

## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Digitalt møte i Teams  
Møtedato: 30.04.2020  
Tidspunkt: 11:00

Eventuelt forfall må meldes snarest til Maria Nyang-Jørgensen på e-post [maria.nyang-jorgensen@uit.no](mailto:maria.nyang-jorgensen@uit.no). Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

## Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>  | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|--|---------------|------------------|
| FS 7/20       | Referat fra fakultetsstyremøte 06.02.2020  |               | 2020/474         |
| FS 8/20       | Ansettelse i stilling som instituttleder ved Handelshøgskolen  | X             | 2019/5841        |
| FS 9/20       | Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2019 - oppfølging ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) |               | 2020/1842        |
| FS 10/20      | Kvalitetsmelding 2019  |               | 2020/68          |
| FS 11/20      | Forslag til prosess for høring om styring og ledelse av UiT  |               | 2020/1853        |
| FS 12/20      | Nye studieprogram og tiltak 2020   |               | 2020/1836        |
| FS 13/20      | Regnskap 2019 for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  |               | 2018/1909        |
| FS 14/20      | Innspill innenfor ramme og til strategisk fond for 2021  |               | 2019/4721        |
| OS 6/20       | Oppfølging av årsplan og budsjett per mars 2020  |               | 2019/1776        |
| OS 7/20       | Orientering til Fakultetsstyret om håndtering av Covid 19/Koronavirus  |               | 2020/1784        |
| OS 8/20       | Rapport vitenskapelig publisering BFE 2019   |               | 2020/1795        |
| OS 9/20       | Tildeling av BFEs priser for 2019  | X             | 2020/1834        |
| OS 10/20      | Orientering om studentrekruttering og søkertall 2020   |               | 2020/1801        |
| OS 11/20      | Faglig fremlegg: Utvikling av tre nettbaserte emner ved HHT: våre erfaringer og tanker om framtiden                                  |               |                  |
| FS 15/20      | Eventuelt  |               |                  |
| OS 12/20      | Referatsaker   |               | 2020/474         |
| FS 16/20      | Styrets egen tid   |               |                  |

## Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Norges fiskerihøgskole – Styrerommet A-124  
Møtedato: 06. februar 2020  
Tidspunkt: 09:00 13:00

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                     |           |                            |
|---------------------|-----------|----------------------------|
| Navn                | Funksjon  | Representerer              |
| Zigmas Kniuksta     | Medlem    | Studentrepresentant        |
| Elisabeth Hansen    | Medlem    | Midl. vit. ansatt          |
| Hans Olav Karde     | Leder     | Ekstern representant       |
| Lisbeth Berg-Hansen | Nestleder | Ekstern representant       |
| Rolf Anker Ims      | Medlem    | Fast vitenskapelig ansatte |
| Jorunn Jørgensen    | Medlem    | Fast vitenskapelig ansatte |
| Ingrid Hovda Lien   | Medlem    | Tekn.-adm. ansatte         |

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

|                           |          |                     |
|---------------------------|----------|---------------------|
| Navn                      | Funksjon | Representerer       |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant |

### Følgende varamedlemmer møtte:

|                          |                |                             |
|--------------------------|----------------|-----------------------------|
| Navn                     | Møtte for      | Representerer               |
| Kjersti Karijord Smørvik | Kåre Skallerud | Fast. Vitenskapelig ansatte |

### Fra administrasjonen møtte:

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Navn               | Stilling          |
| Kathrine Tveiterås | Dekan             |
| Terje Aspen        | Fakultetsdirektør |

## Merknader

Førsteamanuensis Roger Larsen stilte fra kl1045 for å presentere to søknadsinitiativ til Senter for fremragende innovasjon.

## Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>   | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|---|---------------|------------------|
| FS 1/20       | Referat fra fakultetsstyremøtet 28.11.19  |               | 2020/474         |
| FS 2/20       | Endelig budsjettfordeling 2020 for BFE  |               | 2019/1776        |
| FS 3/20       | Årsplan 2020  |               | 2019/1776        |
| FS 4/20       | Revidering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell   |               | 2019/2709        |
| FS 5/20       | Styrets egen tid  |               |                  |
| FS 6/20       | Eventuelt   |               |                  |
| OS 1/20       | Statusrapport til Fakultetsstyret   |               | 2018/1909        |
| OS 2/20       | Studiebarometeret 2019 - resultat   |               | 2020/491         |
| OS 3/20       | Faglig innlegg: Førsteamanuensis Roger Larsen orienterer om to søknadsinitiativ knyttet til forskningsrådets ordning Senter for fremragende innovasjon(SFI). SFI Bioplastic (ledet av UiT) og SFI Harvest (UiT deltar, ledet av Sintef) |               |                  |
| OS 4/20       | Egenevaluering av arbeidet i Fakultetsstyret  |               | 2020/567         |
| OS 5/20       | Referatsaker til fakultetsstyremøtet 06.02.20   |               | 2020/474         |

## **FS 1/20 Referat fra fakultetsstyremøtet 28.11.19**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

#### **Vedtak**

Fakultetsstyret vedtar referat fra møtet 28. november 2019

## **FS 2/20 Endelig budsjettfordeling 2020 for BFE**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

#### **Vedtak**

1. Fakultetsstyret opprettholder sitt vedtak i sak 40/19 om budsjett for 2020, med et merforbruk på 12,924 mill. Budsjetterte avsetninger etter siste prognose vil utgjøre 26,670 mill.
2. Budsjett for fartøydriften videreføres tilsvarende med et merforbruk på 24,905 mill. Budsjetterte avsetninger for fartøydriften utgjør etter dette -14,637 mill. ved årets slutt.
3. Styret tar økonomisk status for fakultetet til orientering.

## **FS 3/20 Årsplan 2020**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

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

*Fakultetsstyret vedtar årsplanen for 2020 slik den fremkommer av vedlegg 1*

#### **Fra styrebehandlingen:**

På bakgrunn av tilbakemeldinger knyttet til blant annet Studiebarometeret, ba Fakultetsstyret om at det ble innarbeidet et eget punkt om samarbeid med arbeids-, og næringslivet i årsplanen

#### **Vedtak**

1. Fakultetsstyret vedtar årsplanen for 2020 slik den fremkommer av vedlegg 1
2. Administrasjon bes om å innarbeide tiltak som styrker samarbeid med arbeids-, og næringsliv både gjennom utdanning, forskning og innovasjon

## **FS 4/20 Revidering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell**

### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

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

1. *Den interne budsjettfordelingsmodellen til instituttene endres slik:*

- a. *Alle resultatindikatoren i universitetets fordelingsmodell videreføres likt til instituttene ved BFE med en sats på 17 %. Satsen kan justeres dersom den økonomiske situasjonen tilsier det.*
  - b. *Instituttene gis en tilsvarende andel av netto dekningsbidragsinntekter fra eksterntfinansiert virksomhet.*
2. *Endringene i modellen gjøres gjeldende fra og med budsjettåret 2021.*
3. *Dekanen gis fullmakt til å fastsette en hensiktsmessig fordeling av inntekter og kostnader mellom fakultets- og instituttnivå.*

#### **Fra behandlingen:**

Representanten Jørgensen foreslo et nytt pkt.3:

*Institutt som er ansvarlige for kurs hvor det påløper store utgifter til studieplanfestede ekskursjoner eller hvor det inngår praksis for å oppnå definert læringsutbytte, gis øremerkede bevilgninger fra fakultetet til dette.*

Styreleder foreslo å utsette saken til neste møte og hvor fordeling av inntekter og kostnader mellom fakultet-, og instituttnivå ble gjennomgått eller avklart på forhånd

#### **Vedtak**

Saken utsettes til neste møte

#### **FS 5/20 Styrets egen tid**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

Ingen spesielle saker

#### **FS 6/20 Eventuelt**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

Ingen saker til eventuelt

#### **OS 1/20 Statusrapport til Fakultetsstyret 2018/1909**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

#### **Vedtak**

Fakultetsstyret tar statusrapporten til orientering

#### **OS 2/20 Studiebarometeret 2019 - resultat 2020/491**

#### **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020**

#### **Vedtak**

Styret tar studiebarometeret til orientering, og ber administrasjon om å etablere konkrete tiltak knyttet til samarbeid med arbeids-, og næringsliv

**OS 3/20 Faglig innlegg:**

Førsteamanuensis Roger Larsen orienterer om to søknadsinitiativ knyttet til forskningsrådets ordning Senter for fremragende innovasjon (SFI). SFI Bioplastic (ledet av UiT) og SFI Harvest (UiT deltar, og ledet av Sintef)

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020****Vedtak**

Fakultetsstyret takker Roger Larsen for interessante og relevante innlegg om søknadsinitiativ knyttet til Senter for fremragende innovasjon

**OS 4/20 Evaluering av fakultetsstyret 2020/567****Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020****Vedtak**

Fakultetsstyret tar egevalueringen til orientering. Fakultetsstyret savner mer overordnede diskusjoner for også kunne ta stilling til retning, sammensetning og dimensjonering av fagmiljøene, og ber administrasjonen følge dette opp

**OS 5/20 Referatsaker til fakultetsstyremøtet 06.02.20 2020/474****Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 06.02.2020****Vedtak**

Fakultetsstyret tar referatsakene til orientering



**Vil du jobbe ved verdens nordligste universitet?**

## **Instituttleder ved Handelshøgskolen ved UiT, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**

### **Handelshøgskolen ved UiT**

Ved [Handelshøgskolen](#), [Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi](#) (BFE) er det ledig åremålsstilling som instituttleder. Arbeidssted er fortrinnsvis campus Tromsø, men en av Handelshøgskolens øvrige campuser kan også vurderes.

BFE-fakultetet har en tverrfaglig forsknings-, og undervisningsprofil. Ved fakultet er det tre institutter med totalt 3000 studenter og ca. 480 årsverk. Fakultetets primære oppgaver er forskning, undervisning, formidling og innovasjon. Vi har et bredt forskningssamarbeid med en rekke forskningsmiljøer lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Handelshøgskolen er lokalisert på fire campus i Tromsø, Alta, Harstad og Narvik, og har om lag 2400 studenter og 115 årsverk. Ved Handelshøgskolen er utdanning og forskning integrert for å skape et dynamisk kunnskapsmiljø for studenter og ansatte. Koblingen mellom FoU, studenter og arbeidsliv er sentral.

Handelshøgskolen er ansvarlig for bachelor og master i økonomi og administrasjon, bachelor og master i samfunnsøkonomi, bachelor og master i ledelse, innovasjon og marked, samt erfaringsbaserte mastre i ledelse og MBA og hel- og halvårsheter som retter seg mot etter- og videreutdanningsmarkedet (både nettbaserte og campusbaserte studieenheter). HHT tilbyr PhD-program i samfunnsvitenskap.

Vitenskapelig ansatte ved Handelshøgskolen er organisert i fem undervisnings- og utviklingsteam: Bedriftsøkonomi, Samfunnsøkonomi, Ledelse og innovasjon, Markedsføring og strategi og Metode samt fem forskningsgrupper: Emerging market group, Strategi, styring og ledelse, Centre for economic research, Entrepreneurship, innovation and sustainability og Experiential Marketing, management and innovation.

### **Du får jobbe med**

- Lede og utvikle faglig og administrativ virksomhet på instituttet, herunder resultatansvar.
- Videreutvikle Handelshøgskolen som én felles enhet på tvers av geografiske campus.
- Delta i institusjonens strategiske arbeid, og sørge for at enheten har oppdaterte handlingsplaner som følges opp med fokus på kvalitet og god balanse mellom utdanning, forskning, formidling og nyskaping.
- Bidra til å skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt arbeidsmiljø med kvalitet i undervisning og forskning.
- Lede medvirkningsbaserte prosesser, herunder også sikre at ansatte blir hørt og at organisasjonens medbestemmelse blir fulgt opp.
- Representere institusjonen og fremme internt og eksternt samarbeid.
- Sikre at instituttet følger gode HMS-rutiner og personal-, og studentoppfølging, samt legge til rette for studentenes læringsmiljø.
- Sørge for god administrativ støtte.
- Sørge for at internkontroll og økonomistyring skjer i henhold til regelverk og rutiner.

Instituttet har en administrativ stab på 16 årsverk ledet av kontorsjefen, og hvert campus har en assisterende instituttleder. Instituttleder rapporterer til dekan og inngår i fakultetets lederteam.

Vi søker en handlekraftig og inkluderende instituttleder med interesse for å lede og forvalte et faglig aktivt institutt, og som gjennom sitt virke vil legge til rette for forskning, utdanning og formidling av høy kvalitet.

### **Kvalifikasjonskrav**

Kvalifikasjonskrav:

- Dokumenterte lederegenskaper, herunder motiverende og inkluderende lederstil overfor ansatte og studenter.
- Gode kommunikasjonsevner, flink til å bygge nettverk og skape tillit, samt forståelse for ledelse av kunnskapsarbeidere i en kontekst med akademisk frihet.
- Evne til å sette mål og arbeide strategisk for å nå disse.
- Gjerne ha erfaring fra ledelse ved universitet, høgskole eller forskningsinstitusjon. Kjennskap til utdanningsfeltet på universitetsnivå er en fordel.
- Dokumentert vitenskapelig kompetanse minimum på førstestillingsnivå og helst innenfor et av instituttets fagfelt.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne i norsk eller annet skandinavisk språk, i tillegg til engelsk.

Personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt. Instituttleder tilsettes på åremål for fire år, og kan tilsettes for nye perioder, totalt 3 (12 år).



Søkere som har fast stilling ved UiT gis rett til 12 md FoU-termin etter endt åremålsperiode som instituttleder. Øvrige betingelser fastsettes etter individuell avtale ved Fakultetet.

## Vi kan tilby

- Et godt arbeidsmiljø med dedikerte kollegaer
- Fleksibel arbeidstid
- Trening i arbeidstiden
- Gode pensjons- og velferdsordninger

Lønn etter statens regulativ kode 1475 Instituttleder. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse.

## Søknad

Søknad sendes elektronisk via [www.jobbnorge.no](http://www.jobbnorge.no).

Bedømmelse forutsetter at søknadsdokumenter (nevnt under) er vedlagt i Jobbnorge innen søknadsfristens utløp. Dokumenter som skal vurderes må være sertifisert og oversatt til skandinavisk eller engelsk.

Vedlegg til søknadsbrev:

- CV (fullstendig oversikt over utdanning, praksis og faglig arbeid)
- vitnemål og attester
- 2-3 referanser med kontaklinformasjon

Søkere som blir innkalt til intervju må ta med originale vitnemål og attester.

## Kontaktinformasjon

For nærmere opplysninger om stillingen kan du kontakte: Dekan Kathrine Tveiterås, tlf. 77 64 60 01, epost: [kathrine.tveiteras@uit.no](mailto:kathrine.tveiteras@uit.no) eller Fakultetsdirektør Terje Aspen, tlf. 77 64 60 03, epost: [terje.aspen@uit.no](mailto:terje.aspen@uit.no).

## Generelt

UiT Norges arktiske universitet legger vekt på mangfold, og oppfordrer alle kvalifiserte søkere til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne og nasjonal eller etnisk bakgrunn. Universitetet er IA-virksomhet og legger vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene for tilsatte med redusert funksjonsevne.

Forespørsler om hvordan arbeidsmiljøet er tilrettelagt, herunder arbeidsstedets fysiske beskaffenhet, helsetjeneste, muligheter for fleksitid, deltid o.l. kan rettes til telefonreferansen.

Personopplysninger som avgis i søknad og CV til stillinger behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger; Personopplysningsloven. I henhold til offentlighetsloven §25, 2. ledd kan søker be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista. Universitetet kan likevel beslutte at navnet på kandidaten skal offentliggjøres. Søker vil i forkant av eventuell offentliggjøring bli varslet.

Les mer på våre [nettsider](#).

Velkommen som søker.

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

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

Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) består av Institutt for arktisk og marin biologi, Norges Fiskerihøgskole og Handelshøgskolen. Prioriterte forskningsfelt er akvatiske og terrestriske økosystemer, klima, fisk og dyrs tilpasning til livet i Arktis, marin bioteknologi/bioprospektering, akvakultur/fiskehelse, marine næringsmidler, bedrifts- og næringsøkonomi, ressurs- og miljøøkonomi, markedsforskning og ressursforvaltning. Fakultetets tverrfaglige profil gir god anledning til å utvikle forskningsprosjekter der flere faggrupper samarbeider.

Jobbnorge-ID: 179860, Søknadsfrist: 31.01.2020, Kundens referanse: 2019/5841

**Fra:** [Kathrine Tveiterås](#)  
**Til:** [Margrethe Grundstad Olsen](#); [Terje M Aspen](#)  
**Emne:** RE: Saksfremlegg - Ansettelse i stilling som instituttleder ved HHT  
**Dato:** tirsdag 21. april 2020 09:37:50  
**Vedlegg:** [image001.png](#)

---

Den ser fint ut, Margrethe! Beklager at du ikke har fått svar

---

**From:** Margrethe Grundstad Olsen <margrethe.grundstad@uit.no>  
**Sent:** tirsdag 21. april 2020 09:04  
**To:** Terje M Aspen <terje.aspen@uit.no>; Kathrine Tveiterås <kathrine.tveiteras@uit.no>  
**Subject:** FW: Saksfremlegg - Ansettelse i stilling som instituttleder ved HHT

Hei,

Har dere hatt mulighet til å se på saksfremlegget? Saken må ferdigstilles slik at den er klar til utsending en uke før styremøtet.

Vennlig hilsen

Margrethe

---

**From:** Margrethe Grundstad Olsen  
**Sent:** onsdag 15. april 2020 12:19  
**To:** Terje M Aspen <[terje.aspen@uit.no](mailto:terje.aspen@uit.no)>; Kathrine Tveiterås <[kathrine.tveiteras@uit.no](mailto:kathrine.tveiteras@uit.no)>  
**Subject:** Saksfremlegg - Ansettelse i stilling som instituttleder ved HHT

Hei,

Ber om godkjenning av vedlagt saksfremlegg til styret for ansettelse av instituttleder ved HHT.

Vennlig hilsen



**Margrethe G. Olsen**  
*Rådgiver*

Tlf: +47 76 96 6154  
[margrethe.grundstad@uit.no](mailto:margrethe.grundstad@uit.no)

Seksjon for rekruttering  
UiT Norges arktiske universitet

---

## SAKSFRAMLEGG

---

|   |            |      |
|---|------------|------|
| Til:  | Møtedato:  | Sak: |
| Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 30.04.2020 | 9/20 |

---

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT 2019 - oppfølging ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)

**Innstilling til vedtak:**

*Den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 tas til etterretning og BFEs handlingsplan og årshjul for HMS og beredskap 2020 godkjennes. Fakultetet vil fortsette å ha fokus på et godt arbeidsmiljø, herunder drive holdningsskapende arbeid og sette inn tiltak der det er påkrevd.*

**Bakgrunn:**

Arbeidsmiljøutvalget behandlet årsrapporten i møtet 22. januar 2020 og Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 5. februar 2020. På bakgrunn av gjennomgangen har styret besluttet at følgende områder skal vies spesiell oppmerksomhet ved UiT i 2020:

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

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

Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT, BFEs handlingsplan for HMS og beredskap 2020 og Årshjul for HMS og beredskap ved BFE følger vedlagt.

BFEs handlingsplan for HMS og beredskap 2020 er i samsvar med tiltak i årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

Terje Aspen  
fakultetsdirektør

—

*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 risikofylt 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/m<sup>2</sup>/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 CO<sub>2</sub>-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 omorganiseringssprosess 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

Side 18 av 27

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 tilbakemelder 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



## Handlingsplan for HMS og beredskap – BFE 2020

| Tiltak                         | Kommentar  | Ansvarlig  | Frist | Utført |
|--------------------------------|--|--|-------|--------|
| <b>Generelt</b>                |  |  |       |        |
| Team HMS på tvers av UiT       | <p>Tema tverrfaglig samarbeid – prioritert rekkefølge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ROS-analyser: innkjøpsflyt kjemikalier - prosess - verdistrømsanalyse – livsløp <ul style="list-style-type: none"> <li>livsløpansvarlig farlig stoff lagret på rom ved UiT</li> <li>funksjonsbeskrivelse romansvarlig?</li> </ul> </li> <li>Eksponeringsregister (DFØ har spurt etter krav i forbindelse med BOTT-arbeidet)- målrettet helsekontroll – arbeidet pågår SPOR, NT og BFE – diskuteres i teamet – etablere felles praksis. 04.12.2019 Arbeidet er påbegynt.</li> </ul> <p>Lavere prioritet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informasjon i HR-portalen</li> <li>Årsrapportering om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap <ul style="list-style-type: none"> <li>Omprioritert 25.09.2019 Systematikk for årsrapportering tas i løpet av oktober. 30.10.2019 Arbeidet startet opp. Samarbeid mellom SPOR, BFE, Helsefak og HSL-fak. Ok!</li> </ul> </li> </ul> <p>Vi har både tørre og våte fakultet med i Teamet. Felles for alle kan være tema risikovurderinger, eks. reiser, studenter i praksis, ekskursjoner, faste turer/sosiale aktiviteter gjennom jobben/studiestedet for ansatte og studenter (eks. tur til Levi, akedag), sannsynlighet for gjennomføring av møter/arrangementer, beredskapstiltak og opplæring.</p> | <p>Dette arbeidet ledes av SPOR HMS rådgiver BFE deltar i teamet</p> |       |        |
| Team beredskap på tvers av UiT | <p>Tema tverrfaglig samarbeid – prioritert rekkefølge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Brukeransvar beredskapsområdet <ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale beredskapsplaner etter nytt planverk / ny mal</li> <li>ROS-analyser</li> <li>Opplæring LBG og øvelser - veiledning</li> <li>Samfunnssikkerhet – felles forståelse av oppdraget</li> </ul> </li> <li>Brannfarlig vare – registrere kvanta pr anlegg – romansvarlig legger inn data i dataarket i SharePoint (beredskapsområdet) – BEA kvalitetssikrer og sender kopi til DSB</li> </ul>  | <p>Dette arbeidet ledes av SPOR HMS rådgiver BFE deltar i teamet</p> |       |        |



| Tiltak   | Kommentar   | Ansvarlig   | Frist                       | Utført |
|--|---|---|-----------------------------|--------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faremerking/romkort – internt bruk på dører fakulteter – renholdere og ansatte kan se hva som er i rommet</li> <li>○ Faresonekart for bygg utarbeides av BEA på bakgrunn av data registrert i dataark i SharePoint – BEA sender kopi til brann og redning</li> <li>• Adgangskort - prosess - verdistrømanalyse (tekniske systemer BEA - hva skal til/leveres for utvidet tilgang - avklare prosess med BEA</li> <li>• Fysisk sikring – sette i system i ROS-analysene – BEA</li> </ul> |   |                             |        |
| Få Årshjul for HMS til å fungere   | Ny mal for årshjul for HMS og beredskap ved BFE utarbeidet, tas i bruk fra 2020. Årshjulet gjelder for nivå 2 og nivå 3. Utarbeides for 1 år av gangen<br>Inkludere hovedverneombudet i arbeidet av radikaliserings og voldelig ekstremisme   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, HMS rådgiver, hovedverneombud | 2020<br>Kontinuerlig arbeid |        |
| Gjennomføring av arbeidsmiljø-arbeidsklimaundersøkelse (ARK 2020)                              | Oppfølging av funn fra arbeidsmiljø- arbeidsklimaundersøkelse (ARK)   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                                | 2020                        |        |
| <b>HMS-opplæring, jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap 1.1.5 og 1.2.2</b>                |   |   |                             |        |
| Sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap for alle ansatte og studenter                    | Ledere som mangler lovpålagt HMS-opplæring må prioritere å få denne gjennomført   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                                | 2020                        |        |
|  | Fortsatt ha fokus på at ansatte og studenter gjennomfører sentral og lokal opplæring i HMS og beredskap. Dette gjelder <b>alle</b> ansatte og studenter, ikke bare de som har arbeidsoppgaver som inkluderer lab, felt og tokt  | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                                | Kontinuerlig                |        |
|  | All opplæring i HMS og beredskap skal dokumenteres i SharePointene for HMS og beredskaps opplæring ved BFE  | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3, og de som gir lokal opplæring | Kontinuerlig                |        |
|  | Implementere Sikresiden.no for forebyggende opplæring og informasjon om egenberedskap ved eventuelle krisehendelser   | SPOR, HMS-rådgiver  | Vår 2020                    |        |
| <b>Sykefravær, og inkluderende arbeidsliv jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap 1.1.6</b> |   |   |                             |        |
| Følge opp sykefravær   | Fortsatt tilby systemstøtte til enheter med sykefravær høyere enn 5 %. UiT har totalt sett fremdeles lavt sykefravær. Dersom det kvartals vise sykefraværet overstiger 5 % ved et fakultet eller enhet på samme nivå, skal det foretas særskilt analyse med påfølgende tiltak for å redusere fraværet, og SPOR skal tilby ledere støtte i arbeidet.   | Følges opp der det måtte være behov for det                 | Kontinuerlig                |        |

| Tiltak   | Kommentar   | Ansvarlig   | Frist                               | Utført |
|--|---|---|-------------------------------------|--------|
|  | Det utført mange gode tiltak i tilknytning til oppfølging av sykemeldte stipendiater og integrering av stipendiater i fagmiljøene. Dette arbeidet videreføres ved UiT.  | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                      | 2020                                |        |
| <b>Samfunnssikkerhet og beredskap</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap 2.    |   |   |                                     |        |
| LBG må gjennomføre pålagte beredskapsøvelser   | BFE gjennomfører to evakueringsøvelser i året ved sine bygg.<br><b>Ikke gjennomført evakueringsøvelse vår 2020 på grunn av koronapandemien</b><br><br>LBG skal også øve på bruk av krisehåndteringsverktøyet CIM.<br>Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdet BFE  | Ledelsen på nivå 2<br>HMS rådgiver                | Mars og september 2020<br>Høst 2020 |        |
| Oppdatere lokal beredskapsplan (LBP)   | Ny mal for LBP utarbeidet i SPOR<br>Oppdatere LBP jf. Ny mal<br>CIM tatt i bruk   | HMS rådgiver, deltakelse fra ledelsen nivå 2 og 3 | Vår 2020                            |        |
| Føre oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.              | Av hensyn til ansattes sikkerhet og som ledd i UiTs sikkerhetsrutiner skal arbeidsgiver ha oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Forutsatt at ansatte bestiller sin reise gjennom reisebyrået UiT har avtale med, vil det ved behov være mulig å etablere slik oversikt for kortere reiser via reiseportalen. Ansatte som skal på en reise av varighet over én måned må derimot fylle ut skjema for registrering av oppholdet samt levere dette til sin leder | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                      | Kontinuerlig                        |        |
| Gjennomgang av risikobildet i beredskapsområdene<br>ROS analyse med hensyn på beredskap  | Denne ROS analysen skal gjennomføres ved enhetene, inkludert BFE, når den overordnede ROS analysen for UiT er gjennomført og i forbindelse med implementering av nytt beredskapsplanverk.<br>Dette er et ledd i oppfølgingen atter tilsyn fra KD vet UiT i desember 2017<br><b>Retningslinje for dette utarbeides i løpet av vår 2020</b>   | Ledelsen på nivå 2                                | 2020/ 2021                          |        |
| Følge opp tiltak i tilknytning til forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme | Retningslinje for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                      | Kontinuerlig                        |        |
| <b>Strålevern</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap 1.1.7                     |   |   |                                     |        |
| Implementere aktuelle endringer i forskrifter i UiTs interne regelverk for strålevern    | Det arbeides fortsatt med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern, og det tas sikte på å avslutte dette arbeidet i første kvartal 2020. Dette følges opp av sentral strålevern koordinator (SSK), SPOR, av lokal strålevern koordinator (LSK) ved BFE og strålevernkontaktene (SK) på BFE  | LSK og lokale strålevern-kontakter                | Mai/ juni 2020                      |        |
| <b>Avvik og skader</b> , jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap 1.1.8                |   |   |                                     |        |

| Tiltak   | Kommentar   | Ansvarlig  | Frist          | Utført |
|--|---|--|----------------|--------|
| Implementering av elektronisk system for håndtering av HMS-avvik   | Det elektroniske systemet for melding av HMS avvik er klart for implementering mai 2020   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                                   | Mai/ juni 2020 |        |
|  | Bevisstgjøring av rutiner overfor ansatte i forhold til det å melde avvik samt viktigheten av å melde avvik   | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3<br>HMS-rådgiver<br>Vernetjenesten | Kontinuerlig   |        |
| <b>Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø</b> jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap. 1.2.3                                     |   |  |                |        |
| Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte ved BFE   | Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med de som ønsker en slik samtale.   | Ledere med personalansvar                                      | Årlig          |        |
| <b>Risikofylt arbeidsmiljø</b> jf. Årsrapport om HMS for 2019 ved UiT kap. 1.2.5   |   |  |                |        |
| Fortsatt fokus på rutinemessig risikovurdering (inkludert eksponeringsvurdering) av alle metoder som brukes og tas i bruk på BFE | Vi må fortsatt ha fokus på at all ny aktivitet, og ved vesentlig forandring av eksisterende aktivitet, så skal det før aktiviteten settes i gang gjennomføres en risikovurdering jf. UiTs retningslinje for risikovurdering.  | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3                                   | Kontinuerlig   |        |
|  | Det skal i løpet av 2020 lages SharePoint 'er for risikovurdering for enhetene på BFE. Dette skal gjøres i samarbeid mellom HMS rådgiver og ansatte ved enhetene.   | HMS rådgiver   | 2020           |        |
| Målrettet helsekontroll  | Det tilbys målrettet helsekontroll til ansatte og studenter som i sitt arbeid/studie kan bli eksponert for helseskadelige stoffer som kan gi helseskade. Dette gjennomføres som forelesning gitt av bedriftslege ansatt ved Hemis. Dette ble første gang tilbudt i november/desember 2018 (68 deltakere) Denne forelesningen tilbys i vår og høst semesteret, høst -3-4 forelesninger og vår 1-2 forelesninger  | HMS rådgiver   | 2020           |        |
| Eksponeringsregister   | <b>SPOR har ansvaret for å få på plass system for registrering av eksponering – antas at dette blir klart i løpet av våren 2020</b><br>HMS rådgiver ved BFE samarbeider med HMS rådgiver ved NT-fak og rådgiver ved faggruppe HMS og beredskap i SPOR om et forbedret system for registrering av ansatte og studenter som kan være eksponert for kreftfremkallende, mutagene, fosterskadelige kjemikalier, og/eller bly, biologiske faktorer (fareklasse 3 og 4 eller faktorer med anmerkning), ioniserende stråling, asbest eller bergarbeid som inkluderer helseskadelige stoffer.<br><a href="#">«Forskrift om utførelse av arbeid, Femte del: Register over eksponerte arbeidstakere §31-1 til og med 6»</a> pålegger arbeidsgiver å føre register over | HMS rådgiver, samt ledelsen på nivå 2 og nivå 3                | Mai/ juni 2020 |        |

| Tiltak  | Kommentar   | Ansvarlig  | Frist        | Utført |
|---|---|--|--------------|--------|
|   | arbeidstakere som i sitt arbeid i virksomheten har blitt, eller kan ha blitt, eksponert for ovenfor nevnte helseskadelige faktorer.                                   |  |              |        |
| Laboratorie-/romansvarlige for alle rom der det foregår aktivitet knyttet til laboratoriearbeid og verkstedarbeid | Ved BFE skal laboratorie-/romansvarlige være en fast ansatt ingeniør/teknikker. Funksjonsbeskrivelse for denne rollene er utarbeidet og implementert                  | Ledelsen på nivå 2 og nivå 3 er ansvarlig for å utpeke laboratorie-/romansvarlige for de arealer de disponerer | Kontinuerlig |        |
| Vurdere utprøving av 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 | Ledelsen på nivå 2   |              |        |

**Årshjul HMS og beredskap BFE 2020**  
oppgaver som kommer til faste tidspunkt

Utarbeidet: 22.10.2019 KL

Oppdatert: 05.02.2020, 21.04.2020

| Måned   | Oppgave   | Ansvarlig  | Frist | Utført |
|---------|---|--|-------|--------|
| Januar  | Årsrapportere om HMS og beredskapsarbeidet ved BFE til HMS-årsrapport ved UiT (ferdig uke 2)  | Fakultetsledelsen, HMS-rådgiver, hovedverneombud |       |        |
|         | Oppsett av årshjulet for HMS og beredskap for kommende år   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
| Februar | Utarbeide forslag handlingsplan for HMS og beredskap BFE for kommende år: <ul style="list-style-type: none"> <li>Etablere handlingsplan utfra styrets satsingsområder og øvrige funn etter årlig gjennomgang</li> <li>Foreslå dato for kommende års øvelse for LBG</li> </ul>   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|         | Møte HMS og beredskap fakultetsnivå. Det føres referat fra forumets møte: HMS-rådgiver: <ul style="list-style-type: none"> <li>Deltakere: representant for fakultetsledelsen, HMS-rådgiver, instituttleder/kontorsjefer, HVO, VO</li> <li>Agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>Orientering over status for HMS-arbeidet ved <u>enhetene</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ulykker/hendelser/avvik siden sist møte – status.</li> <li>Siste vernerunde – status.</li> <li>Tiltak og hendelser som <u>styrker</u> enhetenes HMS-arbeid. <ul style="list-style-type: none"> <li>Eventualiteter som <u>svekker</u> enhetenes HMS-arbeid.</li> </ul> </li> <li>Pålegg i lov og regelverk: <ul style="list-style-type: none"> <li>Status og evt avvik ved de enkelte enhetene?</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Gjennomgang av risikobilder ved <u>enhetene</u> – erfaringsutveksling.</li> <li>Status for oppfølging av tiltak ved enhetene ihht fakultetets årsplan og HMS-handlingsplan.</li> <li>Verneombudenes innspill - signaler fra organisasjonen.</li> <li>Drøfting av Fakultetets utkast til årsplan og HMS-handlingsplan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Innspill til årviss fornyelse av fakultetets HMS-handlingsplan.</li> </ul> </li> <li>Eventuelt.</li> </ul> </li> </ul> | HMS-rådgiver,                                    |       |        |
|         | Oppdatere BFEs varslingsliste for beredskap   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|         | Oppdatere oversikt over evakueringspersonell - evakueringsvakter og dørvakter   |  |       |        |
|         | Sette dato for øvelser LBG - 1x årlig   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|         | Tilby målrettet helsekontroll - eksponering   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|         | Planlegge evakueringsøvelser – Breivang, NFH-bygget, Biologibygget – Modulbygget?   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|         | Årsrapport om strålebruk og avfallshåndtering fra BFE til SPOR/Udir   | HMS-rådgiver, prosjektledere,                    |       |        |

## Årshjul HMS og beredskap BFE 2020

oppgaver som kommer til faste tidspunkt

Utarbeidet: 22.10.2019 KL

Oppdatert: 05.02.2020, 21.04.2020

| Måned | Oppgave   | Ansvarlig                             | Frist | Utført |
|-------|---|---------------------------------------|-------|--------|
|       |   | ledere nivå 3                         |       |        |
|       | Eksponeringsregister – sende mail til ansatte og studenter om registrering av mulig eksponering i 2019  | HMS-rådgiver                          |       |        |
| Mars  | <p>Gjennomgang av stoffkartotek/lagringsforhold for farlige stoffer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del>Revisjon av sonekart</del> – oversendes Brann og redning (alle campus) Oppdatere Excel-ark – oversikt over alle rom der det oppbevares stoffert</li> <li>• Sjekk lagrede kjemikalier: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sjekke om alle kjemikalier på lokasjonene er registrert i Chess</li> <li>○ Sjekk om noen kjemikalier skal kasseres</li> <li>○ Oppdater i Chess</li> </ul> </li> <li>• Skriv eventuelt ut nye romkort/faremerking</li> </ul>  | HMS-rådgiver, stoffkartotek-kontakter |       |        |
| April | <p>Møte HMS-enhetsnivå, Det føres referat fra møtene: kontorsjef/instituttleder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakere: Instituttleder og kontorsjef/ledelse seksjoner i adm. og VO</li> <li>• Agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fakultetets vedtatte HMS-handlingsplan – status ved enheten/instituttet.</li> <li>○ Ulykker/hendelser/avvik siden sist møte – status.</li> <li>○ Verneombudets arbeid – status.</li> <li>○ Høstsemesteret: Årets vernerunde – erfaringer, behov for tiltak på enhetsnivå.</li> <li>○ HMS-tiltak ved enheten/instituttet – status og revisjon.</li> <li>○ Eventuelt.</li> </ul> </li> </ul> | Kontorsjef/instituttleder             |       |        |
| Mai   | <p>Brannsikrings-ROS i samarbeid med nivå II på bygg med lagring av farlig stoff – Fak/enhet oppdaterer oversikt over lagret farlig stoff.</p> <p>Oversende innmeldte data for BFE til BEA for utarbeidelse/oppdatering av faresonekart som skal sendes til Brann og redning. Grunnlag Excel-ark og brannsikrings-ROS</p> <p>Nettskjema vil kunne brukes for innhenting av datagrunnlag. Erfaringer fra eksperimentsregisteret</p>  | HMS-rådgiver, drift                   |       |        |
|       | <p>Oppdatere BFEs varslingsliste for beredskap</p> <p>Oppdatere oversikt over evakueringspersonell - evakueringsvakter og dørvakter</p>   | HMS-rådgiver                          |       |        |
|       | <p>Møte vernetjenesten. Det føres referat fra møtene: HMS-rådgiver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakere: HMS-rådgiver, fakultetsdirektør, HVO, VO</li> <li>• Agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ulykker/hendelser/avvik siden sist møte – status på fakultets- og enhetsnivå.</li> </ul> </li> </ul>   | HMS-rådgiver                          |       |        |

**Årshjul HMS og beredskap BFE 2020**  
oppgaver som kommer til faste tidspunkt

Utarbeidet: 22.10.2019 KL

Oppdatert: 05.02.2020, 21.04.2020

| Måned     | Oppgave  | Ansvarlig  | Frist | Utført |
|-----------|--|--|-------|--------|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Drøfting av Fakultetets HMS-arbeid, HMS-handlingsplan og verneombudenes rolle i arbeidet: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hva fungerer?</li> <li>▪ Hva fungerer ikke?</li> <li>▪ Hva gjør at det som fungerer virker?</li> <li>▪ Hva trengs for å få det som ikke fungerer til å fungere?</li> <li>▪ Er det sider ved ansvars- og oppgavefordelinga i HMS-arbeidet som trenger klargjøring for å fungere bedre?</li> </ul> </li> <li>○ Oppfølging av handlingsplan for HMS og beredskap</li> <li>○ Er det endringer på trappene i regelverk og lover, som vil påvirke fakultetet og verneombudenes arbeid?</li> <li>○ Høstsemesteret: Årets vernerunde – erfaringer, behov for tiltak på fakultetsnivå.</li> <li>○ Eventuelt.</li> </ul> |  |       |        |
|           | Sjekk av beredskapsskap, NFH-bygget <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perm med beredsskapsplaner osv</li> </ul>   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|           | Oppdatere BFEs varslingsliste for beredskap<br>Oppdatere oversikt over evakueringspersonell - evakueringsvakter og dørvakter   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
| August    | Planlegge evakueringsøvelser – Breivang, NFH-bygget, Biologibygget   | HMS-rådgiver                                     |       |        |
| September | Tilby målrettet helsekontroll - eksponering  | HMS-rådgiver                                     |       |        |
|           | Revisjon beredskaps ROS-analyser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomgang av risikobilde</li> <li>• Revisjon av planverk – oppdatere tiltakskort</li> <li>• Sette tiltakspunkt etter ROS</li> </ul>   | HMS-rådgiver, fakultetsledelsen, ledelsen nivå 3 |       |        |
|           | Møte HMS-enhetsnivå, Det føres referat fra møtene: kontorsjef/instituttleder. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakere: Instituttleder og kontorsjef/ledelse seksjoner i adm. Og VO</li> <li>• Agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fakultetets vedtatte HMS-handlingsplan – status ved enheten/instituttet.</li> <li>○ Ulykker/hendelser/avvik siden sist møte – status.</li> <li>○ Verneombudets arbeid – status.</li> <li>○ Høstsemesteret: Årets vernerunde – erfaringer, behov for tiltak på enhetsnivå. <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Planlegge verne/HMS-runder</li> </ul> </li> <li>○ HMS-tiltak ved enheten/instituttet – status og revisjon.</li> </ul> </li> </ul>  | Kontorsjef/instituttleder                        |       |        |

**Årshjul HMS og beredskap BFE 2020**  
oppgaver som kommer til faste tidspunkt

Utarbeidet: 22.10.2019 KL

Oppdatert: 05.02.2020, 21.04.2020

| Måned    | Oppgave  | Ansvarlig                          | Frist | Utført |
|----------|--|------------------------------------|-------|--------|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eventuelt.</li> </ul>   |                                    |       |        |
| Oktober  | Gjennomføre verne/HMS-runder   | Kontorsjef/<br>instituttleder      |       |        |
|          | <p>Årlig møte blant alle laboratorie teknikere ved fakultetet, hensikten med møtet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• å styrke og utvikle HMS arbeidet</li> <li>• utvikle effektive lab-rutiner på tvers av enhetene</li> </ul>  | Fakultetsledelsen,<br>HMS-rådgiver |       |        |
| November | <p>Møte vernetjenesten. Det føres referat fra møtene: HMS-rådgiver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltakere: HMS-rådgiver, fakultetsdirektør, HVO, VO</li> <li>• Agenda: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ HMS-målsettingene i fakultetets årsplan</li> <li>○ Fakultetets HMS-handlingsplan – status på fakultets- og enhetsnivå. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innspill som kan danne grunnlag for revisjon av årsplan og HMS-handlingsplan.</li> </ul> </li> <li>○ Ulykker/hendelser/avvik siden sist møte – status på fakultets- og enhetsnivå.</li> <li>○ Drøfting av Fakultetets HMS-arbeid, HMS-handlingsplan og verneombudenes rolle i arbeidet: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hva fungerer?</li> <li>▪ Hva fungerer ikke?</li> <li>▪ Hva gjør at det som fungerer virker?</li> <li>▪ Hva trengs for å få det som ikke fungerer til å fungere?</li> <li>▪ Er det sider ved ansvars- og oppgavefordelinga i HMS-arbeidet som trenger klargjøring for å fungere bedre?</li> </ul> </li> <li>○ Er det endringer på trappene i regelverk og lover, som vil påvirke fakultetet og verneombudenes arbeid?</li> <li>○ Høstsemesteret: Årets vernerunde – erfaringer, behov for tiltak på fakultetsnivå.</li> <li>○ Eventuelt.</li> </ul> </li> </ul> | HMS-rådgiver                       |       |        |
| Desember | Send ut HMS, samfunnssikkerhet og beredskaps undersøkelsen til instituttene og administrasjon  | HMS-rådgiver                       |       |        |
|          | Beslutning om handlings- og øvelsesplan for kommende år basert på risikobildet BFE   | LBG                                |       |        |



## SAKSFRAMLEGG

|   |            |       |
|---|------------|-------|
| Til:  | Møtedato:  | Sak:  |
| Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 30.04.2020 | 10/20 |

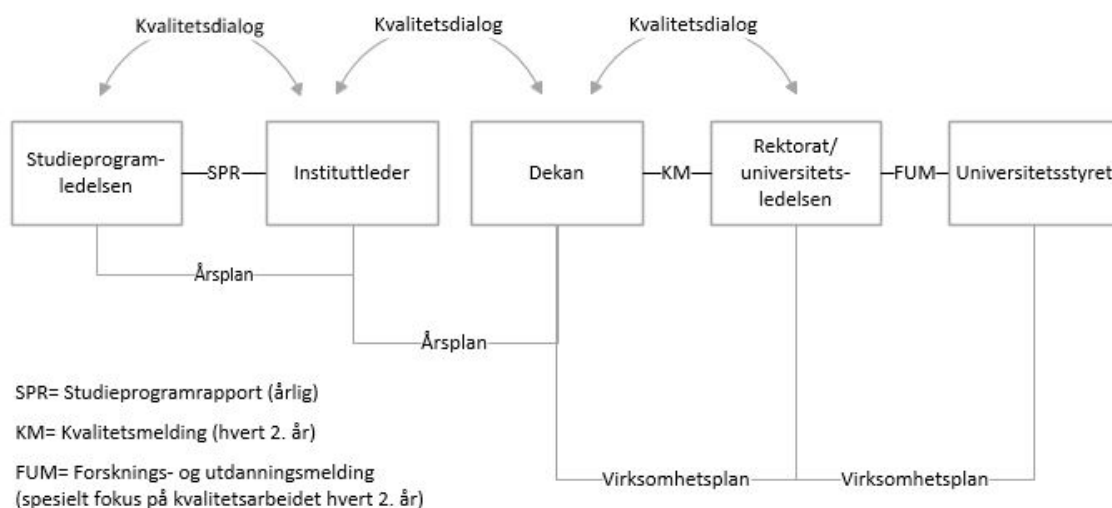
### Kvalitetsmelding 2019

#### Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner den framlagte Kvalitetsmeldingen for fakultetets utdanningsvirksomhet for 2019.

#### Bakgrunn:

Fakultetene skal annet hvert år levere melding om utviklingen av og kvaliteten på utdanningene de har ansvaret for. Fakultetets melding skal framkomme etter gjennomført dialog etter følgende modell:



Universitetsledelsen har i år bedt om tilbakemelding på følgende spørsmål gjennom arbeidet med meldingen:

- Hva lykkes fakultetet med innenfor utdanningsområdet?
- Har fakultetet noen særskilte utfordringer som bør forbedres/utvikles innenfor studiekvalitetsområder (for eksempel inntak, programledelse, undervisning, vurdering eller arbeidsrelevans)?

- Er det studiekvalitetsområder fakultetet arbeider spesielt med?
- Hvilke langsiktige planer har fakultetet for utvikling av sin studieportefølje?
- Hvilke planer har fakultet for å integrere bærekraftelementet i sine studietilbud?
- Er fakultetene i dialog med andre fakultet om tverrfaglige utdanninger?
- Hvordan arbeider fakultetet med førsteårsstudentene for å integrere dem faglig og sosialt og forberede dem til studenttilværelsen?
- Er det noen ordninger som fakultetet har hatt positive resultater med?

I samsvar med modellen ovenfor, ba først dekanen om innspill på disse temaene fra HHT, NFH og AMB, før hun gjennomførte dialogmøter med instituttlederne, og i etterkant utformet vedlagte melding.

Fakultetets frist for å levere meldingen var 20. mars. Imidlertid er det bestemt i Kvalitetssystemet at fakultetsstyret skal behandle denne. BFE har derfor fått anledning til å levere en foreløpig versjon, og ettersende en endelig melding etter fakultetsstyrets behandling. Fakultetsledelsens dialog med rektorat og universitetsledelsen skal gjennomføres i løpet av mai måned.

Kathrine Tveiterås  
dekan

Terje Aspen  
Fakultetsdirektør

—

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## Kvalitetsmelding for året 2019

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, med følgende enheter:

Handelshøgskolen

Norges fiskerihøgskole

Institutt for arktisk og marin biologi

# Innholdsfortegnelse

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1    | Innledning .....  | 1  |
| 2    | Hva lykkes BFE med innen utdanningsområdet.....                                     | 3  |
| 2.1  | Studentaktiv læring og 21st century skills .....                                    | 3  |
| 2.2  | Faglig ledelse og kollegialt samarbeid .....  | 4  |
| 3    | Særskilte utfordringer .....  | 5  |
| 3.1  | Gjennomføringsgrad .....  | 5  |
| 3.2  | Internasjonalisering .....  | 5  |
| 3.3  | Roller og systemer.....   | 6  |
| 3.4  | Lavere årskull i kommende år.....   | 6  |
| 4    | Spesielle kvalitetsområder det arbeides med .....                                   | 6  |
| 4.1  | Pedagogisk kompetanse for våre undervisere .....                                    | 6  |
| 4.2  | Kvalitetsutvikling studieprogram.....   | 7  |
| 4.3  | Internasjonalisering .....  | 7  |
| 5    | Langsiktige planer for studieporteføljen.....                                       | 7  |
| 6    | Integrering av bærekraftelementet .....   | 8  |
| 6.1  | Tverrfaglige semesteremner .....  | 8  |
| 6.2  | Etikk, samfunnsansvar og bærekraft (ESAB) .....                                     | 8  |
| 6.3  | Nytt tverrfaglig emne .....   | 8  |
| 7    | Tverrfakultære utdanninger .....  | 9  |
| 8    | Integrering av førsteårsstudentene .....  | 9  |
| 9    | Fakultets innsats for å spre erfaringene fra prosjektet ‘21st Century Skills’ ..... | 10 |
| 10   | Oppfølging av SAMEVAL-evalueringen .....  | 10 |
| 10.1 | Endringer som planlegges vedrørende bachelorprogrammet .....                        | 10 |
| 10.2 | Endringer som planlegges vedrørende mastergradsprogrammet .....                     | 11 |

## **Forord**

I brev av 18.12.2019 presiserte Universitetsledelsen de tema som skulle vektlegges i arbeidet med innspill til Kvalitetsmeldingen (2019/6033). Ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) ble det fakultetsinterne dialogarbeidet videreført i brev av 3.1.2020, med en sammenstilling av de områder som definerer viktige deler av rammene for utviklingsarbeidet og kvaliteten i våre utdanninger (2020/68).

Handelshøgskolen (HHT), Norges fiskerihøgskole (NFH) og Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) gjennomførte i januar og primo februar sine interne dialoger, og endelig har dekan og de tre instituttledelsene avholdt dialogmøter ultimo februar, i samsvar med modellen bestemt i UiTs Kvalitetssikringssystem.

Vedlagte rapport er dekanens oppsummering av utviklingsarbeidet, og bygger på HHTs, NFHs og AMBs skriftlige rapporter og påfølgende dialog.

# 1 Innledning

BFE har ansvar for 22 studieprogrammer, hvorav 10 bachelorprogram, 11 masterprogram og et integrert masterprogram, phd-utdanning i samfunnsvitenskap og naturvitenskap, og flere tilbud av kortere varighet.

I tabellen på neste side er våre bachelor- og masterprogram listet opp med noen nøkkeltall som vi refererer til i det følgende. Trafikklysmarkeringen er vår egen ut fra måltall i strategi og planer:

- Søkere per studieplass:
  - o Vi ønsker minst 3 førsteprioritetssøkere for å opprettholde attraktivitet og kvalitet i opptaksgrunnlaget
  - o 1,5-3 er middels
  - o 0-1,5 er ikke tilfredsstillende
- Gjennomføringsgrad
  - o Vår strategi sier vi at ønsker å ha en gjennomføringsgrad over nasjonalt gjennomsnitt som er 48 % for bachelor og 54 % for master (jf. tilstandsrapporten)
  - o Inntil 10 prosentpoeng under regner vi som middels (merk store utslag for små kull)
  - o Lavere enn det er ikke tilfredsstillende
- Internasjonalisering
  - o Vår strategi sier vi skal ha en andel med utvekslingsstudenter på 20 %
  - o 10-20 % er middels
  - o Lavere enn det er ikke tilfredsstillende
- Studiebarometeret
  - o På overordnet tilfredshet har vi angitt over 4 som bra
  - o Over 3,4 er middels
  - o Lavere enn 3,4 er ikke tilfredsstillende

Det er fakultetets erfaring at det tar tid fra tiltak iverksettes til det synes i nøkkeltallene. Nøkkeltallene slik de er presentert her viser heller ikke trender eller utvikling over tid. I vårt arbeid med utdanningskvalitet jobber vi derfor med å få et godt beslutningsgrunnlag for hva som bør prioriteres. Et eksempel på dette er at vi i 2019 gjennomførte en frafallsundersøkelse for å få bedre kunnskap om hvorfor våre studenter slutter. Et annet eksempel er dialog med Studentutvalget og studenter i andre verv når vi fastsetter årsplaner og starter utviklingsprosjekter.

Det er dekanens vurdering at BFE aldri har jobbet så strukturert og samlet om utdanningskvalitet som nå, både samlet som fakultet, på det enkelte institutt og på program- og emnenivå. Når det er sagt, erkjenner vi at vi fortsatt har en vei å gå, både når det gjelder å forankre kvalitetsarbeidet hos alle vitenskapelige ansatte, og med hensyn til å identifisere og gjennomføre tiltak som treffer godt på det vi måles på.

| Studieprogram   | 1.prisøkere/<br>studieplass | Gjennomførings-<br>grad | Andel<br>Utteksling | Studie-<br>barometeret |
|---|-----------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|
| INSITUTT FOR ARKTISK OG MARIN BIOLOGI                 |                             |                         |                     |                        |
| Bachelor i biologi                                    | 69 søkere<br>1,2 pr plass   | 38,90                   | 25                  | 4,2                    |
| Master i biologi                                      | 196 søkere<br>2,5 pr plass  | 62,16                   | 2,86                | 4,4                    |
| NORGES FISKERIHØGSKOLE                                |                             |                         |                     |                        |
| Bachelor i fiskeri- og<br>havbruksvitenskap           | 167 søkere<br>2,8 pr plass  | 52,54                   | 2,27                | 3,9                    |
| Master i fiskeri- og<br>havbruksvitenskap             | 64 søkere<br>3,2 pr plass   | 76,19                   | 15,79               | 4,1                    |
| Bachelor i<br>bioteknologi                            | 12 søkere<br>0,7 pr plass   | 27,80                   | 30                  | 4,3                    |
| Master i marin<br>bioteknologi                        | 62 søkere<br>6,2 pr plass   | 25,00                   | 0                   | Lav svarprosent        |
| Master international<br>fisheries management          | 81 søkere<br>2,0 pr plass   | 53,33                   | 0                   | Lav svarprosent        |
| Integrert master i<br>akvamedisin                     | 43 søkere<br>2,2 pr plass   | 81,82                   | 0                   | 4,6                    |
| HANDELSHØGSKOLEN                                      |                             |                         |                     |                        |
| Bachelor i økonomi og<br>administrasjon<br>Tromsø     | 186 søkere<br>1,2 pr plass  | 52,63                   | 6,33                | 3,6                    |
| Bachelor i økonomi og<br>administrasjon Alta          | 46 søkere<br>0,5 pr plass   | 45,45                   | 0                   | 3,4                    |
| Bachelor i økonomi og<br>administrasjon<br>Harstad    | 42 søkere<br>0,4 pr plass   | 25,00                   | 7,14                | 4,3                    |
| Bachelor i økonomi og<br>administrasjon Narvik        | 27 søkere<br>1,1 pr plass   | 54,17                   | 0                   | 3,4                    |
| Master i økonomi og<br>administrasjon<br>Tromsø       | 171 søkere<br>4,3 pr plass  | 66,67                   | 6,45                | 4,3                    |
| Master i økonomi og<br>administrasjon<br>Harstad/Alta | 47 søkere<br>2,4 pr plass   | 18,80                   | 0                   | Lav svarprosent        |
| Bachelor i ledelse,<br>innovasjon og marked           | 166 søkere<br>1,8 pr plass  | 48,72                   | 11,32               | 3,7                    |
| Master i ledelse,<br>innovasjon og marked             | 106 søkere<br>5,3 pr plass  | 58,82                   | 0                   | 4,2                    |
| Bachelor i<br>samfunnsøkonomi                         | 14 søkere<br>0,5 pr plass   | 22,8                    | 6,25                | 3,6                    |
| Master i<br>samfunnsøkonomi                           | 245 søkere<br>6,1 pr plass  | 30,00                   | 0                   | 4,0                    |
| Erfaringsbasert<br>master MBA                         | 128 søkere<br>2,1 pr plass  | 46,00 (2016 kull)       | 0                   | 4,6                    |
| Erfaringsbasert<br>master i ledelse                   | 81 søkere<br>1,4 per plass  | 51,43 (2016 kull)       | 0                   | 4,4                    |

Gjennomføringsgrad er regnet ut etter andel som har fullført studiet på normert tid. Dersom man utvider dette med ett semester, vil noen av tallene se bedre ut. Dette gir store utslag for studier med få kandidater, eksempelvis master i marin bioteknologi.

Studiebarometerets tall er tatt i kategorien "alt i alt tilfredshet". For IFM og Master i marin bioteknologi er ikke grunnlaget stort nok til at tallene kan presenteres. Det samme gjelder spesifikke tall for Master i økonomi og administrasjon i Harstad/Alta.

Andel på utveksling er målt som andel ferdige uteksaminerte som har hatt utveksling i graden i 2019. Flere studenter kan ha hatt utenlandsk utdanning innpasset i graden, men denne er ikke avlagt som et godkjent utvekslingsopphold i løpet av studiet.

## 2 Hva lykkes BFE med innen utdanningsområdet

På spørsmålet om hva vi lykkes med, vil vi særlig fremheve utviklingsarbeid knyttet til studentaktiv læring og 21st century skills, samt hvordan vi jobber med å koble program, det kollegiale kvalitetsarbeidet og enkeltprosjekter bedre sammen.

### 2.1 Studentaktiv læring og 21st century skills

De siste årene har vi hatt en rekke utviklingsprosjekter med fokus på mer studentaktiv læring. Dette var tema i BFE sine to fyrtårnsprosjekter; uFisk og SimFish. Vi har inkludert god praksis fra de tidligere høyskolene om samarbeid med arbeidslivet gjennom case, praksis og oppgaver, og fakultetet har også hatt et større SAKS-prosjekt med dette som tema.

I 2019 søkte de tre instituttene sammen om å etablere et Senter for Fremragende Utdanning (SFU) der hensikten var implementering av transversale ferdigheter i studieprogrammene. Søknaden nådde ikke opp, men dette arbeidet har likevel hatt positive effekter for fakultetet sitt kvalitetsarbeid, og ambisjonene videreføres i den skala som er mulig innenfor dagens rammer.

Nedenfor gis det noen eksempler på hvordan vi jobber med studentaktiv læring og 21st century skills. Til tross for mange gode eksempler, etterlyses innarbeiding av relevante praksiselement i programmene i siste versjon av Studiebarometeret. Fakultetet tar dette til inntekt for at dette er en undervisningsform studentene trives med og ønsker mer av.

#### Praksisemner

I eksempelvis emnene FSK-2011, BIO-2014 og BED-2053 har studentene arbeidslivspraksis som en del av undervisningen. Det er inngått avtaler med sjømatnæringen, forvaltningsapparatet og reiselivsklyngen Arctic-365 for å få til dette. Akvamedisinstudentene har et eget emne som arrangeres som et feltkurs og som avspeiler arbeidssituasjonen ferdigutdannede fiskehelsebiologer vil møte som feltarbeidere i norsk havbruksnæring.

#### Spill- og problembasert læring

I flere emner jobber studentene med større prosjekter, for eksempel et større arrangement (BED-2120, bedriftsutvikling og intraprenørskap (BED-2139), og en foretaksstrategi (BED-2003). På denne måten tilegner studentene seg ferdigheter i samarbeid med eksterne aktører samtidig som disse erfaringene brukes om «knagger» for den generelle kunnskapen og kompetansen studentene skal lære seg.

På samme måte brukes spill som undervisningsstrategi i flere fag for å jobbe med tverrfaglige problemstillinger. Spill er en studentaktiv læringsform, samtidig som kunnskapen fra flere fagområder må aktiveres samtidig.

Innenfor biologifagene har en rekke emner praktisk undervisning knyttet til lab, felt og tokt. På denne måten aktiviseres flere læringsstrategier, og studentene får gjennomføre metoder som kunnskapsfeltet benytter. Studentene gjennomfører dette mer og mer selvstendig jo høyere opp i sine studieløp de kommer.

#### Innovasjon og entreprenørskap

Emnet «innovasjon i praksis» er tilgjengelig for UiT studenter på alle fakulteter og institutter. I emnet arbeider studentene i en gruppe med andre studenter, hvor de velger blant reelle caser fra næringslivet som de jobber med i løpet av semesteret. Metodikken det jobbes etter er



hovedsakelig "Design Thinking" og "Lean Startup". Studentene bruker i emnet mye tid utenfor campus i form av bedriftsbesøk, undersøkelser og tester, intervjuer m.m. Studentene har også ha et eget budsjett til prototyping og testing.

«Idegeneratoren» er et prosjekt finansiert av Tromsø fylkeskommune. Målgruppen for prosjektet er studenter ved UiT Norges arktiske universitet og næringsliv i Troms og Tromsø-regionen. Gjennom prosjektet skal vi skape et nytt og spennende innovasjonstilbud i regionen, og aktivitetene skal supplere regionens eksisterende tilbud innenfor innovasjon og entreprenørskap. Prosjektets hovedmålsetning er som følger: Bidra til et mer innovativt og konkurransedyktig næringsliv i Troms og Tromsø-regionen.

### **Formidling**

Det ble gjennomført en workshop for studenter våren 2019 en styrket studentenes kompetanse innen kommunikasjon og formidling; UiT Spire. Planen for workshopen var å trygge studentene i formidlerrollen via ulike metoder innen drama, fortellerteknikk og presentasjonsteknikk, samt gi dem i oppgave å utarbeide et populærvitenskapelig foredrag om vitenskapelige tema de studerer eller brenner for. I henhold til evalueringene og tilbakemeldingene fra deltakerne og bidragsytere var prosjektet meget vellykket.

### **Nærings- og samfunnspanel**

I forbindelse med SFU-søknaden har BFE etablert et nærings- og samfunnspanel som møtes jevnlig. Dette er eksterne aktører som er særlig relevante i avtakerfeltet, i tillegg til kollegaer og studenter fra våre ulike program. Panelet har seminarer, diskusjoner og workshops der det overordnede målet er å gjøre våre utdanninger mer relevant for arbeidsmarkedet. To av våre næringslivsmentorer har en sentral rolle i dette arbeidet.

## **2.2 Faglig ledelse og kollegialt samarbeid**

På alle tre instituttene har det i inneværende strategiperiode blitt utviklet bedre strukturer for ledelse og utvikling av programmer. Disse endringene har hatt som formål å koble diverse utviklingsprosjekter tettere til linja og programmene som helhet, «avprivatisere» emner, og generelt sørge for hensiktsmessige arenaer for å jobbe med utviklingsarbeid.

På HHT har det blitt etablert utdannings- og utviklingsteam (UUT) for hvert fagområde på tvers av campuser. Målet med å opprette undervisnings- og utviklingsteam er å etablere en delekultur, å styrke undervisningen gjennom å etablere en struktur der lærerne tar ansvar for mer enn "sine egne" emner, bedre samordningen mellom undervisning og forskning ved å etablere enheter med ansvar for begge områdene og bedre kommunikasjonen mellom ledelse og vitenskapelige ansatte ved å gjøre flere fast vitenskapelige ansatte delaktige i instituttets ledelse og drift.

På NFH har en av nestlederne fått et særlig ansvar for utdanning, og det har blitt oppnevnt studieprogramledere for alle program (tidligere var dette instituttleder). Dette har gitt nytt driv i kvalitetsarbeidet på programmene. For å avklare rolle- og arbeidsdeling mellom programleder, programstyret og studieadministrasjon er det utarbeidet et årshjul med etablering av en tydelig plan om hvilke oppgaver som skal løses, når de skal løses og hvem som har ansvaret under utvikling. NFH har også jobbet med å flytte ansvaret for emneevaluering fra studieadministrasjon til fagmiljøene

Også på AMB har en nestleder fått et særlig ansvar for utdanning. I tillegg har instituttet etablert «kurskafeer» som arbeidsmetode for fagfelleevaluering av undervisning og

studieprogram. Kafeen fungerer slik at kursansvarlige presenterer emnet, etterfulgt av en diskusjon blant kollegene. Sentrale temaer er emnets faglige innhold, gjennomgang av læringsutbyttebeskrivelser (LUB), arbeidskrav og vurderingsordninger. Det legges opp til diskusjoner rundt styrker og utfordringer for hvert spesifikke emne. Kurskafeene fungerer også som en viktig kollegial arena for å bygge eierskap til emnene i programmene, og for å skape sammenheng mellom de ulike emnene.

I tillegg til instituttenes eget arbeid har det i 2019 blitt etablert en felles strategisk arena for arbeidet med utdanningskvalitet på BFE. Dette omtales som KAUK (kommissariat for utdanningskvalitet), og ledes av prodekan utdanning. Hensikten er å sikre koordinering og erfaringsdeling mellom instituttene. Instituttene har ulike profiler på sine programmer, ulike styrker og utfordringer. Ved å jobbe sammen på tvers utnytter vi ressursene bedre, og slipper å utvikle noe som allerede finnes. Et av tiltakene KAUK arbeider med, er å arrangere en felles fagdag for utdanningskvalitet for hele fakultetet høsten 2020.

### **3 Særskilte utfordringer**

Som det framkommer av tabellen på side 2 har BFE et stykke igjen å gå for å nå måltallene for gjennomføringsgrad og internasjonalisering på noen programmer. I tillegg til dette er utfordringene våre knyttet til pågående arbeid med faglig ledelse og kollegialt samarbeid. Selv om det er etablert mer hensiktsmessige strukturer, jobber vi fortsatt med kulturen for utdanningskvalitet «over hele linja», herunder arbeidet med å involvere studentene enda tettere i dette arbeidet.

#### **3.1 Gjennomføringsgrad**

For å styrke gjennomføringsgraden har BFE jobbet med førstesemestermottak (se under), og utdanningskvalitet generelt (se over). I tillegg til dette gjennomførte BFE i 2019 en undersøkelse blant alle førsteårsstudenter som hadde sluttet. Resultatene har vært nyttige, og gir grunnlag for å sette inn tiltak der dette trengs mest. En stor andel av dem som sluttet, hadde byttet til et annet studieprogram. De som valgte å slutte i sin helhet skilte seg fra de andre studentene ved å ikke oppleve oppmuntring og støtte til å ta høyere utdanning fra familie og venner, og opplever heller ingen indre motivasjon ved å lære på høyere nivå. Undersøkelsen er delt med universitetsledelsen og også presentert i Strategisk utdanningsutvalg.

De programmene som fortsatt har for lav gjennomføringsgrad nå er kjennetegnet av et lavt antall studenter (store utslag) og/eller at programmet har behov for revisjon. Blant annet er både bachelor og master i samfunnsøkonomi under revisjon, dette kommer vi tilbake til.

#### **3.2 Internasjonalisering**

BFE hadde i 2019 en tredobling av antall utreisende sammenlignet med 2018. De utreisende kommer gjerne fra samme program, noe som avspeiles i store variasjoner i nøkkeltallene mellom program. Av dette ser vi nytten av å ha avtaler som passer særlig for hvert program, men også hvordan utveksling «smitter»: Når en først vil reise ut, utløser det gjerne at flere vil dra.

Vi ser noen utfordringer knyttet til arbeidsdelingen med fellestjenesten for mobilitet. Faglig kvalitetssikring av avtaler og oppfølging av disse ligger i linja, samtidig som vi ikke har dedikerte ressurser til dette arbeidet. Det har medført at noen studenter har opplevd store utfordringer ved å planlegge utveksling til et studiested hvor det i mellomtiden har vært

endringer hos partnerinstituttet. Studentene har fått problemer både med opptak i utvekslingslandet og med innpassing her hjemme. Dette er skadelig for omdømmet til det å reise ut, og sprer seg dessverre raskt. For å bøte på dette, har HHT etablert et team for å jobbe med utveksling fra instituttet sin side, og det synes hensiktsmessig å få til en slik organisering også på de andre instituttene.

### **3.3 Roller og systemer**

Som nevnt i kapittel 2 opplever fakultetet å lykkes med bedre struktur for faglig ledelse og kollegialt samarbeid. Vi har fortsatt noen utfordringer til dette, som henger sammen med at dette arbeidet ikke er ferdigstilt.

Organisering av UUT og programledere krever ny arbeidsflyt for oppgaver som må kvalitetssikres. Vi balanserer mellom hensynet til effektivitet (ikke ha for mange instanser, grupper og ledd) og forankring (behovet for å ha felles eierskap til kvalitetsarbeidet). Fordi instituttene har organisert dette arbeidet på ulike måter er de praktiske utfordringene også noe forskjellige. HHT holder på å finne løsninger for programkoordinering ettersom UUTene er disiplinært organisert, NFH jobber med arbeidsdelingen mellom programledere, programstyret og studieadministrasjonen, mens AMB jobber med å få på plass teambaserte løsninger der hver fagansvarlig også har en co-pilot.

En felles utfordring er å involvere studenter tettere i utviklingsarbeidet. Vi har studenter representert i alle kollegiale organ og i de fleste utviklingsprosjekt. Likevel synes vi det kan være utfordrende å få kunnskap om hvor skoen trykker hos studenter flest. Mange av våre studenter jobber ved siden av studiene og har begrenset med tid til å involvere seg i prosjekter som er tidkrevende. Dette har vi forståelse for, og vi har i noen sammenhenger engasjert studenter som internships for gjøre det mulig å kombinere utviklingsarbeid med studier.

En annen felles utfordring er at UiT sin forskrift for bruk av arbeidstid ikke gjenspeiler den type utviklingsarbeid som nå forventes. BFE håper oppfølgingsarbeidet av den gruppen som er nedsatt for å se på dette gis prioritet. Dette henger også sammen med ønsket om å inkludere pedagogisk utviklingsarbeid i karriere- og arbeidsplaner (se under).

### **3.4 Lavere årskull i kommende år**

Som kjent er årskullene for 19-åringer synkende i årene som kommer. Dette gjelder ikke særlig for BFE, men er en utfordring som treffer hele UiT. Som det framkommer av tabellen i vedlegget vil dette gi for få søkere per studieplass gitt alt annet likt. I tillegg til å jobbe med rekruttering (som vi avgrenser denne rapporten fra), utfordrer det oss til å jobbe med nye formater og aldersgrupper. BFE har særlig ved HHT gode erfaringer med nettbaserte tilbud som treffer segmentet med unge voksne i arbeid godt. Lignende tilbud har vi imidlertid ikke for de marine og naturvitenskapelige fagene. Dette er en utfordring vi er oppmerksomme på, og som vi gjennom Koronakrisen får brå erfaringer med å bryne oss på.

## **4 Spesielle kvalitetsområder det arbeides med**

I årsplanen for 2020 er det definert tre hovedområder vi særlig vil prioritere i 2020; pedagogisk kompetanse for våre undervisere, kvalitetsutvikling av studieprogram samt internasjonalisering.

#### **4.1 Pedagogisk kompetanse for våre undervisere**

BFE har i sin strategi en ambisiøs målsetting om at 80 % av våre undervisere skal ha utviklet en pedagogisk mappe eller tilsvarende innen utgangen av perioden. Å utvikle sin pedagogiske mappe er som kjent nødvendig for opprykk og for å kunne bli merittert underviser. Det er også en ypperlig anledning til å involvere alle ansatte i utviklingsarbeid, samt å synliggjøre for den enkelte at de allerede deltar i arbeid som er meritterende. For å få til dette har fakultetet lenge jobbet med en løsning der ansatte som ikke har dette som krav i sin kontrakt kan få veiledning og hjelp til dette. I samarbeid med Result holder vi nå på å utvikle og gjennomføre et kollokvie- og seminarbasert opplegg for dokumentasjon gjennom mappe. Vi anser dette som en pilot, og vil gjennomføre med et større antall deltakere neste år.

For den andre vil vi inkludere utviklingsarbeid i den enkeltes karriere- og arbeidsplan, ved at arbeid som likevel må gjøres (endre et emne, innføre nye vurderingsformer etc) organiseres som et utviklingsprosjekt som dokumenteres. Hensikten er å sørge for at den enkelte ansattes, studieprogrammets, instituttets og fakultetets prioriteringer drar i samme retning.

#### **4.2 Kvalitetsutvikling studieprogram**

Kvalitetsutvikling studieprogram inkluderer å fortsette med ulike utviklingsprosjekter i tråd med det som er beskrevet i kapittel 2, med fokus på studentaktivitet, 21st century skills og høyere læringsutbytte for studentene. I behandlingen av studiebarometeret for 2020 ønsket fakultetsstyret at vi i enda større grad vektlegger samarbeid med nærings- og arbeidsliv. Dette vil vi gjøre ved å fortsette arbeidet med partnere for praksisemner og nærings- og samfunnspanelet, i tillegg til å reengasjere våre næringslivsmentorer.

Som beskrevet tidligere er det også et prioritert område å ferdigstille arbeidet med hensiktsmessige strukturer for å koble utviklingsarbeidet bedre til linja og det enkelte program. En ramme for å gjøre dette er implementeringen av nytt kvalitetssystem, herunder kvalitetsrapport og kvalitetsdialog som denne rapporten bygger på. Vi har særlig fokusert på å la dialogen begynne i fagmiljøene og ikke bare rapportere på ledernivå.

#### **4.3 Internasjonalisering**

For å øke andelen studenter som har utveksling som en del av sin grad er inngåelse og vedlikehold av gode avtaler et prioritert område. Vi jobber med å promotere utveksling tidligere i programmet, sørge for at faglærere kjenner tilbudene godt og kan snakke om dem der det er hensiktsmessig, og å bruke studenter som har vært ute mer aktivt i å dele sine erfaringer. Hvert institutt har egne handlingsplaner for å følge opp dette området.

### **5 Langsiktige planer for studieporteføljen**

Fakultetet tar mål av seg å ha et oppdatert programtilbud, samtidig som de langsiktige kompetansekrav ivaretas. Gjennom jevnlige evalueringer og revisjoner av program medfører dette at vi fryser noen program for opptak, at program endrer innretning, at de ev. legges ned og at ideer til nye program kommer opp. Per mars 2020 kan følgende nevnes:

- For Master in Business Creation and Entrepreneurship er det ikke tatt opp nye studenter ved de tre siste opptakene. Fagområdet er imidlertid viktig, og blir delvis innarbeidet i andre program ved HHT. I den overordnede handlingsplanen har BFE sagt at vi vil vurdere en ny innretning i samarbeid med andre fakultet

- Master in Economics er endret fra engelskspåklig til norskspråklig fom opptaket 2019 for bedre å kunne nå målgruppen, se også kapittel 9
- Det planlegges en ny erfaringsbasert master i Ocean Leadership, mulig første opptak høsten 2021, se kapittel 6.
- Master in International Fisheries Management har siste opptak i 2020, og er under revisjon med sikte på endret programinnhold for studentopptaket i 2021.
- En tilbud innenfor Havbruk (RAS-teknologi) er etterspurt og under planlegging. Det er også etterspørsel etter EVU i havbruksnæringen, både på Helgeland og ellers i Nord-Norge. Vi vil se på hvorvidt dette kan kombineres
- Bachelor i Ledelse, innovasjon og marked og master i Regnskap og Revisjon har første opptak i 2020, studiested Harstad.
- Arktisk semester (tverrfaglig), som tilbud for innvekslingsstudenter utredes.
- Blant våre nettstudenter etterspørres muligheten for å ta en hel bachelor på nett. HHT har etter hvert bygd opp teknisk og pedagogisk kompetanse til å gi gode tilbud, og vi vil utrede muligheten for å gi hele grader på campus virtuell

## 6 Integrering av bærekraftselementet

Bærekraft er sentralt i fagområdene på BFE, også før FNs bærekraftsmål. Under redegjør vi for nyere tiltak for å integrere bærekraftselementet i våre utdanningsprogrammer.

### 6.1 Tverrfaglige semesteremner

Bachelor i fiskeri- og havbruk gjennomføres nå i ny drakt. En av endringene er at semester 3-5 gjennomføres som 30 stp semesteremner med navnene bærekraftig fiskeri, bærekraftig havbruk og bærekraftig sjømat. Fiskeri- og havbruk har i navnet alltid vært tverrfaglig, men programmet har hatt et flerfaglig design med svak kobling mellom de ulike emnene. Ved å organisere emnene rundt bærekraft og de problemstillingene som følger av det, blir de ulike disiplinene i større grad «innspill» og dimensjoner enn fagområder i seg selv. Så langt har vi kun evalueringer fra semester 3. Selv om det har vært enkelte startutfordringer med et så stort emne, er tilbakemeldingene fra både fagmiljø og studenter gode.

### 6.2 Etikk, samfunnsansvar og bærekraft (ESAB)

Handelshøgskolen har gjennom programstyret vedtatt at etikk, samfunnsansvar og bærekraft skal integreres i programmenes emner. Dette er et krav fra UHR-ØA som tilsier at ESAB skal tilsvare minimum 7,5 studiepoeng i bachelorprogrammet for økonomi og administrasjon for at sidetittelen siviløkonom skal kunne gis. Utdannings og utviklingsteamene (UUT) har gjennom sine ledere organisert arbeidet med å identifisere og beskrive ESAB-aspekter i emner tilhørende respektive UUTer. Det er tatt utgangspunkt i NOKUT sine retningslinjer og vært tydelig på at et 10-studiepoengs emne skal tilsvare 250-300 timer for studenten. Deretter har de fagansvarlige gjennomgått læringsutbyttebeskrivelsene og integrert ESAB elementene.

Dette arbeidet ble gjort i løpet av høsten 2019, og en har i etterkant hatt en gjennomgang av dette arbeidet. Det er nå implementert i alle relevante emner og tilfredsstiller UHR-ØA sine krav.

### 6.3 Nytt tverrfaglig emne

HHT og AMB har sammen søkt DIKU om midler til et nettbasert bærekraftskurs. Dette emnet skal være samlingsbasert med deltagere fra næringslivet som hovedmålgruppe. AMB skal

levere sammen med Nofima, 10 stp på bærekraft og sirkulær økonomi. Det langsiktige målet er å videreutvikle denne delen til en selvstendig modul til et nettbasert valgemenne også for biologistudentene, for slik å øke fleksibiliteten, og samtidig innlemme entreprenørskap og innovasjon i studietilbudet. Fra HHT sin side blir emnet en anledning til å ta inn aspekter ved miljømessig bærekraft i sine studier. Samarbeid på tvers på denne måten mener vi også kan utløse nye prosjektsamarbeid.

## 7 Tverrfakultære utdanninger

Det foreslåtte programmet (erfaringsbasert master) innenfor Ocean Leadership er et samarbeidsprosjekt mellom BFE, NT-fak og Jurfak. En arbeidsgruppe bestående av en fra hvert fakultet har jobbet med en skisse, og det skal det arrangeres en workshop for større deler av fagmiljøene. Workshopen ble utsatt grunnet Koronasituasjonen, men skal gjennomføres digitalt i slutten av mars

BFE er også med i en søknad til DIKU om et 30 stp EVU-emne «Smartkyst». Det består av to emner a 15 studiepoeng; Realisering av det grønne skiftet, og Tverrfaglig prosjekt i grønn omstilling. Initiativet ledes av NT, og i tillegg til BFE er HSL med.

I 2018 fikk BFE sammen med IVT SAKS-midler til å se på muligheten for å etablere en master i industriell økonomi. Dette arbeidet har ikke konkludert.

## 8 Integrering av førsteårsstudentene

BFE har i samarbeid med Studentrådgivninga ved Studentsamskipnaden arbeidet for å bedre overgangen for studentene fra videregående skole til universitetet. I 2017 gjennomførte vi en pilot med mentorordning for førstesemesterstudenter, der en student som har kommet lengre i løpet fungerer som kontaktperson for en gruppe studenter. Mentoren får betalt for dette, og følges opp av studieadministrasjonen. I piloten var det AMB, NFH og HHT Harstad som deltok. Basert på erfaringene herfra innførte BFE mentorordningen for alle program fra og med 2018.

Mentorer og studentgrupper treffes jevnlig første semester, og snakker om temaer knyttet til det å være student, bli kjent i byen, studieteknikk og fagspesifikke metoder, studievevaner, osv. Arbeidsoppgavene består av enkelte hovedpunkter, men er også fleksible nok til å kunne tilpasses det enkelte program og kull. Vi opplever at mentorordningen øker kulltilhørigheten, bedrer det sosiale miljøet og hindrer uønsket frafall. Mentorprogrammet får også gode tilbakemeldinger fra studenter, slik disse sitatene fra evalueringen i 2019 gjenspeiler:

*«Mentor med gode kunnskaper om fagene. Har fungert som ekstra undervisning i små grupper, hvor vi kan bestemme hva som skal bli tatt opp. Dette synes jeg har vært utmerket. Det gjør det lettere å stille spørsmål underveis og man blir godt kjent med den mentorgruppa man er med i.»*

*«Imøtekommende, tar opp de problemstillinger som vi kommer med. Forklarer ting mye enklere enn forelesere. Gir masse gode tips som har vært nyttig når jeg skal etablere gode studievevaner. Har også utvidet nettverket mitt pga. mentorordningen.»*

*«De har virkelig stått på for at vi skal få en god start på studiet, og de har vist oss hvor og hva vi kan jobbe med i ettertid av studiet, som har økt motivasjonen til å fortsette»*

*«Veldig bra å bli kjent med andre i som studerer på et høyere nivå. Fint å få være med på bedriftsbesøk ol.»*

I tillegg til mentorordningen har instituttene og campus ulike måter å møte førstesemesterstudentene på gjennom fag de tar, gjennom samarbeid med linjeforeninger og egne arrangementer. For eksempel arrangerer NFH «uke 42» der det arrangeres ulike møter med informasjon om tilbudene studentene kan delta i både faglig og sosialt, samt promotering av utveksling.

## **9 Fakultets innsats for å spre erfaringene fra prosjektet '21st Century Skills'**

SFU prosjektet C21Enhance har som mål styrke undervisning, læring og vurdering av transversale ferdigheter som kritisk tenkning, kommunikasjon (skriftlig, muntlig, digital), samarbeid og kreativitet i BFE sine studieprogram. Systematisk emne og programdesign der slike ferdigheter er godt integrert og undervist vil gi bedre studenter, etterspurte kandidater og kompetanse for livslang læring.

Prosjektsøknad ble sendt til Diku i 2019, men ble ikke finansiert. Imidlertid har fakultetet fått innvilget strategiske midler til å fortsette arbeidet. Internt har dette arbeidet ledet til utviklingsarbeid på emne- og programnivå (se kapittel 2). For å dele disse erfaringene og kunne være en ressurs for andre fagmiljøer deltar vi på konferanser og workshops, og tar mål av oss å publisere flere erfaringer. Enkelte arrangementer har vært åpent annonsert, og den 27. februar arrangerte BFE et seminar i samarbeid med nærings- og samfunnspanelet (kap. 2) med betydelig deltakelse fra ulike deler av UiT.

I tillegg til dette har BFE foreslått for Jurfak at vi kan arrangere årets fyrårskonferanse sammen, da deres fyrårssprosjekt også omhandler 21st century skills. Grunnet Koronasituasjonen er dette satt noe på vent.

Det arbeides dessuten med å utvikle en nettside medfokus på 21st century skills.

Generelt er BFE sine erfaringer at 21st century skills må gjennomsyre de undervisnings- og vurderingsaktivitetene vi har heller enn å være egne tilbud. Fremtidsrettede ferdigheter må utvikles i relasjon til de fagene man studerer. Dette er også grunnen til at BFE jobber med å koble porteføljen av utviklingsprosjekter tettere til linja og programansvaret. Fakultetet ønsker å være disponibel for å snakke om dette, for eksempel i kurstilbudene som gis fra Result.

## **10 Oppfølging av SAMEVAL-evalueringen**

Fagstaben i samfunnsøkonomi holder på med et prosjekt for å revidere bachelorgrad og mastergradsprogrammet i samfunnsøkonomi og således svare på den evalueringen som ble gjort gjennom SAMEVAL/KOMBIVAL. Tilbakemeldingen her fra var at UiT i liten grad utnytter geografisk beliggenhet og regionale problemstillinger, og i for stor grad forsøker å være på et høyere teoretisk nivå enn vi mestrer. Selv om en slik tilbakemelding ikke er

hyggelig å lese, stemmer det at samfunnsøkonomiutdanningen ved UiT er bygd opp etter mal fra UiO som har et sterkt grunnforskningsmiljø på feltet. Programmene var i instituttets og fakultetets søkelys også før evalueringen kom, grunnet lave søkertall, høyt frafall og strykprosent. Programmene er nå under revisjon.

### **10.1 Endringer som planlegges vedrørende bachelorprogrammet**

Revisjonen av bachelorgradsprogrammet innbefatter at en vurderer om opptakskrav i matematikk skal innføres (på lik linje med lærerutdanning for eksempel). Dette vil sikre at studenter på denne utdanningen har et minimumsnivå av tekniske ferdigheter, og kan hindre det at de som ikke kommer inn på bachelor i økonomi/administrasjon fyller opp plasser på programmet. Videre engasjerer man i samtaler med flere interessenter fra yrkeslivet med tanke på å kunne produsere kandidater som har kompetanse som er etterspurt av arbeidsgivere. En spørreundersøkelse er utviklet for å få studentenes mening på innholdet i programmet, og også for å avdekke hvorfor studenter ved Handelshøgskolen ikke valgte samfunnsøkonomi som bachelorprogram.

Foreløpige konklusjoner fra dette arbeid er at man må få mer teknologisk innhold i programmet (for eksempel programmering) ettersom dette er etterspurt i arbeidslivet. Videre må man legge om kurs fra det akademiske til å ha en relevans for regionen der vi bor. Da vil problemstillinger i hovedsak komme fra virksomheter i landsdelen, samt aktuelle temaer knyttet til regional forvaltning. Utdanningen vil legge vekt på formidling av samfunnsøkonomisk analyse til samfunnet for øvrig, og ikke kun de som skjønner samfunnsøkonomi. I tillegg vil man forsøke å oppfordre studenter til å ta en tverrfaglig utdanning

### **10.2 Endringer som planlegges vedrørende mastergradsprogrammet**

Det første tiltaket som gjennomføres fra høsten 2020 er at programmet skal gå på norsk. Tanken bak et engelskspråklig program har vært et man skulle tiltrekke seg flere og bedre studenter til studiet. Dette har ikke skjedd, og det kan tenkes at språket oppleves som en hinder for noen norske søkere. Fra høsten 2021 blir programmet lagt om for å kunne gi bedre kobling mellom metoden, teorien og empirien i programmet. Samtidig vil man prøve å innarbeide FNs bærekraftsmålene i programmet, samt sikre at studenter får analytisk kompetanse som etterspørres i arbeidslivet. Revidering av programmet skjer i samråd med studenter og representanter fra arbeidslivet.





---

## SAKSFRAMLEGG

---

|   |            |       |
|---|------------|-------|
| Til:  | Møtedato:  | Sak:  |
| Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 30.04.2020 | 11/20 |

---

### **Forslag til prosess for høring om styring og ledelse av UiT**

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

##### *Innstilling til vedtak:*

- *Fakultetsstyret stiller seg bak den foreslåtte prosess*
- *Fakultetsstyret gir følgende signaler om sitt standpunkt:*

#### **Saken gjelder**

Universitetsstyret avklarte på styreseminar 6.3.2020 at spørsmålet om styre- og ledelsesmodell ved UiT skal realitetsbehandles i tilknytning til rekruttering av rektor for kommende åremålsperiode. Styret fastsatte videre en tidsplan som innebærer at hovedspørsmålet om modell for styring og ledelse skal legges fram til behandling i universitetsstyremøte 17.6.2020. Fakultetet har fått saken til høring med frist 25.mai med føring om at hver enhet må sørge for at disse spørsmålene blir diskutert i egen organisasjon med ledere og ansatte. Saken foreslår en prosess for dette

#### **Bakgrunn**

Normalmodellen i UH-loven er ansatt rektor på åremål og ekstern styreleder (§10-1). Institusjonene gis likevel anledning til å ha valgt rektor der denne også er styreleder. Sistnevnte er gjeldende ordning ved UiT, sist vedtatt av styret 22.9.2016. At saken igjen realitetsbehandles skyldes at det er fordeler og ulemper med begge ordninger, og at det bevegelse på dette feltet i sektoren. I forslag til ny UH-lov åpnes det for at institusjonene fortsatt kan bestemme om rektor skal være valgt eller ansatt, men at styreleder i begge tilfeller skal være ekstern. Regjeringen sikter mot en behandling av lovproposisjonen våren 2021. Det er avklart fra departementets side at UiT skal forholde seg til den nåværende loven i samband med vedtak om styringsform og rekruttering av rektor for den kommende åremålsperioden.

I tillegg til valg av modell er det opp til institusjonen å fastsette kvalifikasjons- og kompetansekrav, samt bestemme ordning for prorektorer. Valg av modell gir også spørsmål knyttet til ledelse av administrasjonen. Problemstillingene er belyst i høringsbrevet (vedlegg 1) og bakgrunnsnotatet (vedlegg 2).

### **Forslag til prosess ved BFE**

Normalarbeidssituasjonen ved UiT er at ansatte jobber hjemmefra. Dette gir noen utfordringer knyttet til å legge til rette for diskusjoner i organisasjonen. For å sørge for at spørsmålene blir diskutert og at vi får oversikt over ledere, ansatte og studenters syn i saken foreslår vi følgende prosess:

Uke 19: Digitalt møte åpent for alle ved fakultetet. Legges opp med en kort presentasjon av alternativene, etterfulgt av tre-fire forberedte innlegg fra ansatte med ulike synspunkter. Hensikten er å belyse saken og få tankene «i gang».

Uke 20: Tema i ledermøter og instituttråd. Hensikten er å drøfte tanker og innspill, forme syn.

Uke 21: Nettskjema med anledning til å gi kommentarer. Hensikten er å få oversikt over fordelingen av syn, særlig fra «the silent majority»

### **Spørsmål til fakultetsstyret**

- Er prosessen som beskrives tilfredsstillende?
- Ønsker fakultetsstyret å ha et syn i denne saken? Dekanen ønsker ikke å levere innstilling før vi har hatt den interne prosessen. Styret kan gi sine signaler allerede nå, og det er også en mulighet å ha et kort ekstra styremøte tettere opp til høringsfristen for å presisere styrets syn.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg:

1. Høring - modell for styring og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet
2. Bakgrunnsnotat

Det helsevitenskapelige fakultet  
Det juridiske fakultet  
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi  
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi  
Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen  
Universitetsbiblioteket  
Avdelingene i administrasjonen

## Høring - modell for styring og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet

Universitetsledelsen inviterer med dette enhetene, tjenestemannsorganisasjonene og Studentparlamentet til å gi innspill til hvilken styrings- og ledelsesordning UiT Norges arktiske universitet skal ha på institusjonsnivå med virkning fra 1.8.2021. Bakgrunnen er at åremålsperioden for sittende rektor utgår 31.7.2021.

Universitetsstyret behandlet sist sak om styring og ledelse i styremøte 22.9.2016, der det ble vedtatt fortsatt todelt ledelse ved UiT med valgt rektor og ansatt universitetsdirektør<sup>1</sup>. På et styreseminar 6.3.2020 avklarte styret at spørsmålet også skal realitetsbehandles i tilknytning til rekruttering av rektor for kommende åremålsperiode. Styret fastsatte videre en tidsplan som innebærer at hovedspørsmålet om modell for styring og ledelse skal legges fram til behandling i universitetsstyremøte 17.6.2020.

Høringssvarene skal ta utgangspunkt i gjeldende alternative ordninger for styring og ledelse<sup>2</sup>:

- Ansatt rektor på åremål og ekstern styreleder er normalmodell for styring og ledelse ved statlige universiteter og høyskoler (§ 10-1). Dette innebærer at rektor er sekretær for styret, og daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter. Modellen innebærer enhetlig ledelse av institusjonen
- Institusjonens styre kan bestemme at institusjonen skal ha valgt rektor, med rektor som styreleder (§ 10-2). Dette innebærer at institusjonen skal en administrerende direktør (universitetsdirektør), som er sekretær for styret og øverste leder for den samlede administrative virksomheten ved institusjonen, innenfor de rammer styret fastsetter (§ 10-

<sup>1</sup> Kunnskapsdepartementet har sendt forslag om ny universitets- og høyskolelov på høring, med svarfrist 5.6.2020. Regjeringen sikter mot en behandling av lovproposisjonen våren 2021. Det er avklart fra departementets side at UiT skal forholde seg til den nåværende loven i samband med vedtak om styringsform og rekruttering av rektor for den kommende åremålsperioden.

<sup>2</sup> LOV-2005-04-01-15, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15?q=universitet>

3). Modellen innebærer todelt ledelse av institusjonen mellom rektor og universitetsdirektør.

Universitetsdirektøren ber høringsinstansene om å gi synspunkter på følgende spørsmål:

1. Hvilken ordning for styring og ledelse bør UiT Norges arktiske universitet velge med virkning fra 1.8.2021, og hvorfor foretrekkes denne ordningen?:

a. Valgt rektor som også er leder av universitetsstyret med åremålsansatt universitetsdirektør (todelt ledelse)

eller

b. Ansatt rektor og ekstern leder av universitetsstyret (enhetlig ledelse)

I vedlegget til høringsbrevet er det redegjort for de to modellene loven åpner for, hvilke ordninger som er i bruk ved andre norske universitet og hvilke argumenter som ofte anføres til støtte for de respektive modellene.

2. Underliggende spørsmål knyttet til ordning med valgt rektor:

a) Hvilke faglige kvalifikasjonskrav skal stilles for å være valgbar?

I dagens valgordning stilles det krav til akademisk kompetanse på professor- eller dosentnivå. Dette er ikke et lovkrav. Høringsinstansene bes ta stilling til om dette kravet bør videreføres og eventuelt i hvilken form (om det skal være et absolutt krav eller ikke).

b) Skal valget omfatte flere posisjoner enn rektor?

Dagens valgordning ved UiT innebærer at rektor stiller til valg og velges i et team sammen med to prorektorer (mens to viserektorer tilsettes etter utlysning). Dette er ikke den eneste måten valg kan organiseres på. Man kan eksempelvis vurdere å redusere antall prorektorer som velges sammen med rektor, eller innføre en ordning der det kun er rektor som velges, og at prorektorer heller rekrutteres ved tilsetting, eller utpeking. Høringsinstansene bes om å gi innspill på slike problemstillinger.

3. Underliggende spørsmål knyttet til ordning med tilsatt rektor:

a) Hvilke kvalifikasjonskrav skal stilles i en utlysningstekst?

Ved en utlysning må det tilsvarende som for valgt rektor avklares hvilke akademiske kompetansekrav som skal stilles (se ovenfor). I tillegg kan det stilles andre formelle kompetansekrav (eks. arbeidserfaring). Høringsinstansene bes om å gi innspill på hvilke samlede kompetansekrav som bør stilles ved en eventuell utlysning.

c) Hvordan skal innstilling skje?

I henhold til universitets- og høyskoleloven skal ansettelsesprosessen sikre at rektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt. Styret er

tilsettingsmyndighet, men kan bestemme om et eget utvalg skal gi innstilling, og hvem som evt. skal innstille, jf. UH-loven § 10 nr. 1. Høringsinstansene bes ta stilling til hvordan denne delen av tilsettingsprosessen bør legges opp for best mulig å kunne ivareta lovens formuleringer?

I denne høringen er det prioritert å få innspill til problemstillinger som er avgjørende for styrets behandling av hovedspørsmålet – valgt eller ansatt rektor – samt andre underliggende spørsmål som må være avklart i god tid før det kan igangsettes et valg eller en tilsettingsprosess.

Dersom rektor skal ansettes, må styret også avklare hvordan administrasjonen under rektor skal ledes når stillingen som administrerende direktør opphører. En mulighet er å ha en administrasjonssjef som leder administrasjonen på delegasjon fra rektor. En annen mulighet er å la prorektorer og/eller avdelingsdirektører lede administrative fagavdelinger på direkte delegasjon fra rektor. Dette vil i sin tur kunne innebære større eller mindre endringer i den administrative organisasjonsstrukturen ved UiT. Universitetsdirektøren vil komme tilbake med forslag om en egen prosess for avklaring av slike spørsmål dersom styret på møtet 17.6. vedtar at UiT i den kommende åremålsperioden skal ha rektor som enhetlig leder for faglig og administrativ virksomhet.

Høringsfristen er satt til 25.5.2020. Tilbakemeldinger fra enhetene legges på sak 2020/1510. Høringssvar fra tjenestemannsorganisasjonene og Studentparlamentet kan oversendes på e-post til [odd.arne.paulsen@uit.no](mailto:odd.arne.paulsen@uit.no).

Hver enhet må sørge for at disse spørsmålene blir diskutert i egen organisasjon med ledere og ansatte.

Vedlagt følger bakgrunnsnotat om mulige modeller for styring og ledelse på institusjonsnivå.

Vennlig hilsen

Jørgen Fosslund  
Universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen  
organisasjons- og økonomidirektør

Saksbehandler: Lina Reigstad

Vedlegg

1 Bakgrunnsnotat om styring og ledelse på institusjonsnivå

**Ordning for styring og ledelse på institusjonsnivå ved UiT Norges arktiske universitet**

Bakgrunnen for dette notatet er at åremålsperioden for valgt rektor(at) ved UiT utløper 31.7.2021, og at universitetsstyret har avklart at modell for styring og ledelse skal realitetsbehandles før rekruttering av ny rektor igangsettes (valg eller utlysning av stilling).

Notatet tar opp tre tema:

1. Lovmessige rammer i nåværende universitets- og høyskolelov – to hovedmodeller for styring og ledelse på institusjonsnivå
2. Nåværende styringsmodeller ved de norske universitetene
3. Vanlige argumenter til støtte for de respektive ordningene

**1. Modeller for styring og ledelse på institusjonsnivå**

Gjeldende lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven, UHL) angir to hovedmodeller for rekruttering av rektor, enten ansettelse eller valg. Normalmodellen er ansatt rektor, mens valgt rektor er et alternativ. Loven åpner bare for kombinasjonene i) ansatt rektor og ekstern styreleder, eller ii) valgt rektor som også er styreleder. Disse to mulighetene omtales som henholdsvis enhetlig og todelt ledelse på institusjonsnivået (nivå 1). Ved valgt rektor som faglig leder og styreleder er universitetsdirektøren øverste leder for den samlede administrasjonen ved institusjonen, med oppgaver etter lovens § 10-3.

Institusjonens styre kan vedta endringer i styrings- og ledelsesordningen på institusjonsnivå, ved at vedtak om ansatt eller valgt rektor kan treffes med alminnelig flertall.

Universitets- og høyskoleloven har ingen særskilte bestemmelser om prorektor. Det er opp til institusjonene selv å avgjøre om de ønsker en ordning med prorektor. Det fremgår av lovens § 6-4 at prorektor kan tilsettes på åremål for en periode på fire år.

*Ansatt rektor og ekstern styreleder*

Ved ansettelse av rektor (§ 10-1), innføres enhetlig ledelse på institusjonsnivået og rektor er øverste leder av universitetet, både faglig og administrativt. Stillingen som administrerende direktør bortfaller, eller

utøves etter delegasjon fra rektor. Styret ansetter rektor på åremål for en periode på fire år, og med mulighet for ny periode på fire år. Kvalifikasjonskrav fastsettes av styret, som selv står for kunngjøring, gjennomfører en ansettelsesprosess og er ansettelsesorgan. Styret står fritt til å vedta om det skal være en ordinær tilsettingsprosess med innstilling eller om man skal tilsette direkte uten en innstilling. I begge tilfeller må man sikre at rektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt.

Rektor er innenfor en slik modell ikke medlem av styret, og erstattes med et medlem valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Departementet utpeker et av de eksterne medlemmene til leder av styret. Ekstern styreleder oppnevnes på fritt grunnlag av departementet, og vil inngå som ett av de fire eksterne medlemmene i universitetsstyret. Ansatt rektor er sekretær for styret og skal, etter samråd med styrets leder, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for styret. Institusjonen står for øvrig fritt til å bestemme en hensiktsmessig sammensetning av den øvrige universitetsledelsen, underordnet rektor.

#### *Valgt rektor som styrets leder – todelt ledelse*

Den enkelte institusjon kan beslutte at institusjonen skal ha valgt rektor (§ 10-2). Valgt rektor innebærer todelt ledelse på institusjonsnivået med rektor som faglig leder og styreleder, og med en administrerende direktør (universitetsdirektør) med oppgaver etter lovens § 10-3. Dette er ordningen UiT har i dag.

Rektor velges for en periode på fire år, med mulighet for gjenvalg i ytterligere en periode på fire år. Styret kan fastsette nærmere regler om nominasjon av eksterne kandidater og beskrive nærmere hvilke oppgaver og ansvar som ligger til stillingen som rektor. Valgt rektor er styreleder og har på styrets vegne det overordnede ledelsesansvaret, og fører tilsyn med virksomheten.

Ved valgt rektor skal det være en administrerende direktør som er «øverste leder for den samlede administrative virksomhet ved institusjonen», mens rektor har den daglige ledelse av den faglige virksomheten. Hva som ligger i daglig ledelse av den faglige virksomheten er ikke klart angitt i universitets- og høyskoleloven. Det legges til grunn at de oppgaver og fullmakter som utgjør daglig ledelse av faglig virksomhet, tilligger valgt rektor. Administrerende direktør er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for styret.

Begge modeller reflekterer at det er styret som setter rammene for utøvelsen av disse rollene. En sentral forskjell mellom en modell med ansatt rektor og en modell med valgt rektor er ledelsesansvaret for den administrative virksomheten, herunder økonomi- og formuesforvaltning og etterlevelse av lover og regler. Også ved ansatt rektor kan det være en administrasjonsdirektør, men da opptrer denne på delegasjon fra rektor. Den andre sentrale forskjellen mellom modellene er om rektor er styreleder, eller departementet utpeker en ekstern styreleder.



Normalordningen for styrets sammensetning, fremgår av lovens § 9-3. Styret har elleve medlemmer, og slik at ingen grupper har flertall alene. Styret består av fire medlemmer valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstilling, ett medlem valgt blant de teknisk og administrativt ansatte, to medlemmer valgt blant studenter og fire eksterne medlemmer. Ved tilsatt rektor utpeker departementet styrets leder av og blant de fire eksterne medlemmene. Ved valgt ordning, der rektor er styreleder, trer rektor inn i stedet for ett medlem valgt blant ansatte i undervisnings og forskerstilling. I henhold til lovens § 9-3 (3) kan styret fastsette en annen styresammensetning, med tilslutning fra minst halvparten av styrets medlemmer. Kravet om 2/3-flertall trer inn dersom styret ønsker et flertall av eksterne medlemmer.

I tabellen under er det beskrevet hvordan styresammensetningen og den sentrale administrative organiseringen varierer med hvilken rekrutteringsmåte for rektor som velges.

| <b>Rekrutteringsform</b>                               | <b>Sentral administrativ organisering</b>  | <b>Styresammensetning</b>   |
|--|--|---|
| Ansatt rektor og ekstern styreleder – enhetlig ledelse | Rektor er daglig leder for universitetets samlede faglige og administrative virksomhet | <p>Ekstern styreleder blir oppnevnt av Kunnskapsdepartementet på fritt grunnlag. For øvrig:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 4 medlemmer valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstillinger</li><li>- 1 medlem valgt blant teknisk- og administrativt ansatte</li><li>- 2 medlemmer valgt blant studentene</li><li>- 3 eksterne medlemmer oppnevnt av Kunnskapsdepartementet</li></ul> <p>Ansatt rektor er sekretær for styret og skal, etter samråd med styrets leder, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for styret.</p> <p>Styret selv kan fastsette en annen styresammensetning enn fastsatt i første ledd. Styret selv kan fastsette at styret skal ha et</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | flertall av eksterne medlemmer. Et slikt vedtak krever 2/3 flertall i styret.  |
| Valgt rektor som øverste leder og styrets leder - delt ledelse | <p>Rektor har på styrets vegne det overordnede ansvaret for ledelse av institusjonens faglige virksomhet og fører tilsyn med denne.</p> <p>Institusjonen skal ha en administrerende direktør som er øverste leder for den samlede administrative virksomheten ved institusjonen, jf. § 10-3</p> | <p>Rektor er styreleder og trer inn i styret i stedet for et medlem valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. For øvrig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 medlemmer valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstillinger</li> <li>- 1 medlem valgt blant teknisk- og administrativt ansatte</li> <li>- 2 medlemmer valgt blant studentene</li> <li>- 4 eksterne medlemmer oppnevnt av Kunnskapsdepartementet</li> </ul> <p>Administrerende direktør er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for styret.</p> <p>Styret selv kan fastsette en annen styresammensetning enn fastsatt i første ledd. Styret selv kan fastsette at styret skal ha et flertall av eksterne medlemmer. Da med 2/3 flertall i styret.</p> |

## 2. Nåværende styringsmodell på de norske universitetene

Tabellen under skisserer dagens styringsmodell ved de norske universitetene

| Institusjon                                    | Dagens ledelsesordning                                      |
|--|---|
| Universitetet i Oslo                           | Valgt rektor og ansatt universitetsdirektør, todelt ledelse |
| Universitetet i Bergen                         | Valgt rektor og ansatt universitetsdirektør, todelt ledelse |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |
| Norges miljø- og biovitenskapelige universitet | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |
| Oslo Met Storbyuniversitetet                   | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |
| Nord Universitet                               | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |
| Universitetet i Sørøst-Norge                   | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |
| Universitetet i Agder                          | Valgt rektor og ansatt universitetsdirektør, todelt ledelse |
| Universitetet i Stavanger                      | Ansatt rektor og ekstern styreleder, enhetlig ledelse       |

Ved UiT er det valgt rektor og ansatt universitetsdirektør. Styring og ledelse på institusjonsnivå ble sist behandlet i styret i styremøte 22.9.2016, der det ble vedtatt fortsatt todelt ledelse ved UiT

## 3. Oversikt over argumenter som ofte anføres til støtte for hver av ordningene

Det er i liten grad forsket på effektene av de to styringsordningene, og diskusjonen av ordningene har (både ved UiT og i sektoren for øvrig) vært preget av prinsipielle og verdibaserte vurderinger. Under er noen kjente argumenter for hver av de to ordningene listet opp.

### Noen argumenter for tilsatt rektor og ekstern styreleder

- Gir en enhetlig styringsmodell i hele organisasjonen med enhetlig tilsatt rektor, tilsatte dekaner og tilsatte instituttledere, samt eksterne styreledere i så vel universitetsstyret som fakultetsstyrene
- Et skille mellom rollene som rektor og ekstern styreleder motvirker risiko for maktkonsentrasjon og avgrenser tydelig styrets og den daglige ledelsens oppgaver.
- Ekstern styreleder tilfører profesjonalitet og strategisk fokus i ledelsen av styrets arbeid
- Det kan stilles en rekke relevante kvalifikasjonskrav til rektor i en tilsettingsprosess som det er vanskelig eller umulig å stille ved valg

- Ved utlysning av stilling som rektor vil man kunne få et større tilfang av søkere til stillingen enn det antall kandidater som normalt stiller til valg.

#### Noen argumenter for valgt rektor og todelt ledelse

- Ordningen ivaretar en demokratisk prosess der ansatte og studenter selv velger øverste faglige leder
- Valgt rektor har en større legitimitet i organisasjonen
- Rektor valgt i egen organisasjon sikrer at stillingsinnehaveren har inngående kunnskap om institusjonen og vil ha et bedre helhetsperspektiv. Dette gir også bedre forutsetninger for å være styreleder.
- Universitetets autonomi blir sterkere med valgt rektor som styreleder enn om styreleder er utnevnt av departementet.
- Ordningen med valgt rektor og todelt ledelse er godt innarbeidet og oppleves av mange som velfungerende

---

## SAKSFRAMLEGG

---

|   |            |       |
|---|------------|-------|
| Til:  | Møtedato:  | Sak:  |
| Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 30.04.2020 | 12/20 |

---

### Nye studieprogram og tiltak 2020

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

Fakultetsstyret godkjenner videreføring av planleggingen av følgende tiltak:

1. Erfaringsbasert mastergradsprogram i 'Ocean leadership'
2. Nettbasert bachelorgradsprogram i Økonomi og administrasjon.

For begge program gjelder oppstart høsten 2021.

#### **Bakgrunn**

Vi ønsker å orientere fakultetsstyret om pågående arbeid med nye studieprogram, og få tilslutning til det videre arbeidet. Godkjenningen av innholdet i programmene vil komme som egne saker til fakultetsstyret på et seinere tidspunkt, i septembermøtet. Det er imidlertid bestemt at alle nye tiltak som er underarbeiding, skal behandles i dialog med universitetsledelsen på et tidlig tidspunkt, 1,5 år før oppstart.

Ved BFE er nå to program under utredning: Et erfaringsbasert mastergradsprogram i 'Ocean leadership', og en nettbasert versjon av bachelorgradsprogrammet i 'Økonomi og administrasjon'.

#### **Ocean leadership**

Fakultetsstyret har tidligere (18.9.2019, 2019/4340) stilt seg positive til arbeidet med etablering av program innenfor 'Ocean leadership'. Studieplanen er under utarbeidelse, i et samarbeid mellom representanter fra NFH her, og NT-fak og Jur-fak. I et første opptak høsten 2021 vil gruppen prioritere rekrutteringen av norske/nordiske søkere, til et samlingsbasert program over tre år, primært tilrettelagt for deltakere som er i arbeid.

I saksframlegget til fakultetsstyret ble bakgrunnen for satsingen beskrevet slik: «*Summen av klimaendringer, forurensing og ressursutnyttelse utfordrer havenes økologiske bæreevne. Bærekraftig bruk av havressurser fordrer derfor nå og i fremtiden en helhetlig forvaltning og forretningsutvikling. For å få til dette må ulike fagmiljøer jobbe sammen. Det må utvikles system og språk for hvordan kunnskap og data kan integreres for å gi et helhetlig beslutningsgrunnlag, og for å utforme kunnskapsbaserte tiltak og forvaltningsverktøy for bærekraftig havøkonomi.*» Det foreslått programmet som er under utarbeiding i ett nytt tverrfaglig samarbeid, skal svare på disse utfordringene.

### **Nettbasert bachelorgradsprogram i Økonomi og administrasjon**

HHT tilbyr bachelorgradsprogram i økonomi og administrasjon ved alle fire campus, med campus-basert undervisning. UiT har som vedtatt strategi å legge til rette for fleksible og nettstøttende undervisningsformer samt øke rekrutteringene av nye studenter og studentgrupper til nettbaserte tilbud. BFE og HHTs fagmiljø i Alta har lang erfaring med å tilby halvårs- og årsenheter som nettbaserte program. Disse tilbudene har, som søkertallene også våren 2020 viser, økt i popularitet.

Denne type utdanningstilbud har fått økt aktualitet i forbindelse med nåværende koronasituasjon. Tilbudet treffer EVU-markedet, der våre undersøkelser viser at den typiske student er en kvinne midt i tredveårene med barn og arbeid, og derfor har vanskelighet for å følge ordinære campusprogram. Fra denne studentgruppen har det vært etterspørsel etter muligheten for å ta en hel bachelor på nett. Basert på erfaringene med årsenhetene og stor etterspørsel, allerede før koronasituasjonen, ønsker HHT og BFE, som en del av en større satsing på fleksibilisering av utdanningene, å etablere en virtuell bachelor i økonomi og administrasjon.

Samtidig vil tiltaket bidra til å videreutvikle det nettpedagogiske miljøet ved fakultetet, i samarbeid med Result. Tanken er at etableringen av en virtuell bachelor samtidig skal fungere som et utviklingsprosjekt for flere fagområder som ønsker å gi flere fleksibiliserte og digitaliserte utdanningstilbud. Fleksibilisering innebærer betydelig utviklingsarbeid. Det er blant annet avhengig av de fagansattes digitale og utdanningsfaglige kompetanse, samt at betingelsene ligger til rette for å realisere de pedagogiske potensialene som ligger i bruk av digital teknologi.

En strategisk satsing på fleksible og nettstøttede undervisningsformer vil derfor utvikle modeller og praksiser som har stor overføringsverdi til resten av universitetet og dermed bidra til å oppfylle UiT strategier om engasjerende og aktuelle utdanninger.

Koronasituasjonen gjør det aktuelt å forsere utvikling og utlysning av en virtuell bachelor i økonomi og administrasjon med planlagt oppstart høsten 2021, selv om vi i utgangspunktet er for seint ute i forhold til UiTs krav til forarbeid. Fakultetsledelsen er i kontakt med universitetsledelsen for å få på plass den foreskrevne dialog.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

Terje Aspen  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

---

### Regnskap 2019 for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

#### Innstilling til vedtak:

1. Regnskapet for BFEs bevilgningsøkonomi for 2019 vedtas med et resultat på 16,265 mill. i merforbruk.
2. Regnskapet for universitetets fartøydrift for 2019 vedtas med et resultat på 0,270 mill. i mindreforbruk.
3. Ubenyttede midler for instituttene fordeles slik (beløp i NOK 1000):

|       |       |
|-------|-------|
| – AMB | 3 421 |
| – HHT | 6 254 |
| – NFH | 5 473 |

#### Bakgrunn:

Regnskapet for 2019 er nå avsluttet. Bevilgningsøkonomien for fakultetet endte med et merforbruk på 16,265 mill. Dette er ca. 4,4 mill. høyere enn budsjettert. Forklaringer til de viktigste postene følger etter tabell 1. Avvik som er forklart i de løpende budsjettoppfølgingssakene utover året gjentas ikke her, med mindre det er kommet nye momenter til.

Merforbruket dekkes opp av avsetning (ubrukt bevilgning) fra tidligere år. Avsetningen ved utgangen av 2019 er på 26,125 mill.

Fartøydriften har et mindreforbruk i 2019 på 0,270 mill. Dette er langt bedre enn forklart, og er beskrevet lengre ned i teksten. Fartøydriften har ved utgangen av 2019 en *negativ* avsetning på 18,722 mill., det vil si at det over tid er brukt mer penger på fartøydriften enn BFE mottar i bevilgning til formålet.

Tabell 1 Budsjett og regnskap for bevilgningsøkonomien for 2019 (alle beløp i NOK 1000)

| Inntekter                                    | Vedtatt<br>budsjett<br>2019 | Regnskap<br>2019 | Avvik      |
|--|-----------------------------|------------------|------------|
| UiT hovedtildeling                           | 242 168                     | 241 097          | -1 071     |
| UiT hovedfordeling (havbruksstasjonen)       | 16 042                      | 16 042           | 0          |
| UiT senere fordeling (driftsmidler, diverse) | 49 000                      | 42 860           | -6 140     |
| Netto bidrag eksternt finansiert aktivitet   | 34 000                      | 31 455           | -2 545     |
| Diverse inntekter                            | 3 200                       | 1 422            | -1 778     |
| Andre øremerkede tiltak, inntekter           | 11 300                      | 23 380           | 12 080     |
| <b>Sum</b>                                   | <b>355 710</b>              | <b>356 257</b>   | <b>547</b> |

| Kostnader  | Vedtatt<br>budsjett<br>2019 | Regnskap<br>2019 | Avvik         |
|--|-----------------------------|------------------|---------------|
| Fastlønn   | 265 397                     | 261 269          | -4 128        |
| Refusjon fødselspermisjon/sykelønn m.m.          | -9 500                      | -7 816           | 1 684         |
| Drift instituttene                               | 24 684                      | 21 693           | -2 990        |
| - herav Institutt for arktisk og marin biologi   | 6 747                       | 5 704            | -1 043        |
| - herav Norges fiskerihøgskole                   | 7 913                       | 7 503            | -410          |
| - herav Handelshøgskolen ved UiT                 | 10 024                      | 8 487            | -1 537        |
| Drift administrasjon/fakultetsledelse            | 1 305                       | 1 040            | -265          |
| Drift fellesutgifter                             | 5 285                       | 7 038            | 1 753         |
| Søknadsstøtte og insentivmidler                  | 500                         | 985              | 485           |
| Havbruksstasjonen (øremerket)                    | 16 042                      | 14 130           | -1 912        |
| Internhusleie                                    | 39 800                      | 36 985           | -2 815        |
| Store nyanskaffelser                             | 3 000                       | 2 883            | -117          |
| Bidrag spesielle satsinger                       | 2 790                       | 2 400            | -390          |
| Andre øremerkede tiltak, kostnader               | 12 500                      | 25 919           | 13 419        |
| Forskningstermin                                 | 750                         | 415              | -335          |
| Overgangsstipend (øremerket)                     | 540                         | 455              | -85           |
| Utenlandsstipend doktorgradsstud.<br>(øremerket) | 470                         | 593              | 123           |
| Midler til studentorganisasjoner                 | 500                         | 394              | -106          |
| Reserve  | 1 000                       | 2 750            | 1 750         |
| Strategisk satsing/senere fordeling              | 2 500                       | 1 388            | -1 112        |
| <b>Sum</b>                                       | <b>367 563</b>              | <b>372 522</b>   | <b>4 959</b>  |
| <b>Resultat</b>                                  | <b>-11 853</b>              | <b>-16 265</b>   | <b>-4 411</b> |

Avsetninger inngående balanse

42 390

42 390

Avsetninger utgående balanse

30 537

26 125

### UiT senere fordeling

Enkelte av bevilgningene som var budsjettert her, er flyttet til øremerkede tiltak.

Administrasjonen vil få på plass en mer ryddig presentasjon av disse postene i løpet av 2020.



### Andre øremerkede tiltak

Posten har både en inntekts- og en utgiftsstide. Posten omfatter både bevilgninger gitt over universitetets strategiske fond, bevilgninger fra andre universitetsinterne kilder og fra andre statlige institusjoner.

Tiltakene har vært fulgt opp for dårlig tidligere. Samtidig er det en kjensgjerning at universitetet har brukt lang tid på å få på plass nye prosedyrer for fordeling av midlene fra strategisk fond. Dette gjør prosessene krevende og uoversiktlige. Mot slutten av året mottok BFE en bevilgning på 7,75 mill. til å bygge opp et laboratorium i tilknytning til forskningsinfrastrukturen CECO (Cells in the Cold) ved AMB. Inntektene er således blitt langt høyere enn budsjettet. Tilhørende utgifter vil komme på kommende års budsjetter, noe det er tatt høyde for.

### Reserve

Havforskningsinstituttet har i lengre tid gitt undervisning i fysisk oseanografi ved BFE. Ingen har vært oppmerksomme på at det ikke var krevd oppgjør for dette, og HI fikk derfor etterbetalt undervisning for flere år mot slutten av 2019.

### Strategisk satsing/senere fordeling

Styret skal holdes løpende orientert om bruken av dekanens strategimidler.

Tabell 2 Bruk av dekanens strategimidler i 2019 (alle beløp i NOK 1000)

|  |              |
|--|--------------|
| Tilskudd til ARCTOS forskerskole (AMB)                           | 750          |
| Driftsmidler for Innovation Drug Discovery and development (NFH) | 480          |
| Annet  | <u>158</u>   |
| Sum  | <u>1 388</u> |

### Fartøydriften

Tabell 3 Budsjett og regnskap for fartøydriften for 2019 (alle beløp i NOK 1000)

|  | Vedtatt<br>budsjett<br>2019 | Regnskap<br>2019 | Avvik         |
|--|-----------------------------|------------------|---------------|
| UiT hovedfordeling (fartøydrift)         | 99 691                      | 72 431           | 27 260        |
| Eksterne inntekter fartøy                | 15 500                      | 20 308           | -4 808        |
| <b>Sum inntekter</b>                     | <b>115 191</b>              | <b>92 739</b>    | <b>22 452</b> |
| Utgifter fartøy (drift og investeringer) | 101 728                     | 92 470           | 9 258         |
| <b>Resultat</b>                          | <b>13 463</b>               | <b>270</b>       | <b>13 193</b> |
| Avsetninger inngående balanse            | -18 992                     | -18 992          |               |
| Avsetninger utgående balanse             | -5 529                      | -18 722          |               |

Fakultetet mottok i 2019 bevilgning for Kronprins Haakon for 2018 (ett halvår), noe det var budsjettet med. Vi mottok ikke bevilgningen for 2019 på anslagsvis 28 millioner, slik at regnskapet viser et stort budsjettmessig avvik.

Mot slutten av året ble det gjort store utbedringer på Helmer Hanssen, men ikke i den størrelsesorden det var budsjettet med. Fortsatt står vel 16 av de 40 millionene BFE har fått til oppgradering, ubrukt. Det er lite hensiktsmessig å gjøre ytterligere utbedringer i denne omgang. Det gjenstående beløpet vil bli fordelt utover flere år etter hvert som det oppstår behov.

## Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

Tabell 4 Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet i 2019 (alle beløp i NOK 1000)

| Kilde       | NFR           |               | EU           |               | BOA           |               | Sum           | Sum           |
|-------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Enhet/år    | 2018          | 2019          | 2018         | 2019          | 2018          | 2019          | 2018          | 2019          |
| AMB         | 35 354        | 30 697        | 144          | 1 309         | 24 881        | 13 095        | 60 379        | 45 101        |
| NFH         | 8 057         | 14 099        | 4 426        | 15 795        | 10 963        | 7 772         | 23 446        | 37 666        |
| HHT         | 1 359         | 1 180         | 91           | 0             | 2 460         | 3 044         | 3 910         | 4 224         |
| Adm./felles | 5 306         | 0             | 41           | 709           | 0             | 642           | 5 347         | 1 352         |
| <b>Sum</b>  | <b>50 076</b> | <b>45 975</b> | <b>4 701</b> | <b>17 814</b> | <b>38 304</b> | <b>24 554</b> | <b>93 082</b> | <b>88 343</b> |

AMB har lavere inntekter fra NFR. I 2018 var det flere store infrastrukturprosjekter som bidro til inntektene, mens Arven etter Nansen ikke kom i gang så raskt som planlagt i 2019. En stor del av BOA-inntektene på AMB i 2018 gjaldt en enkeltinnbetaling fra et oljeselskap, slik at beløpet dette året var unormalt høyt. Økningen i EU-midler, særlig på NFH, gjelder økt aktivitet på en rekke prosjekter. Samlet sett utgjør EU mindre enn de øvrige to kategoriene. Til tross for dette er resultatfinansieringen fra EU så høy at det vil medføre en sterk økning i resultatinntektene i 2021 (disse komme to år etterskuddsvis).

## Overføring av saldo fra 2019

I tråd med fakultetets budsjettfordelingsmodell tar instituttene med seg ubenyttet bevilgning til senere år.

Tabell 5 Avsetninger per 1.1. og 31.12.19 (alle beløp i NOK 1000)<sup>1</sup>

| Avsetninger      | Saldo<br>1.1.2019 | Endring<br>2019 | Saldo<br>31.12.2019 |
|------------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| AMB              | 2 378             | 1 043           | 3 421               |
| HHT              | 4 717             | 1 537           | 6 254               |
| NFH              | 5 063             | 410             | 5 473               |
| Fakultetet øvrig | 30 232            | -19 255         | 10 977              |
| <b>Sum</b>       | <b>42 390</b>     | <b>-16 265</b>  | <b>26 125</b>       |
| Fartøydrift      | -18 992           | 270             | -18 722             |

Vi ser at det er et kraftig merforbruk på «fakultetet øvrig», som blant annet omfatter bruken av øremerkede bevilgninger mottatt tidligere år. I tillegg er fakultetets utgifter generelt for høye i forhold til inntektene. Instituttene har en økning i sine avsetninger.

<sup>1</sup> Tallene i denne tabellen korresponderer ikke med tilsvarende tabell for 2018, da fartøydriften nå er tatt ut av fakultetets ordinære regnskap.

Fartøydriften opererer med negative avsetninger, spesielt knyttet til at det ikke er mottatt bevilgning for Kronprins Haakon for 2019. Fartøydriften er et institusjonsansvar, følgelig svarer ikke BFE for denne posten.

Kathrine Tveiterås  
dekan

–

kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 60 01

Christian Hansen  
ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no  
77 64 69 63

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

---

## SAKSFRAMLEGG

---

|   |            |       |
|---|------------|-------|
| Til:  | Møtedato:  | Sak:  |
| Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | 30.04.2020 | 14/20 |

---

Innspill innenfor ramme og til strategisk fond for 2021

### **Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret vedtar innspill til universitetets budsjettfordeling og til strategisk fond for 2021, som vist i saksfremlegget. Dekanen får fullmakt til å ferdigstille innspillene frem til fristen 11.mai, inklusive kommentarer og føringer fra styrets diskusjon.*

### **Bakgrunn:**

Fakultetene er bedt om å gi innspill til UiT sin budsjettfordeling for 2021. Dette omfatter også innspill til strategisk fond, som normalt gir maksimalt 3 års finansiering.

I henhold til diskusjoner i tidligere styremøter ønsker fakultetet å be om en styrking av basis, og også midler til oppgradering av mellomstort utstyr.

For innspill til strategisk fond har vi hatt en prosess der instituttene er invitert til å levere sine innspill etter drøfting i instituttrådene. I etterkant av det har ledergruppen drøftet innspillene, og revidert noen i samråd med fagmiljøene. Som det framkommer, er det stort fokus på tverrfaglige initiativer og samarbeid på tvers av fakultetet. Disse satsingene vil styrke BFE på strategiske områder, og gjøre oss bedre rustet for vårt samfunnsoppdrag og konkurranseevne.

### **Økonomiske forutsetninger**

Det foregår en diskusjon på universitetet rundt premissene for bevilgninger gjennom strategisk fond. Den omfatter hvilke krav til egeninnsats som skal stilles for ulike bevilgninger og hva som kan inngå i egeninnsatsen. At det stilles krav til egeninnsats må ses i sammenheng med at de fleste enhetene ved universitetet har svært høye avsetninger, og at det er stor politisk oppmerksomhet rundt temaet. Man har dessverre sett at denne typen bevilgninger ofte leder til ytterligere avsetninger, da det tar tid før aktiviteten kommer i gang.

BFE er som kjent i en annen situasjon. Fakultetet har forholdsvis lave avsetninger, og vil de kommende årene gå med merforbruk. Vi har ikke mulighet til å gå inn med friske midler hvis det stilles krav til for eksempel 50 % egenfinansiering av større utstyrsenheter. Fakultetsledelsen legger derfor til grunn at egeninnsats kan være i form av:

- Dekanens strategiske midler og strategiske midler fra instituttene.
- At fagmiljøene selv bidrar med interne forskningsmidler.
- Omdisponering av stillinger ved ledighet.
- Tilgrensende aktivitet som naturlig kan ses i sammenheng med det det søkes om.
- Eksterne prosjekter.

Fagmiljøene oppfordres til å se ulike finansieringsverktøy i sammenheng, slik at man i størst mulig grad sikrer solid finansiering av enkelte aktiviteter, fremfor å gå inn i ulike initiativer som hver for seg krever stor egeninnsats. Fakultetsledelsen håper at styret slutter seg til disse prinsippene.

Budsjettene for de ulike innspillene til strategisk fond nedenfor baserer seg i stor grad på fagmiljøenes egne forslag til finansiering. Fakultetsledelsen vil frem til innsendingsfristen 11. mai prøve å få klarhet i hvilke finansieringskrav som vil bli lagt til grunn. Innspillene vil bli innrettet i forhold til dette. Innspill hvor det ikke er mulig å etterkomme kravet til egeninnsats vil bli trukket.

Nedenfor følger forslag til innspill fra BFE for 2021.

### **A. Budsjettinnspill innenfor ramme**

Dette er innspill til primært permanente rammeendringer for fakultetet.

#### **Styrking av generell basis**

BFE er i en utfordrende situasjon. Budsjettet for 2020 er vedtatt med et merforbruk på nærmere 13 millioner. Den nyeste prognosen viser at alle avsetninger vil være brukt opp i løpet av 2022 eller 2023.

Dette skjer til tross for at fakultetet har en meget høy faglig aktivitet, og gjør seg bemerket i mange sammenhenger.

Det har i flere år vært gjennomført tiltak for å styrke økonomien. BFE har en større inndekning fra eksternfinansiert virksomhet enn øvrige fakulteter. Det har gjennom flere år vært ført en restriktiv linje for nye stillinger, og ved ledighet har ressurser vært flyttet på tvers av instituttene dit behovet har vært størst.

For BFE utgjør den generelle basisbevilgningen 58 % av totalbevilgningen, mot 66 % i gjennomsnitt for alle fakultetene (budsjettfordeling 2020). Dette til tross for at størstedelen av fakultetet er innenfor realfagene, med de krav til infrastruktur dette innebærer. Det kan være mange årsaker til at det er blitt slik. Vi vil særlig peke på at BFE har vært berørt av samtlige fusjoner, og fakultetet selv er et resultat av den første med Høgskolen i Tromsø. Fakultetet har satset på å integrere og løfte de nye fagmiljøene, fremfor å la dem bestå i sin opprinnelige form. Den økonomiske kompensasjonen for fusjonene har vært sparsom, og kun tilstrekkelig til å dekke lønn for overførte stillinger. De har ikke dekket drift, og ikke fellesfunksjoner for en organisasjon som har vokst med 50 % siden den første fusjonen. Handelshøgskolen var en nyskapning, og i stor grad realisert ved hjelp av interne prioriteringer.

De rammekuttene som alle enheter har opplevd de siste årene (ABE-reformen, bygg og internhusleie, økt avtak til strategisk fond m.v.), har rammet BFE svært hardt som følge av små avsetninger kombinert med store faglige satsinger.

Fakultetet fikk et visst pusterom ved 2020-fordelingen. Kravet til egeninnsats på bevilgninger fra strategisk fond ble frafalt, samtidig som BFE fikk dekket pågående satsinger som ellers måtte ha vært tatt innenfor egen ramme (blant annet Finnfjord). Dersom egeninnsatskravet gjøres gjeldende ved 2021-fordelingen, vil fakultetet ha begrensede muligheter til å søke strategisk fond. Midlertidig finansiering over strategisk fond gir dessuten lite forutsigbarhet og kommer i konflikt med målet om redusert midlertidighet.

Det skjer mye positivt og nyskapende ved BFE, og fakultetet har en rekke initiativ innenfor satsingsområdene i *Drivkraft i nord*. Det gjelder for eksempel utvikling av nye undervisningsformer, innovasjon og næringsutvikling, bioteknologi, havbruk og håndtering av klimautfordringer i nordområdene. Fakultetet har et stort uforløst potensial som vil være vanskelig å realisere ved fortsatte kutt. Fakultetet håper derfor på en styrking av basisfinansieringen. Hvorvidt man gjør dette gjennom en generell styrking av basis eller en omfordeling av studieplasser, er underordnet.

I tillegg ønsker vi at man åpner for mulighetene til å flytte strategiske satsinger som glir over i en mer permanent fase, over til basisfinansiering. Her nevner vi blant annet Klimaøkologisk observatorium for arktisk tundra, algeforskning og innovasjon. Dette er områder med stort potensial for ekstern finansiering, men hvor det kreves en viss grunnfinansiering i bunnen. Det samme gjelder for fakultetets fire NFR infrastrukturprosjekter, som vil kreve langsiktig driftsfinansiering.

Fakultetet har i sin langtidsprognose stipulert det samlede merforbruket mellom 2020 og 2024 til 26 millioner. Det til tross for tiltakene som er nevnt innledningsvis. Vi anser et basisbehov på 5-7 millioner per år som nøkternt.

### **Oppgradering av mellomstort utstyr**

Fakultetene fikk tidligere en nøkkelfordelt bevilgning til utstyr. Denne falt bort ved endringene som ble gjort i strategisk fond. I kombinasjon med store rammekutt fratok dette BFE muligheten for å prioritere anskaffelse av mellomstort utstyr. Fakultetet har et mindre beløp (2-3 mill.) som fordeles til basalt utstyr og service og vedlikehold av eksisterende. Utstyr av en viss størrelsesorden, men som ikke er stort nok til å søke om til strategisk fond (1,5 mill.), faller derfor gjennom. Slikt utstyr er heller ikke stort nok til å søke NFR om, men er samtidig en forutsetning for å delta i konkurransen om eksterne midler. BFE søker derfor om en egen utstyrspakke. Fakultetet har bedt fagmiljøene om innspill, og mottatt innspill for drøyt 15 millioner. Av dette har fakultetet valgt å prioritere innspill til 6,5 millioner. Dersom dette samlet ikke kan søkes over utstyrspotten i strategisk fond, søker vi det som en spesiell basisbevilgning for ett år.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Mellomstort utstyr</i> |      |      |        |
|--|---------------------------|------|------|--------|
| År                                       | 2021                      | 2022 | 2023 | Totalt |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) |                           |      |      |        |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |                           |      |      |        |
| <b>Kostnader</b>                         |                           |      |      |        |
| Lønns- og personalkostnader              | 0                         | 0    | 0    | 0      |
| Utstyr/investeringer                     | 6 500                     | 0    | 0    | 0      |
| Øvrige driftskostnader                   |                           |      |      |        |
| Arealkostnader                           |                           |      |      |        |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | 6 500                     | 0    | 0    | 0      |

| Finansiering                    |              |          |          |          |
|---------------------------------|--------------|----------|----------|----------|
| Egenfinansiering - egen enhet   | 0            | 0        | 0        | 0        |
| Egenfinansiering UiT            | 6 500        | 0        | 0        | 0        |
| Annen finansiering – spesifiser | 0            | 0        | 0        | 0        |
| <b>Sum finansiering</b>         | <b>6 500</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

## B. Strategisk fond

Dette er tiltak som bedre kan sette fakultetet i stand til å oppfylle universitetets og fakultetets strategiske målsetninger, øke potensialet for ekstern finansiering eller andre prioriterte målsetninger. Tiltakene kan være innenfor forskning, utdanning eller infrastruktur. De kan som hovedregel ha en tidshorison på inntil tre år.

I ikke-prioritert rekkefølge foreslår vi følgende tiltak. Vedlegg som redegjør for satsingene i større detalj ettersendes.

### • Robust oppdrettslaks

Over 15% av oppdrettslaksen som produseres i Norge vokser ikke opp på grunn av sykdom, behandling for sykdom og ikke-optimale betingelser under settefiskfasen, og dette medfører store konsekvenser både for fiskevelferd og økonomisk lønnsomhet. BFE ønsker derfor å bidra til produksjon av mer robust oppdrettslaks. Satsingen innebærer å samle tre sterke grupper ved NFH og AMB (ACP, HM og FIV) som har sine styrker i fysiologi, utviklingsbiologi og immunologi. Målet er å utvikle skreddersydde verktøy (produksjon av antistoffer og gen-redigering) for å kunne evaluere laksens biologiske status. Ved å ha pålitelig data på laksens biologiske status er det mulig for forskere og industri å måle hvordan ulike behandlinger påvirker laksen og dens velferd. Satsingen har stort potensial til å kunne initiere samarbeid med nasjonale og internasjonale forskningsmiljø og industri, og vil styrke UiT sin posisjon som et ledende forskningsmiljø innen temaet fiskehelse og havbruk og vil kunne legge grunnlag for større eksternfinansierte prosjekter

| Kostnadsbudsjett (NOK 1000)              | Geniale verktøy |              |              |               |
|--|-----------------|--------------|--------------|---------------|
| År                                       | 2021            | 2022         | 2023         | Totalt        |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 3,5 (2)         | 3,5 (2)      | 3,5 (2)      |               |
| Arealbehov (m²)                          |                 |              |              |               |
| <b>Kostnader</b>                         |                 |              |              |               |
| Lønns- og personalkostnader              | 4 800           | 4 900        | 3 600        | 13 300        |
| Utstyr/investeringer                     | 710             | 0            | 0            | 710           |
| Øvrige driftskostnader                   | 450             | 450          | 450          | 1 350         |
| Arealkostnader                           |                 |              |              |               |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>5 960</b>    | <b>5 350</b> | <b>4 050</b> | <b>15 360</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |                 |              |              |               |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 0               | 0            | 0            | 0             |
| Egenfinansiering UiT                     | 5 660           | 5 350        | 4 050        | 15 060        |
| Annen finansiering - spesifiser          | 300             | 0            | 0            | 300           |

|                         |       |       |       |        |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|
| <b>Sum finansiering</b> | 5 960 | 5 350 | 4 050 | 15 360 |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|

#### *Forklaring til budsjettet*

Driftskostnader for plattform for produksjon av antistoffer er NOK 1100. og for CRISPR-plattformen NOK 250, fordelt på tre år. Det søkes om 1 forsker og 1 ingeniør i 3 år tilknyttet antistoffplattformen, og 1,5 forsker stillinger tilknyttet CRISPR-prosjektet, for henholdsvis 2 og 3 år. Annen finansiering omfatter NOK 300 fra industri til produksjon av antistoffer.

- **Arktisk karbonlagring fra biomasse (ABSORB)**

ABSORB har som mål å styrke det grønne skiftet ved å innovere nye bioteknologier for karbonfangst, sekvestrering og utnyttelse, som utnytter de unike forholdene av arktiske økosystemer. ABSORB fokuserer på både marine og terrestriske systemer – mikrobielle samfunn i havet (NFH) og planterøtter systemer på land (AMB). ABSORB bruker to UiT strategiske infrastrukturer, Klimalaboratoriet (Holt) og algelaboratoriet ved Finnfjord AS. ABSORB vil også styrke samarbeid med Salk Instituttet for Biologiske Studier (USA). ABSORB er forankret i regjeringens strategi GRØNT som understreker potensialet av arktiske strøk for økning i produktivitet. ABSORBs utvikling av nye teknologier vil være avgjørende for å søke og bidra til store anvendte og grunnleggende eksterne forskningsprosjekter.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>ABSORB</i> |               |              |               |
|--|---------------|---------------|--------------|---------------|
| År                                       | 2021          | 2022          | 2023         | Totalt        |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 4,4 (2,4)     | 4,4 (2,4)     | 4,4 (2,4)    |               |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |               |               |              |               |
| <b>Kostnader</b>                         |               |               |              |               |
| Lønns- og personalkostnader              | 6 900         | 7 200         | 7 500        | 21 600        |
| Utstyr/investeringer                     | 3 200         | 2 900         | 300          | 6 400         |
| Øvrige driftskostnader                   | 400           | 700           | 700          | 1 800         |
| Arealkostnader                           |               |               |              |               |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>10 500</b> | <b>10 800</b> | <b>8 500</b> | <b>29 800</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |               |               |              |               |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 3 500         | 3 600         | 3 800        | 10 900        |
| Egenfinansiering UiT                     | 6 700         | 6 900         | 4 400        | 18 000        |
| Annen finansiering – Nibio               | 300           | 300           | 300          | 900           |
| <b>Sum finansiering</b>                  | <b>10 500</b> | <b>10 800</b> | <b>8 500</b> | <b>29 800</b> |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om midler til to professor II, én strategisk stipendiatstilling og én tekniker/postdoktor innen bioinformatikk. BFE og IFA legger inn to nøkkelfordelte stipendiater.

- **Styrking av samarbeidsvitenskap for å møte framtidens miljøutfordringer**

Det å løse framtidens miljøutfordringer krever både samarbeid på tvers av faggrenser og en sterk involvering av samfunnet for øvrig (i.e. forvaltning, næringer og allmenheten). Dette er også noe som viktige forskningsfinansieringskilder som NFR, EU og FRAM krever i økende grad. Til tross for behovet for og forventningen om tverrfaglig og transdisiplinær forskning (i.e. samarbeidsvitenskap), har de fleste universiteter og forskningsprosjekter ikke den nødvendige



kompetansen for å møte dette kravet. Det er også påfallende lite metodeutvikling på feltet på grunn av lite finansieringsmuligheter til tverrfaglig utviklingsarbeid. Vi søker derfor strategiske midler for å innta en ledende rolle for å styrke dette fagfeltet. Forskere ved UiT (BFE og HSL i spissen) har samlet sett ekspertise og erfaring i bruk av mange metoder i samarbeidsvitenskap (f. eks. gruppeteknikker, deltakende kartlegging og modellering, ekspert grupper, intervjuer, paneler, digitalt engasjement, foresight-and-scenarios analyse), men disse metodene må settes i et faglig system avhengig av forskningsspørsmålet, interessenter og deltakernes tilgjengelighet og kapasitet. Derfor ønsker vi å bygge både kompetanse og kapasitet ved å utvikle undervisningsmateriale og kurs i samarbeidsvitenskap for både forskere og studenter. En slik kompetanse og undervisningstilbud vil være både ettertraktet og unikt. Det vil øke synligheten av UiT, og gjøre UiT til en svært attraktiv samarbeidspartner i mange forskningsprosjekter.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Styrking av brukerinvolvering klima/bærekraft</i> |              |              |              |
|--|--|--------------|--------------|--------------|
| År                                       | 2021   | 2022         | 2023         | Totalt       |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 1  | 1            | 1            |              |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |  |              |              |              |
| <b>Kostnader</b>                         |  |              |              |              |
| Lønns- og personalkostnader              | 1 300  | 1 500        | 1 600        | 4 400        |
| Utstyr/investeringer                     | 0  | 0            | 0            | 0            |
| Øvrige driftskostnader                   | 1 130  | 1 260        | 1 170        | 3 560        |
| Arealkostnader                           |  |              |              |              |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>2 430</b>   | <b>2 760</b> | <b>2 770</b> | <b>7 960</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |  |              |              |              |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 0  | 0            | 0            | 0            |
| Egenfinansiering UiT                     | 1 450  | 1 800        | 1 800        | 5 050        |
| Annen finansiering – spesifiser          | 980  | 960          | 970          | 2 910        |
| <b>Sum finansiering</b>                  | <b>2 430</b>   | <b>2 760</b> | <b>2 770</b> | <b>7 960</b> |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om én forskerstilling, i tillegg til 0,4 mill. til timelønn. Som egenfinansiering inngår bevilgning fra Framsenteret til prosjektet ArcticStakes.

#### • **Ferskvann – strategisk utvidelse av COAT**

Terrestrisk og ferskvann økosystemforskning har blitt tradisjonelt gjort separat fra hverandre. Klimaforandringene har synliggjort behovet å koble forskningsfeltene, for å bedre forstå effektene økosystemene har på hverandre. Allikevel, på grunn av lite data, tradisjon, og kunnskap, er det vanskelig å få eksterne midler for å starte slike prosjekter. UiT har sterke fagmiljøer både i terrestrisk (COAT) og ferskvann (Ferskvannsgruppa) økosystemforskning, men mangler både data og kompetanse for å utvikle forskningsprosjekter som kobler økosystemer til hverandre. Denne søknaden har mål å bygge slik kompetanse, så at vi kan generere basis til framtidige ekstern finansierte prosjekter. Prosjektet vil styrke UiT sin rolle betraktelig både i klimaforskning og naturforvaltning i Arktis, spesielt siden tilnærmingen er både nødvendig og unik.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i> | <i>Ferskvann – strategisk utvidelse av COAT</i> |      |      |        |
|------------------------------------|---|------|------|--------|
| År                                 | 2021  | 2022 | 2023 | Totalt |

|  |              |              |              |               |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 4,9 (3,4)    | 4,9 (3,4)    | 4,9 (3,4)    |               |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |              |              |              |               |
| <b>Kostnader</b>                         |              |              |              |               |
| Lønns- og personalkostnader              | 7 100        | 7 400        | 7 700        | 30 200        |
| Utstyr/investeringer                     | 700          | 0            | 0            | 700           |
| Øvrige driftskostnader                   | 800          | 800          | 800          | 3 200         |
| Arealkostnader                           |              |              |              |               |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>8 600</b> | <b>8 200</b> | <b>8 500</b> | <b>34 100</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |              |              |              |               |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 2 800        | 2 900        | 3 000        | 11 800        |
| Egenfinansiering UiT                     | 5 800        | 5 300        | 5 500        | 22 300        |
| Annen finansiering – spesifiser          | 0            | 0            | 0            | 0             |
| <b>Sum finansiering</b>                  | <b>8 600</b> | <b>8 200</b> | <b>8 500</b> | <b>34 100</b> |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om følgende stillinger: Postdoktor 4 år, to professor II-stillinger 4 år, to stipendiatstillinger fire år. Én førstestilling og én halv stilling teknikerstilling inngår som egeninnsats. I tillegg kommer personell og ressurser fra COAT. Det søkes om 0,7 mill. til anskaffelse av feltutstyr og 0,3 mill. per år til felt og lab. Innspillet går over fire år. For 2024 søkes det om 5,7 mill. over strategisk fond.

#### • **Grunnlag for systembiologisk lusesenter**

Denne satsingen er tuftet på en ambisjon om et framtidig systembiologisk lusesenter for å bidra til en bedre forståelse av de biologiske interaksjonene mellom lakse-/skottelus, oppdrettslaks og villfisk, slik at det kan utvikles nye strategier for å bedre fiskehelse i og forvaltning av oppdrettsnæringen, og evaluere de samfunnsøkonomiske og juridiske konsekvenser av disse strategiene. BFE er særdeles godt rigget til å løse komplekse tverrfaglige problem innen havbruk og miljøforvaltning. Innenfor dagens rammer er det imidlertid liten kapasitet til å utvikle dette potensialet. Satsingen som foreslås skal samle åtte forskningsgrupper på tvers av instituttgrenser for å bygge opp grunnlaget for et tverrfaglig senter som er forankret i resultatbasert kunnskap. Satsingen skal bygge på fire arbeidsområder; forståelse av lusens populasjonsdynamikk, opprinnelse, bekjempelse og samfunnsøkonomisk konsekvens. De søkte midlene skal brukes for å etablere et felles plattform for samarbeid innad og utad UiT, med næring og forvaltning, og generere søknader for eksterne midler.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Grunnlag for systembiologisk lusesenter</i> |             |             |               |
|--|--|-------------|-------------|---------------|
| År                                       | <b>2021</b>                                    | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>Totalt</b> |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 3 (3)  | 3 (3)       | 3 (3)       |               |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |  |             |             |               |
| <b>Kostnader</b>                         |  |             |             |               |
| Lønns- og personalkostnader              | 4 200  | 4 400       | 4 600       | 14 700        |
| Utstyr/investeringer                     | 0  | 0           | 0           | 0             |
| Øvrige driftskostnader                   | 700  | 1 300       | 1 200       | 3 200         |

|                                 |       |       |       |        |
|---------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| Arealkostnader                  |       |       |       |        |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>     | 4 900 | 5 700 | 5 800 | 17 900 |
|                                 |       |       |       |        |
| <b>Finansiering</b>             |       |       |       |        |
| Egenfinansiering - egen enhet   | 0     | 0     | 0     | 0      |
| Egenfinansiering UiT            | 4 900 | 5 700 | 5 800 | 17 900 |
| Annen finansiering – spesifiser | 0     | 0     | 0     | 0      |
| <b>Sum finansiering</b>         | 4 900 | 5 700 | 5 800 | 17 900 |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om to postdoktorer og én stipendiatstilling. For stipendiatstillingen (fireårig) søkes det 1,5 mill. i 2024.

- **Virtuell bachelor og fleksibiliserte utdanningstilbud**

UiTs strategi vektlegger fleksible og nettstøttende undervisningsformer for å øke rekrutteringene av nye studenter både regionalt og nasjonalt. BFE har over flere år tilbudt nettbaserte årsenheter som har økt i popularitet og er svært aktuelle i nåværende koronasituasjon. Derfor ønsker BFE, som en del av en større satsing på fleksibilisering av utdanningene, å etablere en virtuell bachelor i økonomi og administrasjon. Vi vil samtidig videreutvikle det nettpedagogiske miljøet ved fakultetet i samarbeid med Result. Koronasituasjonen gjør det aktuelt å forsere utlysning av en virtuell bachelor i økonomi og administrasjon høsten 2021 og også vurdere å utvikle en samlings- og erfaringsbasert master innen havbruk, samt et enkeltstående digitalt EVU-emne i bærekraftig økonomi der vi kobler økologi og miljø og økonomi.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Virtuell bachelor og fleksibiliserte utdanningstilbud</i> |       |       |        |
|--|--|-------|-------|--------|
| År                                       | 2021   | 2022  | 2023  | Totalt |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 6 (3)  | 6 (3) | 6 (3) |        |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |  |       |       |        |
|  |  |       |       |        |
| <b>Kostnader</b>                         |  |       |       |        |
| Lønns- og personalkostnader              | 6 700  | 6 900 | 7 200 | 20 800 |
| Utstyr/investeringer                     | 0  | 0     | 0     | 0      |
| Øvrige driftskostnader                   | 400  | 400   | 400   | 1 200  |
| Arealkostnader                           |  |       |       |        |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | 7 100  | 7 300 | 7 600 | 22 000 |
|  |  |       |       |        |
| <b>Finansiering</b>                      |  |       |       |        |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 3 350  | 3 450 | 3 600 | 10 400 |
| Egenfinansiering UiT                     | 3 750  | 3 850 | 4 000 | 11 600 |
| Annen finansiering – spesifiser          | 0  | 0     | 0     | 0      |
| <b>Sum finansiering</b>                  | 7 100  | 7 300 | 7 600 | 22 000 |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om én fagstilling delt mellom HHT og Result, én fagstilling med programansvar og en studiekonsulent. HHT har én dedikert studiekonsulent til eksisterende nettilbud, foruten faglige ressurser i Alta.

- **Erfaringsbasert Master i Ocean Leadership**

BFE, NT og Jurfak vil etablere en erfaringsbasert master i ocean leadership med første opptak høsten 2021. Målgruppen er ansatte i forvaltning, næringsliv og sivilsamfunn, og programmet vil vektlegge å utnytte disses erfaring på og mellom samlingene. Initiativet er basert på dialog med universitetsledelsen. Hensikten med programmet er å styrke den strategiske og taktiske kompetansen i å identifisere og utvikle helhetlige løsninger for havet. Dette krever en tverrfaglig tilnærming. Programmet vil særlig benytte problembasert læring for å gi læringsutbytte i form av ferdigheter som utrunder studentene til å håndtere kommende utfordringer, med fokus på potensialet i den digitale revolusjonen og innsikt i forvaltning, ledelse, økonomi og vitenskap. For en mer detaljert framstilling vises det til godkjenning av nye studieprogram. BFE, NT og Jurfak dekker til sammen store deler av de nødvendige fagområdene. For å kunne drifte programmet på en god måte ser vi likevel behov for en dedikert faglig og administrativ studieleder, samt fem bistillinger for å komplementere oss på fagområder som bør spisses i programmet. Satsingen vil også styrke de respektive fagmiljøenes evne til å bidra i forskningsfronten på disse temaene.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Erfaringsbasert master i Ocean Leadership</i> |              |              |               |
|--|--|--------------|--------------|---------------|
| År                                       | 2021   | 2022         | 2023         | Totalt        |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 4 (2)  | 5 (3)        | 5 (3)        |               |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |  |              |              |               |
| <b>Kostnader</b>                         |  |              |              |               |
| Lønns- og personalkostnader              | 5 200  | 7 000        | 7 300        | 19 500        |
| Utstyr/investeringer                     | 0  | 0            | 0            | 0             |
| Øvrige driftskostnader                   | 300  | 500          | 500          | 1 300         |
| Arealkostnader                           |  |              |              |               |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>5 500</b>                                     | <b>7 500</b> | <b>7 800</b> | <b>20 800</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |  |              |              |               |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 2 900  | 3 100        | 3 200        | 9 200         |
| Egenfinansiering UiT                     | 2 600  | 4 400        | 4 220        | 11 220        |
| Annen finansiering – spesifiser          | 0  | 0            | 380          | 380           |
| <b>Sum finansiering</b>                  | <b>5 500</b>                                     | <b>7 500</b> | <b>7 800</b> | <b>20 800</b> |

#### *Forklaring til budsjettet*

Det søkes om en faglig, en administrativ og 5 bistillinger. Innsatsen fra eksisterende fagstillinger er anslått til to årsverk. Med et opptak på 20 studenter, vil resultatinntekter ved fullt utbygd studium utgjøre drøyt 2 millioner (gitt full progresjon).

- **UiT som havuniversitet – FNs tiår for havforskning**

Hav står sentralt i forskning og utdanning ved UiT, men mangler en samlet profilering. Hav er også høyt på den politiske agendaen, og FN har erklært 2021-2030 som et tiår for havforskning for bærekraftig utvikling. Det kommende tiåret bør derfor utnyttes til å *synliggjøre* og *forsterke* UiT sin havaktivitet. Dette vil være vårt bidrag til den globale mobiliseringen med å gi det løftet i kunnskapsgrunnlaget vi trenger for havspørsmål, samt å styrke omdømmet til UiT som ekspertise på disse områdene. Det er etablert en arbeidsgruppe mellom fagmiljø og kommunikasjon for å utarbeide en handlingsplan for dette arbeidet. I denne sammenheng bes det om budsjettdekning for tiltak som kan føre til at UiT blir mer synlig, styrke rekrutteringen til relevante studieprogrammene, bidra til at forskerne våre blir bedre sett og lyttet til, og å være premissleverandører i politiske og andre samfunnsmessige problemstillinger.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>UiT som havuniversitet</i> |              |              |              |
|--|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| År                                       | 2021                          | 2022         | 2023         | Totalt       |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) | 1,5 (1)                       | 1,5 (1)      | 1,5 (1)      |              |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |                               |              |              |              |
| <b>Kostnader</b>                         |                               |              |              |              |
| Lønns- og personalkostnader              | 1 700                         | 1 800        | 1 800        | 5 300        |
| Utstyr/investeringer                     | 0                             | 0            | 0            | 0            |
| Øvrige driftskostnader                   | 400                           | 400          | 500          | 1 300        |
| Arealkostnader                           |                               |              |              |              |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>2 100</b>                  | <b>2 200</b> | <b>2 300</b> | <b>6 600</b> |
| <b>Finansiering</b>                      |                               |              |              |              |
| Egenfinansiering - egen enhet            | 1 100                         | 1 200        | 1 300        | 3 600        |
| Egenfinansiering UiT                     | 1 000                         | 1 000        | 1 000        | 3 000        |
| Annen finansiering – spesifiser          | 0                             | 0            | 0            | 0            |
| <b>Sum finansiering</b>                  | <b>2 100</b>                  | <b>2 200</b> | <b>2 300</b> | <b>6 600</b> |

### Forklaring til budsjettet

Det søkes om en koordinatorstilling, hvorav halvparten finansieres gjennom omdisponering av eksisterende administrative ressurser. En halv fagstilling vil inngå som egeninnsats. I tillegg kommer bistand fra fagansatte. Drift omfatte reiser, arrangementsutgifter og gjesteforelesere.

- **Utstyrsenhet Agilent GC-MSMS-FID**

Denne GC-MSMS/FID-instrumenteringen vil kunne benyttes til å analysere og å fastslå struktur av flyktige og semi-flyktige forbindelser, et bredt spekter næringsstoff og metabolitter, samt til å studere fetttsyresammensetning og -innhold med stor nøyaktighet. I tillegg vil det endelig gjøre forskerne i stand til å kunne analysere miljøgifter i mat, oljer og fôr. Utstyret er videre meget anvendelig og vil dekke behov hos en rekke forskningsgrupper ved BFE.

Et annet viktig aspekt er at utstyret vil styrke muligheten til å involvere studenter mer aktivt i forskningsaktiviteten og bidra til flere studentoppgaver. Ikke minst så vil dette utstyret være en viktig faktor for at man skal kunne drive framragende forskning, og helt avgjørende for NFHs nye tverrfaglige SECURE-prosjekt - da dette er langt mer sensitivt utstyr, med mye bredere applikasjonsspekter, sammenlignet med hva man disponerer i dag.

| <i>Kostnadsbudsjett (NOK 1000)</i>       | <i>Agilent (vitenskapelig utstyr)</i> |          |          |              |
|--|---------------------------------------|----------|----------|--------------|
| År                                       | 2021                                  | 2022     | 2023     | Totalt       |
| Antall stillinger/årsverk (hvorav søkes) |                                       |          |          |              |
| Arealbehov (m <sup>2</sup> )             |                                       |          |          |              |
| <b>Kostnader</b>                         |                                       |          |          |              |
| Lønns- og personalkostnader              | 0                                     | 0        | 0        | 0            |
| Utstyr/investeringer                     | 2 750                                 | 0        | 0        | 2 750        |
| Øvrige driftskostnader                   |                                       |          |          |              |
| Arealkostnader                           |                                       |          |          |              |
| <b>Sum kostnadsbudsjett</b>              | <b>2 750</b>                          | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>2 750</b> |

| Finansiering                    |              |          |          |              |
|---------------------------------|--------------|----------|----------|--------------|
| Egenfinansiering - egen enhet   | 0            | 0        | 0        | 0            |
| Egenfinansiering UiT            | 2 750        | 0        | 0        | 2 750        |
| Annen finansiering – spesifiser | 0            | 0        | 0        | 0            |
| <b>Sum finansiering</b>         | <b>2 750</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>2 750</b> |

### Forklaring til budsjettet

Anskaffelsen består av følgende komponenter:

- Agilent 7010 MSMS
- Agilent 8890 GC
- Agilent 7697A Headspace sampler
- Agilent FID
- Utstyrspakke for å analysere miljøgifter i mat, oljer og fôr.

### C. Annet

BFE har tidligere tatt opp at enkelte tiltak finansiert over strategisk fond har en tidshorisont på mer enn tre år. Retningslinjene sier at finansieringsperioden *normalt* ikke skal overstige tre år, og i styrebehandlingen gjøres vedtakene i en treårshorisont. Vi har enkelte tiltak som har fått finansiering, som går utover tre år:

- Arven etter Nansen: Rektor har gått inn med en stilling for hele prosjektperioden, som går ut 2023.
- Fokus på innovasjon og entreprenørskap: BFE ble i S 25/17 tildelt en fast stilling mot at fakultetet selv finansierte én stilling. Vi mener at stillingen bør legges inn i basis, da strategisk fond er uhensiktsmessig til finansiering av en permanent funksjon.
- 10 studieplasser i akvamedisin: BFE er gitt midler til å øke opptaket til studiet. Fire av disse ble senere tildelt over statsbudsjettet, slik at det mangler finansiering av seks. Ønskes overført basis.
- Autonome plattformer: Strategisk tildeling gitt i 2020. Innspillet går over fire år, slik at vi vil forsikre oss om at 2023 ikke blir uteglemt.
- Innovasjonsstillinger: Disse skal være en fellesresurs for alle fakultetene, og bør således ligge på universitetets fellesutgifter. I tillegg vil det alltid være behov for disse stillingene, slik at posten bør gjøres permanent.
- COAT: Fakultetet søkte om finansiering ut 2021. Vi ser i vedtaket for 2020 at beløpet for 2021 er falt ut. COAT er dessuten en langsiktig observasjonsplattform (30-årsperspektiv), slik at vi ønsker en dialog om mer langsiktig grunnfinansiering.

Kathrine Tveiterås

dekan

–

kathrine.tveiteras@uit.no

77 64 46 01

Christian Hansen

ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no

77 64 69 63

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## ØKONOMISTATUS 2020 (per mars)

### Bevilgningsøkonomien

|           | Budsjett | Regnskap |
|-----------|----------|----------|
| Inntekter | 94 579   | 95 944   |
| Kostnader | 97 810   | 97 643   |
| Resultat  | -3 231   | -1 699   |



### Fartøyøkonomien

|  | Budsjett | Regnskap |
|--|----------|----------|
|  | 23 889   | 23 094   |
|  | 30 115   | 23 492   |
|  | -6 226   | -398     |



## SYKEFRAVÆR



## MIDLERTIDIGHET

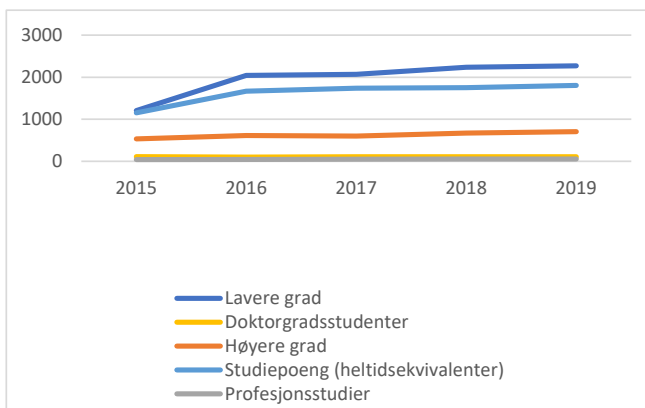
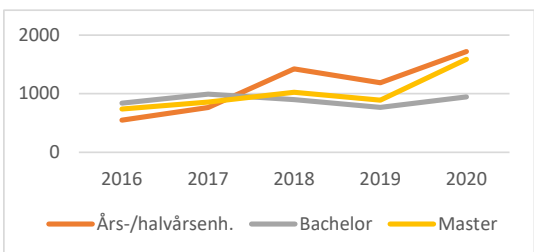
| Stillings-<br>kategori | Mål    | okt.19 | jan.20 | apr.20 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Vit.                   | 12,0 % | 15,0 % | 11,2 % | 10,7 % |
| Tekn.                  | 12,0 % | 23,6 % | 17,9 % | 20,6 % |
| Adm.                   | 10,0 % | 19,7 % | 15,4 % | 11,3 % |



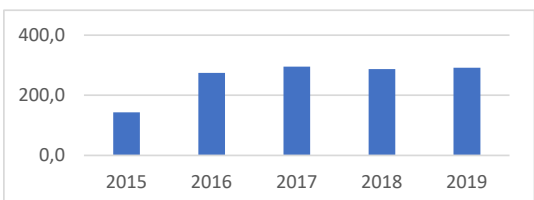
## SØKERTALL



## REGISTRERTE STUDENTER OG STUDIEPOENG



## VITENSKAPELIGE PUBLIKASJONER



## SIDEN SIST

- Kjempegode søkertall. Se egen orienteringssak
- Korona preger hverdagen for tida, men ingen ansatte eller studenter er så langt vi vet smittet
- Prof. Mette Svenning (AMB) vil motta Cozzarelli-prisen fra det amerikanske vitenskapsakademiet
- Av 18 næringslivsmentorer ved UiT går ni til BFE
- Professor og fotograf Audun Rikardsen får ett av sine bilder på frimerke



## WORK IN PROGRESS

- Undervisning og eksamen skjer digitalt
- Planlegging av digital mastergradsavslutning, utdeling av priser og høstsemester
- Hjemmearbeid gir forhåpentligvis gode publiseringsvilkår
- Søknader til DIKU og Forskningsrådet
- BFE svarer på regjeringens kompetansapakke for permitterte og arbeidsledige

### Vedlegg:

- Oppfølging av årsplan
- Budsjettoppfølging per mars 2020
- Flerårig budsjettprognose for 2020-24



## Vedlegg til statusoppdatering – årsplan 2020 m/status og koronarevisjoner

| Utdanning                                  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| Hva  | Hvordan   | Hvem   | Når/status   | Koronarevisjoner   |
| Pedagogisk kompetanse for våre undervisere | Utvikling av pedagogisk mappe, ulike målgrupper, med ulikt formål (eks. nytilsatte - krav, 'gamle' - skaffe og videreutvikle, meritterte – søke godkjenning og opprykk) | Bjørn-Petter Finstad (Styringsgruppe: Monica Sundset, Petter Holm, Elina Halttunen (EH), Signe Sønvisen) | Planene er igangsatt. EH leder gruppen   | Videreføres digitalt   |
|  | Deltakelse sakkyndighetskurs hos Result   | En fra HHT, NFH og AMB, og Bjørn-Petter Finstad  | Igangsatt med 2 deltakere fra BFE  | Som planlagt   |
| Kvalitetsutvikling studieprogram           | Kvalitetssystem (rapport, melding, dialog)  | Morten Sætran (dekanat og instituttledere og studieprogramledelse)                                       | Igangsatt som planlagt, følger egne frister. Tema på vårens dialogmøter  | Som planlagt   |
|  | Oppfølging av Studiebarometeret og mulige tiltak etter frafallsundersøkelsen (mottak 'utsatt' gruppe)   | Institutt og studieprogramledelse  | Kontinuerlig Nærings- og samfunnspanel som felles initiativ<br><br>Frafall får egen oppfølgingsplan (igangsatt)        | Samarbeid med arbeidsliv må omdefineres i perioden<br><br>Frafall kan bli en større utfordring grunnet koronasituasjonen |
|  | Fortsette med ulike utviklingsprosjekter (DIKU, fyrstårn, SFU,) med fokus på studentaktiv læring, '21st century skills', praksis, og økt læringsutbytte                 | Bjørn-Petter Finstad (Petter Holm, Monica Sundset og Tore Jørgensen, instituttledere)                    | Igangsatt. Studiekvalitetsgruppa (KAUK) holder i alle disse sakene,  | Søknader til DIKU som normalt med noe utsatt frist.<br><br>KAUK jobber digitalt.   |
|  | Digitale hjelpemidler og digital kompetanse   | Prosjektstilling BFE   | I gangsatt, jobber godt opp mot fagmiljø   | Fått en boost nå – vi jobber med hvordan kan vi utnytte det på en god måte i forlengelsen av krisen                      |
|  |   |  |  |  |
| Etter- og videreutdanning                  | I samråd med Universitetsledelsen fastsette strategi for utvikling av EVU.  | Instituttledere/Morten Sætran  | Avklaring av prosess med Udir pågår<br><br>Nettbaserte årsheter får muligens mellomfinansiering for større opptak i år | Initiativer for virtuell bachelor og ev. havbruk på Helgeland pågår, bør kunne gjennomføres som normalt.                 |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  | Starte implementering av EVU-strategi  | Instituttene  | Høst 2020/igangsatt  | Som planlagt   |
| Internasjonalisering   | Egne handlingsplaner for hvert program/institutt   | Instituttledere   | Påbegynt, litt ulik takt   | Stor utfordring grunnet restriksjoner  |
|  | Avklare arbeidsdeling og «hull» med fellestjenesten  | Morten Sætran, samt må inngå i prosessen med å evaluere adm2020 | Pågående   | Bør kunne gå som normalt   |
| <b>Forskning</b>   |  |   |  |  |
| <b>Hva</b>   | <b>Hvordan</b>   | <b>Hvem</b>   | <b>Når/Status</b>  | <b>Koronarevisjoner</b>  |
| Ekstern finansiering, videreutvikle internt tilbud om evalueringspanel | Internevaluering, workshop med erfaringsdeling og tilbakemeldinger om prosess. Sondere interesse/vilje for workshop.                       | Rune Larsen, Jørgen Berge                                       | Workshop for evaluatører 27.april, gjennomføres i uke 19   | I prinsippet som planlagt, men det blir noen endringer:<br>-Søknadsfrist forskjøvet<br>-Endret regelverk for hvem som kan/ikke kan søke<br>-Utsettelse av fellesløftet |
|  | Undersøke interesse for og eventuelt etablere periodevise workshops som går over hele året med tematiske emner relater til søknadsskriving | Rune Larsen, Jørgen Berge, instituttledere                      | Vår 2020   | Vanskelig å gjennomføre som planlagt, ser på alternativer  |
|  | Videreutvikle budsjettmaler tilpasset NFRs søknadsskjema, samt legge til rette for aktivitetsbasert  | Christian Hansen, Rune Larsen                                   | Under arbeid, legges ut i april  | Som planlagt   |
|  | Etablere støtteteam knyttet til Fakultetets søknader til Senter for forskningsbasert innovasjon (SFF)                                      | Rune Larsen, Christian Hansen, Kathrine Tveiterås               | Forberedende møte og forventningsavklaringer gjennomført   | Som planlagt   |
| Økt vitenskapelig publisering  | Kartlegge mulige utfordringer knyttet til å øke publiseringen, vurdere mulig incentivordninger for å øke publiseringen                     | Rune Larsen (Jørgen Berge, instituttledere)                     | Spørreundersøkelse på AMB og HHT gjennomført. Må gjennomføres liknende på NFH                                | Det planlegges å utnytte korona-situasjonen til noe positivt her. Under vurdering  |
|  | Etablere støttegruppe/forum for publisering  | Jørgen Berge (Instituttledere)                                  | Høst 2020. Forskningskomite allerede opprettet   | Må vurderes i lys av stenging  |
| Øke publisering Open Access  | Oppfølging fra forskningsadministrasjonen samordnet med UB og UiT tiltak på dette  | Rune Larsen   | Gjennomført betydelig oppfølging av publikasjoner for å påse egenarkivering, må følges opp for innværende år | Som planlagt   |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   | Element i medarbeidersamtaler/ karriereplaner  | Se under   |   |  |
|   | Student- internship eller kontorlæringer som følger opp og hjelper ansatte   |  | Undersøkelser pågår                                       | Avhenger av tidshorisont for stenging                      |
| <b>Formidling og innovasjon</b>   |  |  |   |  |
| <b>Hva</b>  | <b>Hvordan</b>   | <b>Hvem</b>  | <b>Når/status</b>   | <b>Koronarevisjoner</b>                                    |
| Innovasjon i studie-programmene   | Etablere kontakt med to ulike miljøer som arbeider med å revidere utdanningsprogram, med sikte på å integrere innovasjonselementet inn i eksisterende kurs på programmene. | Bjørn-Petter Finstad, KAUK                         | Igang satt vår 2020                                       | Som planlagt   |
|   | Kartlegge mulighet for en å etablere et tverrfaglig master i Innovasjon  | HHT instituttleder, dekan                          | Høst 2020   | Vil muligens få forsinkelser                               |
| Tettere samarbeid med næringen om bidrag for å øke andelen av forskningsresultater som kommersialiseres | Etablere en årlig Innovasjonsdag hvor kommersielt interessante prosjekter kan presenteres for investorer   | Fak dir. i samarbeid med UiT sentralt og Norinnova | Vår 2020  | Utsatt   |
|   | Etablere flere nærings-phd stillinger, og søke om støtte til gaveforsterkning på relevante områder   | Instituttene                                       | Kontinuerlig, en avtale har kommet på plass               | Som planlagt   |
| Formidling  | Etablere plan/årshjul for formidling samt lage årlig plan for formidling hvor alle grupper bidrar og tester ut nye arenaer som filmsnutter og podcasts                     | Team formidling                                    | Igang satt, blogg under planlegging                       | Som planlagt, med noen forsinkelser                        |
|   | Bruke studenter aktivt til å formidle Instituttledere Vår og høst Utsatt fra sine fag, samtidig som det blir en 2020 del av LUB  | Instituttledere                                    | Vår og høst 2020, i gang for noen emner                   | I utgangspunktet som planlagt, men få revisjoner av LUB nå |
| <b>Organisasjon og arbeidsmiljø</b>   |  |  |   |  |
| <b>Hva</b>  | <b>Hvordan</b>   | <b>Hvem</b>  | <b>Når/status</b>   | <b>Koronarevisjoner</b>                                    |
| Karriere- og arbeidsplaner  | Utarbeide maler for dette for alle stillingskategorier   | Dekan og ledergruppen. Anne                        | April 2020, gjennomført                                   |  |
|   | Implementering via medarbeidersamtaler   | Ledere med personalansvar                          | Igang satt, også med «kursing» i ledermøter og oppfølging | Videreføres med noen forsinkelser                          |

|   |  |                                     |   |                                |
|---|--|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| Organisering av nivå 4  | Fastsette rammer for økonomisk kompensasjon for fag- og forskningsgruppeledere                               | Dekan og ledergruppen. Rune og Anne | Gjennomført   |                                |
|   | Fastsette arbeidsoppgaver tillagt funksjonene på instituttnivå   | Instituttene med bistand fra Anne   | Igang satt og vurdert, men ikke fulgt opp via arbeidsavtaler etc  | Som planlagt, noe forsinkelse  |
| Følge opp handlingsplan for mangfold og inkludering 2020-2022 | I samråd med Instituttene forslå konkrete tiltak for å styrke Fakultetets arbeid med mangfold og inkludering | Team personal                       | BFE/HHT/AMB har søkt om økonomisk støtte til 4 prosjekter og det vil bli utarbeidet en egen handlingsplan på fakultetet våren 2020. | Som planlagt/i revidert format |
| Kommunikasjon/informasjon                                     | Utarbeide rutiner for mottak av nyansatte  | Team personal                       | Arbeidet er godt i gang og det er gjennomført flere møter. Alle institutter er involvert i arbeidet.                                | Noe forsinkelse                |

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Møtedato:

30.04.2020

Sak:

### Budsjettoppfølgning per mars 2020

Grunnet koronasituasjonen i kombinasjon med personell som er sluttet, er den detaljerte innleggingen av budsjett for 2020 ikke ferdig ennå. I denne omgang presenteres derfor budsjettoppfølgningen på overordnet nivå.

Fakultetet har ved utgangen av mars et merforbruk på 1,699 mill., som er noe lavere enn budsjettet. Lønnsutgiftene er om lag som budsjettet. Så tidlig på året, og uten et detaljert budsjetteringsgrunnlag på plass, er det vanskelig å si noe sikkert om resultatet. Det er imidlertid ingen spesielle avvik som gir grunn til bekymring.

Fartøydriften har høyere inntekter som følge av salget av F/F Johan Ruud tidligere i år. Innstilte tokt som følge av koronapandemien gjør at fartøydriften vil gå med lavere kostnader for året totalt sett. Prosjekteringsarbeidet med nytt kystfartøy etter Johan Ruud starter med det første. Foreløpig er det ikke mulig å si noe eksakt om kostnadsnivå og fremdrift.

De eksterne inntektene er fem millioner høyere enn for samme tidsrom i fjor. Det er særlig BOA-inntektene (andre finansieringskilder enn NFR og EU) som har tatt seg opp.

### Koronasituasjonen

Det er fortsatt usikkert hvilken effekt koronapandemien vil ha for fakultetsøkonomien. Foreløpig kjente konsekvenser:

- Det påløper det en del merkostnader for ansatte som må endre billetter og ordne alternativ hjemreise fra oppdrag. Det påløper ekstra kostnader til digitale hjelpemidler. Disse kostnadene må antas å være beskjedne i den store sammenheng.
- Det vil være lavere aktivitet mens reise- og møterestriksjonene gjelder. Utgifter til tjenestereiser, kurs og seminarer, felt og tokt vil være mye lavere enn ellers. Besparelsen antas å være moderat, sett opp mot budsjettet totalt sett. Fartøydriften kan imidlertid få en betydelig kostnadsreduksjon i 2020.
- En del stipendiater blir forsinket i arbeidet sitt. Disse kan søke om forlengelse av stillingene, noe som vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle. Størst konsekvenser vil det ha for de som er avhengige av felt, tokt eller laboratorieforsøk for å komme i gang med arbeidet, eller som følge av hjem-/livssituasjon ikke kan arbeide for fullt. Enkelte er dessuten avhengige av at aktiviteter gjennomføres på en bestemt tid på året (for eksempel feltarbeid). For disse kan forlengelsen bli så mye som et år. Kostnadene antas å bli moderate til høye.
- Mange forskningsprosjekter vil måtte forlenges. Her er det mange midlertidig ansatte, og en del av disse må gis forlengelse. Det antas at finansieringskildene vil være villige til å forlenge prosjektene, men det er høyst uklart om de vil dekke alle merkostnader.

Universitetet er blitt bedt om å synliggjøre merkostnader knyttet til pandemien, da det på et senere tidspunkt vil bli tatt stilling til om institusjonene vil få dekket noe av merkostnadene. Kostnader som følge av forlengelse av midlertidige stillinger, vil i noen tilfeller gi seg utslag først noen år fremover i tid.

### Oppsummering

Så vidt tidlig på året, og som følge av den spesielle situasjonen vi er i, er det vanskelig å si noe om regnskapsresultatet for året totalt. Det *kan* imidlertid se ut som at resultatet blir noe bedre enn budsjettet. Fartøydriften vil trolig ha et mindreforbruk i år som følge av avlyste tokt. I tillegg er prosessen med anskaffelse av nytt kystfartøy usikker. De eksterne inntektene ser foreløpig ut til å være på et høyere nivå enn i 2019.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 60 01

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Christian Hansen  
ass. fakultetsdirektør

—

christian.hansen@uit.no  
77 64 69 63

FLERÅRIG BUDSJETT FOR BFE 2020-24  
Oppdatert med budsjettpronose 2020 per 23.04.20.

| År  | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    | 2024   | Kommentar   |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|---|
| Inngående avsetninger                               | 26 125  | 13 701  | 6 375   | 330     | -2 496 | Ekskl. fartøydrift.   |
| Videreføring av resultat i 2020                     | -12 924 | -9 424  | -9 424  | -9 424  | -9 424 | Budsjettet resultat forutsatt samme aktivitetsnivå og uendrede forutsetninger   |
| Herav poster med virkning kun i 2020:               |         |         |         |         |        |   |
| - Midlertidige innsparingstiltak i 2020             | -1 500  |         |         |         |        | 2020-budsjettet er satt svært stramt. Det må antas at budsjettet må økes i påfølgende år, f.eks. til kjøp av utstyr.                  |
| - Midlertidige lønnsforpliktelser                   | 2 000   |         |         |         |        | Unormalt midlertidige løsninger i 2020 som alternativ til permanente lønnsforpliktelser   |
| - Kostnader øremerkede tiltak som utløper i 2020    | 3 000   |         |         |         |        | Øremerkede tiltak som for virkning kun i 2020 (særlig verdensledende forskning og Cells in the Cold)                                  |
| Helårsvirkning av foreslåtte nye tiltak             | -12 874 | -13 778 | -13 778 | -13 778 |        | Årlig virkning av nye stillinger og andre tiltak vedtatt i sak 40-19 (foreløpig b.fordeling), utover effekten i 2020-budsjettet       |
| Helårsvirkning av stillinger med avgang i 2020      | 9 442   | 10 997  | 10 997  | 10 997  |        | Årlig virkning av avgang i stillinger i 2020, utover effekten i 2020-budsjettet   |
| Bevilgningsendringer                                |         |         |         |         |        |   |
| Endring i resultatfinansiering studiepoeng          | 3 000   | 3 400   | 3 900   | 4 400   |        | Måltall, samt realativt sett noe mer økning på realfagssida. Noe økning som følge av økt opptak i 2020                                |
| Endring i resultatfinansiering kandidater           | 500     | 750     | 1 000   | 1 250   |        | Prognose 2021 (basert på produksjon i 2019), svakt økende som følge av økt opptak de senere år  |
| Endring i resultatfinansiering utveksling           | 100     | 200     | 300     | 400     |        | Konservativt anslag. Mål om 20 % mobilitet  |
| Endring i resultatfinansiering dr.grader            | 0       | 1 200   | 1 200   | 1 200   |        | Prognose 2021 (basert på produksjon i 2019). Antatt 17 per år videre  |
| Endring i resultatfinansiering EU                   | 7 700   | 2 100   | 2 100   | 2 100   |        | For 2020 basert på regnskapstall/prognose 2018. Konservative anslag for påfølgende år   |
| Endring i resultatfinansiering NFR                  | -2 000  | 500     | 1 500   | 2 000   |        | For 2020 basert på regnskapstall/prognose 2018. Konservative anslag for påfølgende år   |
| Endring i resultatfinansiering BOA                  | 700     | 800     | 800     | 1 000   |        | For 2020 basert på regnskapstall/prognose 2018. Konservative anslag for påfølgende år   |
| Endring i resultatfinansiering publisering          | 800     | 1 000   | 1 200   | 1 400   |        | Basert på måltall 2021 og forsiktig vekst fremover  |
| Konsekvenser av tidligere fakultetsstyrevedtak o.a. |         |         |         |         |        |   |
| Helårsvirkning av nye stillinger i sak 4-18         | -950    | -950    | -950    | -950    |        | Internt stillingsnr. 28-18  |
| Helårsvirkning av nye stillinger i sak 41-18        | -1 223  | -447    | -78     | 768     |        | Internt stillingsnr. 4-19, 6-19, 9-19, 10-19, 14-19. Midl. st. gir besparelse mot slutten av perioden                                 |
| Helårsvirkning av nye stillinger i sak 10-19        | -761    | -761    | -761    | -761    |        | Internt stillingsnr. 39-19, 40-19   |
| Helårsvirkning av nye stillinger i sak 27-19        | -336    | 268     | 268     | 268     |        | Internt stillingsnr. 46-19, 47-19. En stilling forutsatt overført fellestjeneste fra 2022   |
| Helårsvirkning av BFEs forpliktelser i CANS         |         | -900    | -900    | -900    |        |   |
| Fast stilling etter TFS-bevilgning fiskeimmunologi  |         | -650    | -900    | -900    |        | Overtar forpliktelse mars 2022  |
| Fast stilling etter TFS-bevilgning mikrobiologi     |         | -450    | -900    | -450    |        | Dekkes på sikt ved pensjonsavgang   |
| Fast stilling etter TFS-bevilgning kronobiologi     |         |         |         |         |        | Forutsettes dekket ved pensjonsavgang   |
| Faste stillinger etter bevilgning ARC               | -500    | -900    | -900    | -1 350  |        | Forpliktet til å ansette i faste stillinger etter prosjektets utløp. NfH mai 2021, AMB antatt 2024                                    |
| Annet   |         |         |         |         |        |   |
| Økning i netto dekningsbidragsinntekter             | 500     | 1 000   | 1 500   | 2 000   |        | Nøkernt anslag  |
| Avgang i stillinger                                 | 8 000   | 8 000   | 8 000   | 8 000   |        | Anslagsvis 10 per år  |
| Antatt behov for nye stillinger                     | -8 000  | -8 000  | -8 000  | -8 000  |        | Forutsatt erstatning for avgang. Når denne linja er lik den over betyr det at vi ansetter i nye stillinger tilsvarende de som går ut. |
| Oppbygging studieplasser akvamedisin                | 1 000   | 3 100   | 4 200   | 4 400   |        | Avhenger av fremtidig finansiering  |
| Konsekvenser av bev. strategisk fond 2020           | -3 000  | -3 100  | -3 200  |         |        | Satt til null i 2024, da ingen bevilgninger er gitt så langt frem i tid. Det må likevel forventes en effekt også dette året.          |
| Årsresultat   | -12 924 | -7 326  | -2 945  | 374     | 3 670  | Budsjettet resultat korrigert for endret aktivitetsnivå og endrede forutsetninger   |
| Utgående avsetninger                                | 13 701  | 6 375   | 330     | -2 496  | 1 174  |   |

Tabellforklaring

Alle beløp i NOK 1000.

Positivt beløp i avsetninger viser ubenyttet bevilgning fra tidligere år.

Positivt beløp for øvrige poster viser inntekt/reduert kostnad.

Poster som kun har budsjettvirkning kommende år, er tatt ut av budsjettet resultat i årene etter.

Foreslåtte nye tiltak viser konsekvensene av tiltakene som foreslås i budsjettfordelingen.

Endringer i resultatfinansiering er gjort med utgangspunkt i kjent utvikling, og en forsiktig fremskriving av måltall.

Det er gjort et nøkternt anslag for fremtidig utvikling i netto dekningsbidragsinntekter.

Det er tatt utgangspunkt i at stillinger erstattes ved avgang. Her ligger et betydelig handlingsrom.

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Møtedato:

30.04.2020

Sak:

7/20

---

### Orientering til Fakultetsstyret om håndtering av Covid 19/Koronavirus

28. februar la UiT ut informasjonen om at de fulgte opp utviklingen av Koronaviruset, men at det foreløpig ikke var grunnlag for å gjøre tiltak. 10.mars ble fakultetene innkalt i møte hvor det ble gitt en grundig orientering, at UiT fulgte situasjonen, og at alle arrangementer skulle risikovurderes. Her ble det også påpekt at smittevernråd fra helsemyndighetene og reiseråd fra Utenriksdepartementet skulle følges. To dager etter dette, 12 mars ble det satt krisestab, og Sentral beredskapsgruppe ble utvidet med ledere fra lokale beredskapsgrupper, dekaner og fakultetsdirektører. I møtet 12 mars ble det innført en rekke tiltak. Et av de første var kansellering av all toktvirksomhet. Det ble også opprettet en egen informasjonskanal ved UiT, [uit.no/korona](https://uit.no/korona). All informasjon til studenter og ansatte er gjort gjennom denne kanalen, og ved bruk av andre kanaler har dette vært gjort med linker til «koronasiden». Dette for å sikre at alle fikk samme informasjon. Etter flere uker med koronatrusselen er det gledelig å melde om at vi ikke har fått rapport om at noen av våre ansatte eller studenter er smittet.

#### *Tiltak i først runde*

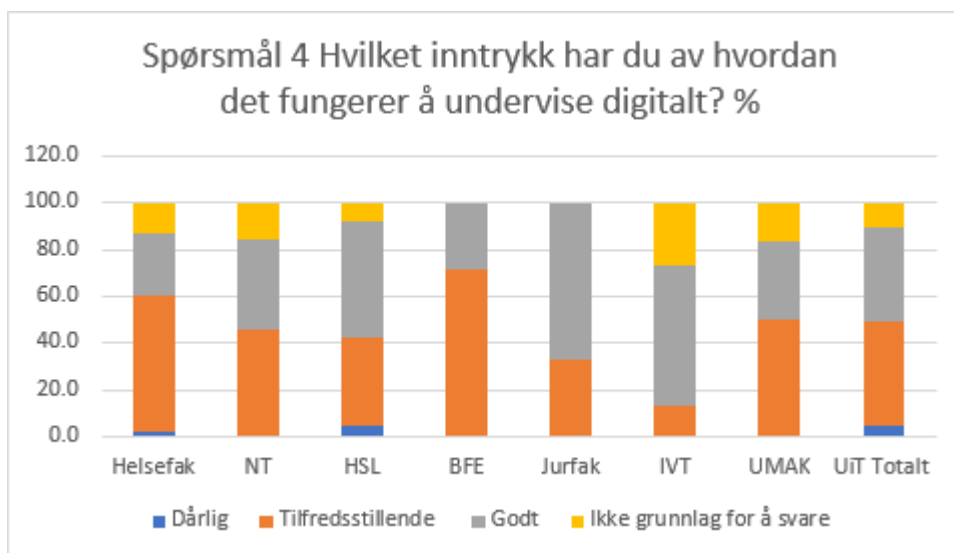
Fra 12. mars ble byggene til UiT stengt for studenter, og ansatte som ikke var nødt til å møte fysisk på jobb for å utføre sitt arbeid ble anmodet om å jobbe hjemmefra. Det ble også innført krav om hjemmekarantene i tråd med myndighetenes råd. Alle ansatte og studenter i utlandet ble rådet om å reise hjem. Det ble videre satt ned tre ulike innsatsgrupper, og etablert arbeid med risikovurderinger og kontinuitetsplanlegging. De ulike innsatsgruppene er innen digital undervisning, personalområdet og undervisning/eksamen.

#### *Undervisning og eksamen*

All undervisning skal så langt som mulig gjennomføres digitalt. I stedet for skoleeksamen vil hjemmeeksamen være hovedformen, mens muntlige eksamener vil bli gjennomføres digitalt. I slutten av mars ble det kjørt en studentundersøkelse knyttet til hvordan digital undervisning fungerte. Det var gitt relativt kort tid til å besvare undersøkelsen, og bare 7 % har svart fra BFE (se tabell neste side).

Det generelle inntrykket fra ledelsen er at det har vært arbeidet raskt og godt med å få all undervisning over på digitale plattformer, og kun unntaksvis har det vært gitt tilbakemeldinger fra studenter som har hatt praktiske problemer. I undersøkelsen framkommer det imidlertid at studentene har lavere motivasjon til å gjennomføre. Det arbeides nå videre med å legge om eksamensform på alle emner. Universitetsbiblioteket åpner også opp for å hente litteratur fra 27.4.





### ***Personalbehandling og studentoppfølging***

Det er gjennomført en rekke tiltak for å følge opp ansatte og studenter i denne perioden. Studentsamskipnaden har styrket bemanningen på studentrådgivinga. Studenter i utlandet er fulgt opp individuelt, og har fått hjelp til hjemreise om de har ønsket det. Utenlandske studenter i Norge er spesielt sårbare, da flere av disse er avhengig av bijobber for å dekke kostnadene til å bo i Norge. Flere av disse har nå mistet sine jobber og omfattes i utgangspunktet ikke av regler knyttet til dagpenger etc. Før påske ble det utdelt gavekort på 1500,- på Rema fra UiT for å hjelpe disse gjennom påsken. Etter påsken ble det åpnet opp for at også denne arbeidsgruppen fikk 20 dager dekket av NAV. Videre er det innført digitale lunsjer, og hyppigere, kortere møter i seksjoner og forskningsgrupper for å fange opp alle ansatte.

### ***Stipendiater***

Ansatte i utdanningsstillinger er i en spesielt sårbar situasjon. Flere stipendiater har fått utsatt sin forskning grunnet kansellert tokt, feltarbeid, eller en vanskelig arbeidssituasjon knyttet til påbud om å arbeide hjemmefra samt stengte barnehager etc. Ettersom dette dreier seg om rekrutteringsstillinger, vil det være behov for å forlenge flere av disse. Det er satt ned en arbeidsgruppe som vurderer kriterier for forlengelse på tvers av fakultetene, og ansatte dette gjelder må søke individuelt for få forlengelse. Vi har foreløpig ingen oversikt over hvor mange dette dreier seg om eller kostnader knyttet til forlengelser. En utfordring her er at flere av disse er tilsatt på eksterne midler, slik at forlengelser ofte må dekkes av andre midler.

### ***Tokt- og feltarbeid***

Smittefare knyttet til tokt og en stor del av vårt feltarbeid er stor. Av den grunn er flere tokt og feltarbeider kansellerte. Fra midten av mai og utover vil noen tokt gjennomføres, men med svært lav bemanning og nært kysten av Norge. Alle tokt i Svalbard-området er kansellert grunnet nedstenging av Longyearbyen. Det gjennomføres grundige risikovurderinger av alle tokt og feltarbeider som skal gjennomføres

### ***Bemanning på campusene***

Kun ansatte som ikke kan jobbe hjemmefra, eller ansatte som av spesielle grunner har fått godkjenning, har nå tillatelse til å oppholde seg i våre bygninger. UiT har åpnet opp for et fåtall mastergradsstudenter som er i avslutningsfasen slik at disse får fullført nødvendig labarbeid, men da i samråd med veileder. Byggene er låste og ikke tilgjengelig for øvrige studenter. Rapport fra låsesystemene tilsier at vi har en moderat lav aktivitet i byggene og således en lav smitterisiko. Noen få administrativt tilsatte er også gitt tillatelse til å oppholde seg i byggene knyttet til beredskapsmessige hensyn, samt mottak av varer og post.

### ***Mastergradsavslutning***

Avslutningen for mastergradsstudentene er avlyst i sin tradisjonelle form, men det arbeides med å lage en digital avslutning. En digital avslutning vil kanskje også gi rom for at fullførte bachelorstudenter kan få sin markering. Tidligere har vi ikke åpnet for dette av praktisk hensyn knyttet til antallet deltakere.

### ***Utdanningsstilbud til permitterte***

3.april lanserte regjeringen en kompetansepakke på 190 millioner kroner. Hensikten er å ruste folk bedre for arbeidslivet når krisen er over. Av disse midlene er 50 mill. avsatt til nettbasert opplæring. Det er foreløpig ikke kommet noe info om søknadsprosess for midlene, men UiT-ledelsen har bedt fakultetene om å vurdere mulighetene. Store deler av den permitterte arbeidsstokken kan tenkes å ha nytte av å delta på HHTs nettbaserte studieportefølje. Vi har vurdert hva som er mulig å få til på kort sikt, gitt at opptaksregler kan justeres. I dialog med HHT har vi kommet frem til at vi kan tilby to nettbaserte årsheter, en i bedriftsøkonomi og en i ledelse. Begge disse, som er et normalt tilbud fra høsten 2020, kan startes tidligere for permitterte, og her ser vi for oss en oppstart allerede 15 juni. Vi planlegger da to parallelle løp hvor det også vil være to forskjellige eksamensdatoer. Tilbudet forutsetter sentral finansiering og at vi kompenser ansatte i Alta for ekstra arbeid i sommermånedene.

### ***Høstsemesteret 2020***

Det skal nedsettes en gruppe som ser på ulike scenarioer for semesterstart, der semesterstart uten studenter fysisk til stede er et av alternativene. Vi håper at situasjonen har normalisert seg, men vi må ta høyde for en videreføring av dagens situasjon også til høsten. Dersom det vil være begrensninger på hvor mange studenter som kan slippes inn i byggene, så vil førsteårsstudenter prioriteres slik at disse kan bli kjent med sitt nye studiested.

### ***Økonomiske konsekvenser***

I samråd med universitetsledelsen er det etablert et eget tiltak for spesielle utgifter knyttet til korona. Foreløpig er det svært lite som er belastet denne kontoen. Dette skyldes både forsinkelser i systemene, men også at en rekke utgifter må omposteres fra andre kontoer. Det er likevel ingen tvil om at kostnadene knyttet til avlyste tokt og feltarbeider, samt forlengelse av stipendiat vil bety kostnader på flere mill.kr. Det vil også være kostnader knyttet til delvis åpning av aktiviteter, da vi må dele opp både ansatte og studenter i grupper for å tilfredsstille smittevernregler.

Terje M Aspen  
fakultetsdirektør

— —  
terje.aspen@uit.no  
77 64 60 03

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Møtedato:

30.04.2020

Sak:

8/20

---

### Rapport vitenskapelig publisering BFE 2019

Vedlagt er «Rapport om vitenskapelig publisering ved BFE 2019». Vitenskapelig publisering er en av fire indikatorer under forskningsinsentivene som påvirker den resultatbaserte finansieringen i UH-sektoren. Sektoren har en lukket budsjetttramme for forskningsinsentivene og omfordes mellom institusjonene basert på forskningsresultatene. Publisering måles med publikasjonsindikatoren som er ment å stimulere til økt publisering og kvalitet på publikasjonene. UiT har som mål å gjøre forskningsresultater tilgjengelig for flest mulig, open access resultater presenteres derfor også i rapporten. Her presenteres nøkkeltallene fra rapporten.

### Publikasjonspoeng

BFE har i 2019 292,2 publikasjonspoeng, dette utgjør en økning på 1,7% fra 2018. AMBs poeng er 149,2, noe som utgjør en økning på 11,1% fra 2018. NFH har i 2019 93,7 poeng og utgjør en nedgang på 6,2% fra 2018. HHT har 47,4 poeng i 2019, en nedgang på 9,3% fra 2018.

### Publikasjonsformer og kvalitetsnivå

Totalt ble det registrert 364 NVI-publikasjoner ved BFE i 2019. Periodika artikler utgjør hovedparten av publikasjonene med 335 artikler som utgjør 89,4% av publikasjonspoengene. Publikasjonspoengene fra nivå 2 utgjorde i 2019 19,5% ved BFE.

### Publikasjonspoeng per UFF-årsverk

BFE ligger i 2019 på 1,01 poeng per UFF, dette er høyere enn UiT som ligger på 0,97. BFE ligger under NT-fakultetet (1,04) og HSL-fakultetet (1,08), men over Helsefak (0,96). AMB har 1,48 poeng per UFF, noe som er godt over snittet til universitetene i Norge som er på 1,28. NFH har 0,98 poeng per UFF, noe som er 0,01 over UiT sitt snitt. HHT har 0,52 poeng per UFF i 2019.

### Open access

UiT Norges arktiske universitet har som mål å gjøre forskningsresultater tilgjengelig for flest mulig. Som hovedregel skal derfor forskningsresultatene publiseres i åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter eller gjøres tilgjengelig i åpne vitenarkiver. Åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter (open access tidsskrifter) klassifiseres som gull open access (Gull OA). Tilgjengeliggjøring av f.eks. preprint eller postprint regnes som grønn open access (Grønn OA). Ved UiT kan, og oppfordres, forfatterne til egenarkivering i Munin ved å laste opp fulltekstdokumenter i Cristin.

Et økt fokus på open access ved UiT har gitt gode resultater. For 2019 kan UiT bare se seg slått av Universitetet i Bergen, da UiB har kun 11,13% av publikasjoner som ikke er OA mens UiT har

13,54%. Ved BFE er det i 2019 7,89% som ikke er åpent tilgjengelig, der bare IVT-fakultetet og Jur.fak. har bedre måloppnåelse på OA enn BFE. HHTs OA-resultat i 2019 er formidabel med bare 2,22 prosent som ikke er OA. Denne 2,22% tilsvarer én publikasjon der forfatteren ikke lengre har tilknytning til UiT. I 2019 manglet bare 6,72% for NFH og 10,06% for AMB for å oppnå 100% open access.

### **Internasjonalt samarbeid**

I 2019 samarbeidet BFE med 531 institusjoner fordelt på 71 land, inkludert Norge. Antall samarbeidsland og samarbeidende institusjoner går i 2019 noe ned fra 2018.

Kathrine Tveiterås  
dekan

—

kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 60 01

Sunniva Katharina Thode  
rådgiver

—

sunniva.k.thode@uit.no  
77 64 63 36

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg:

- 1 Rapport om vitenskapelig publisering ved BFE 2019

## Rapport om vitenskapelig publisering ved BFE 2019

Vitenskapelig publisering er en av fire indikatorer under forskningsinsentivene som påvirker den resultatbaserte finansieringen i UH-sektoren. Sektoren har en lukket budsjetttramme for forskningsinsentivene og omfordes mellom institusjonene basert på forskningsresultatene<sup>1</sup>. Publisering måles med publikasjonsindikatoren som er ment å stimulere til økt publisering og kvalitet på publikasjonene. UiT har som mål å gjøre forskningsresultater tilgjengelig for flest mulig<sup>2</sup>, open access resultater presenteres derfor også her.

Fristen for å rapportere 2019-publikasjoner i det nasjonale forskningsinformasjonssystemet Cristin (Current research information system in Norway) var 1. april i år. Publiseringspoeng for UH-sektoren i 2019 ble offentliggjort den 3. april 2020. Data og analyser i denne rapporten er basert på data fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), Tableau og Cristin. Publikasjonsindikatoren ble justert i 2016 og er gjeldende fra og med 2015 publikasjoner<sup>3</sup>. Dataene i denne rapporten inkluderer derfor bare tall fra 2015 til 2019.

### Publikasjonspoeng

Tabell 1 viser antall publikasjonspoeng ved UiT, de største fakultetene og BFEs institutter i perioden 2015 til 2019. BFEs andel av UiTs publikasjonspoeng utgjør for 2019 13,8%. Det er en liten nedgang av BFEs andel av UiT publikasjonspoeng som var 14% i 2018 og 14,7% i 2017. Tabell 2 viser prosentvis endring for de samme enhetene siden 2018. UiT har en økning på 3,1% og BFE har en økning på 1,7%. AMB en økning på 11,1% mens NFH og HHT har en nedgang på henholdsvis 6,2% og 9,3%. Nedgangen for NFH kommer noe av den store økningen de hadde i 2018 og er likevel en god økning på fra de tidligere år. For HHT er nedgangen større. 2017 var et godt publikasjonsår for HHT, men med en nedgang i 2018 og i 2019 ligger de nå under publikasjonspoengene for 2016.

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/finansiering.pdf>

<sup>2</sup> [https://uit.no/ub/art?p\\_document\\_id=244798#Hvorfor](https://uit.no/ub/art?p_document_id=244798#Hvorfor)

<sup>3</sup> <https://www.cristin.no/nvi-rapportering/rapporteringsinstruksen/vedlegg/utregning-av-poeng-for-vitenskapelige-publikasjone.html>

**Tabell 1 Publikasjonspoeng UiT, utvalgte fakultet, BFE og tilhørende institutter.**

| <b>Enhet</b>   | <b>2015</b>  | <b>2016</b>  | <b>2017</b>  | <b>2018</b>  | <b>2019</b>  |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>UIT Norges arktiske universitet</i>                                   | 1784,4       | 2012,4       | 2011,5       | 2048,9       | 2112,6       |
| <i>Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)</i>                     | 352,3        | 433,2        | 422,6        | 380,7        | 393,0        |
| <i>Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)</i>                       | 600,8        | 599,9        | 623,5        | 722,7        | 696,8        |
| <i>Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL)</i> | 418,5        | 441,1        | 434,9        | 440,1        | 545,4        |
| <b><i>Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)</i></b>        | <b>246,9</b> | <b>274,5</b> | <b>294,8</b> | <b>287,3</b> | <b>292,2</b> |
| <i>Arktisk og marin biologi (AMB)</i>                                    | 139,9        | 148,7        | 156,8        | 134,3        | 149,2        |
| <i>Norges fiskerihøgskole (NFH)</i>                                      | 61,9         | 77,5         | 69,1         | 99,9         | 93,7         |
| <i>Handelshøgskolen (HHT)</i>  | 45,1         | 48,3         | 69,0         | 52,3         | 47,4         |

**Tabell 2 Prosentvis endring i publikasjonspoeng fra 2018 til 2019 for UiT, utvalgte fakulteter, BFE og tilhørende institutter.**

| <b>Enhet</b>   | <b>Publikasjonspoeng</b> | <b>Endring poeng</b> |
|--|--------------------------|----------------------|
| <i>UIT Norges arktiske universitet</i>                                   | 2112,6                   | 3,1 %                |
| <i>Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)</i>                     | 393,0                    | 3,3%                 |
| <i>Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)</i>                       | 696,8                    | -3,4%                |
| <i>Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL)</i> | 545,4                    | 23,9%                |
| <b><i>Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)</i></b>        | <b>292,2</b>             | <b>1,7%</b>          |
| <i>Arktisk og marin biologi (AMB)</i>                                    | 149,2                    | 11,1%                |
| <i>Norges fiskerihøgskole (NFH)</i>                                      | 93,7                     | -6,2%                |
| <i>Handelshøgskolen (HHT)</i>  | 47,4                     | -9,3%                |

## Publikasjonsformer og kvalitetsnivå

Tabell 3 viser fordelingen av kvalitetsnivå og publikasjonsform ved fakultetet og enhetene. Totalt er det registrert 364 NVI-publikasjoner ved BFE. Periodika artikler (artikler i tidsskrifter) utgjør hovedvekten av publiseringene ved BFE i 2019 med 335 artikler. Sammenlignet med 2018 har BFE en økning i antologier, med 29 antologipublikasjoner i 2019 mot 15 i 2018.

**Tabell 3 Fordeling av antall publikasjoner ved BFE i 2019 på kvalitetsnivå og publikasjonsform.**

|                          | <b>Antall</b> | <b>Kvalitetsnivå</b> |           | <b>Publikasjonsform</b> |            |             |
|--------------------------|---------------|----------------------|-----------|-------------------------|------------|-------------|
|                          |               | Nivå 1               | Nivå 2    | Periodika artikler      | Antologier | Monografier |
| <i>Fakultetsadm.</i>     | 2             | 0                    | 2         | 2                       | 0          | 0           |
| <i>AMB</i>               | 179           | 130                  | 49        | 169                     | 10         | 0           |
| <i>NFH</i>               | 127           | 107                  | 20        | 119                     | 8          | 0           |
| <i>HHT</i>               | 56            | 45                   | 11        | 45                      | 11         | 0           |
| <b><i>Totalt BFE</i></b> | <b>364</b>    | <b>282</b>           | <b>82</b> | <b>335</b>              | <b>29</b>  | <b>0</b>    |

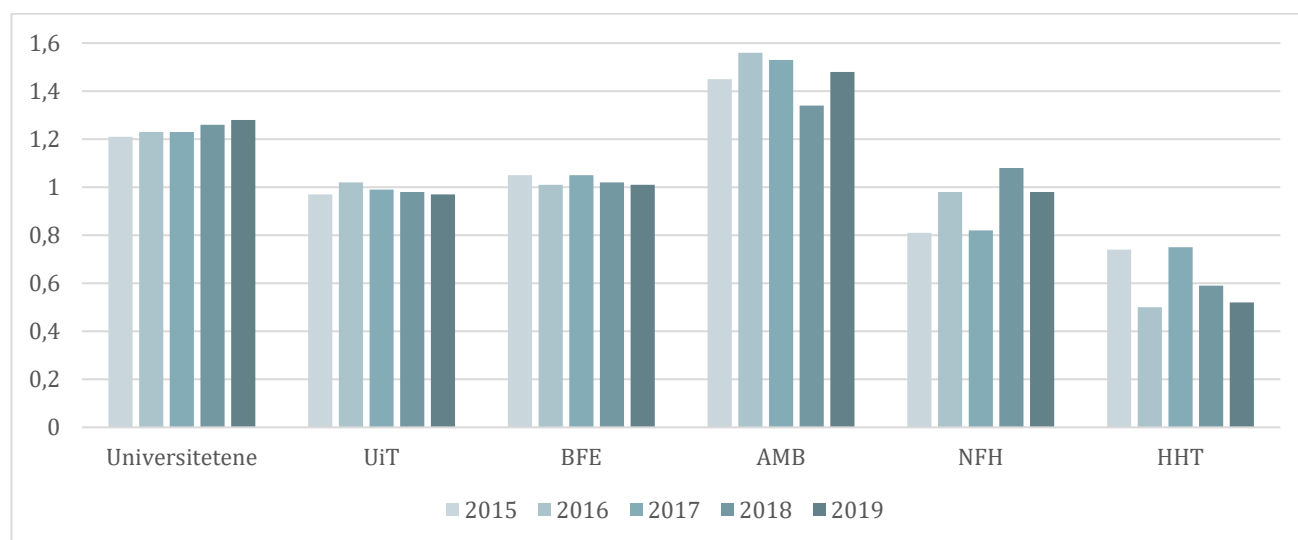
Tabell 4 viser hvordan publikasjonene i Tabell 3 fordeler seg prosentvis utfra poeng. Periodika artikler utgjør 89,4% og antologier utgjør 10,6% av publikasjonspoengene ved BFE. Publikasjonspoengene fra nivå 2 utgjorde i 2019 19,5% ved BFE totalt. AMBs publikasjonspoeng generert av nivå 2 publikasjoner utgjør hele 27,9%.

Tabell 4 Prosentvis fordeling av publikasjonspoeng fordelt på nivå og publikasjonsform for BFE i 2019.

| Enhet      | Kvalitetsnivå |              | Publikasjonsform   |              |
|------------|---------------|--------------|--------------------|--------------|
|            | Nivå 1        | Nivå 2       | Periodika artikler | Antologier   |
| <b>BFE</b> | <b>80,5%</b>  | <b>19,5%</b> | <b>89,4%</b>       | <b>10,6%</b> |
| AMB        | 72,1%         | 27,9%        | 95,9%              | 4,1%         |
| NFH        | 87,9%         | 12,1%        | 88,4%              | 11,6%        |
| HHT        | 82,9%         | 17,1%        | 81,1%              | 18,9%        |

## Publikasjonspoeng per UFF

Sammenligning av publikasjonspoeng mellom ulike enheter gjøres best ved å sammenligne publikasjonspoeng per UFF-årsverk<sup>4</sup>. Det er også publikasjonspoeng per UFF-årsverk som brukes i kunnskapsdepartementets tilstandsrapport for UH-sektoren. Figur 1 viser utviklingen av publikasjonspoeng per UFF-årsverk ved universitetene, UiT, BFE og instituttene ved BFE perioden 2015-2019. BFE ligger litt over gjennomsnittet til UiT også i år, men med en liten nedgang på 0,01 poeng per UFF fra i fjor. AMB har en økning i publikasjonspoeng per UFF sammenlignet med 2018, mens NFH og HHT har en nedgang. AMB ligger godt over gjennomsnittet til både UiT og universitetene også i 2019.



Figur 1 Publikasjonspoeng per UFF-årsverk ved universitetene, UiT, BFE og BFEs institutter i perioden 2015-2019.

<sup>4</sup> Undervisnings, forsknings og formidlingsstillinger: Professor I og II, førsteamanuensis, høyskolelektor, forsker, førstelektor, postdoktor, dosent, høyskolelærer, høyskolelektor, universitetslektor, amanuensis og stipendiat.

Tabell 5 viser publikasjonspoeng per UFF-årsverk ved UiT, de fire største fakultetene ved UiT og BFEs institutter. BFE ligger under NT og HSL, men over Helsefak. AMB ligger som nevnt over, mens NFH ligger nært snittet til UiT.

Tabell 5 Publikasjonspoeng per UFF-årsverk ved UiT, utvalgte fakulteter og BFEs institutter

| Enhet  | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>UiT Norges arktiske universitet</b>                                   | <b>0,97</b> | <b>1,02</b> | <b>0,99</b> | <b>0,98</b> | <b>0,97</b> |
| <i>Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)</i>                     | 1,27        | 1,55        | 1,40        | 1,04        | 1,04        |
| <i>Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak)</i>                       | 1,01        | 0,95        | 0,98        | 1,14        | 0,96        |
| <i>Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL)</i> | 1,06        | 1,08        | 1,02        | 0,86        | 1,08        |
| <b>Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE)</b>               | <b>1,05</b> | <b>1,01</b> | <b>1,05</b> | <b>1,02</b> | <b>1,01</b> |
| <i>Arktisk og marin biologi (AMB)</i>                                    | 1,45        | 1,56        | 1,53        | 1,34        | 1,48        |
| <i>Norges fiskerihøgskole (NFH)</i>                                      | 0,81        | 0,98        | 0,82        | 1,08        | 0,98        |
| <i>Handelshøgskolen (HHT)</i>  | 0,74        | 0,50        | 0,75        | 0,59        | 0,52        |

Tabell 6 viser publikasjonspoeng per UFF årsverk for universitetene i Norge i perioden 2015-2019. UiT og BFE ligger under snittet for universitetene også i 2019. BFE ligger over snittet til UiT på grunn av AMBs høye publikasjonstall per UFF. BFE ligger også over Nord universitet, Universitetet i Sørøst-Norge og OsloMet.

Tabell 6 Publikasjonspoeng per UFF-årsverk ved universitetene i Norge 2015-2019.

| Enhet  | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Universitetene</i>  | 1,21        | 1,23        | 1,23        | 1,26        | 1,28        |
| <i>UiT Norges arktiske universitet (UiT)</i>                 | 0,97        | 1,02        | 0,99        | 0,98        | 0,97        |
| <b>BFE</b>   | <b>1,05</b> | <b>1,01</b> | <b>1,05</b> | <b>1,02</b> | <b>1,01</b> |
| <i>Nord universitet</i>                                      | 0,58        | 0,44        | 0,50        | 0,64        | 0,67        |
| <i>Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)</i> | 1,21        | 1,30        | 1,33        | 1,21        | 1,18        |
| <i>Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)</i> | 1,24        | 1,21        | 1,17        | 1,21        | 1,26        |
| <i>Universitetet i Agder (UiA)</i>                           | 1,14        | 1,02        | 1,15        | 1,04        | 1,04        |
| <i>Universitetet i Bergen (UiB)</i>                          | 1,51        | 1,56        | 1,50        | 1,56        | 1,49        |
| <i>Universitetet i Oslo (UiO)</i>                            | 1,73        | 1,76        | 1,77        | 1,84        | 1,86        |
| <i>Universitetet i Stavanger (UiS)</i>                       | 0,95        | 0,94        | 1,15        | 1,24        | 1,36        |
| <i>Universitetet i Sørøst-Norge (UNS)</i>                    | 0,60        | 0,62        | 0,70        | 0,66        | 0,74        |
| <i>OsloMet</i>   | 0,61        | 0,77        | 0,75        | 0,81        | 0,9         |

Tabell 7 viser instituttene og sammenlignbare enheters publikasjonspoeng per UFF-årsverk for perioden 2015-2019. AMB ligger i 2019 under Institutt for biologi ved NTNU og Institutt for biovitenskap ved UiO, men over Institutt for biologi ved UiB. NFH ligger i 2019 også over Fakultet for biovitenskap og akvakultur ved Nord og institutt for husdyr og akvakulturvitenskap ved NMBU. Vi har tidligere sammenlignet NFH med Institutt for basalfag og akvamedisin ved NMBU. På grunn av



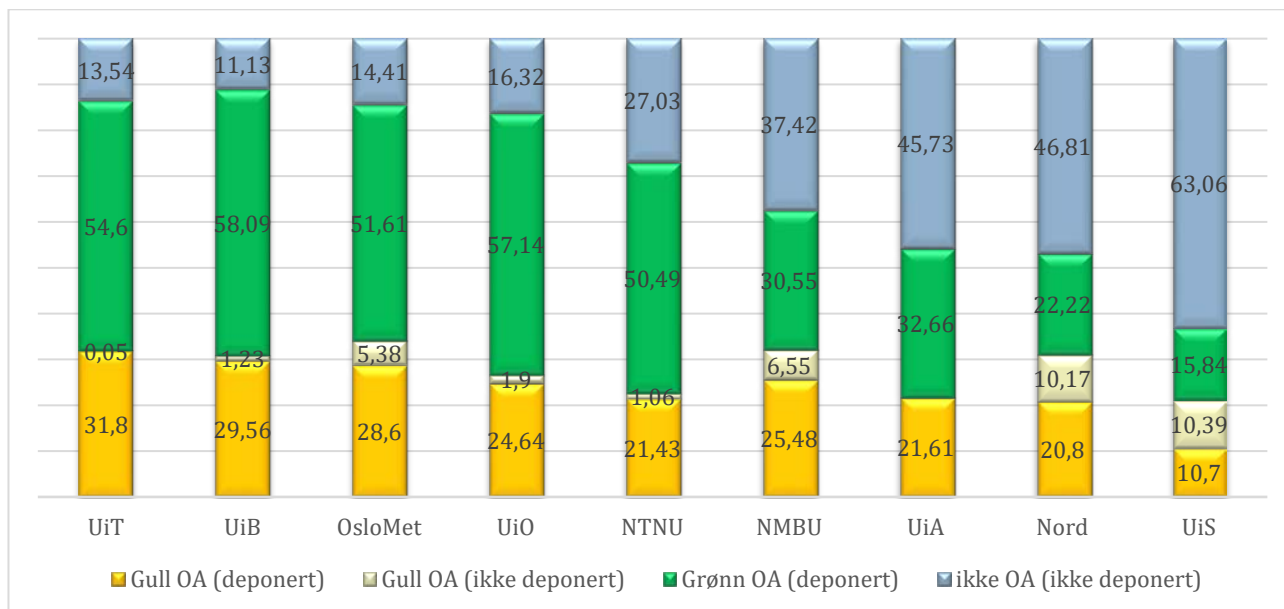
omorganisering ved NMBU er dette ikke lengre et institutt og derfor ikke et sammenligningsgrunnlag. Institutt for bioteknologi ved Høgskolen i Innlandet er derfor inkludert i tabellen. Dette instituttet er relativt nytt og tall for 2015-2017 mangler. NFH ligger også over Institutt for bioteknologi ved høgskolen i Innlandet. Handelshøgskolen kan sammenlignes med mange, de utvalgte i tabellen er de instituttleder ønsket som sammenligningsgrunnlag. Her ser vi at HHT ligger under handelshøgskolene ved Nord, NMBU, UiA og UiS.

**Tabell 7 Publikasjonspoeng per UFF-årsverk for instituttene og sammenlignbare enheter.**

| <b>Enhet</b>   | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>AMB</b>   | <b>1,45</b> | <b>1,56</b> | <b>1,53</b> | <b>1,34</b> | <b>1,48</b> |
| <i>Institutt for biologi (NTNU)</i>                          | 1,43        | 1,23        | 1,39        | 1,48        | 1,91        |
| <i>Institutt for biologi (UiB)</i>                           | 1,16        | 1,32        | 1,43        | 1,38        | 1,02        |
| <i>Institutt for biovitenskap (UiO)</i>                      | 1,19        | 1,22        | 1,40        | 1,45        | 1,70        |
| <b>NFH</b>   | <b>0,81</b> | <b>0,98</b> | <b>0,82</b> | <b>1,08</b> | <b>0,98</b> |
| <i>Fakultet for biovitenskap og akvakultur (Nord)</i>        | 0,83        | 0,72        | 0,51        | 0,64        | 0,82        |
| <i>Institutt for husdyr- og akvakulturvitenenskap (NMBU)</i> | 0,73        | 0,80        | 1,00        | 0,96        | 0,96        |
| <i>Institutt for bioteknologi (Inn)</i>                      | NA          | NA          | NA          | 0,61        | 0,61        |
| <b>HHT</b>   | <b>0,74</b> | <b>0,50</b> | <b>0,75</b> | <b>0,59</b> | <b>0,52</b> |
| <i>Handelshøgskolen (Nord)</i>                               | 0,96        | 0,64        | 0,48        | 0,83        | 0,84        |
| <i>Handelshøyskolen (NMBU)</i>                               | 1,48        | 1,32        | 1,27        | 1,97        | 1,25        |
| <i>Handelshøyskolen (UiA)</i>                                | 0,63        | 0,93        | 1,22        | 1,05        | 1,3         |
| <i>Handelshøyskolen (UiS)</i>                                | 1,11        | 1,21        | 1,00        | 1,42        | 1,43        |

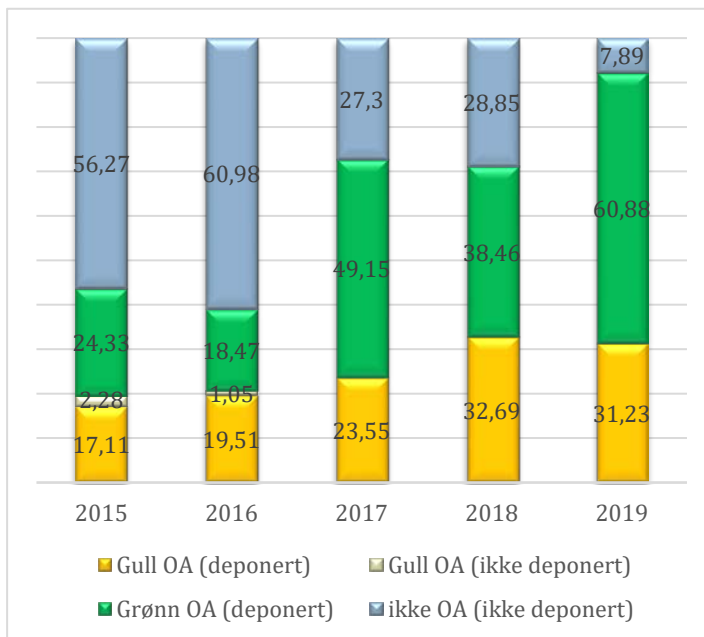
## Open access

UiT Norges arktiske universitet har som mål å gjøre forskningsresultater tilgjengelig for flest mulig. Som hovedregel skal derfor forskningsresultatene publiseres i åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter eller gjøres tilgjengelig i åpne vitenarkiver. Åpent tilgjengelige vitenskapelige tidsskrifter (open access tidsskrifter) klassifiseres som gull open access (Gull OA). Tilgjengeliggjøring av f.eks. preprint eller postprint regnes som grønn open access (Grønn OA). Ved UiT kan, og oppfordres, forfatterne til egenarkivering i Munin ved å laste opp fulltekstdokumenter i Cristin. Ved arkivering i Munin oppnår vi Grønn OA status på de publikasjonene som ikke er publisert i Gull OA tidsskrifter. Et økt fokus på open access ved UiT har gitt gode resultater som vist i Figur 2. Såkalt «ikke relevant for OA» som bokkapitler o.l. er ikke inkludert i denne eller følgende analyser, da det enda ikke er krav til åpen tilgang på disse. «Gull OA (ikke deponert)» er en egen kategori da bare deponerte Gull OA telles som åpent tilgjengelige. For 2019 kan UiT bare se seg slått av Universitetet i Bergen, da UiB har kun 11,13% av publikasjoner som ikke er OA mens UiT har 13,54% (Fig 2).



**Figur 2 Prosentfordeling av OA status ved ulike universiteter i Norge 2019.**

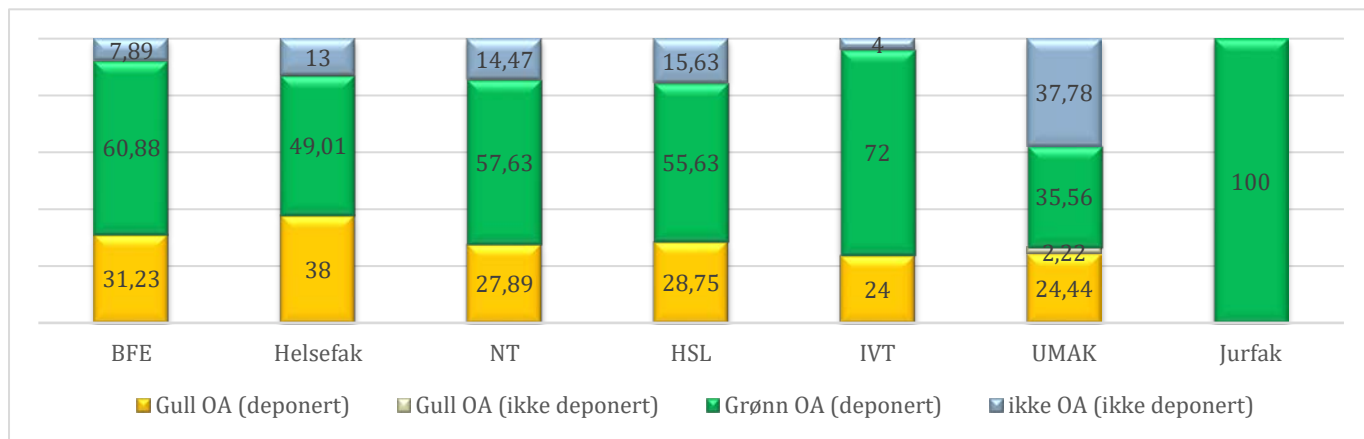
Ved BFE-fakultetet har det vært spesielt fokus på egenarkivering av postprint og preprint manuskripter for å øke prosentandelen av open access publikasjoner. Dette har blitt gjort med utsending av informasjon og veiledninger om open access og egenarkivering til alle ansatte ved fakultetet. Når det manglet opplastet fulltekst etter fellesmail-utsendinger ble det sendt mail til hver enkelt forfatter. Noen forfattere fikk opptil 3 påminnelser. Utsending av individuelle mail og tilbud om hjelp til



**Figur 3 Utvikling av prosentfordeling av OA-status ved BFE i perioden 2015-2019**

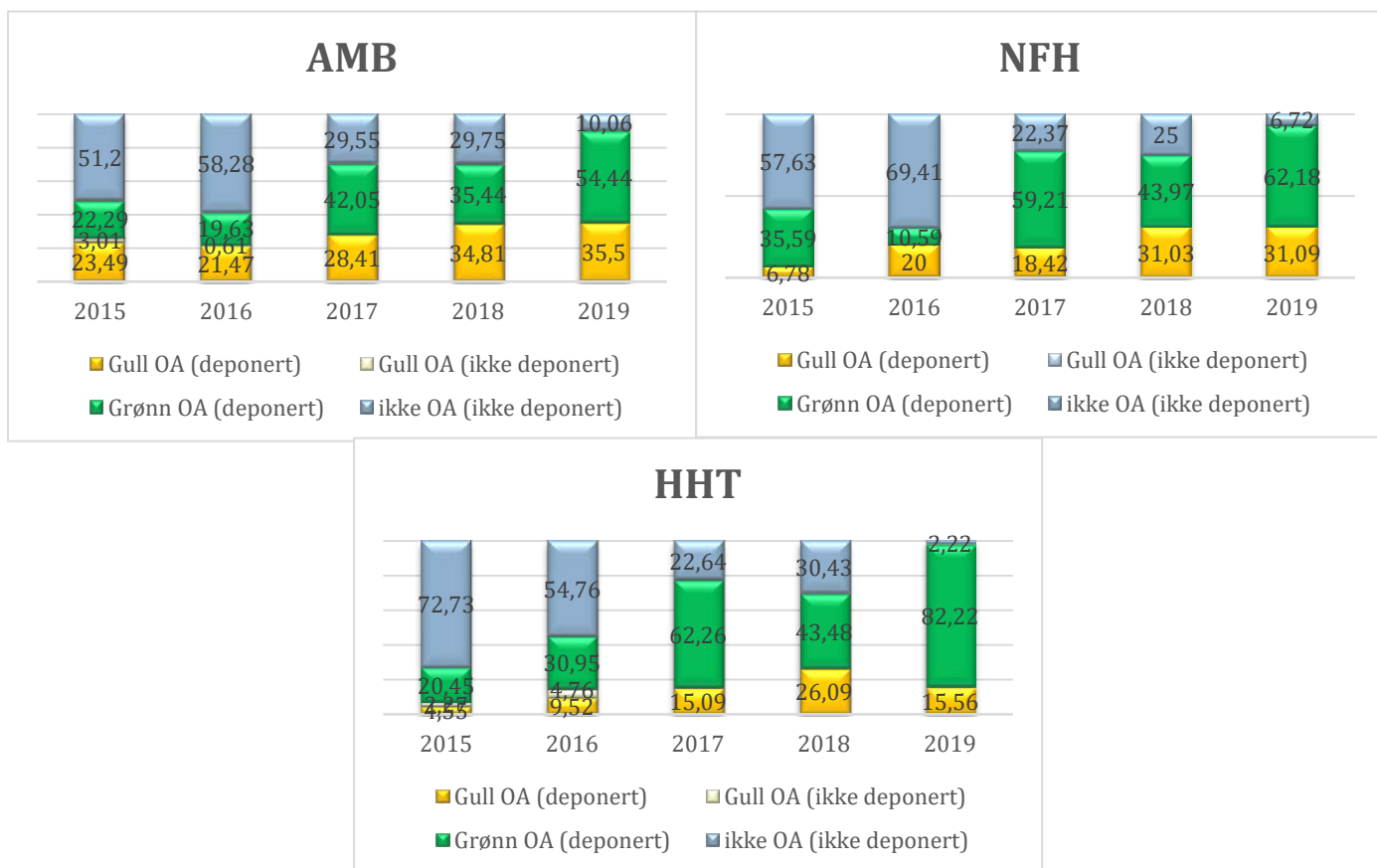
opplasting, sammen med økt fokus på open access, har gitt gode resultater for BFE når vi ser på OA-utviklingen de siste fem årene i Figur 3. Ved fakultetet er det i 2019 7,89% som ikke er åpent tilgjengelig.

Sammelnegnet med UiTs resultater ligger også BFes oppnåelse for åpen tilgang høyt med bare 7,89% som ikke er åpent tilgjengelig, mot UiTs 13,54%. I Figur 4 sammenlignes fakultetenes OA status for 2019. Her ser vi at bare IVT og Jurfak har bedre OA-oppnåelse enn BFE når man ser på OA totalt. Helsefak er også de eneste som utkonkurrerer BFE på Gull OA.



**Figur 4 Sammenligning av prosentfordeling av OA-status 2019 blant UiTs fakulteter.**

Ved å dele opp BFEs OA-status på instituttnivå ser vi et klarere bilde (Figur 5). HHTs OA-resultat i 2019 er formidabel med bare 2,22 prosent som ikke er OA. Denne 2,22% tilsvarer én publikasjon der forfatteren ikke lengre har tilknytning til UiT, og dermed var vanskelig å komme i kontakt med. I 2019 manglet bare 6,72% for NFH og 10,06% for AMB for å oppnå 100% open access. Alle instituttene har en god OA-utvikling, spesielt i 2017 og 2019. Dette betyr at fokus på open access publisering sammen med påminnelser om å laste opp fulltekst i Cristin (deponere postprint/preprint) fungerer.

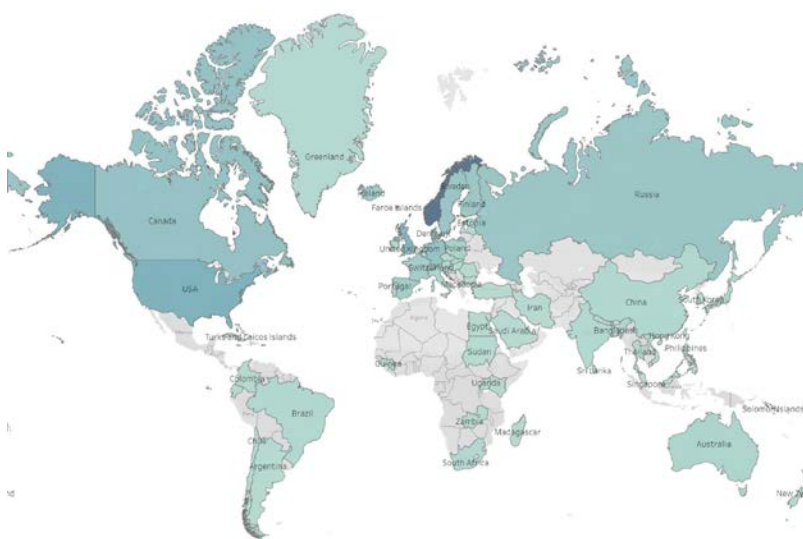


**Figur 5 Utvikling av prosentfordelingen av OA-status ved instituttene AMB, NFH og HHT i perioden 2015-2019.**

Videre OA-arbeid bør fortsette for å nå målet om 100% open access. Neste steg bør være å øke andelen gull open access publikasjoner samtidig som man jobber for å holde den totale OA-statusen høy. For videre arbeid bør opplæring i hva som er «ekte» open access fortsette. Dette fordi flere «ikke-åpne» tidsskrifter merker sine artikler villedende med varianter av åpne hengelåser og termer som «full access». Opplæring bør også inkludere kravene fra EU og NFR om open access. For 2019 er det 6 publikasjoner ved BFE med NFR-finansiering som ikke er open access mens alle med EU-finansiering er åpent tilgjengelig enten med egenarkivering eller med publisering i Gull OA tidsskrifter.

## Internasjonalt samarbeid

I 2019 samarbeidet BFE med 531 institusjoner fordelt på 71 land, inkludert Norge. Kartet i Figur 6 viser hvilke deler av verden BFE har hatt publiseringssamarbeid med i 2019 og Tabell 8 viser utvikling av antall samarbeidsland og samarbeidende institusjoner i perioden 2015-2019. Antall samarbeidsland og samarbeidende institusjoner går i 2019 noe ned fra 2018. Eksempler på antall ulike samarbeidsinstitusjoner i 2019 er 70 i USA, 41 i Canada, 39 i Storbritannia og 42 i Tyskland.



Figur 6 Heat map over BFEs samarbeidsinstitusjoner i verden i 2019. Dybden på blåfargen refererer til antall NVI-poster med samarbeidsinstitusjoner i respektive land.

Tabell 8 BFEs utvikling i samarbeidsland og samarbeidsinstitusjoner i perioden 2015-2019.

|                                | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| Antall samarbeidsland          | 42   | 54   | 68   | 75   | 71   |
| Antall samarbeidsinstitusjoner | 307  | 364  | 477  | 623  | 531  |

Kathrine Tveiterås  
dekan  
–

kathrine.tveiteras@uit.no  
77 64 60 01

Sunniva Katharina Thode

rådgiver

–

sunniva.k.thode@uit.no

77 64 63 36



## ORIENTERINGSSAK

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Møtedato:

30.04.2020

Sak:

10/20

### Orientering om søkertall og studentrekruttering 2020

Tabellene viser antallet førsteprioritetssøkere til våre program per 15. april de enkelte år. Endringene i fakultetets portefølje er beholdt.

Tallene foran årets opptak er i all hovedsak svært positive ut fra ønsket om å fylle våre studieplasser med kvalifiserte søkere. Som det også framgår vil mange stå uten tilbud om studieplass på sin høyeste studieprioritet.

På program hvor det ikke er vedtatt adgangsregulering er vi forpliktet til å gi alle kvalifiserte søkere tilbud om studieplass. Spesielt på de engelskspråklige mastergradsprogrammene uten adgangsregulering er dette en potensiell utfordring, men de store tallene bygger delvis på utenlandske søkere, hvor flere utfordringer finnes: Noen av søkerne vil ikke være kvalifiserte, en større andel kommer ikke selv om de får tilbud, og endelig er innværende år utfordrende pga korona og reisebegrensningene som finnes.

### Bachelorgradsprogram – førsteprioritetssøkere

| Program                               | Kode    | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Ramme | Adg.reg |
|---------------------------------------|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|---------|
| Miljøledelse og forurensningsbiologi  | 186 467 |      |      |      |      |      |      | 8    | 9    | 11   |      |      |      |      |       |         |
| Biologi, klima og miljø               | 186 327 | 25   | 40   | 23   | 29   | 35   | 40   | 35   | 41   | 37   | 48   | 55   | 67   | 59   | 60    | Nei     |
| Fiskeri- og havbruksvitenskap         | 186 331 | 39   | 36   | 25   | 28   | 59   | 67   | 79   | 108  | 122  | 220  | 181  | 163  | 190  | 45    | Ja      |
| Bioteknologi                          | 186 299 | 8    | 8    | 7    | 6    | 14   | 16   | 17   | 15   | 19   | 17   | 25   | 16   | 31   | 15    | Ja      |
| Akvamedisin (fiskehelse)              | 186 709 | 7    | 10   | 10   | 7    | 17   | 11   | 12   | 24   | 33   | 43   | 54   | 52   | 48   | 20    | Ja      |
| Økonomi og administrasjon Tromsø      | 186 369 | 71   | 195  | 213  | 148  | 228  | 228  | 248  | 220  | 208  | 223  | 203  | 172  | 233  | 150   | Ja      |
| Ledelse, innovasjon og marked Tromsø  | 186 867 |      |      | 117  | 148  | 166  | 169  | 125  | 183  | 163  | 160  | 210  | 169  | 185  | 90    | Ja      |
| Ledelse, innovasjon og marked Harstad | 186 470 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 33   | 40    | Nei     |
| Samfunnsøkonomi                       | 186 898 | 15   | 26   | 16   | 19   | 17   | 32   | 28   | 25   | 34   | 36   | 30   | 14   | 28   | 30    | Ja      |
| Økonomi og administrasjon Alta        | 186 468 |      |      |      |      |      | 41   | 50   | 74   | 58   | 54   | 53   | 47   | 65   | 100   | Nei     |
| Økonomi og administrasjon Harstad     | 186 035 |      |      |      |      |      |      |      |      | 33   | 51   | 57   | 43   | 46   | 110   | Nei     |
| Økonomi og administrasjon Narvik      | 186 410 |      |      |      |      |      |      |      |      | 40   | 31   | 30   | 24   | 29   | 25    | Ja      |
| Internasjonal beredskap Harstad       | 186 530 |      |      |      |      |      |      |      |      | 65   | 82   |      |      |      |       |         |
| Regnskap og revisjon Harstad          | 186 318 |      |      |      |      |      |      |      |      | 16   | 28   |      |      |      |       |         |
| Sum                                   |         | 165  | 315  | 411  | 385  | 536  | 604  | 602  | 699  | 839  | 993  | 898  | 767  | 947  | 685   |         |

## Års- og halvårsenheterne

| Program                              | Kode    |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Ramme | Adg.reg. |
|--------------------------------------|---------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|------|------|------|------|-------|----------|
| Ledelse (Alta)                       | 186 664 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 336  | 454  | 673  | 833  | 993  | 650   | Ja       |
| Prosjektledelse (Alta)               | 6 500   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |      |      | 201  |      | 174  | 120   | Ja       |
| Bedriftsøkonomi (Alta)               | 186 164 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 151  | 194  | 333  | 284  | 402  | 350   | Ja       |
| Praktisk økonomi og ledelse (Narvik) | 6071    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |      | 43   | 46   |      | 49   | 25    | Ja       |
| Travel and Tourism management (H)    | 6052    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |      |      | 68   |      | 0    |       |          |
| Praktisk prosjektledelse (Harstad)   | 186 162 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 72   | 74   | 103  | 72   | 102  | 50    | Nei      |
| Sum                                  |         |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 765  | 1424 |      |      | 1720 | 1195  |          |

## Mastergradsprogram - førsteprioritetssøkere

| Program                                 | Kode  |  |  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018  | 2019 | 2020  | Ramme | Adg.reg. |
|---|-------|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|-------|----------|
| Biology                                 | 6 001 |  |  | 22   | 34   | 29   | 37   | 46   | 56   | 57   | 113  | 166   | 137  | 171   | 40    | Nei      |
| Economics Samfunnsøkonomi fom 2020      | 6 002 |  |  | 6    | 22   | 23   | 23   | 56   | 24   | 20   | 75   | 153   | 73   | 32    | 30    | Ja       |
| Øk.adm Tromsø                           | 6 003 |  |  | 91   | 146  | 179  | 191  | 169  | 199  | 210  | 230  | 214   | 171  | 194   | 40    | Ja       |
| Øk.adm Alta                             | 6 530 |  |  |      |      |      |      | 54   | 54   | 23   | 18   |       |      |       |       |          |
| Øk.adm Harstad/Alta fom 2018            | 6 011 |  |  |      |      |      |      | 49   | 31   | 26   | 29   | 36    | 47   | 49    | 20    | Ja       |
| Ledelse, innovasjon og marked           | 6 004 |  |  | 19   | 40   | 51   | 61   | 62   | 70   | 76   | 84   | 74    | 106  | 101   | 20    | Ja       |
| Regnskap og revisjon                    | 6 013 |  |  |      |      |      |      |      |      |      |      |       |      | 57    | 30    | Nei      |
| Strategisk ledelse og øk.styr (erf.)    | 6 010 |  |  | 98   | 152  | 153  | 150  | 182  | 134  | 128  | 108  | 162   | 128  | 176   | 60    | Ja       |
| Ledelse Harstad (erf.)                  | 6 012 |  |  |      |      |      |      |      |      | 83   | 80   | 69    | 81   | 107   | 60    | Nei      |
| Business Creation and Innovation        | 6 007 |  |  | 225  | 48   | 29   | 26   | 21   | 22   | 32   |      |       |      |       |       |          |
| Fiskeri- og havbruksvitenskap           | 6 006 |  |  | 8    | 13   | 19   | 13   | 20   | 26   | 49   | 57   | 54    | 64   | 78    | 20    | Nei      |
| Marin bioteknologi Marine Biotechnology | 6 008 |  |  | 2    | 8    | 6    | 6    | 10   | 16   | 15   | 18   | 35    | 36   | 59    | 15    | Ja       |
| International Fisheries Management      | 6 005 |  |  | 9    | 9    | 6    | 9    | 9    | 8    | 20   | 46   | 62    | 45   | 109   | 20    | Nei      |
| Sum                                     |       |  |  | 480  | 472  | 495  | 516  | 678  | 640  | 739  | 858  | 1 025 | 888  | 1 133 | 320   |          |

Rutiner for gjennomføringen av mastergradsopptaket er endret; registreringen av brutto og kvalifiserte internasjonale søkere er endret mellom tidligere enkelteår. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare som tidsserie.

Fakultet blir i forkant av utsending av tilbud om opptak i juli forespurt om det konkrete antallet tilbud vi ønsker å bruke, når de endelige søkertallene foreligger.

## Studentrekruttering

Den nye fellestjenesten ved UiT har overtatt en større del av planleggingen og koordineringen av den eksternt rettede rekrutteringsvirksomheten. Ved BFE har vi en gruppe hvor de tre instituttene og fakultetsadministrasjonen er representert, for å ivareta en lokal samordning.

De viktigste tiltakene er deltakelse på utdanningsmesser over hele landet, åpen dag på campuser (i år ble flere av disse avlyst pga korona), skolebesøk til fagmiljøene, 'Utforsk UiT' under Forskningsdagene med Forskningstorg (svært godt besøkt), digital annonsering lokalt, og fortsatt et visst innslag av annonsering i lokalaviser og fagblad. NFH har produsert og distribuert programfoldere.

Kathrine Tveiterås  
dekan  
—

Terje Aspen  
fakultetsdirektør  
—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Studentrekruttering

### 1. Utdanningsmesser og åpen dag

Åpen dag Tromsø 16. oktober 2019.

Alle instituttene hadde stand. AMB og NFH hadde en felles og HHT en egen. Studenter var våre representanter.

Bergen utdanningsmesse 23. og 24. januar.

Ingrid Dyrkorn Heimdal fra oss var der.

Skolebesøk Lofoten 6. og 7. februar

Trine Holm Larsen fra oss var der.

Tromsø utdanningsmesse 6. og 7. februar.

Maren Marie Thode Iversen, Kristin Herstrøm, Heidi Hemmingsen, Maria Johansen Zachariassen og Marit Sogn-Grundvåg fordelte seg på de to dagene.

Oslo utdanningsmesse 12. og 13. februar

Maria Johansen Zachariassen fra oss var der.

Åpen dag i Harstad og Narvik ble avlyst på grunn av korona.

### 2. Skolebesøk og Forskningsdagene

HHT hadde Tromsdalen vgs på skolebesøk en halvdag 12. november 2019.

HHT hadde Kvaløya vgs på skolebesøk med ungt entreprenørskap i juni 2019.

AMB og NFH hadde en vgs klasse fra Nederland på skolebesøk 10. og 12. september. En dag i Naustet og en dag på fiskelaben.

NFH hadde skolebesøk fra Sortland skole en halv dag 25. november 2019.

Utforsk UiT under forskningsdagene 19. og 22. september 2019.

([https://uit.no/nyheter/artikkel?p\\_document\\_id=648353](https://uit.no/nyheter/artikkel?p_document_id=648353))

- I NFH bygget var det opplegg fra NFH og AMB.
  - o 320 skoleelever hadde aktiviteter og undervisning der 19. september
  - o 1700 besøkende (familier med barn i alderen 0 og opp mot 100) den 22. september.
- På forskningstorget hadde AMB, HHT og NFH hver sin stand
  - o Ca. 1300 skoleelever besøkte torget 19. september.
  - o Mellom 1500 og 2000 besøkende på torget (familier med barn i alderen 0 og opp mot 100) den 22. september.

Derek Clark hadde foredrag for en skoleklasse på Kystens hus gjennom «bestill en forsker» under Forskningsdagene.

HHT-Harstad:

- Innstikk i Harstad Tidende 24 sider om studier, ansatte mm i forbindelse med 10 års jubileum HHT



- Besøk på campus av Heggen videregående skole. Lunsj og omvisning samt foredrag og informasjon om studietilbudene våre.
- Forelesninger og informasjon om studietilbudene våre på Hadsel videregående skole, Stokmarknes
- Besøk på Heggen Videregående skole. Foredrag for tredje klasse samt info om våre studietilbud
- Annonsering digital/mobil i banner i ht.no, vol.no og Lofotposten nett
- Annonsering avis i Harstad Tidende (HT), Vesterålens Avis og Andøyposten 4.04 og 8.04.

I tillegg annen rekrutteringsaktivitet ved at skoler tar kontakt direkte med forskerne, men dette har vi ikke sentral oversikt over.

### **3. Annonser, foldere o.l.**

Helside annonse i Norsk fiskeoppdrett (se vedlegg).

Helside annonse i Gullkantet framtid

Helside annonse i Fiskerikandidaten

NFH har produsert og sendt ut foldere til skoler, om disse ble distribuert før korona vet vi ikke.

AMB skulle lage en studentvideo og annonsere på Facebook og Instagram. Dette ble ikke mulig å gjennomføre pga. korona.

HHT Harstad har annonsert i lokalaviser.

Campus Harstad og Narvik har hatt egne annonser i lokalaviser.

Campus Alta har i samarbeid med Fellestjenesten annonsert de nettbaserte tilbudene i ulike bannerannonser i Nord-norske aviser.

HHT har annonsert det nye studiet LIM, regnskap og revisjon og erfaringsbasert master i ledelse på Facebook og Instagram.

Fra høsten av rigger vi til helårsannonser som skal kunne brukes året igjennom. Dette fordi de fleste tar sine studieavgjørelser på 1. og 2. året vgs, ikke rett før søknadsfrist når de fleste 'annonsestøt' har blitt satt inn tidligere.

**OS 11/20 Faglig fremlegg: Utvikling av tre nettbaserte emner ved HHT:  
våre erfaringer og tanker om framtiden /**

**FS 15/20 Eventuelt**

## **SAKSFRAMLEGG**

---

### **Referat til fakultetsstyremøtet 30.04.2020**

Vedlagt følger referat til orientering:

- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 11.02.2020
- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 25.02.2020
- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 10.03.2020
- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 24.03.2020
- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 07.04.2020
- Referat fra møte i tilsettingsutvalget hos BFE- 21.04.2020

Forskningsutvalgets protokoll fra den 23 april 2020 er ikke ferdigstilt og vil derfor komme med i referat til neste fakultetsstyremøte.

Maria Nyang-Jørgensen  
førstekonsulent

—

—

maria.nyang-jorgensen@uit.no  
77 64 50 34

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 11.02.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Kjersti Karijord Smørvik  | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant       |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

## Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>   | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|---|---------------|------------------|
| TU 13/20      | Forlengelse av direktetilsetting i bistilling som forsker II ved Norges fiskerihøgskole   | X             | 2017/973         |
| TU 14/20      | Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen  | X             | 2019/4319        |
| TU 15/20      | Ansettelse i stilling som førsteamanuensis i plante-bioteknologi ved Institutt for arktisk og marin biologi   | X             | 2018/2856        |
| TU 16/20      | Ansettelse i stilling som professor/førsteamanuensis i nordlig kystøkologi ved Institutt for arktisk og marin biologi   | X             | 2019/1292        |
| TU 17/20      | Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet marketing ved Handelshøgskolen  | X             | 2019/4299        |
| TU 18/20      | Forlengelse av direktetilsetting i bistilling som førsteamanuensis II ved Norges fiskerihøgskole  | X             | 2017/1023        |
| TU 19/20      | Godkjenning av betenkning for rekrutteringsstilling 3428 og 3435, stipendiat ved Norges Fiskerihøgskole   |               | 2020/293         |
| TU 20/20      | Forlengelse av bistilling som universitetslektor II ved Norges fiskerihøgskole  | X             | 2019/416         |
| TU 21/20      | Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som førsteamanuensis II i markedsføring ved Handelshøgskolen   | X             | 2016/9243        |
| TU 22/20      | Godkjenning av betenkning for stipendiatstilling ved Institutt for arktisk og marin biologi til fellesutlysning DYNAMO Aurora Center i samarbeid med IFT og IMS |               | 2020/391         |
| TU 23/20      | Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde ledelses- og organisasjonsfag ved Handelshøgskolen   | X             | 2019/4355        |
| TU 24/20      | Godkjenning av betenkning for stilling som professor i logistikk ved Handelshøgskolen, Narvik   |               | 2020/558         |
| TU 25/20      | Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som førstelektor II ved Handelshøgskolen, Alta   | X             | 2017/6717        |
| TU 26/20      | Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som professor II i logistikk ved Handelshøgskolen, Narvik  | X             | 2016/7169        |

**TU 13/20 Forlengelse av direktetilsetting i bistilling som forsker II ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2017/973**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direktetilsettingen av Per Anton Sæther i 10 % bistilling som forsker II (kode 1108) i fiskevelferd ved Norges fiskerihøgskole gjeldende for perioden 01.03.2020-29.02.2022.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 14/20 Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet samfunnsøkonomi, Handelshøgskolen ved UiT (HHT) 2019/4319**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Andrea Mannberg personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområdet samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT (HHT), med virkningsdato 31.08.19.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 15/20 Ansettelse i stilling som førsteamanuensis i plante-bioteknologi 2018/2856**

**Innstilling til vedtak:**

1. Ansettelsesutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi tilbyr Katja Karppinen fast stilling i 100 prosent som førsteamanuensis (kode 1011) innen plante-bioteknologi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB).
2. Dersom Katja Karppinen takker nei til tilbudet, tilbys midlertidig stilling (3 år) på kvalifiseringsvilkår for manglende undervisningskompetanse, til de øvrige kandidatene etter rangering. Dersom ingen takker ja, skal den tilbake til enheten for ny utlysning.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 16/20 Ansettelse i stilling som professor/førsteamanuensis i nordlig kystøkologi ved AMB 2019/1292**

**Innstilling til vedtak:**

1. Ansettelsesutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi tilbyr Markus Molis midlertidig stilling som professor (kode 1013) innen nordlig kystøkologi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB).
2. Tilsetningen gjøres på kvalifiseringsvilkår og Molis må innen tre år dokumentere at kravene til utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt. Ansettelsen blir fast dersom Molis da blir funnet kvalifisert.
3. Dersom Molis takker nei til tilbudet, tilbys midlertidig stilling som førsteamanuensis (kode 1011) på kvalifiseringsvilkår (tre år) for manglende undervisningskompetanse til Amanda Poste. Dersom Post takker nei, tilbys midlertidig stilling som professor (kode 1013) på kvalifiseringsvilkår (tre år) for manglende undervisningskompetanse til Francesca Porri. Dersom Porri takker nei, tilbys midlertidig stilling som førsteamanuensis (kode 1011) på kvalifiseringsvilkår (tre år) for manglende undervisningskompetanse til Heike Link. Dersom ingen takker ja, skal den tilbake for ny utlysning.

#### **Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

##### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

#### **TU 17/20 Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet marketing, Handelshøgskolen ved UiT (HHT) 2019/4299**

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

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Nils Magne Larsen personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområdet marketing ved Handelshøgskolen ved UiT (HHT) med virkningsdato 31.08.19.

#### **Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

##### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

#### **TU 18/20 Forlengelse av direktetilsetting i bistilling som førsteamanuensis II ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2017/1023**

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

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direktetilsettingen av Lars Helge Stien i 10 % bistilling som førsteamanuensis II (kode 1011) i fiskevelferd ved Norges fiskerihøgskole gjeldende for perioden 01.03.2020-29.02.2022.

#### **Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

##### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 19/20 Godkjenning av betenkning for rekrutteringsstilling 3428 og 3435, stipendiat ved Norges Fiskerihøgskole 2020/293**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stillinger som 1017 stipendiat i fagområdene Ernæring i tidlig liv og Stress i tidlig liv (st.nr. 3428 og st.nr. 3435) ved Norges Fiskerihøgskole. Ansettelsene gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 20/20 Forlengelse av bistilling som universitetslektor II ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2019/416**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direkte tilsettingen til Christian Chrøner i 20 % bistilling som universitetslektor II (kode 1009) ved Norges fiskerihøgskole i perioden 01.01.2020-31.12.2021.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 21/20 Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som førsteamanuensis II i markedsføring ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø (HHT) 2016/9243**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direkte ansettelsen av Tarje Gaustad i 20 % bistilling som førsteamanuensis II (kode 1011) i markedsføring ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø gjeldende for perioden 01.01.2020-31.12.2022.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 22/20 Godkjenning av betenkning for stipendiatstilling ved AMB til fellesutlysning DYNAMO Aurora Center i samarbeid med IFT og IMS 2020/391**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for fellesutlysning av stipendiatstillinger som 1017 stipendiat tilknyttet DYNAMO Aurora Center. En av stillingene er tilknyttet Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ved Institutt for arktisk og marin biologi. Den lyses ut sammen med inntil tre stillinger tilknyttet Fakultet for naturvitenskap og teknologi. Stillingene gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.



**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 23/20 Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde ledelses- og organisasjonsfag ved HHT 2019/4355**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Svein Tvedt Johansen personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområdet ledelses- og organisasjonsfag ved Handelshøgskolen ved UiT i Harstad, med virkningsdato 31.08.19.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 24/20 Godkjenning av betenkning: Professor i logistikk ved Handelshøgskolen ved UiT i Narvik 2020/558**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stilling som 1013 Professor i logistikk ved Handelshøgskolen ved UiT i Narvik.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 25/20 Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som førstelektor II ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta 2017/6717**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direkte ansettelsen av Ove Roy Schjølberg i 20 % bistilling som førstelektor II (kode 1198) i bedriftsøkonomisk analyse ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta gjeldende for perioden 01.01.2020-31.12.2022.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

**TU 26/20 Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som professor II i logistikk ved Handelshøgskolen ved UiT i Narvik 2016/7169**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direkte ansettelsen av Per Engelseth i 20 % bistilling som professor II (kode 1013) i logistikk ved Handelshøgskolen ved UiT i Narvik gjeldende for perioden 01.01.2020-31.12.2020.

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkningen for stillingen.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 11.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 11.02.2020.

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 25.02.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Kjersti Karijord Smørvik  | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant       |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

## Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>  | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|--|---------------|------------------|
| TU            | Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde biologi - Norges fiskerihøgskole (NFH)  | X             | 2019/4343        |
| TU            | Godkjenning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til førstelektor ved Handelshøgskolen (HHT)   | X             | 2020/499         |
| TU            | Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde fiskeriøkonomi ved Handelshøgskolen (HHT)                                     | X             | 2019/2792        |
| TU            | Godkjenning av betenkning for stillingen Førsteamanuensis i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen (HHT)                                     |               | 2020/674         |
| TU            | Godkjenning av betenkning - Ansettelse i stilling som post doktor i biologisk oseanografi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) |               | 2020/753         |
| TU            | Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som professor II i markedsføring ved Handelshøgskolen (HHT) ved UiT i Harstad                 | X             | 2018/471         |
| TU            | Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet akvamedisin ved Norges fiskerihøgskole (NFH)                                       | X             | 2019/4313        |
| TU            | Godkjenning av betenkning, Førsteamanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Handelshøgskolen (HHT) ved UiT i Alta                 |               | 2020/577         |
| TU            | Godkjenning av betenkning, Førstelektor i jus og ledelse ved Handelshøgskolen (HHT) ved UiT i Alta   |               | 2020/580         |

**TU 27/20 Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde biologi - Norges fiskerihøgskole, BFEF 2019/4343**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Jorge Santos personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområde biologi ved Norges fiskerihøgskole, med virkningsdato 31.08.19.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 28/20 Godkjenning av bedømmelseskomité - personlig opprykk til førstelektor ved HHT 2020/499**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFEF) godkjenner følgende komité for bedømmelse - personlig opprykk til førstelektor etter kompetanse for universitetslektor Ørjan Kristensen ved Handelshøgskolen ved UiT i Harstad (HHT), i fagområde bedriftsøkonomi:

- Dosent Ivar Bredeesen, OsloMET – Handelshøgskolen (leder)
- Professor Kari Nyland, NTNU – Handelshøgskolen
- Førsteamanuensis Odd Birger Hansen, UiT - Handelshøgskolen

Ivar Bredeesen oppnevnes som leder av komiteen.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 29/20 Personlig opprykk til professor etter kompetanse i fagområde fiskeriøkonomi ved HHT 2019/2792**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Harald Bergland personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområde fiskeriøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT i Harstad, med virkningsdato 31.08.19.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 30/20 Godkjenning av betenkning for stillingen Førsteamanuensis i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen ved UiT i Tromsø (st.nr. 20-20) 2020/674**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) godkjenner betenkning for stilling som 1011 Førsteamanuensis i samfunnsøkonomi ved Handelshøgskolen i Tromsø.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 31/20 Godkjenning av betenkning - Ansettelse i stilling som post doktor i biologisk oseanografi ved AMB 2020/753**

**Innstilling til vedtak:**

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, godkjenner betenkning for stilling som 1352, Postdoktor i biologisk oseanografi ved Institutt for arktisk og marin biologi. Stillingen gjelder for tidsrom på 2 år og 3 mnd. Stillingen er eksternt finansiert gjennom prosjektene NFR- Sea Patches (ephorte 2016/7672) og Stressors (ephorte 2018/2106).
2. Tilsettingsutvalget ved Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, godkjenner stans av direkte ansettelse av Boris Espinasse ephortenr. 2019/5574.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 32/20 Forlengelse av direkte ansettelse i stilling som professor II i markedsføring ved Handelshøgskolen ved UiT i Harstad 2018/471**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger direkte ansettelsen av Valdimar Sigurdsson i 20 % bistilling som professor II (kode 1013) i markedsføring ved Handelshøgskolen ved UiT i Harstad gjeldende for perioden 01.01.2020-31.12.2022.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 33/20 Opprykk til professor etter kompetanse innen fagområdet akvamedisin ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2019/4313**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen, og tildeler Tor Haug personlig opprykk til professor (kode 1013) etter kompetanse innen fagområdet akvamedisin ved Norges fiskerihøgskole (NFH) med virkningsdato 31.08.19.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 34/20 Godkjenning av betenkning, Førsteamanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta 2020/577**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stilling som 1011 Førsteamanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

**TU 35/20 Godkjenning av betenkning, Førstelektor i jus og ledelse ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta 2020/580**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stilling som 1198 Førstelektor i jus og ledelse ved Handelshøgskolen ved UiT i Alta.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 25.02.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 25.02.20.

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 10.03.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Kjersti Karijord Smørvik  | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant       |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

### Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>   | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|---|---------------|------------------|
| TU 40/20      | Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)   | X             | 2017/192         |
| TU 41/20      | Ansettelse i stilling som professor/førsteamanuensis i kvantitativ økologi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) | X             | 2019/2271        |
| TU 42/20      | Forlengelse av bistilling som universitetslektor ved Norges fiskerihøgskole (NFH)   | X             | 2019/4168        |
| TU 43/20      | Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) - eksternt finansiert   | X             | 2016/8137        |
| TU 44/20      | Ansettelse i fast stilling som førsteamanuensis i sjømatvitenskap ved Norges fiskerihøgskole (NFH)  | X             | 2018/4039        |



**TU 40/20 Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) 2017/192**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger ansettelsen til Raphaëlle Descoteaux i 100 % stilling som stipendiat (kode 1017) ved Institutt for arktisk og marin biologi i perioden 13.03.2021-12.05.2021.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 10.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 10.03.20.

**TU 41/20 Ansettelse i stilling som professor/førsteamanuensis i kvantitativ økologi ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) 2019/2271**

**Innstilling til vedtak:**

1. Ansettelsesutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Audun Stien midlertidig på kvalifiseringsvilkår på grunn av manglende undervisnings-kompetanse, i 100 prosent stilling som professor (kode 1013) i kvantitativ økologi.
2. Audun Stien må innen tre år dokumentere at kravene til undervisningsfaglig kompetanse er oppfylt. Ansettelsen blir fast dersom Audun Stien da blir funnet kvalifisert.
3. Dersom Audun Stien takker nei til stillingen, skal John-André Henden tilbys ansettelse i midlertidig stilling på kvalifiseringsvilkår på grunn av manglende undervisningskompetanse, i 100 prosent stilling som førsteamanuensis (kode 1011) i kvantitativ økologi.
4. John-André Henden må innen tre år dokumentere at kravene til undervisningsfaglig kompetanse er oppfylt. Ansettelsen blir fast dersom John-André Henden da blir funnet kvalifisert.
5. Dersom ingen takker ja til stillingen skal den tilbake til enheten for ny utlysning.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 10.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 10.03.20.

**TU 42/20 Forlengelse av bistilling som universitetslektor ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2019/4168**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger ansettelsen til Stein Arnold Kristiansen i 20 % bistilling som universitetslektor (kode 1009) ved Norges fiskerihøgskole i perioden 01.08.2020-31.07.2022.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 10.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 10.03.20.

**TU 43/20 Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB) - eksternt finansiert 2016/8137**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger ansettelsen til Jörn Dietze i 50 % stilling som stipendiat (kode 1017) i matematisk modellering og bioinformatikk ved Institutt for arktisk og marin biologi i perioden 27.02.2020-31.07.2020.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 10.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 10.03.20.

**TU 44/20 Ansettelse i fast stilling som førsteamanuensis i sjømatvitenskap ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2018/4039**

**Innstilling til vedtak:**

1. Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Mari Johannessen Walquist midlertidig som førsteamanuensis i sjømatvitenskap (kode 1011) på kvalifiseringsvilkår (på grunn av manglende utdanningsfaglig kompetanse) i 100 prosent stilling ved Norges fiskerihøgskole (NFH).
2. Mari Johannessen Walquist må innen 3 år dokumentere at kravene til utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt. Ansettelsen blir fast dersom hun da blir funnet kvalifisert.
3. Dersom hun takker nei til stillingen, skal den tilbake til enheten for ny utlysning.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 10.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 10.03.20.

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 24.03.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

|                          |          |                                       |
|--------------------------|----------|---------------------------------------|
| Navn                     | Funksjon | Representerer                         |
| Kjersti Karijord Smørvik | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant |

### Følgende varamedlemmer møtte:

|                |           |                                       |
|----------------|-----------|---------------------------------------|
| Navn           | Møtte for | Representerer                         |
| Kåre Skallerud |           | Fast vitenskapelig ansattrepresentant |

## Saksliste

| Saksnr   | Tittel/beskrivelse  | U.off. | Arkivref. |
|----------|---|--------|-----------|
| TU 45/20 | Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Norges fiskerihøgskole (NFH)                           | X      | 2017/4873 |
| TU 46/20 | Godkjenning av betenkning - 60% stilling som universitetslektor ved Handelshøgskolen Campus Harstad |        | 2020/786  |
| TU 47/20 | Godkjenning av betenkning rekrutteringsstilling 3432 ved Handelshøgskolen Campus Harstad            |        | 2020/1228 |

**TU 45/20 Forlengelse av ansettelse som stipendiat ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2017/4873**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi forlenger ansettelsen til Marte Jenssen i 100 % stilling som stipendiat (kode 1017) i marin bioprospektering ved Norges fiskerihøgskole i perioden 01.09.2021-30.11.2021.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 24.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 24.03.20.

**TU 46/20 Godkjenning av betenkning - 60% stilling som universitetslektor ved Handelshøgskolen UiT Campus Harstad 2020/786**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stilling som 1009 universitetslektor i revisjon ved Handelshøgskolen ved UiT, campus Harstad.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 24.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 24.03.20.

**TU 47/20 Godkjenning av betenkning rekrutteringsstilling 3432 2020/1228**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat i bærekraftig konsum (st.nr. 3432) ved Handelshøgskolen. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 24.03.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 24.03.20.

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 07.04.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Kjersti Karijord Smørvik  | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant       |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

### Saksliste

| <i>Saksnr</i> | <i>Tittel/beskrivelse</i>  | <i>U.off.</i> | <i>Arkivref.</i> |
|---------------|--|---------------|------------------|
| TU 48/20      | Permisjon fra stilling som universitetslektor ved BFE                                  | X             | 2017/4207        |
| TU 49/20      | Direkte ansettelse i bistilling som universitetslektor i foretaksrett ved HHT, Harstad | X             | 2020/1144        |

## **TU 48/20 Permisjon fra stilling som universitetslektor ved BFE 2017/4207**

### **Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi innvilger søknad om 100 % permisjon uten lønn for Heidi Angell Strøm fra stilling som universitetslektor (kode 1009) ved Handelshøgskolen i Harstad (HHT) i perioden 24.07.2021 – 07.03.2022.

## **Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 07.04.2020**

### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt 07.04.20.

## **TU 49/20 Direkte ansettelse i bistilling (midlertidig, 20 pst) som universitetslektor i foretaksrett ved HHT, Harstad 2020/1144**

### **Innstilling til vedtak:**

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) ansetter Tine Kristiansen midlertidig i tre år i 20 prosent bistilling som universitetslektor (kode 1009) i foretaksrett
2. Ansettelsen gjøres med unntak fra krav om undervisningsfaglig kompetanse, men oppfordres til å tilegne seg undervisningskompetanse i henhold til kravene for stillingen.
3. Ansettelsen gjøres med unntak av krav om prøvetid.

## **Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 07.04.2020**

### **Vedtak**

Enstemmig vedtatt 07.04.20.

## Møteprotokoll

Utvalg: **Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi**  
Møtested: Teams  
Møtedato: 21.04.2020

### Følgende faste medlemmer møtte:

|                           |          |   |
|---------------------------|----------|---|
| Navn                      | Funksjon | Representerer                               |
| Ingrid Hovda Lien         | Medlem   | Teknisk-administrativ<br>ansattrepresentant |
| Kathrine Tveiterås        | Leder    |   |
| Kjersti Karijord Smørvik  | Medlem   | Fast vitenskapelig ansattrepresentant       |
| Jørgen Berge              | Medlem   |   |
| Hanna Fylling Ellingseter | Medlem   | Studentrepresentant                         |

### Saksliste

| Saksnr   | Tittel/beskrivelse   | U.off. | Arkivref. |
|----------|--|--------|-----------|
| TU 50/20 | Ansettelse i stilling som stipendiat i innovasjon og entreprenørskap (st.nr. 3431) ved Handelshøgskolen (HHT)                          | X      | 2019/5283 |
| TU 51/20 | Direkte ansettelse i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i internasjonal handel/økonomi sjømat ved Norges fiskerihøgskole (NFH)    | X      | 2020/1531 |
| TU 52/20 | Godkjenning av utlysning av to førsteamanuensisstillinger i ressursøkonomi og stans av ansettelsessak ved Norges fiskerihøgskole (NFH) |        | 2020/1536 |
| TU 53/20 | Direkte ansettelse i bistilling som professor II ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)                                      | X      | 2020/1452 |
| TU 54/20 | Godkjenning av bedømmelse personlig opptrykk til førstelektor ved Handelshøgskolen (HHT)   | X      | 2020/499  |
| TU 55/20 | Godkjenning av betenkning for stipendiat i økologi (st.nr. 4017) ved Institutt for arktisk og marin biologi (AMB)                      |        | 2020/1729 |

**TU 50/20 Ansettelse i stilling som stipendiat i innovasjon og entreprenørskap (st.nr. 3431)  
2019/5283**

**Forslag til vedtak:**

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Sara Lupini i 100 % stilling som 1017 stipendiat i innovasjon og entreprenørskap (st.nr. 3431), ved Handelshøgskolen i Tromsø. Ansettelsesperioden er på fire år og skal omfatte tre år med ren forskerutdanning. Det fjerde året, fordelt med 25 % pr år, skal brukes til undervisning eller annet arbeid etter nærmere avtale.
2. Sara Lupini tas midlertidig opp til ph.d.-programmet i. Søknad om endelig opptak til ph.d.-programmet skal leveres innen 2 måneder etter tiltredelse. Elin M. Oftedal oppnevnes som hovedveileder.
3. Dersom Sara Lupini takker nei til stillingen, skal den returneres til enheten for ny utlysning.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi -  
21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**TU 51/20 Direkte ansettelse i 20 % bistilling som førsteamanuensis II i internasjonal handel/økonomi sjømat 2020/1531**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ansetter Arne Melchior i 20 % bistilling som 1011 førsteamanuensis i internasjonal handel/økonomi sjømat ved Fiskerihøgskolen. Ansettelsen gjelder for en periode på 3 år.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi -  
21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**TU 52/20 Godkjenning av utlysning av to førsteamanuensis-stillinger i ressursøkonomi og stans av ansettelsessak ved Norges fiskerihøgskole (NFH) 2020/1536**

**Innstilling til vedtak:**

1. Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) stanser saken om ansettelse i stilling som førsteamanuensis i havbruksøkonomi ved NFH med ephortenummer 2019/2173 med bakgrunn av at eneste kvalifiserte kandidat takket nei, og saken skal til ny utlysning. Ny utlysning gjøres i denne sak (2020/1536).
2. Tilsettingsutvalget ved BFE godkjenner utlysning av to stillinger som førsteamanuenser (kode 1011) i ressursøkonomi ved NFH.



**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**TU 53/20 Direkte ansettelse i bistilling som professor II ved Institutt for arktisk og marin biologi 2020/1452**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget ansetter Finlo Robert Cottier direkte i 20 % bistilling som 1013 professor II ved Institutt for arktisk og marin biologi. Ansettelsen gjelder for en periode på fire år fra 01.07.2020.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**TU 54/20 Godkjenning av bedømmelse personlig opprykk til førstelektor ved Handelshøgskolen (HHT) 2020/499**

**Innstilling til vedtak:**

*Tilsettingsutvalget ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi godkjenner bedømmelsen og vil på bakgrunn av den avslå Ørjan Kristensen's søknad om personlig opprykk til førstelektor (kode 1198) innen fagområdet bedriftsøkonomi ved Handelshøgskolen i Harstad.*

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**TU 55/20 Godkjenning av betenkning for stipendiat i økologi (st.nr. 4017) ved Institutt for arktisk og marin biologi 2020/1729**

**Innstilling til vedtak:**

Tilsettingsutvalget godkjenner betenkning for stilling som 1017 stipendiat i økologi (st.nr. 4017) ved Institutt for arktisk og marin biologi. Ansettelsen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

**Saksprotokoll i Tilsettingsutvalget for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi - 21.04.2020**

**Vedtak**

Enstemmig vedtatt 21.04.20.

**FS 16/20 Styrets egen tid**