til avklaringer knyttet til den totale oppgaveporteføljen, herunder hvem som skal gjøre hva.
- Målgrupper som ikke har tilstrekkelig HMS-kompetanse skal tilbys kurs, og særlig mot det psykososiale området.
- Oppfølging av funn fra arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK)
- Mange rapporterer at de vil prioritere systematikk i det å tilby og dokumentere lokal opplæring innen HMS og beredskap.
- Bredere involvering ved campuser i planlegging av kommende arbeidsmiljødag antas å kunne gi økt deltagelse ved samtlige campuser.
- Ergonomiske utbedringer ved arbeidsplasser
- Bemanningssituasjonen: Rekruttere til og beholde i faste stillinger samt behov for flere faste vitenskapelige stillinger samt beholde og videreutvikle ansatte. Det er et generasjonsskifte på gang, og dette påvirker arbeidsmiljøet. Rekruttering av personer med riktig kvalifikasjon oppleves utfordrende.
- Styrke intern kommunikasjon og bedre systematikk for mottak av nyansatte. UiT har mange nytilsatte fra ulike nasjoner, og disse skal integreres i arbeidskultur og språk.
- BFE-fak vurderer å prøve 5s metodikk (sortere-systematisere-skinne-standardisere-sikre) på laboratorier. Innføringen antas å kunne redusere avfalls og ikke-verdiskapende aktiviteter, forenkle arbeidsmiljøet og forbedre kvalitetseffektivitet og sikkerhet ved laboratorier. Videre vil fakultetet gjennomføre årlig møte blant alle teknikere for å styrke HMS og effektive lab-rutiner.

2 Samfunnssikkerhet og beredskap

2.1 Sentralt organisert arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap i 2019

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert på følgende måte:

- Avdeling for IT (ITA) ivaretar styringssystem for informasjonssikkerhet.
- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar drift og vedlikehold av beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde og understøttelse av

aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG). ORGØK gir også opplæring i planverk og krisestøtteverktøy til lokale beredskapsgrupper (LBG-er).

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap omfatter ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet. Dette kommer i form av en egen rapport.

ORGØK har i 2019 styrket arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap med én ekstra ressurs. For å opparbeide en felles forståelse og praksis av systematisk arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap er det i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT. Teamet administreres av ORGØK og har medlemmer fra avdelingene i FAdm og i beredskapsområdene ved UiT.

I 2018 og 2019 er det arbeidet med helhetlig ROS ved UiT. Analysene er gjennomgått med hensyn til krav i nytt styringsdokument fra KD fra juni 2019 og aktuelle nasjonale analysescenarier fra DSB datert mars 2019. Risikobildet er satt opp, identifiserte sårbarheter i risikobildet er vurdert og tiltak er foreslått. Universitetsledelsens prioritering og godkjenning av tiltak gjenstår. I tillegg skal fenomener med potensiale for negative konsekvenser for kjernevirksomheten følges opp.

UiT har i 2019 hatt møter med politiets radikaliseringskontakt vedrørende arbeid med handlingsveileder knyttet til bekymring for radikalisering og voldelig ekstremisme. I mai 2019 behandlet både AMU og LMU sak om radikalisering og voldelig ekstremisme. Dette arbeidet følges opp med tiltak etter råd fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD.

Det har vært satt krisestab ved UiT ved flere anledninger i 2019.

Det arbeides med å beskrive aktører og deres ansvar og oppgaver i arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT.

Sikresiden.no er tatt i bruk for informasjon om råd ved egenberedskap, hvordan en skal varsler og hva det skal varsles om er tilgjengelig for ansatte og studenter på web. Arbeidet med implementering av Sikresiden.no videreføres ved UiT i 2020.

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

Tiltak etter storskalaøvelsen Aurora i Harstad 2018 er fulgt opp. Dette var en samhandlingsøvelse mellom UiT, Politi og Forsvaret. Tema var en tenkt terrorhendelse/gisselsituasjon ved campus Harstad. UiT skal gjennomføre ny storskalaøvelse i 2021.

Nytt beredskapsplanverk trådte i kraft i april 2019. Planverket er gjort tilgjengelig i UiTs elektroniske krisehåndteringsverktøy CIM. Tilgangen til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Det er gitt opplæring i bruk av planverket. Implementeringen vil pågå også i 2020.

I november 2019 ble det gjennomført heldagsøvelse innenfor informasjonssikkerhet. Øvingsmoment var: varsling, organisering, kommunikasjon, samt bruk av intern rutine utarbeidet av ITA. Øvelsen er evaluert og tiltak er utarbeidet.

Områder med behov for oppfølging i 2020:

- Følge opp sårbarheter og tiltak etter helhetlig risikovurdering
- Etablere Sikresiden.no som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT
- Videreutvikle beredskapsplanverket og gi fortsatt opplæring i krisestøtteverktøyet CIM
- Planlegge gjennomføring av storskalaøvelse i 2021

2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap

NOKUT gjennomførte i 2019, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD), kontroll med samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet i universitets- og høyskolesektoren. Formålet med kontrollen var å få en uavhengig vurdering av institusjonenes risikostyring, forebyggende arbeid, beredskapsplanlegging og krisehåndtering, og å gi råd til virksomhetene i denne sammenheng. Kontrollen inkluderte arbeidet med informasjonssikkerhet. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i oktober 2019. Tilbakemelding fra NOKUT er ikke mottatt ved gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2019 en etterlevelsesrevisjon om samfunnssikkerhet og beredskap i statlige virksomheter underlagt KD. Revisjonen omfattet status for ROS-analyser, krise- og beredskapsplaner og krise- og beredskapsøvelser ved UiT. Det var også en del spørsmål i tilknytning til UiTs erfaringer med og bruk av informasjon fra Beredskapsrådet oppnevnt av KD. UiT oversendte etterspurt dokumentasjon i november 2019.

Tilbakemelding fra Riksrevisjonen er ikke mottatt ved gjennomgang av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT. Denne revisjonen omfattet ikke sikkerhets- og beredskapsspørsmål knyttet til IKT og informasjonssikkerhet.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Følge opp eventuelle pålegg etter tilsyn og revisjoner

2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som ledes av universitetsdirektøren sammen med avdelingsdirektører.

I tillegg er det 10 lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

- Campusadministrasjon i Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- FAdm og UB
- Helsefak
- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK
- Jurfak

Beredskapsområdene har i svært stor grad etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko- og sårbarhet ved lokaliteter og aktiviteter. Ett unntak er beredskapsområdet FAdm og UB, som rapporterer at dette i liten grad er etablert og at beredskapsområdets LBG ikke er aktiv. Ved uønskede hendelser brukes SBG. Det er ønskelig å se på behovet for en egen LBG i dette beredskapsområdet, og det må avklares med UB hva som er deres behov.

Beredskapsområdene må beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.

Fakultetene/enhetene holder i stor grad oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Det tilbakemeldes at ansatte kjøper reiser av det reisebyrået UiT har avtale med og for de som ikke gjør det benyttes universitetets egne rutiner. Ett fakultet tilbakemeldes at noen få ansatte er dårlig på å informere om reiser, og et annet at det er mange utfordringer ved bruk av tjenesten til avtalereisebyrået. Dette medfører at enkelte reiser kan blir bestilt via andre kanaler.

Den enkelte ansatte og student blir i varierende grad informert om sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT inklusiv varslings- og evakueringsrutiner ved eget arbeidssted og informasjon om Sikresiden.no.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Ta i bruk Sikresiden.no som informasjonskanal for alle målgrupper ved UiT
- Gjennomgang av risikobildet i beredskapsområdene

2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring

SBG har hatt én varslingsøvelse med (øvelse SBG Breivika) der SBG samlet seg og gjennomgikk en eksempelhendelse i krisestøtteverktøyet CIM.

Det har vært gjennomført varlingsøvelse fra ORGØK/SBG til 9 av 10 LBG. ORGØK ga støtte ved samvirkeøvelse ved UiT i Alta. Denne øvelsen er omtalt nedenfor.

LBG ved UiT i Alta har fått opplæring i UiTs beredskapsplanverk. LBG ved UiT i Alta har i 2019 gjennomført 4 øvelser med fokus på varsling og bruk av elektronisk krisestøtteverktøy CIM. I oktober 2019 gjennomført beredskapsområdet en samvirkeøvelse med politiet, forsvaret, sivilforsvaret og Alta kommune med evakuering av UiT i Alta i forbindelse med et tenkt kvikkleireras. Det ble trent på varsling til nødetater samt SBG og LBG. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Korte regelmessige øvelser som en del av opplæringen i bruk av CIM rapporteres å ha fungert spesielt godt.

Ved UiT i Harstad er opplæring i planverk og CIM startet for LBG, og opplæringen vil fortsette med funksjonsøvelser med utgangspunkt i tiltakskort for medlemmene i LBG. Videre er det planlagt en skrivebordsøvelse i løpet av 1. kvartal 2020. Beredskapsområdet rapporterer at det er avdekket enkelte mangler i CIM i forhold til planverk og menyvalg/funksjoner for alle medlemmer i LBG. Det er etablert dialog med ORGØK for å få rettet opp dette. Heldags opplæring i praktisk brannsløkking og førstehjelp for evakueringsansvarlige (brannvern) på Norges brannskole har fungert spesielt godt i beredskapsområdet.

Beredskapsområdet IVT-fak har gjennomført beredskapsøvelse med scenario sykdomsutbrudd (virus) hos ansatte og studenter der ca. 60 % ble syke. Det ble øvd på beredskap i forhold til kommunikasjon opp mot kommunen og sykehus samt gjort vurderinger vedrørende om UiT i Narvik skulle holdes åpen eller stengt. Det er i tillegg gjennomført brann-/evakueringsøvelser i beredskapsområdet. CIM-opplæring er påbegynt, men ikke ferdigstilt. Tiltak etter øvelser er i stor grad fulgt opp. Det er behov for mer opplæring/øvelser innenfor beredskap med veiledning fra ORGØK.

Beredskapsområdet Helsefak har gjennomført skrivebordsøvelse for dekanen med brann i kulvert som case. Fakultetet har opprettet ny beredskapsorganisasjon samt revidert beredskapsplanverket.

De øvrige beredskapsområdene rapporterer at det kun er gjennomført ordinære evakueringsøvelser (brannvern) i 2019.

Samtlige LBG-er er gitt tilbud om opplæring i bruk av CIM. Opplæringen er gjennomført i varierende grad av medlemmer i LBG-ene ved UiT. De fleste rapporterer behov for mer opplæring/øvelse i krisehåndtering i CIM med veiledning fra ORGØK. Det etterspørres også støtte fra ORGØK og BEA i arbeidet med koordinerte øvelser for de ulike campusene og byggene ved UiT.

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

Side 22 av 27

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019

For 2019 skulle organisasjonene vie følgende områder særlig 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.
- Fakulteter/institutter 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 områdene samsvarte også med pålegg og vedtak som fremkom av UiTs tildelingsbrev for 2019 og den virksomhetsplanen som universitetsstyret fastsatte for 2019.

Fakulteter/enheter rapporterer at det har vært arbeidet med arbeidsmiljøet og at arbeidet er langsiktig. Det er gjort mye arbeid knyttet til det å skape tilhørighet til nye enheter og å få i gang nødvendig samarbeid med andre enheter. Det fysiske arbeidsmiljøet har også vært under endring ved at flere medarbeidere har flyttet til annet arbeidssted. Det trekkes frem at det har vært gode prosesser og at utfordringer har vært håndtert så godt det har latt seg gjøre. Belastninger på enkeltansatte må likevel kunne sies å ha vært høy.

Gjennomgangen av HMS-arbeidet for 2019 viser at det på alle nivå har vært arbeidet aktivt med å ivareta kommunikasjon, medvirkning og arbeidsmiljø i de pågående omorganiseringer. Det har vært orientert om omorganiseringer i relevante utvalg og på aktuelle møter, og det har vært gitt informasjon til ansatte.

Arbeids- og klimaundersøkelse (ARK) gjennomføres hvert 3. år ved UiT. Neste ARK-prosess gjennomføres i 2020-2021.

Det er i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT, jf. punkt 2.1.

Det er oppnevnt deltakere til et HMS-team på tvers av UiT. I 2019 har det vært særlig fokus på HMS-opplæring. Det er gjennomført et forbedringsprosjekt for sikkerhetsopplæringen. Fakultetene/enhetene deltok i arbeidet. Sluttrapport med gevinstrealisering fra prosjektet er under utarbeidelse.

Våren 2019 kartla og definerte fakultetene/enhetene krav til sikkerhetsopplæring i studieprogram. Dette er nærmere omtalt under punkt 1.2.5.

Elektronisk avvikssystem er satt opp og prøvd ut ved tre fakulteter, jf. punkt 1.1.8. Kvalitetssikring av teknisk oppsett pågår. Systemet tas etter dette i bruk ved hele UiT.

Det utført mange gode tiltak i tilknytning til oppfølging av stipendiater. I mai 2019 ble utvidet ledermøte (ULM) orientert om de funn og erfaringer bedriftshelsetjenesten hadde gjort for gruppen stipendiater. Bedriftshelsetjenesten ga også forslag til ev. tiltak som burde iverksettes for gruppen. Det forebyggende arbeid for stipendiater også omtalt under punkt 1.1.4.

IVT-fak rapporterer at de hadde få stipendiater og lite sykemeldinger i 2019. Enkeltilfeller har vært fulgt opp individuelt med jevnlig og personlig kontakt fra instituttene. Ved BFE-fak følger instituttene opp alle sykemeldte stipendiater og tilrettelegger etter behov. NT-fak opplyser at stipendiater følges opp i forbindelse med sykemelding på lik linje med andre ansatte. I tillegg arbeider fakultetet med å etablere forskerskoler ved det enkelte institutt som ivaretar stipendiater. Dette var eget tema på fakultetets HMS-ledersamling våren 2019. I 2020 er dette et eget HMS-satsingsområde ved NT-fak. Jurfak har ikke hatt sykemeldinger av lengre varighet blant stipendiater i 2019 og det har dermed ikke vært behov for særlig oppfølging. Jurfak gjennomfører eforøvrig oppstartsamtale og medarbeidersamtale med alle stipendiater for å sikre inkludering i miljøet. I tillegg er fellesmøter i stipendiatgruppen

Side 24 av 27

iverksatt i organisert form, og det er arbeidet for å få alle stipendiatene på et tidlig tidspunkt engasjert i en forskergruppe. Helsefak har individuell dialog og oppfølging av stipendiater. Videre er det ved fakultetet etablert en fadderordning, journalclub og felleskontor for stipendiater. UMAK har tett dialog mellom sykemeldt stipendiat og instituttleder og/eller veileder. HSL-fak gjennomfører systematiske oppfølgingssamtaler med stipendiatene og har tett oppfølging av sykemeldte stipendiater. UB har ikke hatt sykemeldte stipendiater i 2019. Fakultetene/enhetene påpeker viktigheten av tidlig integrering i fagmiljøene, deltakelse i forskningsgrupper og at stipendiater har egne koordinatore.

Status for implementering av nytt beredskapsplanverk og gjennomføring av beredskapsøvelser er beskrevet under punkt 2.

Skjema som brukes ved årsrapportering fra fakultet/enhet har høsten 2019 vært revidert av en arbeidsgruppe bestående av deltakere fra BFE-fak, Helsefak, HSL-fak og ORGØK. Arbeidet med systematikken videreføres i 2020.

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkert og beredskap for 2019 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Gjennomføring av arbeidsmiljø- arbeidsklimateundersøkelse (ARK)
- Arbeid for å øke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik, og ta i bruk elektronisk HMS-avvikssystem
- Følge opp arbeidet med bærekraft og miljøledelse
- Følge opp tiltak i helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), herunder gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde
- Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme
- Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser

5 Vedlegg til rapporten

- Årsrapport 2019 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2018/2019
- HMS-rapport fra vernetjenesten 2019
- Årsrapport om samarbeidet for 2019 mellom Hemis og UiT



SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
11/20

Årsplan 2020 - Rapportering per 20.04.2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar den fremlagte rapporteringen på Årsplan for 2020 til orientering.

Bakgrunn:

Bibliotekstyret vedtok Årsplan for 2020 i møte 29.11.2019.

I henhold til bibliotekdirektørens saksframlegg skal det orienteres om fremdrift i hvert bibliotekstyremøte gjennom året. Det skulle følgelig vært rapportert på årsplanen i møtet i februar 2020. Bibliotekdirektøren valgte da å utsette første rapportering til april.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Årsplan UB 2020

UiT og UBs strategiplaner og UiTs virksomhetsplan for 2020 danner grunnlag for årsplanen.

Forklaring av struktur i årsplanen – nummereringen viser til kolonne:

1. viser til punkt i UiTs virksomhetsplan, UiTs strategi eller UBs strategi
2. er tiltaket på UB
3. ansvarlig avdeling (dvs avdelingsleder/instituttleder)
4. frist for ferdigstillelse
5. Kommentarer
6. Status (rød=ikke påbegynt, gul=påbegynt, grønn=fullført)

Årsplan 2020 Universitetsbiblioteket						
<i>Virksomhetsplan UiT-Strategi UiT/UB-Annet</i>	<i>UBs tiltak</i>	<i>Ansvarlig avdeling</i>	<i>Frist</i>	<i>Kommentar (valgfri)</i>	<i>Status</i>	<i>Status 20/4</i>
Tematiske satsinger og bærekraftsmål						
<i>Synliggjøre faglige aktiviteter som allerede støtter opp om FNs bærekraftsmål og avklare hvilke prioriteringer som skal gjøres for å følge opp bærekraftsmålene i kjernevirksomheten ved UiT. (Virksomhetsplan UiT 2020)</i>		Alle	31.12.2020			
Engasjerende og aktuelle utdanninger						

<i>UB støtter opp om FNs bærekraftsmål 4: God utdanning ved å profesjonalisere og utvikle våre tjenester innen informasjonskompetanse og kildebruk.</i>	Utvikle et kart over læringsmål knyttet til informasjonskompetanse for studieløpet i høyere utdanning .	Publikumstjenester	31.12.20	Allerede påbegynt		
	RIOS-PHD: Undersøkelse blant PhD-studenter om akademisk redelighet og åpen vitenskap: Datainnsamling og analyse	Publikumstjenester	31.12.20	Nasjonal undersøkelse		
	IKomp VGS: Driftsmodell, promotering, evaluering og raffinering	Publikumstjenester/Result	31.12.20			
	Utvide UBs åpningstider ved hjelp av økt bruk av selvbetjening.	Publikumstjenester	31.12.20			
<i>UB skal i samarbeid med andre enheter ved UiT tilby moderne studentarbeidsplasser og digitale læringsrom som støtter aktive læringsformer og tverrfaglig læring (Drivkraft i Nord)</i>	Etablere "shut up and write"-tilbud for stipendiater i samarbeid med TODOS	Publikumstjenester	31.05.20	Flere slike er gjennomført. Tilbudet vil fortsette.		
<i>Innføre et system for dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse gjennom en pilot på Helsefak (Virksomhetsplan UiT 2020)</i>	Bistå med kompetanse i dette arbeidet.	Result	31.12.2020	UNIT og Helsefak er i gang med dette arbeidet.		

	Mentorordningen - understøtte fakultetene i eget arbeid med å hjelpe frem uerfarne undervisere	Result	1.6.2020			
	Implementering av endringer i Program for pedagogisk basiskompetanse. Skalering og mer bruk av digitale læringsressurser	Result	1.8.2020			
	Forskningsveiledning – videreutvikling av etablert skalert kurs. Evaluering og justering	Result	1.9.2020			
	Utvikling av digitale læringsressurser knyttet til meritteringsordningen og pedagogiske mapper	Result	1.3.2020			
	Stipendiatkurs for ph.d-studenter. Reetablere tilbud. Bygge om kurs i tråd med endringer i Basisprogrammet.	Result	1.6.2020			
	Koble Udig 2.0 til bruk i workshops skreddersydd for fagmiljøene	Result	20.12.2020			
	Gjennomgang av abonnementsportefølje med sikte på innsparinger	Samlinger/Publ	31.10.2020			
	Utvide pilotprosjekt for testing av VR-program til læring og undervisning til campus Harstad	Publikumsavdelinga/ITA	30.06.2020	Planer lagt, både for Harstad og Helsefak, men stans pga. korona.		

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid						
<i>Tilgang til forskning og informasjon er relevant for en rekke av FNs bærekraftsmål, både innen God helse, Ren energi for alle, Innovasjon og infrastruktur og Fred og rettferdighet. UBs arbeid innen Open Science og Open Access spiller en viktig rolle her.</i>						
<i>UB skal være pådriver i arbeidet med åpen vitenskap (Drivkraft i Nord)</i>	Starte en tverrfaglig Open Science-workshop-serie med forskere fra ulike disipliner	Publikumstjenester	30.09.20			
<i>UB skal være pådriver i arbeidet med åpen vitenskap (Drivkraft i Nord)</i>	Starte opp Skypekurs-tilbud om Open Access etter modell av UBs forskningsdata-kurs	Publikumstjenester	31.03.20			
<i>UB skal drive forskning og utvikling innenfor det utdanningsfaglige området (UB strategi 2018-2022)</i>	Evaluere UiT sine systemer og rutiner for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse	Result	1.3.2020			
<i>Videreutvikle satsing på forskningsdata ved å:</i> 1. Etablere tjeneste for åpne forskningsdata, fra		Publikumstjenester og UB-ledelsen	31.12.2020	I samhandling med ITA og FUF. Ikke sjekket status per 20.04.20.		

<i>lab-journal til OpenData</i> 2. Etablere dynamisk skyplattform for forskningstjenester 3. Etablere sikker datainnsamling 4. Videreutvikle Open research Data og tilrettelegge som nasjonal tjeneste (Virksomhetsplan UiT 2020)						
UB skal drive forskning og utvikling innenfor det utdanningsfaglige området (UB strategi 2018-2022)	Slusen- ferdigstille datainnsamling og analyser - løpende implementere resultater i egne kurstilbud og andre tilbud	Result	20.12.2020			
Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling						
	Kurs for vurderere (tidligere sakkyndigkurs). Styrke vitenskapelig ansattes kompetanse mtp å vurdere ansattes utdanningsfaglige kompetanse	Result	1.6.2020			
	Evalueringsprosjektet. Bistå eksterne evaluere som skal evaluere UiT sin 5-årige pilot	Result/ ekstern evaluering	20.12.2020			

	Forbedring av brukerstøtte/innføring av TopDesk	Samlinger/Publ/Result	01.06.2020	Igang satt, men forsinket oppstart pga korona.		
	Fullføre flytting av Lærerutdanningsbiblioteket	Samlinger/Publ	30.06.2020			
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon						
	Brukerundersøkelsen 2019 skal omsettes til konkrete handlingspunkt og tiltak.	Publikumsavdelinga	1.02.2020 (plan)	Ikke avklart status per 20.04.20.		
	Implementere justert organisering av UB	Alle/UB-ledelsen	1.3.2020			
	Tiltak for å redusere sykefravær	UB-ledelsen og avdelingene	31.12.2020			
	Prosjektere sikringsmagasiner og forbedre eksisterende spesialrom for bevaring av eldre materiale ved UB	Samlinger/Publ	31.12.2020	Jf brev fra BEA		
Tverrfaglige prosjekter/initiativ						
	Gjennom deltakelse i EU-prosjektet DocEnhance være med på å utvikle «transferable skills» i doktorgradsutdanninger i Norge og internasjonalt	Publikumsavdelinga/Result		Samarbeid med BFE som er leder av prosjektet		
	Digitaliseringsprosjekt <ul style="list-style-type: none"> • eldre masteroppgaver • magnetogram fra NOBS 	Samlinger/Publ	31.12.2020	Samarbeid med enheter ved UiT		

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
12/20

Strategiske satsinger og budsjettinnspill utenfor ramme - 2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret godkjenner bibliotekdirektørens forslag til strategiske satsinger og budsjettinnspill utenfor rammen for 2021 slik de er skissert i saksdokumentet. Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å ferdigstille saken i tråd med de innspillene som kom frem i møtet.

Bakgrunn

Alle enheter ved UiT inviteres til å melde inn saker til budsjett og strategiske satsinger for neste år. Bibliotekstyret inviteres med dette til å diskutere hvilke strategiske satsinger og større budsjettinnspill utenfor rammen som det er hensiktsmessig at Universitetsbiblioteket melder inn for budsjettåret 2021.

Fristen for å levere innspill er 11. mai 2020, og universitetsstyret behandler intern hovedfordeling av budsjetttrammer for 2021 i sitt møte 17. juni d.å.

Strategiske satsninger

Til grunn for denne type satsinger ligger Universitetets og Universitetsbibliotekets strategiske planer. Bibliotekdirektøren anbefaler to innspill her:

- OA-fondet – 7 millioner kroner i 2021, til sammen 24,5 millioner kroner over tre år
- Ny faglig stilling (utdanningsfaglig område) – 0,8 millioner kroner i 2021, til sammen 2,3 millioner kroner over tre år

Tiltakene beskrives nedenfor.

Budsjettinnspill utenfor rammen

Budsjettinnspill utenfor rammen gjelder store økonomiske satsinger som det ikke er tatt høyde for at enhetene kan bære over egen økonomi. I denne kategorien har Universitetsbiblioteket tidligere år meldt inn flere saker om nye stillinger og mindre prosjekter, men har sjelden fått disse innfridd. Gjennom disponering av egne avsetninger har det likevel vært mulig å realisere mange av tiltakene. Etter de siste års økonomiske innstramminger og sentrale tiltak for å begrense

avsetningene, har ikke UB lenger avsetninger som kan benyttes til særskilte tiltak utenfor rammen.

UB vil derfor være avhengig av ekstramidler for å kunne realisere spesielle tiltak, og bibliotekdirektøren anbefaler følgende innspill:

- Ny stilling (utdanningsadministrasjon) – 1,1 millioner kroner i 2021, deretter 0,7 millioner kroner årlig
- Dekning av dyrere litteraturavtaler (APC) – 2,2 millioner kroner i 2021, deretter 1,0 millioner kroner årlig
- Dekning av ekstraordinære litteraturkostnader pga ugunstige valutakurser i 2020 – 2,6 millioner kroner

Tiltakene beskrives nedenfor.

Om de enkelte tiltakene

OA-fondet – 7 millioner kroner

UiT var tidlig ute med en strategi for åpen publisering av vitenskapelige artikler, og publiseringsfondet eller Open Access (OA)-fondet ble opprettet i og med at universitetsstyret tildelte 300 000 kroner til fondet for 2011. Publiseringsfondet bidrar til at institusjonens forskere har tilgang til relevante publiseringskanaler som oppfyller kravene til OA-publisering. I takt med økende krav¹ forventes publiserings-(APC²)-kostnadene å fortsatt øke de kommende årene.

Det norske konsortiet har fremforhandlet flere overgangsavtaler fra og med 2019, som bidrar til å utforske nye måter å kjøpe litteratur på/publisere på; såkalte les & publiser-avtaler. Imidlertid dekker ingen av avtalene 100 % publisering. Noen av avtalene dekker også publisering i rene OA-tidsskrifter. Siden fondet er opprettet nettopp for å dekke slike utgifter, har denne typen kostnader blitt belastet fondet og ikke avtalene. I tillegg til les & publiser-avtalene, er det inngått avtale med OA-utgiveren Frontiers, denne avtalen gir en rabatt på 15 %. Det er prosesser på gang med flere OA-utgivere for å få avtaler som gir like enkel tilgang til publisering for forfatterne, og enklere administrasjon og ev. rabatter for fondet.

UB anbefalte i fjor at OA-fondet skulle finansieres av strategiske midler til og med 2022. Det foreslås nå å forlenge dagens ordning ytterligere ett år, til og med 2023.

I tillegg til bevilgning fra universitetsstyret, får fondet også tilførsel av midler via Forskningsrådets STIM-OA-ordning. Dette er en ordning hvor UH-institusjoner med publiseringsfond kan søke om å få refundert inntil 50 % av regnskapsførte kostnader for foregående regnskapsår. Ordningen skulle opphøre for OA-utgifter fra og med 2019, men som en konsekvens av Plan S ble ordningen utvidet med tre år og man vil kunne søke dekning av kostnader til og med for 2021. Etter dette forutsettes det at Forskningsrådet bidrar gjennom de indirekte kostnader som belastes prosjektene. UiT har gjennomgående fått mindre enn 50 %, av to grunner:

1. STIM-OA-ordningen har ikke hatt tilstrekkelig med midler, og har avkortet forholdsmessig

¹ Jf krav i/fra EUs Horizon 2020-program, Horizon Europe, Forskningsrådet, KD, Plan S

² APC – Article Processing Charge

2. UiT/UB innvilger støtte til flere kategorier publikasjoner enn de som tilfredsstiller STIM-OA-ordningens krav, blant annet monografier og antologiartikler

Antall søknader har jevnt over hatt en stigning. 2020-tallene så langt antyder en vesentlig økning i forhold til 2019, både i form av langt flere søknader og i form av økte artikkelkostnader, primært som følge av den ugunstige utviklingen i valutakursene. Per mars 2020 har fondet forpliktelse for vel 5 millioner kroner. UBs prognose er at fondet i løpet av 2020 vil bruke opp sine reserver og ha behov for en tilførsel på 8,2 millioner kroner i 2021. Det forventes refusjon fra STIM-OA i samme størrelsesorden som for 2019, ca 1,2 millioner kroner. Bibliotekdirektøren anbefaler derfor at fondet tilføres 7 millioner kroner for 2021. Da 2021 er det siste utgiftsåret refusjonsordningen fra NFR gjelder, ventes behovet for tilførsel av midler til fondet fra egen institusjon å bli større for de følgende årene. En usikkerhet er hvor mye som vil dekkes av de store litteraturavtalene.

Kostnadsbudsjett	Open Access-/Publiseringsfondet			
Arkivref:	2021	2022	2023	Totalt
Antall stillinger/årsverk	-	-	-	
Arealbehov (m ²)	-	-	-	
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader				-
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	8,2	8,5	9,0	25,7
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	8,2	8,5	9,0	25,7
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet	-	-	-	-
Egenfinansiering UiT	7,0	8,5	9,0	24,5
NFR STIM-OA	1,2	-	-	1,2
Sum finansiering	8,2	8,5	9,0	25,7

Ny faglig stilling – professor/førsteamanuensis innen utdanningsfaglig område/undervisningskvalitet – 0,75 millioner kroner i 2021, til sammen 2,3 millioner kroner over tre år

Universitetsstyret vedtok i sak 2/2017 at alle Phd-veiledere ved UiT innen 2020 skulle ha gjennomgått veilederopplæring, og at alle veiledere minimum hvert tiende år skal gjennomgå et oppdateringskurs. Det anslås at det ved UiT er 5-600 hovedveiledere, og i tillegg et stort antall biveiledere som også omfattes av vedtaket. En ny modell for gjennomføring av forskningsveiledningskurs ble gjennomført som en pilot høsten 2018/våren 2019 med 100 deltakere og gjennomføres høst 2019/vår 2020 med tilsvarende antall deltakere. Kurset er på nytt lyst ut, med oppstart høsten 2020, og med 100 påmeldte like før påmeldingsfrist.

Hensikten med strategiske midler til en ny stilling innenfor forskningsveiledning er å evaluere og videreutvikle kursmodellen på bakgrunn av de erfaringer som så langt er gjort, sørge for videre rekruttering til opplæringen i samarbeid med ledelsen på fakultetsnivå, og igangsette og lede arbeidet med utvikling av et påbyggingskurs for PhD-veiledere som har gjennomgått kvalifiseringskurset.

Stillingen vil styrke det strategiske arbeidet på kort sikt. På lang sikt vil stillingen overtas av UBs budsjett og inngå i den faste faglige bemanningen på Result.

Kostnadsbudsjett	<i>Faglig stilling - utdanningsfaglig/undervisningskvalitet</i>			
Arkivref:	2021	2022	2023	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	1,0	1,0	
Arealbehov (m ²)	-	-	-	
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	0,70	0,72	0,74	2,16
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,05	0,05	0,05	0,15
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	0,75	0,77	0,79	2,31
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet	-	-	-	-
Egenfinansiering UiT	0,75	0,77	0,79	2,31
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	0,75	0,77	0,79	2,31

Budsjettinnspill utenfor ramme

Ny stilling – undervisningsadministrasjon og koordinering

1,08 millioner kroner i 2020, deretter 0,75 millioner kroner årlig (varig årlig kostnad)

Det vises til utredning vedrørende forholdet mellom universitetspedagogisk faggruppe ved Result og det øvrige pedagogiske og utdanningsvitenskapelige fagmiljø ved UiT. Universitetsstyret ble i møte i juni 2019 orientert om hvordan saken skal følges opp videre (OS 13/19, ePhorte 2018/5394-15). Den organisatoriske modellen blir opprettholdt, og universitetspedagogikk vil dermed forbli en del av Result ved Universitetsbiblioteket.

Under orienteringens avsnitt «Vurderinger og videre oppfølging» uttaler universitetsdirektøren:

«I høringsinnspillene fremheves nødvendigheten av at det universitetspedagogiske fagmiljøet, uavhengig av organisatorisk modell, gis ressurser nok til å kunne gi et tilstrekkelig tilbud for utvikling av de ansattes utdanningsfaglige kompetanse og andre områder som er viktig for å at UiT skal nå sine målsettinger. I det videre arbeidet med å etablere den overordna styringsmodellen og videreutvikle dagens tilbud, må økonomiske og ressursmessige konsekvenser også utredes. Det vil være urimelig å forvente at modellen skal kunne utvikles, implementeres og drives uten tilføring eller omdisponering av ressurser.»

Bibliotekdirektøren ser det som nødvendig å tilføre ekstra administrative ressurser til denne virksomheten. Det vises også til dialog med universitetsledelsen om saken. Etter avtale er stillingen lyst ut nå i vår, med søknad om dekning av kostnadene også for et halvt årsverk i 2020.

UB leverer faglige fellestjenester rettet mot både studenter, ansatte og fagmiljøene ved UiT. Stillingen skal ha ansvar for administrative oppgaver knyttet til UBs undervisningsaktiviteter og koordinering med enhetene og deres arbeid på området.

På denne bakgrunn anbefaler bibliotekdirektøren at UB tilføres ekstra midler på permanent basis til en utdanningsadministrativ stilling (rådgiver).

Kostnadsbudsjett	<i>Stilling innen utdanningsadministrasjon - varig</i>			
Arkivref:	2021	2022	2023	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,5	1,0	1,0	
Arealbehov (m ²)	-	-	-	
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	1,00	0,70	0,70	2,40
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,08	0,05	0,05	0,18
Arealkostnader*				
Sum kostnadsbudsjett	1,08	0,75	0,75	2,58
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet	-	-	-	-
Egenfinansiering UiT	1,08	0,75	0,75	2,58
Annen finansiering	-	-	-	-
Sum finansiering	1,08	0,75	0,75	2,58

Dekning av dyrere litteraturavtaler (APC)

2,2 millioner kroner i 2021, deretter 1,0 million kroner årlig – varig årlig kostnad

UiT har i mange år arbeidet strategisk og praktisk for å fremme overgang til åpen publisering (Open Access) av vitenskapelige artikler. OA-fondet er et eksempel på tiltak for dette. I tråd med dette ble det i løpet av 2018-2019, gjennom UNIT, forhandlet fram nye abonnementsavtaler med de store, internasjonale utgiverne³, avtaler som tillater konsortiets forskere å publisere Open Access i deres tidsskrift uten å måtte betale såkalt «article processing fee», APC.

Prisen på de nye avtalene tar blant annet utgangspunkt i institusjonens innbetalte APC'er tidligere år. Dette er kostnader som fakultetene tidligere har dekket selv, men som med de nye avtalene dekkes over UBs budsjett. De nye avtalene er betydelig dyrere enn tidligere avtaler. Bibliotekdirektøren anser det som rimelig at UB får kompensert den økningen som kan knyttes til utgifter som fakultetene tidligere har hatt.

³ Springer, Elsevier, Taylor&Francis, Wiley m.fl.

Rapporter fra UiTs regnskapssystem viser at fakultetene hadde utgifter på 0,72 millioner kroner til dette i 2017 og 0,87 millioner kroner i 2018. Dette er utgifter som nå i hovedsak ligger i de nye avtalene.

De nye avtalene trådte i kraft i løpet av 2019 (til litt ulike tidspunkt). For 2019 var fakultetenes utgifter redusert til 0,68 millioner kroner. Reduksjonen gjenspeiler at en stor del av disse kostnadene i 2019 ble dekket av de nye avtalene (og dermed betalt over litteraturbudsjettet). I første kvartal 2020 viser regnskapet 0,17 millioner kroner for fakultetenes utgifter til dette.

UB ber om å få dekket disse utgiftene som tidligere lå hos fakultetene, fra og med medio 2019. For 2019-2021 er beløpet beregnet til 2,2 millioner kroner. Fra og med 2022 ber bibliotekdirektøren om 1,0 millioner kroner årlig, da dette blir en varig kostnad.

Kostnadsbudsjett	<i>Delfinansiering nye litteraturavtaler – varig kostnad</i>			
Arkivref:	2021	2022	2023	Totalt
Antall stillinger/årsverk	-	-	-	
Arealbehov (m ²)	-	-	-	
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader				-
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	2,2	1,0	1,0	4,2
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	2,2	1,0	1,0	4,2
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet	-	-	-	-
Egenfinansiering UiT	2,2	1,0	1,0	4,2
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	2,2	1,0	1,0	4,2

Dekning av ekstraordinære litteraturkostnader 2020 – ugunstige valutakurser – 2,6 millioner kroner

UB forvalter UiTs litteraturbudsjett. For 2020 har litteraturbudsjettet en ramme på knapt 58,5 millioner kroner. Det aller meste av litteraturen kjøpes i utenlandsk valuta, spesielt euro, amerikanske dollar og britiske pund, og kostnadene er derfor meget følsomme overfor svingninger i disse valutakursene.

Som tør være kjent, er den norske krona for tida meget svak i forhold til utenlandsk valuta. Den betydelige svekkelsen gir meget stort utslag på årets litteraturkostnader.

Som bibliotekdirektøren har redegjort for, både i bibliotekstyrets budsjettbehandling og i møter med universitetets ledelse, øker kostnadene så mye at UB ikke har mulighet til å dekke dem innenfor egne rammer. Litteraturbudsjettet for 2020 er derfor vedtatt med et underskudd på 3,5 millioner kroner. Av dette utgjør økte avtalekostnader 0,9 millioner kroner (se eget avsnitt om APC ovenfor). Resterende underskudd tilskrives valutasisuasjonen.

Med bakgrunn i denne situasjonen og de møter⁴ som er avholdt om saken, tillater bibliotekdirektøren seg å be om ekstra midler til dekning av underskuddet på 2,6 millioner kroner.

Det er en viss risiko for at underskuddet vil bli enda større, da valutakursene på nyåret 2020 er blitt enda ugunstigere.

Kostnadsbudsjett	<i>Ekstraordinære litteraturkostnader - valuta</i>			
Arkivref:	2021	2022	2023	Totalt
Antall stillinger/årsverk	-	-	-	
Arealbehov (m ²)	-	-	-	
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader				-
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	2,6	-	-	2,6
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	2,6	-	-	2,6
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet	-	-	-	-
Egenfinansiering UiT	2,6	-	-	2,6
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	2,6	-	-	2,6

Møte med universitetsledelsen

Bibliotekdirektøren vil be om et snarlig møte med universitetsledelsen, for å diskutere UBs økonomiske utfordringer. I møtet ønsker bibliotekdirektøren å ta opp den generelle økonomiske situasjonen slik bibliotekstyret er gjort kjent med gjennom blant annet budsjettdokumentene, i tillegg til de innspillene som er foreslått her. Bibliotekdirektøren vil også ta opp spørsmål om dekning av kostnader knyttet til flytting av Lærerutdanningsbiblioteket samt litteraturmidler til landskapsarkitektur (LARK).

UB har i flere år hatt full renovering av UB-bygget på sin liste over prioriterte budsjettinnspill. Bibliotekdirektøren konstaterer med tilfredshet at universitetsstyret nylig godkjente at UiT sender søknad til Kunnskapsdepartementet om midler til dette⁵, og håper planen om byggestart i 2022 vil la seg realisere.

Planen som er utarbeidet synes å ta med de forhold som UB ser som nødvendig å få gjort noe med, jf UBs tidligere budsjettinnspill. Bibliotekdirektøren vil overfor universitetsledelsen framholde en forventning om at de 10 millioner kroner av UBs avsetninger som ble omdisponert sist høst, går inn som UBs andel i prosjektet, og at det ikke påløper UB ytterligere kostnader til dette.

⁴ Blant annet møte med UiTs organisasjons- og økonomidirektør 22.11.2019

⁵ S 14/20 (ephorte 2019/5815, <https://uit.no/moteportalen/um/mote?id=835>)

Johanne Raade
bibliotekdirektør

–

johanne.raade@uit.no

77 64 51 21

–

Marianne Foss
seniorrådgiver

–

marianne.foss@uit.no

77 64 57 21

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
13/20

UBs avsetninger pr 1.1.2020 - intern fordeling og videre håndtering

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar bibliotekdirektørens redegjørelse til orientering og slutter seg til de anbefalinger som framkommer i saken.

Vedlegg

1. Oppfølging av avsetninger 2019 – små enheter (ePhorte 2018/994-8) – brev fra universitetsdirektøren
2. Oppfølging av avsetninger – årsregnskap 2019 (ePhorte 2018/994-10) – brev fra universitetsdirektøren
3. Liste over avsetninger knyttet til øremerkede tiltak

Fakta i saken

UBs avsetninger pr 1.1.2020

Tabell 1 Avsetninger pr 1.1.2020	<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>
Regnskapsmessige ¹ avsetninger	-5,6
Øremerkede avsetninger ²	11,7
Rekruttering ³	3,6
Totalsum	9,7

Tidligere vedtak i saken

BS 3/19 Plan for midlertidig økt bemanning og bruk av avsetninger (ePhorte 2018/1174-4)

¹ Avsetninger som ikke er bundet til noe særskilt tiltak

² Avsetninger knyttet til særskilte tiltak, saldo overføres fra år til år. Inkluderer ikke eksternfinansierte prosjekter (sk. A-prosjekter)

³ Avsetninger knyttet til stipendiatstillingene

Bakgrunn for saken

Som bibliotekstyret tidligere er gjort kjent med har Universitetsstyret, på bakgrunn av departementets krav om begrensninger i institusjonenes avsetninger, vedtatt at det skal omdisponeres midler fra alle enheter på nivå 1 og 2 som har avsetninger som overstiger hhv 10% i avlagt årsregnskap for 2019 og 7% for 2020. For UBs vedkommende betyr dette kravet at vi maksimalt kunne ha 15,2 millioner kroner i avsetninger pr 1.1.2020.

Styret er videre orientert om (i samband med behandling av UBs budsjett for 2020) avtale mellom universitetsdirektøren om omdisponering av avsetninger allerede i 2019, se vedlegg 1. Konkret ble det som følge av denne avtalen omdisponert 10 millioner kroner av UBs avsetninger i 2019, jf regnskap for 2019. Midlene ble omdisponert fra UB til UiTs sentrale midler.

Med dette hadde UBs avsetninger et omfang på 9,7 millioner kroner pr 1.1.2020. UB oppfyller dermed kravet som gjelder pr 1.1.2020.

Avsetningene fordeler seg som vist i tabell 1 ovenfor.

Negative avsetninger

Som tabellen viser, er de regnskapsmessige avsetningene negative, selv om UBs avsetninger totalt sett har en positiv saldo. Konkret betyr dette at UB ikke har tilstrekkelige avsetninger til å dekke de forpliktelser som følger med rekrutteringsstillingene og de øvrige øremerkede tiltakene. Dette er en helt ny situasjon for UB, og det er en utfordring hvordan den skal håndteres.

UB er ikke alene om å ha en slik utfordring, flere av UiTs enheter har nå samme problem. Det er gitt signaler fra universitetsledelsen om at negative resultat og budsjetter godtas, men det må foreligge en plan for hvordan man skal komme i balanse igjen. Bibliotekdirektøren ser for seg en to-treårig plan.

I tillegg til den store ubalansen mellom regnskapsmessige og øremerkede avsetninger, er det også stor ubalanse avdelingene imellom mht regnskapsmessige avsetninger. Result har opparbeidet seg en positiv regnskapsmessig avsetning på hele 7,1 millioner kroner, mens resten⁴ av UB har en negativ regnskapsmessig avsetning på 12,7 millioner kroner. Dersom universitetsdirektøren ikke hadde omdisponert 10 millioner kroner (jf avtalen omtalt ovenfor), ville de minus 12,7 millioner kronene i stedet vært minus 2,7 millioner kroner. Avsetningene til rekruttering og øvrige øremerkede tiltak er positive.

Tabell 2 viser avdelingsvis fordeling av avsetningene:

Tabell 2 Avsetninger 1.1.2020 – fordeling (Alle tall i millioner kroner)	Bibl.tj./UB felles	Result	Sum hele UB
---	---------------------------	---------------	--------------------

⁴ «resten av UB» omfatter Stab, Avdeling for publikumstjenester, Avdeling for samlinger og UB felles – resultatregnskapet for disse avdelingene har vært sett under ett

Regnskapsmessige avsetninger	-12,7	7,1	-5,6
Øremerkede avsetninger	7,2	4,5	11,7
Rekruttering	2,2	1,4	3,6
Sum	-3,3	13,0	9,7

Det finnes ulike måter å håndtere disse utfordringene på. Bibliotekdirektøren vil i dette saksframlegget redegjøre for sin anbefalte løsning.

Om avsetningene

Regnskapsmessige avsetninger – minus 5,6 millioner kroner

Dette er normalt «frie» midler, uten forpliktelser eller bindinger. Negativt beløp, som her, betyr at UB ikke har tilstrekkelige midler til å dekke forpliktelsene knyttet rekrutteringsstillingene og de øvrige øremerkede tiltakene. En slik situasjon kan ikke tillates å vare over tid. Det er derfor nødvendig å tilføre midler til dekning av denne negative saldoen (se eget avsnitt om dette nedenfor). Det er en ekstra utfordring at Result har et stort overskudd, mens bibliotek tjenestene/ UB felles har underskudd.

Avsetninger til øremerkede avsetninger (utenom rekruttering) – 11,7 millioner kroner

Inkludert i disse 11,7 millioner kronene er 4,8 millioner kroner knyttet til Open Access-fondet⁵ (OA-fondet). OA-fondet finansieres gjennom UiTs strategiske midler. Det er løpende aktivitet knyttet til OA-fondet, og UB kan ikke omdisponere OA-fondets midler.

De resterende øremerkede avsetningene utgjør 6,9 millioner kroner. Disse har i større eller mindre grad forpliktelser knyttet til seg. Bibliotekdirektøren har foretatt en grundig og kritisk gjennomgang av disse tiltakene med hensyn til om bindinger kan oppløses helt eller delvis. Resultatet ble at 3,5 millioner kroner kan omdisponeres/frigjøres til regnskapsmessige avsetninger.

Avsetninger til rekruttering – 3,6 millioner kroner

Disse avsetningene består av midler som er tildelt UB til dekning av lønn og drift for de fire stipendiatstillingene UB har. Alle disse stillingene er besatt, og våre forpliktelser for stipendiatene gjelder ut 2022. Bibliotekdirektøren anser at disse midlene bør/må stå urørt.

Dekning av negativ saldo (regnskapsmessige avsetninger)

Dekning av negativ saldo kan skje på ulikt vis:

- a) Frigjøre øremerkede avsetninger
- b) Inndekning ved driftsmessig overskudd

a) Frigjøre øremerkede avsetninger

Av de øremerkede avsetningene kan 3,5 millioner kroner enkelt frigjøres og overføres til regnskapsmessige avsetninger, jf avsnittet om øremerkede avsetninger ovenfor. Men dette kan

⁵ Open Access-fondet: UiTs fond til dekning av betaling for åpen tilgang ved publisering av vitenskapelige artikler

bare delvis løse situasjonen. Ny saldo for regnskapsmessige avsetninger pr 1.1.2020 blir fortsatt negativ, *minus* 2,1 millioner kroner, som vist i tabell 3:

Tabell 3 Avsetninger pr 1.1.2020 revidert	<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>
Regnskapsmessige avsetninger	-2,1
Øremerkede avsetninger	8,2
Rekruttering	3,6
Totalsum	9,7

b) Inndekning ved driftsmessig overskudd

Dette kan gjøres ved to grep:

- i avdelingsvis omdisponering av regnskapsmessige avsetninger
- ii besørge framtidig driftsmessig overskudd – forutsetter at regnskapet sees over en lengre periode (to-tre år)

Videreføring av overordnet begrensning i avsetninger til nivå 3 (alle typer avsetn.) – intern omdisponering

Bibliotekdirektøren anser det som både rimelig og hensiktsmessig at begrensningene i hvor mye enheten kan ha i avsetninger, videreføres ned til neste administrative nivå (nivå 3) i organisasjonen, og at overskytende avsetninger omdisponeres til overordnet nivå (UB felles). Med samme modell som benyttes for enhetene på nivå 2, blir de avdelingsvise grensene slik:

Tabell 4 Avdelingsvise grenser for avsetninger							
<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>	Litteratur ⁶	UB felles	Stab	Publ	Saml	Result	Hele UB
Avsetninger 1.1.2020	5,0	-11,4	0,7	2,4	0,0	13,0	9,7
Grense 1.1.2020 (10 %)	6,2	2,2	0,5	3,7	1,2	1,4	15,2
Avvik fra grenseverdi	-1,2	-13,6	0,2	-1,3	-1,2	11,6	-5,5
<i>Grense 1.1.2021 (7 %)</i>	4,3	1,6	0,4	2,6	0,8	1,0	10,7

Tabellen viser at pr 1.1.2020 overskred avdelingene Stab og Result grensen med hhv 0,2 og 11,6 millioner kroner. Disse avsetningene omdisponeres til UB felles. I tillegg omdisponeres også resterende avsetninger knyttet til Stab.

Dette gir følgende resultat (avdelinger som får endring er markert med grått):

Tabell 5 Avdelingsvise avsetninger etter intern omdisponering							
<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>	Litteratur	UB felles	Stab	Publ	Saml	Result	Hele UB
Avsetninger 1.1.2020	5,0	-11,4	0,7	2,4	0,0	13,0	9,7

⁶ Inkl OA-fondet, 4,8 millioner kroner

Grense 1.1.2020 (10 %)	6,2	2,2	0,5	3,7	1,2	1,4	15,2
Avvik fra grenseverdi	-1,2	-13,6	0,2	-1,3	-1,2	11,6	-5,5
Avsetninger 1.1.2020 - etter omdisp	5,0	0,9	0,0	2,4	0,0	1,4	9,7

I neste omgang vil bibliotekdirektøren fordele midler «tilbake», til finansiering av planlagte tiltak som på denne måten mister nødvendig finansiering fra egen avdeling, slik at avdelingene settes i stand til å fortsatt ivareta sine forpliktelser.

Forpliktelser

Ved gjennomgangen av de øremerkede avsetningene fant bibliotekdirektøren, som nevnt ovenfor, at bindinger på 3,5 millioner kroner kan oppløses og midlene frigis, dvs omdisponeres til UB felles. De resterende øremerkede avsetningene, 11,8 millioner kroner jf tabell 3, fordeler seg slik på avdelingene:

Tabell 6 Avdelingsvis fordeling av øremerkede midler (ref tabell 3)							
<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>	Litteratur	UB felles	Stab	Publ	Saml	Result	Hele UB
Avsetninger 1.1.2020 etter omdisp	5,0	0,9	0,0	2,4	0,0	1,4	9,7
OA og rekruttering	4,8	0,0	0,0	2,2	0,0	1,4	8,4
Øvrige øremerkede avsetninger	0,2	0,7	0,0	0,3	-0,2	2,4	3,4
Sum øremerkede avsetninger	5,0	0,7	0,0	2,5	-0,2	3,8	11,8

Summen på 11,8 millioner kroner inkluderer 2,1 millioner kroner⁷ som ikke er forbundet med konkrete forpliktelser/planer. De kan fortsatt frigis.

Kostnader knyttet til øremerkede tiltak med helt konkrete forpliktelser som «forfaller» i 2020 utgjør 7,9 millioner kroner. Etter dekning av disse kostnadene gjenstår 1,8 millioner kroner i *samlede* avsetninger.

Ytterligere forpliktelser på 2,6 millioner kroner er knyttet til rekrutteringsstillingene, med 1,3 millioner kroner hvert av årene 2021 og 2022.

Tabelle 7 gir en oversikt over forpliktelsene:

Tabell 7 Forpliktelser							
<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>	Litteratur	UB felles	Stab	Publ	Saml	Result	Hele UB
2020							

⁷ buffer på 1,1 millioner kroner knyttet til sekretariat for Program for undervisningskvalitet og Meritteringsprosjektet (Result), 0,5 millioner kroner til investeringer i UB-bygget (UB felles), samt diverse mindre aktiviteter for til sammen 0,5 millioner kroner – i alt 2,1 millioner kroner

OA og rekrutteringsstill.	4,8	0,0	0,0	0,5	0,0	0,7	6,0
Øvrige forpliktelser	0,0	0,1	0,0	0,7	0,0	1,1	1,9
Sum 2020	4,8	0,1	0,0	1,2	0,0	1,8	7,9

2021 (rekrutteringsstill.)				0,9		0,4	1,3
2022 (rekrutteringsstill.)				1,1		0,2	1,3

Total sum	4,8	0,1	0,0	3,2	0,0	2,4	10,5
------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

Tiltakene som forpliktelsene er knyttet til, framgår av egen liste, se vedlegg 3.

Etter den omdisponering som forutsatt her, mangler Result dekning for tiltak tilsvarende 0,4 millioner kroner i 2020. (Forpliktet 1,8 millioner kroner iht tabell 7, avsetninger 1,4 millioner kroner iht tabell 5.) Disse må tilbakeføres/avsettes til aktuelt tiltak. De øvrige avdelingene kommer ikke opp i tilsvarende problem i 2020.

Budsjett 2020 – underskudd (jf BS 32/19, ePhorte 2019/868-4)

UBs driftsbudsjett for 2020 er vedtatt med et underskudd på 1,8 millioner kroner. Underskuddet er forutsatt dekket av avsetninger. Dette er fortsatt mulig, jf forrige avsnitt.

Bibliotekdirektøren har i ettertid godkjent at Result kan disponere ytterligere 1 million kroner av sine tidligere oppsparte midler til anskaffelse av ekstra filmproduksjonsutstyr samt en 4 måneders prosjektstilling⁸ i 2020.

UiTs litteraturbudsjett for 2020 er vedtatt med et underskudd på 3,5 millioner kroner. Dette underskuddet tilskrives i hovedsak en svært ugunstig valutasituasjon, som UB ikke har mulighet til å håndtere innenfor egne rammer. Det er inngått avtale med universitetsdirektøren om at UB, i sitt budsjettinnspill for 2021, skal be om dekning av disse ekstraordinære litteraturkostnadene.

Plan for (ytterligere) bruk av avsetninger – jf BS 3/19 (ePhorte 2018/1174-4)

Bibliotekstyret vedtok i fjor en omfattende tiltaksplan for å få benyttet UBs avsetninger.⁹ Målet var å komme under grensen på 7 % allerede pr 1.1.2020.

Planen hadde i utgangspunktet en ramme på 14,7 millioner kroner over tre år (2019-2021), inkludert forskuttering av tilsetting i stillinger etter pensjonering med 2,5 millioner kroner i ett år. I september 2019 ble planen revidert og rammen redusert til 13,7 millioner kroner.¹⁰ I ettertid er ytterligere et prosjekt skrinlagt/utsatt, noe som reduserer rammen til totalt 12,2 millioner kroner.

Som gjennomgangen ovenfor viser, finnes det knapt midler til å dekke kostnadene ved denne planen, som derfor må revideres.

⁸ Utvikling av kompetanseutviklingspakke for fagmiljøene i pedagogisk bruk av digitale verktøy

⁹ BS 3/19, ePhorte 2018/1174-4

¹⁰ BS 21/19, ePhorte 2018/1174-6

Flere av tiltakene viste seg å ikke kunne realiseres innen planlagt tidsramme pga manglende kapasitet på UiTs innkjøpsavdeling og bygg- og eiendomsavdeling (BEA). Pr april 2020 står således byggprosjekter¹¹ tilsvarende 3,3 millioner kroner på vent, mens anskaffelser for 1,1 millioner kroner er i prosess og blir effektivert i 2020. På de planlagte prosjektene gjestod en kostnad på 3,6 millioner kroner pr 1.1.2020 (herav 2,6 millioner kroner i 2020, resten i 2021). Pr 1.1.2020 gjestod dermed til sammen tiltak tilsvarende 8 millioner kroner.

Ad forpliktelser knyttet til planen:

Byggprosjektene (3,3 millioner kroner) må kunne legges inn i de midler som UDIR har omdisponert, slik at disse kan anses som finansiert. Igangsatte anskaffelser (1,1 millioner kroner) må gå sin gang. Videre er det tilsatt prosjektmedarbeidere med varighet ut 2020/2021 til en samlet kostnad av 2,7 millioner kroner, fordelt med 1,7 millioner kroner i 2020 og 1,0 millioner kroner i 2021. Til sammen gjestår dermed forpliktelser for til sammen 3,8 millioner kroner.

Det må vurderes om noen av de øvrige tiltakene hvor det ikke foreligger forpliktelser¹², må eller kan finansieres over ordinær drift, og om tiltak/engasjement må avsluttes tidligere enn planlagt.

Pr mars 2020 er status for denne planen slik:

Tabell 8 – Status Plan for bruk av avsetninger				
<i>(Alle tall i millioner kroner)</i>	Kostnad 2019	Kostnad 2020	Kostnad 2021	Kostnad totalt
Opprinnelig plan	10,7	3,2	0,8	14,7
Revidert plan	5,1	6,8	1,8	13,7
Oppdatert plan	5,1	6,1	1,0	12,2
Gjenstående tiltak	**	7,0	1,0	8,0
Forpliktet ^{*)}	**	2,8	1,0	3,8 ^{*)}

*) Byggprosj. utelatt, antas finansiert av UDIRs omdisponerte midler

UBs økonomi

UBs økonomi er svært anstrengt, som det framgår av tidligere saker om bemanning og budsjett. I hovedsak skyldes dette reduserte bevilgninger de siste årene. Det vil være nødvendig å redusere driften for å gå i balanse i kommende år. Å gå med overskudd vil kreve enda mer inngripende tiltak. Dette kommer bibliotekdirektøren tilbake til i sak om økonomi og bemanning som er varslet til høsten.

Et vesentlig forhold, og trolig det viktigste, som forklaring på Results overskudd, er at bemanningsplanen som ble vedtatt i 2015 var fastsatt slik at Result *ikke* skulle behøve eksterne inntekter for å gå i balanse på ordinær drift. I UBs samlede driftsbudsjett for de påfølgende årene er likevel slike inntekter medregnet. (Dette for å gjenspeile de faktiske forhold, dvs inngåtte avtaler.) Results budsjett har vært budsjettet i balanse i perioden, inkludert eksterne inntekter,

¹¹ Byggprosjektene bør kunne finansieres av BEA, via UDIRs omdisponerte midler, se også egen sak om innspill til budsjett 2021

¹² Utgjør til sammen 0,9 millioner kroner, når byggprosj. holdes utenom

men både høyere inntekter og lavere lønnskostnader enn budsjettert har resultert i årvisst overskudd på denne avdelinga.

Ulike måter å håndtere dette på er diskutert og vurdert, fra at alle Results avsetninger går inn i fellesskapet, til at de overhodet ikke røres. Den løsningen som synes mest rimelig, og som er anbefalt her, er at kravet om en maksimumsgrense for avsetninger videreføres ned på nivå 3 i organisasjonen. Grensen er for 2019 satt til 10 % av enhetens andel av bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet. Med den omdisponering som universitetsdirektøren foretok høsten 2019, utgjør UBs avsetninger pr 1.1.2020 bare 6,4 % av bevilgningen for 2019.

Oppsummering

UBs avsetninger er redusert til et minimum, og kan knapt dekke forpliktelsene. Kritisk gjennomgang av øremerkede avsetninger, kombinert med intern omdisponering av midler, løser det meste pr dags dato, men det må vurderes om planlagte tiltak og engasjement må avsluttes tidligere enn planlagt og framtidige driftskostnader må reduseres. Som tidligere varslet, kommer bibliotekdirektøren tilbake til dette i sak om økonomi og bemanning til høsten.

Johanne Raade
bibliotekdirektør
—
johanne.raade@uit.no
77 64 51 21

Marianne Foss
seniorrådgiver
—
marianne.foss@uit.no
77 64 57 21

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Det juridiske fakultet
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Universitetsbiblioteket
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Oppfølging omdisponering av avsetninger 2019 - Jurfak, IVT-fak, UMAK og UB

Det vises til styresak S 19/18 og S 26/18 hvor universitetsstyret har fastsatt nivå på utviklingen av UiTs avsetninger fra og med årsregnskapet 2019. Styresakene inkluderer også nivå og utvikling av avsetningene for fakultetene fra og med årsregnskapet 2019. UiTs avsetninger har også vært tema på dialogmøtene med fakultetene våren 2019, og i denne sammenheng ble det diskutert mulig omdisponering av avsetninger i løpet av 2019 med de små enhetene.

Denne dialogen ble fulgt opp med egne møter mellom universitetsledelsen og ledelsen ved Jurfak, UMAK, IVT-fak og UB i juni 2019, med mål om å diskutere løsninger for omdisponering i 2019. Omdisponering i 2019 følges opp med gjensidige forpliktelser overfor den enkelte enhet slik at enhetens planlagte faglige prioriteringer og tiltak som eventuelt berøres av avsetningene skal gjennomføres. Disse ble gjennomgått på møtene med hver enhet i juni 2019 og fremkommer i dette brevet. I tilfelle omdisponeringer som det er knyttet faglige bindinger til, og som enheten eventuelt ikke klarer å gjennomføre innenfor egne rammer som følge av omdisponeringen, så garanterer UiT for budsjettmidler slik at aktiviteten på sikt kan gjennomføres.

Konkrete tiltak som anses som bundet faglig aktivitet, er midler til rekrutteringsstillinger slik;

- Tildelte midler til stillinger fra UiTs felles pool for rekrutteringsstillinger hvor tilsetting og/eller gjennomføring er noe forsinket
- Utlyste og/eller tilsatte rekrutteringsstillinger hvor enheten har prioritert egne midler. Det er en forutsetning at tilsetting er gjort, evt. tilsettingsprosess er igangsatt i 2019

I tillegg til aktivitet knyttet til rekrutteringsstillinger, vil LARK ved UMAK anses som bundet faglig aktivitet og skal gjennomføres i tråd med plan.

Ut over tiltak som er nevnt over, har alle enhetene prioriterte tiltak i tilknytning til bygg og utstyrsinvesteringer, hvor flere tiltak allerede er meldt inn til innkjøpstjenesten og/eller BEA. Noen av disse vil også kunne anses som bundet aktivitet og vil være gjenstand for nærmere vurdering i dialog med universitetsdirektøren. Endelige beslutninger omkring disse vil tas når årsregnskap for 2019 er avlagt og universitetsdirektøren har fått oversikt over endelig avsetningsnivå og hvilke tiltak som faktisk er gjennomført inneværende år.

Avsetningsnivå i 2019 – omdisponering av midler

Universitetsdirektøren vil innen 1.10.2019 omdisponere midler fra de aktuelle enhetene innenfor en ramme på 110 mill kr. Dette betyr at hver enhet som minimum beholder 10 % av egne avsetninger med utgangspunkt i årsbevilgning for 2019 og avsetningsnivå per 31.12.2018, justert for utviklingen fram til nivå per 31.7.2019. Omdisponering for hver av enhetene fremkommer av tabellen under;

Avsetninger pr ÅR 2018 inkl avsetninger til rekrutteringsstillinger					Avsetninger pr 31.juli 2019		
Fak navn	Tot avsetninger	Avsetn til rekr.st	Tot i prosent	10% av tot avsetn	Avsetninger Status pr 31.7.2019	Omdisponeres	Gjenstående ift 10%
Det juridiske fakultet	19 643 756	7 077 559	24 %	8 181 763	22 340 100	12 000 000	10 340 100
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	76 863 103	21 122 577	43 %	17 676 443	82 094 000	62 000 000	20 094 000
UMAK	43 610 220	9 029 593	36 %	12 007 166	40 411 369	26 000 000	14 411 369
Universitetsbiblioteket i Tromsø	22 874 538	3 658 562	15 %	14 847 711	26 829 737	10 000 000	16 829 737
Totale avsetn UiT KD - BEV	448 135 168	184 583 188	14 %				
Omdisponering 2019 (pr sept):						110 000 000	

Utviklingen i avsetningsnivå vil følges opp særskilt i kommende regnskapsperioder. Hvis avsetningsnivå ligger under universitetsstyrets fastsatte nivå slik dette fremkommer i styresak S 26/18, og enheten ikke klarer å oppfylle faglige forpliktelser, tar enheten saken opp med universitetsdirektøren, fortrinnsvis gjennom innspill til årlig budsjettprosess.

Seksjon for økonomi og innkjøp (SØKI), vil snarest gjennomføre omdisponeringene i regnskapet.

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Saksbehandler:
eli.m.pedersen@uit.no
77 66 03 13

Fakulteter og enheter

Håndtering av avsetninger 2019 – årsregnskap 2019

Det vises til styresak S 19/18 og S 26/18 hvor universitetsstyret har fastsatt nivå på utviklingen av UiTs avsetninger fra og med årsregnskapet 2019. Styresakene inkluderer også nivå og utvikling av avsetningene for både institusjonen og fakultetene. Oppfølging av styrets vedtak vil bli iverksatt fra og med årsregnskap 2019, som blir avlagt 10.2.2020. I årsregnskapet vil nivå på institusjonens avsetninger fremgå, og nivå for den enkelte enhet vil beregnes på grunnlag av resultat pr 31.12.2019.

Styrets vedtak i sak 26/18 var:

1. *Institusjonens nivå på avsetninger på Kunnskapsdepartementets budsjettområde skal bygges ned over en 3-årsperiode, og skal innen 2021 ikke overstige 10% av KD-bevilgningen. For den enkelte fagenhet skal nivå ikke overstige 7 %.*
2. *Det omdisponeres midler fra alle fag- og administrative enheter som har avsetninger over fastsatte nivå slik:*
 - a. *Nivå som overstiger 10 % i avlagt årsregnskap 2019*
 - b. *Nivå som overstiger 7 % i avlagt årsregnskap 2020*
3. *Universitetsdirektøren gis fullmakt til realisering av planlagte og vedtatte investeringsprosjekter fra inneværende år. Disse finansieres over tid med omdisponerte midler og/eller fremtidige justeringer i basisbevilgningen til enhetene.*
4. *Universitetsdirektøren bes i samarbeid med fagenhetene, å iverksette arbeid som bidrar til realisering av faglige mål og økt resultatoppnåelse som bidrar til nedbygging av avsetninger på enhetene.*

Det ble gjennomført omdisponering av avsetninger for fire enheter i 2019 som per utgangen av september hadde nivå over 10 %. Disse enhetene vil også bli inkludert i arbeidet med avsetninger etter avlagt årsregnskap 2019, og følge samme prinsipper som øvrige enheter. Omdisponering vil bli gjort slik:

Nivå på enhetenes avsetninger blir beregnet i tråd med oppsett slik dette fremkommer i brev av 2.6.2019 til alle enheter (ePhorte 2018/994). Midlene vil omdisponeres til UiTs reserve. Oppfølging av UiTs avsetninger vil skje i forbindelse med tertial- og årsregnskap på grunnlag av fastsatte normer fra styret.

Omdisponering av avsetninger skal ikke bidra til redusert faglig aktivitet, og heller ikke at planlagte anskaffelser av prioritert utstyr til faglig virksomhet utgår. Alle anskaffelser som er påbegynt, og som ikke lar seg avlyse uten kostnader eller vesentlige ulemper, må gjennomføres som planlagt. I utgangspunktet må den enkelte enhet styre egen økonomi innenfor årets budsjetttramme, i tillegg til avsetninger innenfor de fastsatte rammene slik dette fremkommer i nevnte styresaker (10% / 7%).

I tilfelle omdisponeringer som det er knyttet faglige bindinger til, og som enheten eventuelt ikke klarer å gjennomføre ved omdisponering innenfor egne rammer, så må enheten fortrinnsvis benytte årlig budsjettprosess til innspill av særlige prioriteringer. Universitetsdirektøren vil i tillegg igangsette en prosess hvor målet er å disponere de omdisponerte avsetningene til prioritert faglig aktivitet. Dette vil omfatte faglig aktivitet, større innkjøp og rekrutteringsstillinger. Siden det ikke er mulig å ha full oversikt over all planlagt aktivitet som eventuelt blir berørt av omdisponeringene, vil en slik prosess kunne fange opp noen av bindingene som er knyttet til avsetningene. Det gis garanti for at høyt prioriterte tiltak skal gjennomføres. Enhetene bes også om å se egen økonomi i et lengre tidsperspektiv og hvor avsetningsnivået i perioder kan komme til å ligge under de fastsatte grensene på hhv 10 og 7%.

Avdeling for organisasjon og økonomi vil dokumentere regnskapsføring av den reelle omdisponeringen, og konsekvensene av omdisponeringen vil fremkomme i enhetenes 2020-regnskap. Det vil bli tatt initiativ overfor enhetene med dialog om praktiske løsninger for regnskapsmessig og budsjettmessig håndtering i enhetens regnskaper.

Kopi av brev som ble sendt ut til de fire enhetene i forbindelse med omdisponering av avsetninger i 2019, følger som lenke i journalposten til dette brevet.

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

—

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Saksbehandler:
eli.m.pedersen@uit.no
77 66 03 13

Avd	Tiltak	Sum (mill. kr)	Kommentar
Litteratur	OA-fondet	4,8	Forbrukes i 2020
	Litteraturmidler	0,2	
UB felles	Velferdsmidler	0,1	
	Småforsk	0,1	Forbrukes i 2020
	Investeringer UB-bygget	0,5	
Stab	-	0	
Publ	Dataverse.no	0,2	Forbrukes i 2020
	European Dataverse workshop	0,2	Gjennomført jan 2020
	Muninkonf	0,2	Forbrukes i 2020
	Digitalisering Quigstads brev	0,1	Forbrukes i 2020
	Prosjektstillinger iht plan 2019 for bruk av avsetninger	-0,4	Gjøres opp i 2020, mot UB felles
	Stipendiater (rekruttering)	2,2	Reduseres med 0,5 (netto) ila 2020
Saml	Prosjektstillinger iht plan 2019 for bruk av avsetninger	-0,2	Gjøres opp i 2020, mot UB felles
Result	Investeringer ¹	0,8	Anskaffelser pågår
	Undervisningskval. 0,5, meritteringsprosj. 0,6	1,1	Buffer sekretariat
	Arctic MOOC	0,2	Forbrukes. Prosjektet avsluttes ila 2020
	Annuum	0,3	0,1 forbrukes ila 2020
	Stipendiater (rekruttering)	1,4	Reduseres med 0,7 (netto) ila 2020

¹ Iht plan av 2019 for bruk av avsetninger

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
29.04.2020

Sak:
14/20

Regnskap per 31. mars 2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskap per 31. mars 2020 til orientering

Vedlegg:

Avdelingsvise regnskap pr 31. mars 2020

Tidligere vedtak i saken:

BS 32/19 Budsjett 2020 – UB (ePhorte 2019/868)

Innledning

I forrige bibliotekstyremøte ble det fremmet ønske om at også de avdelingsvise regnskapene skulle presenteres for bibliotekstyret. Denne rapporten har med avdelingsregnskapene som vedlegg.

Et generelt trekk ved regnskapene er at lønnskostnadene gjennomgående er lavere enn budsjettert for perioden. Dette er ikke uttrykk for lavere lønnskostnader totalt sett, det skyldes regnskapstekniske forhold knyttet til ferieregnskapet, og vil jevnes ut i løpet av året.

Lønn og drift

Avvik fra vedtatt årsbudsjett (BS 32/19)

Kolonnen *Årsbudsjett* i tabell 1 gjengir det budsjettet som er registrert i regnskapssystemet. Det registrerte budsjettet er justert i forhold til budsjettet som bibliotekstyret vedtok i november, både på inntekts- og utgiftssida. Resultatet er i samsvar med vedtatt årsbudsjett.

Bevilgningen for 2020 er 94,6 millioner kroner. Dette er 3,4 millioner kroner høyere enn forutsatt i budsjettet som bibliotekstyret vedtok i november.

Økningen skyldes feil¹ i internhusleieberegningen, som nå er opprettet. Ved korrigeringen ble UB tilført 1,4 millioner ekstra for 2020. I tillegg er Bibsys-avgiften på 2,4 millioner kroner flyttet fra litteratur til drift, og budsjettet regulert tilsvarende. For øvrig er det mindre justeringer.

Tabell 1 viser budsjett og regnskap for lønn og drift² per 31.03.2020 på overordnet nivå
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 1 Lønns- og driftsbudsjett hele UB per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik³ (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.⁴
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-24 123	-24 125	-2	0 %	-94 613
Andre inntekter	-1 803	-2 298	-495	22 %	-8 878
Sum driftsinntekter	-25 926	- 26 423	-497	2 %	-103 491
Driftsutgifter					
Lønns- og driftskostnader	18 353	19 953	1 600	8 %	74 271
Internhusleie	7 868	7 868	0	0 %	31 020
Sum driftsutgifter	26 221	27 821	1 600	6 %	105 291
Resultat	295	1 398	-1 103	79 %	1 800

Inntekter

Basisbevilgningen pr mars er i henhold til budsjett.

Andre inntekter avviker med 495 tusen kroner, og skyldes i hovedsak at forventede inntekter knyttet til Result er budsjettet jevnt utover hele året, mens de i praksis kommer ujevnt.

Utgifter

Internhusleien er i henhold til budsjett. Avviket på lønns- og driftsutgifter er i hovedsak knyttet til periodiseringer i regnskapet. I tillegg er det i første kvartal noe mindre forbruk knyttet til driftsutgifter. Det forventes at dette jevner seg ut i løpet av året.

Resultat

Både inntekter og utgifter er lavere enn budsjettet for perioden. Det meste av avviket skyldes periodiseringer i regnskapet, som vil utlignes i løpet av året.

Litteratur

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for Litteratur per 31.03.2020
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

¹ Jf bibliotekdirektørens kommentar om dette i samband med regnskapene i fjor

² Utenom litteratur og øremerkede tiltak

³ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

⁴ Registrert årsbudsjett, noe justert i forhold til vedtatt budsjett i BS

Tabell 2 Litteratur per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik⁵ (bud- regn)	Avvik i %	Årsbud. BS 11/19	Regulert årsbud.
Driftsinntekter						
Sum basisbevilgning	-3 117	-3 117	0	0 %	-53 800	-51 440
UNN litteratur	-3 500	-3 500	0	0 %	-3 500	-3 500
Sum driftsinntekter	-16 617	-16 617	0	0 %	-57 300	-54 940
Driftsutgifter						
Kopier	18	10	-8	-80 %	2 400	40
APC	553	946	393	42 %	4 100	3 790
Kollektivt finansierte tiltak	83	75	-8	-10 %		300
Brukerstyrte kjøp	216	349	133	38 %	1 400	1 400
Bøker i abonnement	249	324	75	23 %	5 100	1 300
Enkelttitler/pakker	879	852	-27	-3 %		3 410
Konsortieavtalene (UNIT)	5 849	6 424	575	9 %	25 700	25 700
Tidsskrifter og databaser	6 778	5 625	-1 154	-20 %	22 100	22 500
Sum driftsutgifter	14 625	14 605	-20	0 %	60 800	58 440
Resultat	-1 992	-2 012	-20	1 %	3 500	3 500

Inntekter knyttet til litteratur er i henhold til budsjett. Årsbudsjettet er regulert, og avviket skyldes at dekning for Bibsysavgiften er flyttet til driftsbudsjettet. Utgiftene til Bibsys var tidligere budsjettetert under «spesielle formål». Nå er det bare utgifter til kopier som er igjen under spesielle formål, og navnet er endret til «kopier».

Utgiftene er per mars godt i samsvar med budsjettet.

Regnskapet pr mars er imidlertid noe misvisende, da regninger fra UBs store leverandør Ebsco er ført uten mva. Dette vil bli rettet opp, men det betyr forskyvning i kostnadene.

Bibliotekdirektøren frykter at utgiftene på årsbasis vil bli enda større enn det som er budsjettetert, til tross for at svak valuta allerede var tatt hensyn til i budsjettet. Valutasituasjonen er ytterligere forverret siden budsjettet ble lagt.

Så tidlig på året hefter det imidlertid stor usikkerhet knyttet til dette. Bibliotekdirektøren følger situasjonen nøye.

Johanne Raade

⁵ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettetert, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettetert

bibliotekdirektør

–

johanne.raade@uit.no

77 64 51 21

Marianne Foss

seniorrådgiver

–

marianne.foss@uit.no

77 64 57 21

Saksbehandler:

Kjersti Kroken Hermansen

seniorkonsulent

–

kjersti.hermansen@uit.no

77 64 41 38

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Avdelingsvise regnskap pr 31. mars 2020

UB felles (tabell 1)

UB felles omfatter alle inntekter og utgifter på overordnet nivå, herunder UBs andel av sentralt dekningsbidrag, utgifter i forbindelse med bibliotekstyret, ulike systemkostnader og internhusleie.

Inntekter

Avviket knyttet til basisbevilgningen skyldes at budsjettering av rekrutteringsmidler avviker noe i forhold til det som er regnskapsført. Dette vil jevne seg ut i løpet av året. Andre inntekter under UB felles gjelder dekningsbidraget.

Utgifter

Avvik knyttet til lønns- og driftskostnader skyldes at systemutgifter er budsjettert inn jevnt utover året, mens flere fakturaer ikke er mottatt per mars.

Tabell 1 viser budsjett og regnskap for UB felles per 31.03.2020
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 1 UB felles per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik¹ (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-7 694	-7 771	-77	1 %	-29 196
Andre inntekter	-1 561	-1 561	0	0 %	-5 931
Sum driftsinntekter	-9 255	- 9 332	-77	1 %	-35 127
Driftsutgifter					
Lønns- og driftskostnader	977	1 089	112	10 %	4 107
Internhusleie	7 868	7 868	0	0 %	31 020
Sum driftsutgifter	8 845	8 957	112	1 %	35 127
Resultat	-410	-375	35	-9 %	0

¹ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettert, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettert

Ledelse og stab (tabell 2)

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for Ledelse og stab per 31.03.2020
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 2 Ledelse og stab per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik² (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-1 199	-1 199	0	0 %	-4 794
Andre inntekter	-29	-29	0	0 %	-117
Sum driftsinntekter	-1 228	-1 228	0	0 %	-4 911
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	1 176	1 281	105	8 %	4 770
Driftskostnader	30	52	22	42 %	209
Sum driftsutgifter	1 206	1 333	127	10 %	4 979
Resultat	-22	105	127	120 %	68

Inntekter er i henhold til budsjett.

Avviket knyttet til lønn er av teknisk art og har ikke betydning for årsresultatet. Driftskostnadene per mars er noe lavere enn budsjettet, men forventes å jevne seg ut i løpet av året (litt avhengig av Corona-situasjonen).

Resultatet viser noe avvik i forhold til budsjett, omen dette knytter seg til periodiseringer i forbindelse med lønn og har ikke betydning for årsresultatet.

² Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

Avdeling for publikumstjenester (tabell 3)

Tabell 3 viser budsjett og regnskap for Publikumstjenester per 31.03.2020
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 3 Publikumstjenester per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik³ (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-9 071	-9 071	0	0 %	-36 281
Andre inntekter	-153	-153	0	0 %	-613
Sum driftsinntekter	-9 224	-9 224	0	0 %	-36 894
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	9 246	9 804	558	6 %	36 450
Driftskostnader	336	492	156	32 %	1 967
Sum driftsutgifter	9 582	10 296	714	7 %	38 417
Resultat	358	1 072	714	67 %	1 523

Basisbevilgningen og andre inntekter er i henhold til budsjett.

Avviket knyttet til lønn er av teknisk art og har ikke betydning for årsresultatet. Driftskostnadene per mars er noe lavere enn budsjettet, men forventes å jevne seg ut i løpet av året (litt avhengig av Corona-situasjonen).

Resultatet viser noe avvik i forhold til budsjett, omen dette knytter seg til periodiseringer i forbindelse med lønn og har ikke betydning for årsresultatet.

³ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

Avdeling for samlinger (tabell 4)

Tabell 4 viser budsjett og regnskap for Samlinger per 31.03.2020

Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 4 Samlinger per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik⁴ (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-3 035	-3 035	0	0 %	-12 138
Andre inntekter	-54	-54	0	0 %	-217
Sum driftsinntekter	-3 089	-3 089	0	0 %	-12 355
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	3 373	3 595	222	6 %	13 778
Driftskostnader	176	182	6	3 %	728
Sum driftsutgifter	3 549	3 777	228	6 %	14 506
Resultat	460	688	228	33 %	2 151

Basisbevilgningen og andre inntekter er i henhold til budsjett.

Avviket knyttet til lønn er av teknisk art og har ikke betydning for årsresultatet. Driftskostnadene per mars er noe lavere enn budsjettet, men forventes å jevne seg ut i løpet av året (litt avhengig av Corona-situasjonen).

⁴ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

Result (tabell 5)

Tabell 5 viser budsjett og regnskap for Result per 31.03.2020
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 5 Result per 31.03.2020 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 31.03.	Budsjett per 31.03.	Avvik⁵ (bud-regn)	Avvik i %	Årsbud.
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-3 126	-3 051	75	-2 %	-12 204
Andre inntekter	-5	-500	-495	99 %	-2 000
Sum driftsinntekter	-3 131	-3 551	-420	12 %	-14 204
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	2 867	3 261	394	12 %	11 619
Driftskostnader	171	196	25	13 %	643
Sum driftsutgifter	3 038	3 457	419	12 %	12 262
Resultat	-93	-94	-1	1 %	-1 942

Avviket i basisbevilgningen på 75 tusen kroner er av regnskapsteknisk art. Andre inntekter avviker fordi inntektene er budsjettert jevnt utover året, men i praksis kommer disse ujevnt.

Avviket knyttet til lønn er av teknisk art og har ikke betydning for årsresultatet. Driftskostnadene per mars er noe lavere enn budsjettert, men forventes å jevne seg ut i løpet av året (litt avhengig av Corona-situasjonen).

Resultatet viser overskudd på 93 tusen kroner, godt i samsvar med budsjett.

⁵ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettert, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettert