



## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**  
Møtested: Digitalt møte: Teams  
Møtedato: 23.06.2020  
Tidspunkt: 08:30-12.30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 776 44 601. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

**Møtet starter med en presentasjon av professor Johan Gustav Bellika, ved Nasjonalt senter for e-helseforskning, om “PraksisNett en nasjonal forskningsinfrastruktur for primærhelsetjenesten”.**

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 11/20	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 12/20	Møtereferat fra fakultetsstyremøte 19. mars 2020		2019/1258
FS 13/20	Møtereferat fra fakultetsstyremøtes behandling av sak på sirkulasjon i perioden 19. mai - 21. mai 2020		2019/1258
OS 6/20	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 7/20	Fullmaktsaker i perioden 1. mars 2020-16. juni 2020		2019/1258
OS 8/20	Økonomirapport pr. 1. tertial 2020 - Det helsevitenskapelige fakultet		2020/894
FS 14/20	Rapportering av utdanningskvalitet for studieåret 2019 ved Det helsevitenskapelige fakultet		2020/280
FS 15/20	Faglig tilhørighet for Bachelor i paramedisin		2017/3814
FS 16/20	Årsrapport om HMS og beredskap Helsefak 2019		2019/5385
	Eventuelt		

**FS 11/20 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
12/20

---

### Møtereferat fra fakultetsstyremøte 19. mars 2020

#### Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner møtereferat fra fakultetsstyremøte 19. Mars 2020.

#### Bakgrunn:

Møtereferatet har vært merknadsbehandlet av fakultetsstyret.

Thrina Loennechen  
dekan  
—

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør  
—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

#### Vedlegg

1 Møtereferat fra fakultetsstyremøte 19. mars 2020

Møtet starter med en presentasjon av professor Johan Gustav Bellika, ved Nasjonalt senter for e-helseforskning, om "Praksisnett en nasjonal forskningsinfrastruktur for primærhelsetjenesten".

Presentasjonen er utsatt.

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 2/20	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 3/20	Møtereferat fra fakultetsstyremøte 5. desember 2019		2019/1258
FS 4/20	Møtereferat fra fakultetsstyrets behandling av sirkulasjonssak i perioden 31.1.2020-6.2.2020		2019/1258
OS 1/20	Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen		
OS 2/20	UiT Norges arktiske universitets høringssvar på Grimstadsutvalgets utredning: Studieplasser i medisin - behov, modeller og muligheter		2019/5463
OS 3/20	Fullmaktsaker i perioden 22. november 2019-11. mars 2020		2019/1258
OS 4/20	Orientering om oppfølging og status på saker som fakultetsstyret har behandlet i 2019		2019/1258
OS 5/20	Handlingsplan for reduksjon av andel midlertidige ansettelser ved UiT		2019/2404
FS 5/20	Årsregnskap 2019 - Det helsevitenskapelige fakultet		2019/1158
FS 6/20	Oppretting av nytt bachelorprogram i sykepleie med studiested Kautokeino		2019/2318
FS 7/20	Status Avdeling for komparativ medisin (AKM) - kompenserende tiltak		2016/6978
FS 8/20	Tilsetting i stilling som instituttleder ved Institutt for klinisk odontologi Eventuelt	X	2020/58

## FS 2/20 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

## Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020

### Vedtak

Fakultetsstyret godkjenner møteinnkallingen og sakslisten.

## FS 3/20 Møtereferat fra fakultetsstyremøte 5. desember 2019 2019/1258

### Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar møtereferatet fra fakultetsstyremøte 5. desember 2019.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **FS 4/20 Møtereferat fra fakultetsstyrets behandling av sirkulasjonssak i perioden 31.1.2020-6.2.2020 2019/1258**

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

Fakultetsstyret vedtar møtereferat fra behandling av høringsuttaalelse fra fakultetet til Grimstadsutvalgets utredning: Studieplasser i medisin – behov, modeller og muligheter.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

### **OS 1/20 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /**

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

- Tilsetting av instituttleder IKM.  
Saken ble behandlet på sirkulasjon av fakultetsstyret. Søker takket nei, men er konstituert i stillingen, fram til høsten 2020. Stillingen er lyst ut på nytt.
- Korona.  
UiT arbeider for å ivareta studenters undervisning og studieprogresjon, samt sørger for at de får den praksisen som de skal ha, så langt det er mulig. Det er gjort en stor innsats for å få digitalisert undervisning og det utvises stor fleksibilitet for å ivareta læringsmål. Det arbeides for å få lagt om alt av eksamen i vårsemesteret.  
Ph.D studenter får tilrettelagt sine disputaser. De gjennomføres i stor grad digitalt, med noen få tilstede i auditoriumet sammen med kandidaten. Praksisutplassering drøftes med andre utdanningsinstitusjoner, og gjennomføres så langt det er mulig.  
Ansatte som kan, jobber hjemmefra, om de ikke kan ivareta sine ordinære arbeidsoppgaver, så kan de bli satt til å utføre andre arbeidsoppgaver.  
Det er daglige møter i den sentral beredskapsgruppen, samt daglige møter på fakultetet med instituttlederne og i den lokale beredskapsgruppen. UiT har opprettet egen nettside: <https://uit.no/korona>  
Fakultetet har opprettet egen side i Teams, der det legges ut informasjon til ledere ved fakultetet. Samhandling mellom de ulike nivåene har fungert svært godt. Fakultetsledelsen berømmer ansattes innsats og studentenes positive holdning til den omlegging som er gjort av undervisning og de utfordringene som de er påført ved stenging av campusene.
- Fakultetsstyremøte og ledersamling 6-7. Mai 2020.  
Møtet planlegges gjennomført på nett, men om situasjonen endrer seg så vil det bli fysisk møte i Tromsø. Ledersamlingen utsettes om det ikke er mulig å gjennomføre et fysisk møte.

### **Vedtak**

Fakultetsstyret tar sakene til orientering.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 3/20 Fullmaktsaker i perioden 22. november 2019-11. mars 2020 2019/1258**

Dekanen har på fullmakt vedtatt oppretting av nye emner og revidering av eksisterende emner som beskrevet i saksfremlegget.

Dekanene har på fullmakt godkjent de reviderte prosedyrebeskrivelsene for endringer i studieprogram og emneporteføljen ved fakultetet.

Dekanen har på fullmakt godkjent de reviderte statuttene for Helsefaks priser.

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 4/20 Orientering om oppfølging og status på saker som fakultetsstyret har behandlet i 2019 2019/1258**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**OS 5/20 Handlingsplan for reduksjon av andel midlertidige ansettelser ved UiT 2019/2404**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

**Vedtak**

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

**FS 5/20 Årsregnskap 2019 - Det helsevitenskapelige fakultet 2019/1158**

**Innstilling til vedtak:**

1. Fakultetsstyret vedtar det fremlagte årsregnskapet for 2019.
2. Nivå på forskuttering av inntekter til utstyrsinvesteringer reduseres noe ved at allerede gjennomførte investeringer sees i sammenheng med utstyrsbevilgningen til MH2.
3. Fakultetsledelsen kan i dialog med instituttene vurdere å omdisponere avsetninger fra institutt som har avsetninger over 7 %, selv om fakultetet som helhet er under avsetningsmålet ved utgangen av 2020.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

## **FS 6/20 Oppretting av nytt bachelorprogram i sykepleie med studiested Kautokeino 2019/2318**

### **Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner studieplan for et nytt bachelorprogram i sykepleie med studiested Kautokeino, samt oppretting av nye emner i forbindelse med ny studieplan.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

Merknad: Fakultetsstyret er svært glade for at studiet blir opprettet.

## **FS 7/20 Status Avdeling for komparativ medisin (AKM) - kompenserende tiltak 2016/6978**

### **Innstilling til vedtak:**

- Fakultetsstyret ber dekanen å søke universitetsdirektøren om finansiering av eksisterende og nye kompenserende tiltak for brukere rammet av stengingen av AKM.
- Retningslinjer for forvaltning av de nye støtteordningene (fond) fastsettes av dekanen jf. føringene i saksframlegget.
- Så snart den endelige finansieringsplanen er avklart av universitetsstyret nedsettes det et utvalg med mandat til å forvalte fondet jf. føringene i saksframlegget.
- Tildelinger fra fondet kan skje så snart AKM er åpnet.

## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

### **Vedtak**

- Fakultetsstyret ber dekanen å søke universitetsdirektøren om finansiering av eksisterende og nye kompenserende tiltak for brukere rammet av stengingen av AKM
- Retningslinjer for forvaltning av de nye støtteordningene (fond) fastsettes av fakultetsstyret jf. diskusjonen i møtet.
- Så snart den endelige finansieringsplanen er avklart av universitetsstyret nedsettes det et utvalg med mandat til å forvalte fondet jf. føringene i saksframlegget.

Merknad: Utvalget anmodes om å utarbeide kriterier som legges frem for fakultetsstyret.

## **FS 8/20 Tilsetting i stilling som instituttleder ved Institutt for klinisk odontologi 2020/58**

### **Innstilling til vedtak:**

1. *Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet tilsetter Mohammed Al-Haroni i 100 % stilling som instituttleder (stillingskode 1475) ved Institutt for klinisk odontologi.*
2. *Tilsettingen er på åremål i fire år fra tiltredelse, med mulighet til forlengelse for to nye åremål etter søknad.*
3. *Dersom Mohammed Al-Haroni takker nei til stillingen, skal den lyses ut på nytt.*



## **Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.03.2020**

### **Vedtak**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt av fakultetsstyret.

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
13/20

---

### **Møtereferat fra Fakultetsstyrets behandling av sak på sirkulasjon i perioden 19. mai - 21. mai 2020**

**Innstilling til vedtak:**

Fakultetsstyret godkjenner møtereferatet fra behandling av Helsefaks priser på sirkulasjon i perioden 19. Mai – 21. Mai 2020.

**Bakgrunn:**

Møtereferatet har ikke vært sendt ut til fakultetsstyret tidligere.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet**  
Møtested: Sirkulasjonssak  
Møtedato: 19.05.2020  
Tidspunkt:

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Stener Kvinnsland	Leder	Ekstern representant
Nina Langeland	Medlem	Ekstern representant
Trond Brattland	Medlem	Ekstern representant
Rolv-Ole Lindsetmo	Medlem	Ekstern representant
Sameline Grimsgaard	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kristin Andreassen Fenton	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Terje Thomsen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Kolbjørn Rafoss	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Patty Huijgens	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant
Eirik Sødal Vole	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Vibeke Guddingsmo	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Maren Ingebrigtsen	Medlem	Studentrepresentant
Ellen Marie Knotten	Medlem	Studentrepresentant
Marte Sandslett Sand	Medlem	Studentrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Ranveig Lind	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Astrid Gramstad	Ranveig Lind	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 9/20	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 10/20	Helsefaks priser for 2020: Formidlingsprisen, Utdanningsprisen, Undervisningsprisen, Forskningsprisen og Pris til yngre forsker	x	2020/2037

### FS 9/20 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

### Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.05.2020

#### Vedtak

Fakultetsstyret godkjenner enstemmig innkallingen og sakslisten.

### FS 10/20 Helsefaks priser for 2020: Formidlingsprisen, Utdanningsprisen, Undervisningsprisen, Forskningsprisen og Pris til yngre forsker 2020/2037

#### Innstilling til vedtak:

- Det helsevitenskapelige fakultet tildeler følgende priser for 2020:*
  - Forskningsprisen tildeles xx.*
  - Pris til yngre forsker tildeles xx.*
  - Undervisningsprisen deles ikke ut i 2020.*
  - Utdanningsprisen tildeles xx*
  - Formidlingsprisen tildeles xx.*
- Navnene på de nominerte offentliggjøres i forkant av prisutdelingen, mens vinnerne offentliggjøres først under sommerfesten 24. juni 2020.*

### Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet - 19.05.2020

#### Vedtak

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

**OS 6/20 Muntlig orientering ved dekan Thrina Loennechen /**

## ORIENTERINGSSAK

### Fullmaktsaker i perioden 12. mars 2020-16. juni 2020

#### Fullmaktsak 4-20: Delegering av fullmakt til Programstyret for forskerutdanning i vedtakssaker som faller inn under graden dr. Philos.

(Ephorte 2020/2132)

Dekanen har på fullmakt gitt Programstyret for forskerutdanning fullmakt til å fatte vedtak i saker som faller inn under forskrift om graden doctor philosophiae (dr.philos) ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet.

#### Fullmaktsak 5-20: Refordeling av nøkkelfordelte stipendiatstillinger for 2021 - Helsefaks prioritering

(Ephorte 2020/593)

Dekanen har på fullmakt fordelt de nøkkelfordelte rekrutteringsstillingene for 2021 basert på de tidligere vedtatte kriteriene. Helsefak fikk tildelt 18 stipendiatstillinger, men ingen postdoktorstillinger. Den interne fordelingen av rekrutteringsstillingene fremgår av tabellen nedenfor.

Prioritering	Hjem mels- numm er	Institutt	Søker	Forskningsgruppe	Type søknad, jf. Retnings linjer	Klassif isering (E/IE)
1	3513	IMB		KLEB-GAP	Strategisk avtak	E
2	3514	IMB	Lorena Arranz	Stem Cell Aging and Cancer	Strategisk avtak	E
3	3515	IMB	Lorena Arranz	Stem Cell Aging and Cancer	Strategisk avtak	E
4	3516	IKM	Rune Sundset	SECURE	Strategisk avtak	E
5	3517	IKM	John Bjarne Hansen	TREC	Strategisk avtak	E
6	3518	IVP	Rikke Gjærum	Arktisk senter for velferds- og funksjonshemming (Instituttets pri 1)	Nøkkel- fordelt	IE
7	3519	IMB		CANS	Nøkkel-	E

					fordelt	
8	3520	IKM	Rune Sundset	Kystsamarbeidet	Nøkkel- fordelt	E
9	3521	IPS	James McCutcheon	Behavioral and translational neuroscience (Instituttets pri 1)	Nøkkel- fordelt	E
10	3522	IFA	May-Wenche Jøraholmen	Drug Transport and Delivery (Instituttets pri 1)	Nøkkel- fordelt	E
11	3523	IHO	Marianne Eliassen	Senter for omsorgsforskning (Instituttets pri 1)	Nøkkel- fordelt	IE
12	3524	ISM	Kaisa Møllersen	Systemepidemiologi (Instituttets pri 1)	Nøkkel- fordelt	IE
13	3525	IMB	Neoma Boardman	Kardiovaskulær forskningsgruppe	Nøkkel- fordelt	E
14	3526	ISM	Tom Wilsgaard	Kroniske sykdommers epidemiologi	Nøkkel- fordelt	IE
15	3527	ISM	Mette B Risør/Trond Iversen	Allmenmedisin	Nøkkel- fordelt	IE
16	3528	ISM	Guri Skeie	Systemepidemiologi	Nøkkel- fordelt	IE
17	3529	IKM	Claus Klingenberg	Pediatri	Nøkkel- fordelt	E
18	3530	IFA	Elizabeth Fredheim	Mikrobiell farmakologi og populasjonsbiologi	Nøkkel- fordelt	E

I tillegg er en stilling med hjemmelsnummer 3438 omfordelt fra Forskerlinjen til IKM ved TREC.

### Fullmaktsak 6-20: Tildeling av FoU-termin og økonomisk støtte til utenlandsopphold høst 2021 og vår 2022 (Ephorte 2020/816)

Dekanen har på fullmakt besluttet at følgende søknader om FoU-termin, med eller uten økonomisk støtte innvilges:

Institutt	Søker	Tidsrom for FoU-termin	Økonomisk støtte til utenlandsopphold
IHO	Bodil H. Blix	h2021/v2022	0
IVP	Line Melbøe	h2021	45600
IVP	Hege Gjertsen	v2022	0
IMB	Anne Hafstad	h2021/v2022	272000
IFA	Elin Lehnbohm	h2021/v2022	152000
RKBU	Anita Salamonsen	v2022	0
RKBU	Svein Arild Vis	h2021/v2022	Avslått

RKBU	Camilla Lauritzen	h2021/v2022	272000 (omgjort til familiestipend)
RKBU	Ketil Lenert Hansen	h2021/v2022	Avslått
IPS	Gabriella Oturai	h2021/v2022	0
IPS	Audun Hetland	h2021/v2022	0
IPS	Oddgeir Friborg	h2021/v2022	0
IPS	Catharina Wang	h2021/v2022	60800
IPS	Tove I. Dahl	h2021/v2022	0
IKM	Tom Dønnem	h2021/v2022	272000
IKM	Siv Kvernmo	h2020/v2021	0
IKM	Ellisiv Mathiesen	h2021/v2022	0
ISM	Kristin B. Borch	h2021/v2022	272000
ISM	Olaug S. Lian	h2021/v2022	Avslått av institutt
ISM	Inger Torild Gram	h2021/v2022	Avslått
ISM	Tonje Braaten	h2021/v2022	152000
ISM	May-Lill Johansen	h2021/v2022	Avslått av institutt
<b>Totalt</b>			<b>1573600</b>

2. Avslagene om økonomisk støtte skyldes begrensede midler tilgjengelig for fordeling. Tildelingene er gjort etter kriteriene for økonomisk støtte, samt etter instituttens prioriteringer.
3. Søknaden om utsettelse av FoU-termin med økonomisk støtte fra Pål J. Johnsen, IFA, innvilges som omsøkt. Johnsen vil gjennomføre sin FoU-termin fra høsten 2021.

### **Fullmaktsak 7-2020 Oppnevning av instituttråd ved Institutt for klinisk medisin** (Ephorte 2018/5482)

Dekanen har på fullmakt oppnevnt følgende medlemmer til instituttråd ved IKM;

Instituttleder: Christen Peder Dahl

Ekstern representant/ansatt i bistilling: professor og klinikkleder Rolv-Ole Lindsetmo

Ekstern representant/ansatt i bistilling: professor og seksjonsoverlege Marit Dahl Solbu

Fast vitenskapelig representant: professor Tor Ingebrigtsen

Fast vitenskapelig representant: professor Truls Myrmel

Fast vitenskapelig representant: professor Claus Klingenberg

Fast vitenskapelig representant: professor Anne Høye

Fast vitenskapelig representant: forsker Ruth Paulsen

Teknisk/administrativ representant: Hanne Katinka Solhaug

Midlertidig vitenskapelig representant: Øystein Grimstad

Studentrepresentant: Levi Sæbøe fram til 31.7.2020. Dana Meknas fra 1.8.2020-31.7.2021.

Studentrepresentanter og representant for de midlertidig vitenskapelige oppnevnes for ett år, studentene fra 1.8.19-31.7.20 og midlertidig vitenskapelige fra 11.5.20-10.5.21. De øvrige oppnevnes for fire år.



Thrina Loennechen  
Dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandlere: Monica Karlsen, Jannicke Persen og Marita Pedersen.

## ORIENTERINGSSAK

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
8/20

---

### Økonomirapport pr. 1. tertial 2020 - Det helsevitenskapelige fakultet

#### Innledning

Økonomirapport pr. 1. tertial 2020 legges frem for fakultetsstyret for å informere om økonomisk status på fakultetet pr. 1. tertial. Rapporten innleder med status for regnskap og budsjett pr. 1. tertial 2020. Videre gjøres kort rede for status for oppfølging av vedtak som ble fattet i forbindelse med fremlagt årsregnskap 2019, samt andre endringer som påvirker budsjettert årsresultat og utvikling i avsetninger. Avslutningsvis gis en kort status for fakultetets strategiske disponeringer.

#### Regnskap og budsjett pr. 1. tertial

Regnskapet<sup>1</sup> for årets fire første måneder viser et merforbruk i forhold til periodens inntekter (underskudd) på 4,5 mill. kr. Budsjettert merforbruk for perioden er 21 mill. kr, og regnskapet viser dermed et mindreforbruk i forhold til budsjett på 16 mill. kr.

Sammenlignet med regnskapet for 1. tertial 2019 økte fakultetets totale inntekter med 12 %. Både inntekter fra bevilgning og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) økte i perioden. Inntektene var imidlertid 9 mill. kr lavere enn budsjettert, dvs. et budsjettavvik på 2 %. Dette skyldes i hovedsak lavere inntekter fra BOA enn budsjettert.

Lønnskostnadene økte med 6 % sammenlignet med 1. tertial 2019. Kostnadene var 12 mill. kr lavere enn budsjettert i perioden, dvs. et budsjettavvik på 4 %, og skyldes i hovedsak lavere lønnskostnader i bevilgningsøkonomien enn budsjettert.

Sammenlignet med regnskapet for 1. tertial 2019 økte driftskostnadene med 14 % i årets fire første måneder. I perioden var driftskostnadene 13 mill. kr lavere enn budsjettert, noe som gir et budsjettavvik på 17 %. Avviket skyldes hovedsakelig lavere kostnader knyttet til kjøp av varer, tjenester og investeringsutgifter, men man ser også relativt store budsjettavvik knyttet til føringer mellom bevilgning og BOA. Regnskapet for 1. tertial er ikke i stor grad preget av koronapandemien. Det er hittil regnskapsført 0,2 mill. kr som direkte merkostnader knyttet til

---

<sup>1</sup> Regnskapet er utarbeidet i samsvar med de Statlige Regnskapsstandardene (SRS). Balanseregnskapet viser eiendels-, kapital- og gjeldsposter som føres på fakultetet. Øvrige balanseposter føres på institusjonsnivå. Regnskap og budsjett er uttrekk fra regnskapssystemet pr. 03.06.2020.

koronautbruddet, og det er i hovedsak kostnader knyttet til ikke gjennomførte reiser. Det kan tenkes at deler av mindreforbruk i forhold til budsjetterte kostnader til drift og reiser skyldes pandemien, men samlet sett har fakultetet et høyere aktivitetsnivå i 1. tertial 2020 enn på samme tid i fjor.

## **Budsjett 2020**

Budsjettert årsresultat viser et merforbruk på 19 mill. kroner i 2020. Til sammenligning viste budsjettet et forventet merforbruk på 89 mill. kroner da årsregnskap 2019 ble fremlagt for fakultetsstyret i mars. Det gjøres kort rede for de største budsjettendringene:

### *Oppfølging vedtak fra årsregnskap 2019*

Fakultetsstyret vedtok i FS 36/18 en rekke virkemidler for å ta ned avsetningsnivået både på kort og lang sikt<sup>2</sup>. Det ble blant annet vedtatt forskuttering av inntekter til utstyrsinvesteringer for å redusere avsetningsnivået permanent med 50 mill. kr. Ved utgangen av 2019 viste regnskapet negative avsetninger på 53 mill. kr knyttet til dette tiltaket. Samtidig akkumulerte fakultetet ytterligere negative avsetninger på grunn av budsjettfordelingsmodellen hvor større kutt innarbeides i budsjettenhetenes rammer etterskuddsvis, samt merkostnader knyttet til stengt AKM. Samlet sett budsjetterte Fellesadministrasjonen å ha 87 mill. kr i negative avsetninger ved utgangen av 2020. Fakultetsledelsen anså det ikke forsvarlig å ta så stor økonomisk risiko på fakultetsnivået, og etter vedtak i fakultetsstyret<sup>3</sup> er nivå på forskuttering av inntekter til utstyrsinvesteringer redusert fra 53 mill. kr til 41 mill. kr. Dette ved at allerede gjennomførte investeringer knyttet til MH2 som var belastet i bevilgningsøkonomien på prototype 12 nå er belastet utstyrsbevilgningen til MH2.

### *Finansiering merkostnader AKM*

Universitetsstyret vedtok i mai å opprette et fond for reetablering av aktivitet ved AKM med en ramme på 45 mill. kr. Fondet er foreløpig ikke finansiert og Universitetsdirektøren er bedt om å komme tilbake til universitetsstyret med en endelig sak knyttet til det økonomiske oppgjøret etter at dialogen med KD og Statsbygg er avsluttet. Det ble imidlertid vedtatt å sette av 40 mill. kr på UiTs reserve for å dekke merkostnader som Helsefak er påført som følger av stengingen av AKM, og midlene overføres til Helsefak<sup>4</sup>. Fakultetet har hittil<sup>5</sup> godkjent 57 mill. kr i merkostnader, og pr. 1. tertial 2020 er det belastet totalt 35 mill. kr av dette. Inntekten på 40 mill. kr er innarbeidet i budsjettet og bidrar til å redusere budsjettert merforbruk i 2020. Kostnader knyttet til fondet er foreløpig ikke innarbeidet i budsjettet og vil sees som en overbudsjettering de kommende årene inntil finansiering er avklart.

### *Redusert lønns- og priskompensasjon*

I de flerårige budsjettene har Helsefak anslått 3 % lønns- og prisvekst. Det er usikkerhet rundt utfallet av årets lønnsoppgjør, men det er i revidert statsbudsjett lagt til grunn en årslønnsvekst på 1,5 %. Flere av instituttene har med bakgrunn i dette redusert budsjettert lønns- og prisvekst til mellom 1,5 og 2 % i 2020. Dette har bidratt til at budsjetterte lønnskostnader er redusert med i underkant av 5 mill. kr for inneværende år.

---

<sup>2</sup> FS 36/18 Håndtering av avsetninger ved Helsefak, eph 2018/1041.

<sup>3</sup> FS 5/20 Årsregnskap 2019 – Det helsevitenskapelige fakultet, eph. 2019/1158.

<sup>4</sup> S 19/20 Stenging og forsinkelser i bygging av Avdeling for komparativ medisin, eph. 2020/666.

<sup>5</sup> Innvilget pr april 2020. Det forventes imidlertid ytterligere søknader om dekning av merkostnader knyttet til stengingen av AKM.

### *Nye budsjettendringer*

UiT tildeles 372 studieplasser i forslag til revidert nasjonalbudsjett 2020, hvorav 77 plasser innen helse- og sosialfag. Dette omfatter 20 studieplasser på medisin, 5 psykologi profesjon, 10 sykepleie og 42 til andre helse- og sosialfagutdanninger. UiT vil legge frem revidert budsjettfordeling 2020 for universitetsstyret i juni, herunder fordeling av nye studieplasser. Budsjettfordeling 2021 ved UiT er utsatt til høsten. Helsefak må vurdere hvordan dette vil påvirke fakultetets budsjettprosess.

### *Budsjettkvalitet*

Helsefak har hatt utfordringer med for dårlig budsjettkvalitet, særlig knyttet til drift og føringer mellom bevilgning og BOA. Økt budsjettkvalitet er et fokusområde og det arbeides kontinuerlig for å bidra til at budsjettet skal være et godt styringsverktøy for både institutt- og fakultetsledelsen. En grundig gjennomgang av regnskap og budsjett for tiltak på prototype 12 og 13 er iverksatt med det formål å avdekke økonomisk handlingsrom for det enkelte institutt. Faggruppene Økonomistyring og Prosjektkontor vil videre fokusere på å klargjøre budsjettprinsipper for føringer mellom bevilgning og BOA slik at det blir enklere å følge opp hvordan bevilgningsøkonomien påvirkes av den eksternfinansierte prosjektporteføljen.

### **Avsetninger 2020**

Avsetningene<sup>6</sup> er i løpet av årets fire første måneder redusert til 45 mill. kr, og utgjør 5 % av budsjettert bevilgning fra Kunnskapsdepartementet. Helsefak budsjetterer å ha 31 mill. kr i avsetninger, tilsvarende 4 % av bevilgningen, ved utgangen av 2020. Fakultetet forventer dermed å være godt innenfor målsetningen om 7 % avsetninger ved utgangen av året som er vedtatt av universitetsstyret<sup>7</sup>.

Avsetningene ved UiT er redusert fra 112 til 62 mill. kr i løpet av 1. tertial og utgjør nå 2 % av budsjettert bevilgning i 2020 fra Kunnskapsdepartementet. Universitetsledelsen har stort fokus på UiTs samlede avsetningsnivå og uttrykker en viss bekymring for at nivå på planlagte investeringer ikke henger sammen med avsetningsnivået. Dette vil følges tett opp av Helsefak for å avklare om det er noe som kan få budsjettmessige konsekvenser for fakultetet i årene fremover.

Da årsregnskap 2019 ble fremlagt for fakultetsstyret i mars viste budsjettene at Fellesadm. ville ha negative avsetninger på 87 mill. kr ved utgangen av 2020. Pr april 2020 viser regnskapet 67 mill. kr i negative avsetninger. Revidert budsjett for 2020 viser imidlertid at Fellesadm. vil ha negative avsetninger på 29 mill. kr ved utgangen av året. Dette skyldes i hovedsak finansiering av merkostnader AKM (40 mill. kr) og redusert forskuttering av inntekt til forskningsutstyr (12 mill. kr).

Uten de store grepene som er tatt overordnet på fakultetet for å ta ned avsetningene ville fakultetet samlet sett være langt over måltallet på 7 %. Pr 1. tertial 2020 er det kun IMB og IPS av instituttene som har avsetninger under 7 %. Størst utfordring med å nå måltallet ser vi ved ISM og IFA som budsjetterer med henholdsvis 50 % og 22 % avsetninger ved utgangen av 2020. Utviklingen i avsetningene ved enkelte institutt viser at det er behov for tettere oppfølging og dialog om eventuell omdisponering av midler over måltallet selv om fakultetet som helhet forventer å være innenfor.

---

<sup>6</sup> Ubrukte inntekter i bevilgningsøkonomien, se Note 15, Del 1 Inntektsført bevilgning.

<sup>7</sup> S 26/18 Håndtering av økonomiske avsetninger ved UiT – oppfølging av styresak S 19/18, eph 2018/994.

## Avsetninger 2020 – 2024

Den økonomiske situasjonen varierer svært mye for de ulike instituttene ved Helsefak. Flere institutt, blant annet IHO, ISM og IFA, har et ubenyttet handlingsrom i perioden 2020-2024, mens situasjonen er helt annerledes for andre. Særlig IMB, IKM, IKO og IPS har store utfordringer med å få det flerårige budsjettet i bevilgningsøkonomien til å balansere, og de budsjetterer med store negative avsetninger ved utgangen av 2024.

Da årsregnskap 2019 ble fremlagt i mars viste langtidsbudsjettene at Helsefak ville ha negative avsetninger på rundt 118 mill. kr i 2024. Budsjettene pr juni 2020 viser imidlertid at det budsjetterte merforbruket er redusert med 25 mill. kr til 93 mill. kr ved utgangen av 2024. Det er i hovedsak finansiering av merkostnader for stengt AKM og reduksjon av forskuttering av inntekter, totalt 52 mill. kr, som bidrar til at negative avsetninger forventes å være lavere enn tidligere antatt i femårsperioden og dette har kjøpt oss tid. Gjennomgang av langtidsbudsjettene har imidlertid vist at den økonomiske situasjonen er verre enn først antatt for IMB, IPS og IKO, og de budsjetterer med større negative avsetninger enn tidligere rapportert. Tildeling av nye studieplasser i forbindelse med revidert statsbudsjett kan imidlertid avhjelpe situasjonen noe. Dette vil vi komme tilbake til i økonomirapport for 2. tertial da nye studieplasser vil bli innarbeidet i de reviderte budsjettene.

Kunnskapsdepartementet har bedt Universitets- og høyskolerådet (UHR) kartlegge behovet for forlengelse av stipendiat- og postdoktorstillinger som har blitt forsinket på grunn av iverksatte tiltak i forbindelse med koronapandemien. Denne merkostnaden er estimert til 9-12 mill. kr for Helsefak. Det er uvisst om det vil bevilges ekstra midler til å finansiere dette eller om det må tas over enhetenes budsjetter.

## Strategiske disponeringer

3,5 % av fakultetets ramme settes årlig av til strategiske disponeringer. I 2020 utgjør dette 26 mill. kr. Per april 2020 er det disponert 4,2 mill. kr over tilgjengelig ramme for inneværende år, og neste års ramme er i stor grad disponert. Det forventes imidlertid at noen av forpliktelsene kan bortfalle. Disponeringene fremkommer av vedlegg 1.

Thrina Loennechen

dekan

—

Kjetil Kvalsvik

fakultetsdirektør

—

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen, seniorrådgiver Lena Liatun og rådgiver Marie Falck Mentzoni, Seksjon for organisasjon og økonomi.

Vedlegg

1 Disposering av fakultetets strategiske midler 2020

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

RESULTATREGNSKAP		Regnskap		Budsjett	
Beløp i 1000 kroner	Note	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Inntekt fra bevilgninger	1	262 459	292 767	280 612	859 280
Inntekt fra bidrags- og oppdragsfin. aktivitet	1	77 016	85 442	106 318	309 571
Andre salgs- og driftsinntekter	1	936	1 805	1 662	6 298
Sum driftsinntekter		340 411	380 014	388 592	1 175 149
Lønnskostnader	2	264 671	279 698	292 019	832 658
Driftskostnader	3	54 495	62 321	74 903	232 664
Internhusleie	4	30 375	31 225	31 225	93 685
Avskrivninger	5	8 045	11 219	11 219	35 000
Sum driftskostnader		357 585	384 463	409 366	1 194 007
Driftsresultat		-17 174	-4 449	-20 774	-18 858
Netto finansinntekter og -kostnader	6	-1	-3		
Periodens resultat		-17 175	-4 452	-20 774	-18 858
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15	17 300	4 730		
Avregning oppdragsfinansiert aktivitet	7	-124	-278		
Sum avregninger og disponeringer		17 175	4 452		
EIENDELER					
Beløp i 1000 kroner	Note	31.12.2019	30.4.2020		
Anleggsmidler	5	195 659	207 281		
Omløpsmidler	8	25 662	-462 459		
Sum eiendeler		221 321	-255 178		
KAPITAL OG GJELD					
Beløp i 1000 kroner	Note	31.12.2019	30.4.2020		
Avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet	15	49 565	44 835		
Ikke inntektsført bevilgning	15	93 819	75 225		
Ikke inntektsført investering i anleggsmidler	5	195 659	207 281		
Sum kapital		339 043	327 342		
Ikke inntektsført bidragsfinansiering	15	78 717	97 535		
Annen kortsiktig gjeld	9	-587	5 997		
Sum gjeld		78 130	103 532		
Sum kapital og gjeld		417 173	430 873		

# Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

## NOTE 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter

Inntekt fra bevilgninger	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Beløp i 1000 kroner				
Bevilgning fra kunnskapsdepartementet	270 846	<b>285 795</b>	286 274	868 901
Videreformidling av bevilgning fra KD				
Periodisering av forskudd fra KD	13 665	<b>18 594</b>	25 252	42 951
Utsatt inntektsføring investeringer	-30 674	<b>-22 841</b>	-42 134	-87 571
Inntektsføring avskrivning investeringer	8 045	<b>11 219</b>	11 219	35 000
Inntektsføring avgang investeringer				
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra KD</b>	<b>261 882</b>	<b>292 767</b>	<b>280 612</b>	<b>859 280</b>
Bevilgning fra andre departement	577			
Videreformidling av bevilgning fra andre departement				
Periodisering av forskudd fra andre departement				
<b>Sum inntekt fra bevilgning fra andre departement</b>	<b>577</b>			
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>	<b>262 459</b>	<b>292 767</b>	<b>280 612</b>	<b>859 280</b>
Inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Beløp i 1000 kroner				
Tilskudd fra NFR	13 712	<b>21 587</b>	17 748	53 173
Tilskudd fra NFR via andre	688	<b>146</b>	1 500	4 500
Videreformidling NFR	-5 176		-4 320	-12 960
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra NFR	2 370	<b>-10 808</b>	2 170	4 352
<b>Sum inntekt fra Norges forskningsråd</b>	<b>11 595</b>	<b>10 926</b>	<b>17 097</b>	<b>49 065</b>
Tilskudd fra RFF	375		50	150
Videreformidling tilskudd fra RFF				
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra regionale RFF	-339	<b>54</b>	49	143
<b>Sum inntekt fra regionale forskningsfond</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>99</b>	<b>293</b>
Tilskudd fra EU rammeprogram for forskning	678		350	1 050
Videreformidling av tilskudd EU				
Tilskudd fra EU rammeprogram for forskning via andre	1 815	<b>4 639</b>	2 070	6 209
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra EU ramme	-862	<b>-2 054</b>	-65	-316
<b>Sum inntekt fra EUs rammeprogram for forskning</b>	<b>1 631</b>	<b>2 585</b>	<b>2 354</b>	<b>6 943</b>
Andre tilskudd fra EU	297	<b>527</b>	18	55
Videreformidling av andre tilskudd fra EU			-364	-1 091
Periodisering ikke opptjente andre tilskudd fra EU	205	<b>-564</b>	632	1 433
<b>Sum inntekt fra EU til undervisning og annet</b>	<b>503</b>	<b>-37</b>	<b>286</b>	<b>397</b>
Tildelinger fra andre statlige virksomheter	46 777	<b>39 956</b>	48 568	149 413
Videreformidling av tildelinger fra andre statlige	-63		-451	-1 353
Periodisering ikke opptjent tilskudd fra statlige	8 410	<b>15 447</b>	7 319	13 286
<b>Sum inntekt fra andre statlige virksomheter</b>	<b>55 124</b>	<b>55 403</b>	<b>55 436</b>	<b>161 347</b>

**fortsettelse NOTE 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter**

<i>forts. inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet</i>	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	<b>Pr. apr. 2020</b>	Pr. apr. 2020	2020
Tilskudd fra kommunale og fylkeskommunale etater		<b>100</b>	1 700	7 872
Videreformidling av tilskudd				
Periodisering ikke opptjente tilskudd	1 447	<b>1 376</b>	798	-700
<i>Sum inntekt fra kommunale og fylkeskom. etater</i>	<i>1 447</i>	<i><b>1 476</b></i>	<i>2 498</i>	<i>7 172</i>
Tilskudd fra organisasjoner og stiftelser	1 621	<b>206</b>	1 903	5 710
Videreformidling av tilskudd fra organisasjon og stiftels				
Periodisering ikke opptjente tilskudd	71	<b>3 895</b>	920	2 629
<i>Sum inntekt fra organisasjoner og stiftelser</i>	<i>1 692</i>	<i><b>4 101</b></i>	<i>2 823</i>	<i>8 338</i>
Tilskudd fra næringsliv/private		<b>608</b>	1 638	4 914
Videreformidling av tilskudd fra næringsliv/private				
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra næringsliv/priv	245	<b>-487</b>	65	170
<i>Sum inntekt fra næringsliv og private</i>	<i>245</i>	<i><b>121</b></i>	<i>1 703</i>	<i>5 084</i>
Gaver som utløser gaveforsterkning	13 283	<b>33 927</b>	17 296	54 889
Gaveforsterkning		<b>1 466</b>	924	2 772
Andre gaver	40			
Periodisering av ikke opptjente gaver	-10 740	<b>-24 194</b>	187	490
Periodisering av ikke opptjent gaveforsterkning	1 469	<b>-1 484</b>	4 684	10 029
<i>Sum inntekt fra gaver og gaveforsterkninger</i>	<i>4 053</i>	<i><b>9 714</b></i>	<i>23 091</i>	<i>68 180</i>
Tilskudd fra andre	265			
Videreformidling av tilskudd fra andre				
Periodisering ikke opptjente tilskudd fra andre	-265		62	187
<i>Sum inntekter fra andre bidragsytere</i>			<i>62</i>	<i>187</i>
<b><i>Sum inntekt fra bidragsfinansiert aktivitet</i></b>	<b><i>76 325</i></b>	<b><i>84 344</i></b>	<b><i>105 450</i></b>	<b><i>307 007</i></b>

<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	<b>Pr. apr. 2020</b>	Pr. apr. 2020	2020
Beløp i 1000 kroner				
Statlige etater	350		907	2 722
Kommunale- og fylkeskommunale etater	140			
Organisasjoner og stiftelser				
Næringsliv og private		<b>174</b>	6	18
Andre				
Periodisering oppdrag	202	<b>925</b>	-46	-175
<b><i>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i></b>	<b><i>692</i></b>	<b><i>1 099</i></b>	<b><i>868</i></b>	<b><i>2 565</i></b>

<i>Andre salgs- og driftsinntekter</i>	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	<b>Pr. apr. 2020</b>	Pr. apr. 2020	2020
Beløp i 1000 kroner				
Avgiftspliktig salg av tjenester	780	<b>1 785</b>	1 484	5 680
Andre salgsinntekter	156	<b>20</b>	178	618
<b><i>Sum andre salgs- og driftsinntekter</i></b>	<b><i>936</i></b>	<b><i>1 805</i></b>	<b><i>1 662</i></b>	<b><i>6 298</i></b>



## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 2 - Lønn og sosiale kostnader

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Uspesifisert lønnsbudsjett			61 197	186 099
Lønn - Fast tilsatte	116 300	<b>125 747</b>	108 391	305 273
Lønn - Bistillinger	12 381	<b>12 998</b>	7 688	20 931
Lønn - Stipendiater	25 019	<b>28 628</b>	23 874	62 983
Lønn - Postdoktor	6 155	<b>8 126</b>	3 161	8 508
Lønn - Åremålstilsatte	5 402	<b>5 435</b>	5 186	14 205
Lønn - Vikarer	9 135	<b>7 646</b>	7 541	19 368
Lønn - Engasjert personale/ekstrahjelp	22 338	<b>22 468</b>	14 241	38 212
Lønn - Timelærer mv	3 116	<b>2 790</b>	2 007	6 596
Lønn - Gjesteforeleser	313	<b>336</b>	73	266
Lønn - Øvingsundervisning/praksisveiledere	1 279	<b>1 176</b>	386	1 157
Lønn - Sensorer	2 465	<b>1 825</b>	1 790	5 672
Lønn - Eksamensvakter		<b>1</b>		
Lønn - Bedømmelseskommité	830	<b>1 736</b>	231	694
Lønn - Konsulenter	811	<b>821</b>	90	500
Lønn - Stipend	1 934	<b>2 732</b>	1 786	5 607
Lønn - Styre, råd og utvalg	384	<b>286</b>	140	420
Ompostering lønn	-222	<b>-463</b>	-414	-2 799
Periodiseringer	-9 038	<b>-10 904</b>		
Overtid og mertid	1 570	<b>795</b>	97	290
Feriepenger	25 753	<b>27 312</b>	21 122	58 220
Arbeidsgiveravgift	18 257	<b>19 478</b>	15 286	42 604
Pensjonskostnader	25 704	<b>27 827</b>	22 365	68 340
Refusjon av sykepenger	-3 785	<b>-4 873</b>	-2 953	-7 795
Refusjon av foreldrepenger	-3 224	<b>-3 637</b>	-2 085	-5 205
Annen lønn og ytelse	1 793	<b>1 412</b>	816	2 510
<b>Sum lønnskostnader og sosiale kostnader</b>	<b>264 671</b>	<b>279 698</b>	<b>292 019</b>	<b>832 658</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 3 - Driftskostnader

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Uspesifisert driftsbudsjett			31 203	96 055
Drift av eiendom og lokaler	1 529	<b>1 246</b>	900	3 505
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	524	<b>1 186</b>	611	1 974
Undervisningsmaterieell	445	<b>464</b>	532	1 604
Forbruksmaterieell og annet driftsmateriale	2 901	<b>2 738</b>	1 055	3 258
Kjemikalier, gass og olje	3 963	<b>4 087</b>	170	509
Laboratorierekvisita (glass, kolber etc.)	1 295	<b>1 384</b>	26	77
Organisk materiale	895	<b>1 626</b>		
Andre mindre utstyrsanskaffelser	1 899	<b>1 510</b>	1 353	3 093
Leie av maskiner, programvare og lignende	522	<b>662</b>	494	1 968
Kjøp av konsulenttjenester	667	<b>2 127</b>	432	1 295
Kjøp av andre tjenester til løpende driftsoppgaver, IKT	224	<b>621</b>	672	2 015
Innleid personell fra vikarbyrå o.l.	636	<b>558</b>	97	104
Kjøp av undervisningstjenester	12 394	<b>11 304</b>	11 474	35 866
Kjøp av forskningstjenester	3 559	<b>1 444</b>	1 170	3 930
Refusjon av studentpraksis/øvingsundervisning	3 240	<b>6 707</b>	6 683	17 942
Andre kjøp av tjenester fra eksterne	3 097	<b>2 642</b>	2 250	4 330
Reiser og diett	13 219	<b>11 688</b>	18 878	59 935
Møter, kurs og seminar	1 861	<b>2 039</b>	1 484	4 718
Beverting og servering på møter	1 243	<b>672</b>	560	1 992
Representasjon og beverting	40			
Gave til eksterne	404	<b>247</b>	179	312
Øvrige driftskostnader	1 030	<b>663</b>	320	1 293
Internhandel varer, netto	20	<b>18</b>	-597	-2 100
Internhandel tjenester, netto	328	<b>652</b>	642	1 487
Internhandel leiested og kjernefasilitet, netto	-161	<b>-356</b>	-1 879	-4 139
Investeringsutgift som avskrives på annen enhet	692	<b>4 565</b>	-1 469	-7 976
<b>Sum varer, tjenester og investeringsutgift</b>	<b>56 465</b>	<b>60 492</b>	<b>77 239</b>	<b>233 048</b>
Sentralt dekningsbidrag/indirekte kostnader	-0	<b>2 798</b>	3 968	17 802
Refusjon lønnskostnader	-146	<b>-2</b>	1 601	3 406
Egeninnsats BOA-prosjekt			-4 992	-8 606
Egeninnsats 4. året NFR-stipendiater				
Egeninnsats indirekte kostnader prosjektansatte			-1 408	-5 206
Egeninnsats internt ansatte			-1 404	-4 505
<b>Sum indirekte kostnader, lønnsref. og egeninnsats</b>	<b>-146</b>	<b>2 795</b>	<b>-2 235</b>	<b>2 891</b>
Interne tilskudd	-1 221	<b>-689</b>	-214	-2 546
Omdisponering av tidligere års midler	-480			31
Midler fra avsluttede interne tiltak			45	-795
Midler fra avsluttede bidragsprosjekt			68	34
Kompensasjon oppdragsprosjekt	-124	<b>-278</b>		
<b>Sum andre finansieringstransaksjoner</b>	<b>-1 825</b>	<b>-966</b>	<b>-101</b>	<b>-3 275</b>
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>54 495</b>	<b>62 321</b>	<b>74 903</b>	<b>232 664</b>

## Det helsevitenskapelige fakultet - UiT Norges arktiske universitet

### NOTE 4 - Internhusleie

Belastet internhusleie 2020 i hht oversikt fra UiT.

Totalt areal egne og leide:	Samlet	Areal	Pris
Udir (Sentraladm.)		28 253	33 987 153
UMAK		18 475	23 224 010
HSL-fak		34 398	46 538 160
BFE-fak		26 027	37 806 128
Helsefak		58 591	93 685 145
NT-fak		31 286	44 358 312
Undervisning		49 090	73 331 076
UB		22 339	31 470 001
Student arb.pl.		19 823	29 083 119
Student org./velf.		3 034	4 491 076
Nordnorsk vitensenter		887	
Studentsamskipnaden		10 654	17 446 284
IVT-fak		14 990	24 943 810
Jur.fak. (juridiske)		3 494	4 934 316
BEA		3 359	4 206 945
Utleide til Eksterne		7 512	
	<b>Totalt</b>	<b>332 212</b>	<b>469 505 535</b>

**NOTE 5 - Anleggsmidler og avskrivninger**

Beløp i 1000 kroner	31.12.2019	Tilgang	Avskrivning	30.4.2020
Lisenser/programvare	4 806	1 997	-465	<b>6 338</b>
Bygninger	336			<b>336</b>
Forsknings- og laboratorieutstyr	149 743	12 612	-8 779	<b>153 577</b>
Inventar	30 691	491	-1 228	<b>29 954</b>
Verktøy og liknende	82	124	-22	<b>184</b>
IKT-utstyr og kontormaskiner	3 535	367	-727	<b>3 175</b>
Undervisningsutstyr	6 466	7 250		<b>13 716</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>195 659</b>	<b>22 841</b>	<b>-11 219</b>	<b>207 281</b>

**NOTE 6 - Finansinntekter og finanskostnader**

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
Renteinntekter				
Agio gevinst				
Annen finansinntekt				
<i>Sum finansinntekter</i>				
Rentekostnader	1	0		
Agio tap		3		
Annen finanskostnad				
<i>Sum finanskostnader</i>	1	3		
<b>Netto finansinntekter og -kostnader</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>		

**NOTE 7 - Avregning resultat oppdragsfinansiert aktivitet**

Beløp i 1000 kroner	Regnskap		Budsjett	
	Pr. apr. 2019	Pr. apr. 2020	Pr. apr. 2020	2020
IMB				
ISM	-89	-22		
IKM				
IFA				
IKO				
IPS		-255		
IHO				
IH	-35			
IVP				
RKBU				
ELU				
HelPed				
Fellesadm				
<b>Sum avregning resultat oppdragsfinansiert aktivitet</b>	<b>-124</b>	<b>-278</b>		

**NOTE 8 - Omløpsmidler**

Beløp i 1000 kroner	Regnskap	
	31.12.2019	30.4.2020
Varebeholdning	736	1 073
Kundefordringer	20 633	11 239
Reiseforskudd	445	710
Stipendforskudd	3 758	3 122
Forskuddsbetalte kostnader	90	-478 603
Andre fordringer		
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>25 662</b>	<b>-462 459</b>

**NOTE 9 - Annen kortsiktig gjeld**

Beløp i 1000 kroner	Regnskap	
	31.12.2019	30.4.2020
Forskuddsbetalte inntekter	1 134	
Påløpte kostnader		10 667
Uopptjent inntekt oppdrag	1 622	697
Depositum	150	149
Diverse stipender internasjonalisering		
Annen kortsiktig gjeld	-3 493	-5 516
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>-587</b>	<b>5 997</b>

**NOTE 15 - Avsetninger bevilgnings- og bidragsfinansiert aktivitet mv.**

*Del 1: Inntektsført bevilgning*

Formål	31.12.2019	30.4.2020	Endring
--------	------------	-----------	---------

**Kunnskapsdepartementet**

**Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver**

Ordinære aktiviteter	-37 295	<b>-19 265</b>	18 030
Stipendiat- og postdoktorstillinger fra UiT	23 942	<b>23 231</b>	-711
Stipendiat- og postdoktorstillinger egenfinansiert av Helsefak	15 499	<b>13 127</b>	-2 372
Avsatt til stipendiat- og postdoktorstillinger i FS 36/18	31 849	<b>28 384</b>	-3 465
Forskuttering av inntekter vedtatt i FS 36/18	-53 363	<b>-41 319</b>	12 043
Andre prioriterte oppgaver	63 659	<b>42 034</b>	-21 626
<i>Sum konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver</i>	<i>44 292</i>	<i><b>46 191</b></i>	<i>1 900</i>

**Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver**

Strategiske formål mv.	5 073	<b>5 707</b>	635
<i>Sum vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver</i>	<i>5 073</i>	<i><b>5 707</b></i>	<i>635</i>

**Påbegynte investeringsprosjekter**

Større investeringer		<b>-7 264</b>	-7 264
<i>Sum påbegynte investeringsprosjekter</i>		<i><b>-7 264</b></i>	<i>-7 264</i>

**Andre formål**

Andre avsetninger

*Sum andre formål*

<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>49 365</b>	<b>44 635</b>	<b>-4 730</b>
-----------------------------------	---------------	---------------	---------------

**Andre departementer**

Stipendiat- og postdoktorstillinger

Ordinære aktiviteter

200

**200**

Strategiske formål mv.

Større investeringer

Andre avsetninger

**Sum andre departement**

200

**200**

<b>Sum avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet</b>	<b>49 565</b>	<b>44 835</b>	<b>-4 730</b>
--	---------------	---------------	---------------

Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet

4 730



**fortsettelse NOTE 15 - Avsetninger bevilgnings- og bidragsfinansiert aktivitet mv.**

*Del 2: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver*

Formål	31.12.2019	30.4.2020	Endring
<b>Bidragsfinansiert aktivitet</b>			
Andre statlige forvaltningsorganer	61 849	<b>46 402</b>	-15 447
Norges forskningsråd	9 403	<b>20 211</b>	10 808
Regionale forskningsfond	183	<b>129</b>	-54
Kommunale- og fylkeskommunale etater	-4 020	<b>-5 396</b>	-1 376
Organisasjoner og stiftelser	6 402	<b>2 506</b>	-3 895
Næringsliv og private bidragsytere	-395	<b>91</b>	487
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	4 837	<b>6 891</b>	2 054
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	-1 265	<b>-701</b>	564
Andre bidragsytere	1 498	<b>1 498</b>	
<i>Sum ikke inntektsførte bidrag</i>	<i>78 492</i>	<i>71 632</i>	<i>-6 860</i>
<b>Gaver og gaveforsterkning</b>			
Gaver	-1 352	<b>22 842</b>	24 194
Gaveforsterkning	1 577	<b>3 062</b>	1 484
<i>Sum ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</i>	<i>225</i>	<i>25 903</i>	<i>25 678</i>
<b>Sum avsetninger tilskudd, bidrag og gaver</b>	<b>78 717</b>	<b>97 535</b>	<b>18 819</b>

*Del 3: Ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak*

Formål	31.12.2019	30.4.2020	Endring
<b>Kunnskapsdepartementet</b>			
Periodisering driftsbevilgning KD			
Utstyr til MH2	90 718	<b>72 868</b>	-17 851
Andre formål	3 101	<b>2 358</b>	-743
<i>Sum Kunnskapsdepartementet</i>	<i>93 819</i>	<i>75 225</i>	<i>-18 594</i>
<b>Sum avsetninger bevilgning til særskilte tiltak</b>	<b>93 819</b>	<b>75 225</b>	<b>-18 594</b>

## Prinsippnote - SRS

### Generelt

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS) av desember 2018. Virksomheten har tatt i bruk alle de oppdaterte standardene, også oppdaterte SRS 1 Presentasjon av virksomhetsregnskapet og SRS 10 Inntekt fra bevilgninger, tilskudd og overføringer, samt overføringer til og fra staten.

Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

### Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

Alle aktiviteter som årets grunnbevilgning er ment til å finansiere er utført pr. 31.12 og grunnbevilgning fra departementet er dermed ansett som opptjent. Bevilgning knyttet til konkrete oppgaver som ikke er gjennomført på balansedagen, er klassifisert som *Ikke inntektsført bevilgning*, og presentert i del 3 i note 15.

Overskudd fra bevilgningsfinansiert aktivitet er presentert som *Avsetninger bevilgningsfinansiert aktivitet* i balansen. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen, er presentert som *Ikke inntektsført bidragsfinansiering* i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gaveforsterkninger.

Den andelen av inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som benyttes til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler som balanseføres, inntektsføres ikke på anskaffelsestidspunktet, men avsettes i balansen på regnskapslinjen *Ikke inntektsført investering i anleggsmidler*.

I takt med kostnadsføringen av avskrivninger av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler inntektsføres et tilsvarende beløp fra avsetningen *Ikke inntektsført investering i anleggsmidler*. Periodens inntektsføring fra avsetningen resultatføres som inntekt fra bevilgninger. Dette medfører at kostnadsførte avskrivninger inngår i virksomhetens driftskostnader uten å få resultateffekt.

### Inntekter fra transaksjonsbaserte inntekter

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt resultatføres når den er opptjent. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet hvor overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

### Kostnader

Utgifter som gjelder transaksjonsbaserte inntekter er kostnadsført i samme periode som tilhørende inntekt.

Utgifter som finansieres med inntekt fra bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer, er kostnadsført i samme periode som aktivitetene er gjennomført og ressursene er forbrukt.

#### *Klassifisering og vurdering av anleggsmidler*

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av virksomheten. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på kr 30 000 eller mer. Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrasket avskrivninger.

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper.

Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved bruksendring, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

#### *Egenutvikling av programvare*

Kjøp av bistand til utvikling av programvare er balanseført. Bruk av egne ansatte til utvikling av programvare er kostnadsført.

#### *Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld*

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

#### *Beholdning av varer og driftsmateriell*

Beholdninger omfatter varer for salg og driftsmateriell som benyttes i eller utgjør en integrert del av virksomhetens offentlige tjenesteyting. Innkjøpte varer er verdsatt til anskaffelseskost ved bruk av metoden først inn, først ut (FIFO). Beholdninger av varer er verdsatt til det laveste av anskaffelseskost og netto realisasjonsverdi. Beholdninger av driftsmateriell er verdsatt til anskaffelseskost.

#### *Fordringer*

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

#### *Valuta*

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt.

#### *Statens kapital*

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld. Statens kapital består av virksomhetskapskapital, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapskapital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapskapital ved enhetene.

#### *Ikke inntektsført investering i anleggsmidler*

Avsetningen Ikke inntektsført investering i anleggsmidler viser inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som er benyttet til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

## Fakultetets strategiske midler

**Tabell 1. Fakultetets strategiske midler**

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2020	Innfridd	2021	2022	2023	2024	2025	Referanse
<b>ÅRLIG STRATEGISK AVTAK</b>	<b>-25 955 472</b>		<b>-26 633 776</b>	<b>-27 526 098</b>	<b>-28 308 005</b>	<b>-29 365 115</b>		
<b>FORSKNING</b>								
<b>Styrke ekstern forskningsfinansiering</b>								
Støtte til større internasjonale søknader	750 000		750 000	750 000	750 000	750 000		Fordeles etter søknad
<b>Karriereutvikling og internasjonalisering</b>								
Utenlandsstipend egenfinansierte postdok.	630 000		630 000	630 000	630 000	630 000		Fordeles etter søknad
Utenlandsstipend postdok. - ekstratildeling	327 151							ePhorte 2019/1864
Sommerstipend utenom forskerlinje	660 000		660 000	660 000	660 000	660 000		ePhorte 2016/1111-116
<b>Strategisk styrkning av eksisterende forskningsmiljø og oppbygging av nye forskningsmiljø</b>								
SKDE - Senter for klinisk dokumentasjon og evaluering phd	1 463 773	v	1 014 945	1 045 393				ePhorte 2016/1111-96, -123, -133 og -136
Videreføring Miljøstøtte IFA	2 500 000							ePhorte 2013/5706
Videreføring Miljøstøtte IMB	1 666 667		1 666 667	1 666 667	1 666 667	416 666		ePhorte 2013/5706
Tekniker Lorena A.	700 000		600 000	600 000	600 000			
Delfinansiering professor 1 i barne- og ungdomspsyk. - IKM	383 655	1. tertial belastet	395 165	407 020				ePhorte 2012/440, 2016/1111-5, 2016/3481
Post Doc Abel zur Wiesch - IFA	390 000	1. tertial belastet						ePhorte 2015/646-15
Kompetansesenter for snøskred - IPS	350 000							ePhorte 2016/10067-1
Stipendiatstilling IHO	491 151	1. tertial belastet	505 885	521 062	402 520			Jf dialogmøte 11.12.15
Insentivmodell for søknader av særlig høy kvalitet	1 000 000	150 000 belastet	1 000 000	1 000 000	1 000 000			Fordeles etter søknad
SANS - IMB	835 000	v	835 000	835 000	835 000	775 000	325 000	ePhorte 2016/1111-62 og 139 og FS 26/18 (2018)
Stilling PET - IKM	675 000	1. tertial belastet						FS 24/18, ephorte 2018/1041, 2016/1111-110
Forskerstilling PET - IKM	370 000	1. tertial belastet						ePhorte 2016/1111-117 og -119
BIN (Befolkningsundersøkelser i Nord) - ISM			2 089 000	2 179 000				FS 25/18, ephorte 2016/1111-98
PhD Idrettshøgskolen - IH	675 806	1. tertial belastet	695 560	715 847	61 444			ePhorte 2018/3270-3
PhD fruktose/ernæring - IMB	675 806		695 560	715 847	737 322			ePhorte 2016/1111-90
Startfinansiering stilling TUPP - IMB/IFA	700 000		700 000	610 000				ephorte 2016/1111-103 og -114
Forskningsgruppelederkurs	120 000		120 000	120 000	120 000			Fordeles etter søknad
Garanti KLEB-GAP - IMB					1 500 000			ephorte 2016/1111-105
Patentrettigheter IFA	196 162							ephorte 2016/1111-110
The 4.th Nordic Autophagy Society Conference, IMB	60 000							ephorte 2016/1111-126

FAKULTETETS STRATEGISKE MIDLER (310100-200515)	2020	Innfridd	2021	2022	2023	2024	2025	Referanse
Garanti Fit Future 3			1 000 000					ephorte 2018/1053 og 2016/1111-125
Garanti PhD - TFS FENDURA - IH	443 000		1 070 000	1 102 000	1 136 000	682 000		ephorte 2019/3321 og 2016/1111-113
Tematisk satsning - Virtual Stain			446 000	452 000	352 000			ephorte 2019/4067-5 og 2016/1111-142
Driftsmidler SECURE	100 000		100 000	100 000	100 000			ephorte 2019/4067-7 og 2016/1111-138
<b>UTDANNING</b>	<b>1 445 000</b>		<b>1 800 000</b>	<b>1 800 000</b>	<b>1 800 000</b>			
<b>Styrke ekstern finansiering av utdanningsprosjekter</b>								
<b>Pedagogisk utviklingsarbeid og kompetanseheving</b>								
Bachelor Paramedisin Kull 1 - IKM	1 638 500		1 638 500					ePhorte 2017/5131 og 2016/1111-73
Bachelor Paramedisin Kull 2 - IKM	1 340 500		902 500	2 457 000				ePhorte 2017/3814
Bachelor Paramedisin Kull 3 - IKM				1 167 000				ePhorte 2017/3814-14
Finansiering BA + MA ernæring - ISM/IKM/IMB	2 125 192	v	3 397 000	2 698 000	1 884 000	1 148 000		ePhorte 2016/6227
DPS-koordinatorer IKM	700 000	1. tertial belastet	350 000					ePhorte 2016/1111-26, -72, -108, -122 og -143
Garanti evt restfinansiering naturguidestudiet og CARE - IH				650 000				ePhorte 2019/1711
Utvikling modell klinisk veiledning - IHO	239 464	1. tertial belastet	245 748					ePhorte 2018/4895 og 2016/1111-94
Økt opptak forskerlinje 3 studenter	1 140 000							ePhorte 2016/1111-89
Dobbelt kompetanseløp Finnmarksmodellen - ELU					1 000 000			
RETHOS - undervisningsressurs	200 000	1. tertial belastet	200 000					ephorte 2016/1111-94
RETHOS - arbeidsgrupper felles læringsressurser	130 000							ephorte 2016/1111-118
Bistillinger IKM	4 028 206	1. tertial belastet						ephorte 2016/1111-110
Critical thinking	230 000							ephorte 2016/1111-127
Garanti - Finnmarksmodellen			883 840					ephorte 2016/1111-137
<b>Strategisk oppbygging av tverrprofesjonelt læringsmiljø</b>								
Stipendiatstilling TPS - HelPed	300 000		300 000	300 000				ePhorte 2016/1111-77
VR-briller til NH-biblioteker	125 000	96 618 belastet						ephorte 2016/1111-135
<b>Strategisk styrking av utdanningsinfrastruktur</b>								
<b>Internasjonalisering av studier</b>								
Internasjonalisering	90 000							ephorte 2016/1111-94
<b>ANNET</b>								
Støtte vitenskapelig antologi - IHO	26 250							ephorte 2016/1111-120
NAMS/TAMS	40 000	v						ephorte 2016/1111-134
<b>Totale strategiske forpliktelser</b>	<b>29 961 283</b>		<b>24 691 370</b>	<b>23 181 836</b>	<b>15 234 953</b>	<b>5 061 666</b>	<b>325 000</b>	
<b>Differanse avtak og forpliktelser</b>	<b>4 005 811</b>		<b>-1 942 406</b>	<b>-4 344 262</b>	<b>-13 073 052</b>	<b>-24 303 449</b>	<b>325 000</b>	

Merk at det er disponert 4 mill. kr over rammen for 2020. Det forventes at noen forpliktelser kan bortfalle eller bli utsatt som følge av Covid-19, og en del av forpliktelsene inngår i en udisponert pott på 1,4 mill. kr til utdanning.

**Tabell 2. Fakultetets strategiske rekrutteringsstillinger**

FAKULTETETS STRATEGISKE REKRUTTERINGSSTILLINGER (nivå 1)	Antall	Type stilling	2020	2021	2022	2023	
<b>Disponible stillinger</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
IKM - TREC etterliv	3	Stipendiat	1	1	1		
IMB - CANS	2	Stipendiat			1	1	
IKM - SECURE	1	Stipendiat		1			
IMB - Lorena Arranz	2	Postdoktor		2			
IMB - KLEB/GAP	1	Stipendiat		1			
Forskerlinje	Årlig tildeling	Stipendiat			1	1	1
<b>Totale forpliktelser</b>			1	5	3	2	1
<b>Disponibelt etter lovnader</b>				0	1	2	3

**Tabell 3. Søknadsinitiativ med egeninnsats fra fakultetets strategiske midler**

Søknadsinitiativ med egeninnsats fra fakultetets strategiske midler	SUM	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Søknadsdato	Status
TFS starting grant IPS, McCutcheon								15.feb	Innvilget
UiT - tematiske satsninger. R. O. Lindsetmo	6 250 000							15.jun	
UiT - tematiske satsninger. T. Johansen	10 000 000							15.jun	
UiT - tematiske satsninger. IPS	4 000 000							15.jun	
<b>Egeninnsats større søknadsinitiativ totalt</b>	<b>20 250 000</b>		-	-	-	-	-		

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
14/20

---

Rapportering av utdanningskvalitet for studieåret 2019 ved Det helsevitenskapelige fakultet

### Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar Utdanningsmeldingen 2019 til etterretning og godkjenner følgende styringssignaler til oppfølging i høst 2020 og vår 2021:

1. Tiltak for redusert frafall på aktuelle utdanninger.
2. Identifisere tiltak for å forbedre resultater på nasjonal deleksamen innen anatomi, fysiologi og biokjemi for bachelorprogrammet i sykepleie.
3. Gjennomgang av rutiner for evaluering av emner ved Helsefak.
4. Utarbeide plan for økt pedagogisk kvalitet ved digitalisering av studietilbud.
5. Gjennomgang av utdanning for veiledere ansatt i praksisfeltet.
6. Organisering og implementering av langsgående plan for TPS.

### Bakgrunn:

UiT skriver årlig en rapport om forskning og utdanning (utdanningsmelding) og nivå 1 har bedt fakultetet om å redegjøre for status på emne- og studieprogramevalueringer, rekruttering, FN's bærekraftsmål, praksisveiledning og oppnåelse av kandidatmåltall for hver utdanning.

Det helsevitenskapelige fakultet har i mange år skrevet en egen utdanningsmelding som statusrapport for arbeidet med utdanningskvalitet og som arbeidsdokument til å definere utfordringer og tiltak til å fremme utdanningskvaliteten. Fakultetet har gjenbrukt besvarelsen til nivå 1 i egen utdanningsmelding. Sammen med en analyse av KD's indikatorer for utdanningskvalitet og funn fra Studiebarometeret danner dette grunnlag for fakultetets utdanningsmelding.

Utdanningsmeldingen er utarbeidet i nært samarbeid mellom administrasjonen og prodekan utdanning og er ment å gi en samlet oversikt over de viktigste arbeidsområdene og utfordringene i utdanningsvirksomheten ved Helsefak. Styresignalene er utformet etter drøftinger i dekanatet. Dekanen vil drøfte oppfølgingen av disse i dialog med hvert institutt da det til en viss grad er ulike problemstillinger for de enkelte utdanningsprogrammene.

Thrina Loennechen  
dekan

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

Saksbehandler: Verena Woltering, seniorrådgiver i seksjon for forskning, utdanning og formidling

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*





# Utdanningsmelding 2019

Det helsevitenskapelige fakultet

## Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	2
2 Styringsparameter .....	3
2.1 Kandidatmåltall, gjennomføring og frafall i utdanningene .....	3
2.2 Studiebarometer og innspill fra utdanningen .....	8
3 Arbeid for kultur for kvalitet .....	13
3.1 Rekruttering av nye studenter .....	14
3.2 Opptak .....	16
3.3 Tiltak for å hindre frafall i utdanningen.....	17
3.4 Nasjonal eksamen.....	18
3.5 Forskerutdanning .....	19
3.6 Utdanningsledelse.....	20
3.7 Tiltak for kompetanseheving for vitenskapelige ansatte.....	21
4 Utvikling av studieprogramporteføljen.....	23
4.1 Implementering av nasjonale retningslinjer - RETHOS.....	23
4.2 Bachelor i sykepleie med studiested Kautokeino.....	24
4.3 Videreutdanning innen helseteknologi.....	25
5 Samhandling med praksisfeltet.....	25
5.1 Samarbeidsavtaler .....	25
5.2 Veilederkompetanse hos praksisveiledere i avtakerfeltet. ....	26
6 FNs bærekraftsmål .....	28
7 Styringssignaler til oppfølging i 2020 .....	29

# 1 Innledning

Utdanningsmeldingen er et redskap i fakultetets systematiske arbeid med kvalitet i utdanningen. Den årlige rapporteringen om utdanningsvirksomheten og status for studiekvalitetsarbeidet for kalenderåret 2019 ved Helsefak har bakgrunn i NOKUT sitt krav om at fakultetene skal rapportere til universitetsstyret som en del av sitt systematiske kvalitetsarbeid.

Utdanningsmeldingen gir en samlet oversikt over de viktigste utfordringene og strategiske satsningsområdene i utdanningsvirksomheten. Instituttene har rapportert til fakultetet angående utviklingen i studieprogramporteføljen, emne- og studieprogramevalueringer, rekruttering, kandidatmåltall, samarbeid med eksterne partnere og implementering av FNs bærekraftselementer.

Utdanningsmeldingen belyser også funn fra Studiebarometeret, frafall i studieprogram, tverrprofesjonelt samarbeid, evaluering av praksis og status på implementering av nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanninger (RETHOS). Fakultetet har tidligere i år rapportert til universitetsdirektøren om utvalgte kvalitetsområder og rapporten inngår i utdanningsmeldingen.

Fakultetsstyret vil behandle utdanningsmeldingen i sitt møte 24. juni 2020.

## 2 Styringsparameter

Kunnskapsdepartementet (KD) fastsetter i sin [Orientering om forslag til statsbudsjettet 2019 for universitet og høyskolar](#) styringsparameter til måling av utdanningskvalitet:

- Kandidattall på helseutdanningene, jf. måltall.
- Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid (DBH)
- Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid (DBH)
- Tidsbruk blant heltidsstudenter (Studiebarometeret - NOKUT)
- Score på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (Studiebarometeret - NOKUT)

### 2.1 Kandidatmåltall, gjennomføring og frafall i utdanningene

Tabell 1 gir en oversikt over andelen uteksaminerte studenter, sammenlignet med kandidatmåltallene satt av KD. Kandidatmåltall beskriver et minste antall kandidater som skal uteksamineres for å kunne møte behovet i samfunnet. Dersom måltallene ikke oppfylles, risikerer fakultetet å miste finansieringen til aktuelle studieprogram.

Tabell 1. Oppnåelse av kandidatmåltall gitt av Kunnskapsdepartementet (KD).

Institutt	Studieprogram	Studie-plasser	Kandidat-måltall	Antall kandidater	Oppnåelse av KDs krav i 2019	Oppnåelse av KDs krav (2015-2019)
<b>IFA</b>	MA Farmasi	35	25	20	80 %	100 %
	MA Farmasi (5-årig)					
<b>IHO</b>	BA Ergoterapi	24	20	15	75 %	79 %
	BA Fysioterapi	36	33	35	106 %	98 %
	BA Radiografi	25	24	25	104 %	64 %
	BA Sykepleie	285	261	240	92 %	95 %
	Jordmorutdanning	19	20	20	100 %	78 %
	ABIKO	70	50	0	0 %	53 %
<b>IKO</b>	MA Odontologi	40	32	35	109 %	100 %
	BA Tannpleie	12	12	10	83 %	73 %
<b>IMB</b>	Bioingeniørutdanning	24	20	25	125 %	79 %
<b>IPS</b>	Prof. Psykologi	40	39	40	103 %	111 %
<b>IVP</b>	BA Vernepleie	100	64	45	70 %	115 %
<b>Fak.</b>	Prof. Medisin	116	84	75	89 %	102 %
	Forskerlinje Medisin					

I 2019 er det seks av 13 utdanninger som har nådd 100% eller mer kandidatmåloppnåelse: bachelorprogrammene i fysioterapi, radiografi og bioingeniørfag, jordmorutdanningen, masterprogrammet i odontologi og profesjonsstudium i psykologi. Sett i et fem-års-perspektiv er det kun bachelorprogrammet i vernepleie, masterprogrammene i farmasi og odontologi og profesjonsstudiene i medisin og psykologi som oppfyller KDs krav.

Tabell 2 viser gradsgivende studieprogram som ikke har kandidatmåltall fra KD, og sammenligner antall uteksaminerte studenter med planlagte studieplasser, både i 2019 og i gjennomsnitt siste 5 år<sup>1</sup>. Andel studenter som fullfører sett i forhold til antall planlagte studieplasser sier på samme måte som tabell 1 noe om i hvor stor grad programmene oppnår planlagt antall uteksaminerte studenter. Man må likevel ta høyde for at antall planlagte studieplasser ikke er like klart definert som kandidatmåltall. Tallene er heller ikke direkte sammenlignbare med tabell 1 da de fleste studieprogrammer med kandidatmåltall operer med et høyere antall planlagte studieplasser enn kandidatmåltallet.

*Tabell 2. Andel uteksaminerte av planlagte studieplasser for programmer uten kandidatmåltall.*

Institutt	Studieprogram	Studieplasser ved 2019	Antall fullført 2019	Andel fullført 2019	Andel fullført siste 5 år
<b>IFA</b>	BA Farmasi	50	40	80 %	73 %
<b>IMB</b>	BA Biomedisin	25	20	80 %	41 %
	MA Biomedisin	10	10	100 %	70 %
<b>IPS</b>	BA Psykologi	70	35	50 %	57 %
	MA Psykologi	12	5	42 %	58 %
<b>ISM</b>	MA Folkehelse	20	10	50 %	70 %
	BA Ernæring	15	10	67 %	67 %
<b>IH</b>	BA Arktisk friluftsliv og naturguiding	20	10	50 %	38 %
	MA Idrettsvitenskap	15	10	67 %	50 %

Fakultetet ser en sammenheng mellom opptakskrav, inntakskvalitet til studieprogram og oppnåelse av kandidatmåltall. Alle studieprogram med et angitt måltall tar opp flere studenter enn måltallet tilsier ved studiestart for å kompensere for frafall underveis. Overbooking på de ulike studieprogrammene vurderes med hensyn til antall tilgjengelige praksisplasser for studentene.

Andel studenter som fullfører graden på normert tid er også en styringsparameter fra KD, og Tabell 3 gir en oversikt over Helsefaks utdanninger.

---

<sup>1</sup> Antall planlagte studieplasser er fra opptaksår for de forskjellige studieprogrammene i perioden 2012-2017. Noen av studieprogrammene har endret antall planlagte studieplasser i tidsrommet, og dette inngår i beregningen.

Tabell 3. Andel bachelor- og masterstudenter (i %) som fullfører utdanningen på normert tid<sup>2</sup>

Bachelorprogram	avlagt grad i					norm.tid	norm. tid + 1 år
	2015	2016	2017	2018	2019	(gj.snitt)	(gj.snitt)
Bioingeniørfag	37	50	56	58	30	46	55
Biomedisin	39	20,69	30	7	30	25	29
Ergoterapi	60	50	57	54	50	54	67
Fysioterapi	71	78	64	73	71	72	78
Radiografi	54	41	46	54	60	51	54
Sykepleie (Harstad)	49	62	65	58	64	59	60
Sykepleie (Tromsø, Hammerfest)	54	46	62	51	59	54	71
Sykepleie (Narvik)	60	57	44	42	55	51	63
Ernæring					50	50	
Farmasi	34	32	52	40	54	42	50
Tannpleie	60	60	50	32	67	54	61
Psykologi	51	48	51	64	51	53	58
Vernepleie (heltid)	80	61	69	69	69	70	74
Idrett (Alta)		56	44	38	27	41	49
Idrett (Tromsø)		55	53	59	33	50	67
Arktisk friluftsliv		11	43	53	30	34	37

2-årige masterprogram	2015	2016	2017	2018	2019	gj.snitt	gj.snitt
Biomedisin	50	75	75	56	54	62	78
Farmasi	67	82	88	76	94	81	91
Folkehelse		29	40	44	40	38	51
Idrettsvitenskap	38		77	60	89	66	66
Jordmorutdanning	73	89	80	78	67	77	88
Psykologi	30	73	88	60	50	60	76

5/6-årige masterprogram og prof.studier	2015	2016	2017	2018	2019	gj.snitt	gj.snitt
Odontologi	41	48	43	48	56	47	58
Medisin	51	51	54	66	54	56	71
Psykologi	65	77	81	81	82	77	86

Oversikten over andelen avlagte grader på normert studietid viser at mange studenter trenger mer tid til å fullføre utdanningene sine enn den planlagte utdanningstiden. Også når man tar høyde for ett års forsinkelse på grunn av for eksempel permisjoner eller stryk på eksamen er det en stor andel studenter igjen, som enda ikke har fullført utdanningen. I oversikten inngår studenter som er forsinket, men også studenter som har byttet studieprogrammet og de som ikke klarer å fullføre en utdanning.

Sett i sammenheng med kandidatmåltall kan studieprogram oppfylle sine mål til tross for at studentene ikke fullfører sine utdanninger på normert tid. For å finne årsak til frafall må man se på utdanningene hver for seg. Dersom mange studenter bytter til et annet studieprogram, kan informasjon om studiet være feilvisende. Ved stryk på eksamen må andre tiltak vurderes. Utdanningene arbeider for lavest mulig frafall på sine studieprogram. Eksempler på tiltak er veiledningssamtaler og studentdrevne kollokveigrupper.

<sup>2</sup> [Tableau, STAR-rapporter, GST2 Gjennomstrømming, fullføring og frafall - studieprogram og studienivå](#)

I den følgende gjennomgangen legger vi den gjennomsnittlige måloppnåelsen for de siste fem år til grunn.

#### *Bachelorprogram i radiografi og bachelorprogram i bioingeniørfag*

Bachelorprogrammene i radiografi og bioingeniørfag oppfyller med henholdsvis 64% og 79% ikke KDs mål. Begge studieprogram tar opp flere studenter ved studiestart innenfor rammene som settes med henblikk på antall tilgjengelige praksisplasser. Studieprogrammene har stort frafall i løpet av studietiden, og det pekes spesielt på stryk til eksamen i naturvitenskapelige emner. Ved bachelorprogrammet i bioingeniørfag opplever man også en del frafall på grunn av at studentene får tilbud om jobb som eksempelvis helsesekretær før fullført utdanning.

#### *Bachelorprogram i ergoterapi*

Bachelorprogrammet i ergoterapi har i mange år hatt lave søkertall, og betydelig andel av førsteprioritetssøkere er ikke kvalifisert til opptak. Under slike forutsetninger er det vanskelig å oppnå kandidatmåltallet. Studieprogrammet peker også på dårlig kjennskap til studieprogrammets innhold og profesjonens arbeidsoppgaver blant søkere og i samfunnet for øvrig. Det ble gjennomført en rekrutteringskampanje i 2016. Ved den påfølgende opptaksperioden hadde studieprogrammet flere søkere. Dette øker sjansen til opptak av bedre kvalifiserte og motiverte studenter.

#### *Bachelorprogram i sykepleie*

Forsinkelser ved sykepleieutdanningen skyldes til dels stryk på eksamen. Årsakssammenhengen til dette er sammensatt. En problemstilling kan være mengde obligatorisk undervisning, og studieledelsen peker på en sammenheng mellom oppmøte til undervisning og eksamensresultater.

#### *Masterprogram i sykepleie (ABIOK)*

Masterprogrammet i sykepleie har revidert sin studieplan i 2017, og første opptak til det reviderte studieprogrammet var i høsten 2018. Kunnskapsdepartementet har lagt seg på en linje hvor studentene som er tatt opp til et toårig masterprogram (120 stp.) oppnår fullført spesialistutdanning etter å ha avlagt 90 stp. for anesthesi-, barne-, intensiv- og operasjonssykepleie, og 60 stp. for kreftsykepleie. Dette er utfordrende for masterprogrammet i sykepleie (ABIOK) da mange studenter velger å slutte etter fullført spesialutdanning, uten å gjennomføre masteroppgaven. I noen tilfeller skyldes det at studentene jobber som spesialsykepleiere på sine avdelinger og ikke får permisjon for å fullføre masterutdanningen. Fagmiljøet har en dialog med sykehusavdelingene om gevinsten for praksisfeltet dersom studentene gis permisjon for å skrive masteroppgaver. Master i sykepleie har som mål at alle studenter som blir tatt opp ved studiet skal fullføre mastergraden i sykepleie.

#### *Masterprogram i jordmorfag*

I 2019 oppnådde jordmorutdanningen KDs krav om uteksaminerte kandidater, men har over flere år hatt utfordringer med måloppnåelsen. For å oppnå KDs kandidatmåltall på 20 studenter er det nødvendig å ta opp 22-24 studenter. Dette lar seg ikke gjøre på grunn av begrenset antall praksisplasser tilgjengelig i Helse Nords foretak. For studieåret 2019/2020 var det et absolutt tak på 19 praksisplasser i tilbud fra Helse Nord, og studentantallet ved opptaket i 2019 måtte justeres i henhold til dette. Antallet praksisplasser som Helse Nord

kan tilby henger sammen med antall fødsler i Nord-Norge og utdanningens krav i forhold til antall fødsler. Flere studieprogram har spesifikke krav om deltakelse på fødsler, og dette presser på kapasiteten. Utfordringen med praksisplasser er diskutert i samarbeidsmøte med fødeavdelinger i Helse Nord og i regionalt samarbeidsorgan for utdanning (SAMUT) uten at det er kommet frem konkrete løsninger. Under et samarbeidsmøte mellom jordmorutdanninger i Norge i 2019 ble det besluttet å ta opp praksis for jordmorstudenter som en nasjonal utfordring. Et arbeidsutvalg jobber med å fremme sak for departementet.

#### *Integrert masterprogram i odontologi og bachelorprogram i tannpleie*

Til tross for stort frafall i masterprogrammet i odontologi har utdanningen oppnådd KDs måltall. Frafallet tilskrives i stor grad overgang av studenter til profesjonsstudiet i medisin etter felles første studieår. Ved opptak av nye studenter tas det opp så mange som mulig innenfor eksisterende undervisningskapasitet for 1. studieår i odontologi på Helsefak. Utdanningen tar også opp kvalifiserte søkere som har studert odontologi i utlandet, til innpassing på 2. og 3. studieår. Dette suppleringsopptaket er ressurskrevende, og mange får tilbud om studieplass uten å takke ja. UiT konkurrerer med de andre to utdanningsstedene i Norge om de samme søkerne til innpassing, da både UiO og UiB har utfordringer med odontologistudenter som tar overgang til profesjonsstudiet i medisin. I ny studieplan for masterprogrammet i odontologi i 2021 vil det ikke være like godt tilrettelagt for odontologistudenter å bytte til profesjonsstudium i medisin etter første studieåret. IKO har forhåpninger om at dette vil bedre oppnåelse av kandidatmåltallene på sikt.

For bachelorprogrammet i tannpleie er et stort frafall i løpet av 1. studieår en av årsakene til kandidatmåltall på 73%. IKO jobber med rekruttering av søkere til bachelorprogrammet i tannpleie ved å delta på utdanningsmesser og andre arenaer for rekruttering. Ved siste opptak tok de opp hele 20 studenter mer enn måltallet.

#### *Bachelorprogrammet i biomedisin*

Instituttet oppgir at frafall under studiet påvirkes av at førsteårsstudenter har undervisning ved andre fakulteter og ikke utvikler tilhørighet til egen studentgruppe og institutt. For å ivareta førsteårsstudentene har IMB fra høsten 2020 planlagt en mentorordning der to studenter tilsettes til å følge opp nye studenter. Mentorene skal passe på at førsteårsstudenter får faglig støtte og integreres godt i studentmiljøet. Gruppetilhørigheten styrkes også ved å gi biomedisinstudentene tilgang til en egen lesesal fra og med 2. studieår.

#### *Bachelorprogram i farmasi*

50% av bachelorstudentene i farmasi fullfører studiet på normert tid. En av årsakene til at mange bruker for lang tid er at de avlegger eksamener flere ganger for å forbedre gjennomsnittskaraktet fra bachelorstudiet for å komme inn på masterstudiet. Med 50 studieplasser på bachelorprogrammet og 35 på masterprogrammet er det stor konkurranse om studieplassene. I tillegg til interne søkere, er det en andel eksterne søkere som bidrar ytterligere til karakterpresset.

#### *Masterprogram i folkehelse*

Mange studenter aksepterer tilbud om studieplass, men møter ikke til studiestart. Årsaken er en høy andel utenlandske søkere som ikke tar høyde for levekostnadene i Norge og økonomiske krav ved visumsøknader. Lav gjennomstrømming kan delvis forklares med at programmet kan gjennomføres som et fulltidsstudium eller som et deltidsstudium, og det er



mulig å bytte mellom de to underveis. Rapporteringen tar imidlertid ikke høyde for at antall fulltidsstudenter kan være lavere.

#### *Bachelorprogram i ernæring*

Studieprogrammet hadde sitt første opptak i 2016, og opptakskravet var generell studiekompetanse. Allerede første studieår var det mye frafall som ble knyttet til emner som krever basiskunnskap i realfag. Opptakskravet ble i 2018 endret til MEROD-kravene. Strengere opptakskrav har imidlertid ført til færre kvalifiserte søkere enn antall tilgjengelige studieplasser. Hvilken gjennomføringsgrad de de nye opptakskravene resulterer i, gjenstår å se.

#### *Øvrige program*

Masterprogrammet i helsefag ble revidert i 2017 hvor seks studieretninger ble omgjort til fem ulike masterprogram. Første opptak på de nye programmene var høsten 2019, og det var god søknad til alle programmene.

Det er flere disiplinlag ved Helsefak med lav gjennomstrømming. Analysegrunnlaget har ikke vært tilstrekkelig til å presentere mulige grunner til dette, og det følges opp i neste års arbeid.

## **2.2 Studiebarometer og innspill fra utdanningen**

Studiebarometeret er basert på en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut til over 60 000 studenter hver høst. Undersøkelsen spør om studentenes oppfatninger om kvalitet i studieprogrammer ved norske høyskoler og universiteter. Formålet med Studiebarometeret er å gi nyttig informasjon om studiekvalitet som grunnlag for å styrke arbeidet med kvalitetsutvikling i høyere utdanning. I arbeidet med årets utdanningsmelding har utdanningene ved Det helsevitenskapelige fakultet gitt tilbakemeldinger på funn i Studiebarometeret. Utdanningene har rapportert om særskilte utfordringer som bør forbedres/utvikles innenfor eksempelvis opptak, undervisning, vurdering, arbeidslivsrelevans eller utdanningsledelse, og er også bedt om å trekke frem studiekvalitetsområder det arbeides spesielt med. I dette avsnittet presenteres resultater fra Studiebarometeret sammen med tilbakemeldingene fra utdanningene.

Både UiT sentralt og de enkelte studieprogrammene bruker ressurser på å få studentene til å besvare spørsmålene i Studiebarometeret. Studieprogrammene som setter av tid til besvarelsen i undervisningstiden har høyest svarprosent, mens andre har lav svarprosent og oppnår ikke representative evalueringer. Særlig der studentene er i praksis når undersøkelsen gjennomføres er det lav svarprosent.

Studieprogrammene ved Helsefak har fått gode tilbakemeldinger fra studentene. Sammenlignet med andre institusjoner har studieprogrammene ved Helsefak høyere score enn landsgjennomsnittet. Flere utdanninger har fått høyest score i landet. Blant dem er bachelorprogrammene i paramedisin og fysioterapi, profesjonsstudium i medisin og masterprogrammet i farmasi. De beste resultatene har fakultetet fått i kategoriene overordnet tilfredshet, eksamen og vurdering, inspirasjon og veiledning. På en skala fra 1 til 5 ligger Helsefaks resultater fra 3,1 – 4,9.

### *Undervisning*

Utdanninger med varierte studentaktive læringsformer har fått best tilbakemelding fra studentene. De fleste studieprogram har en stor andel praksisundervisning, og studentene setter pris på integrasjon av praktiske aktiviteter og teori, problembasert læring, samt en erfaringsutveksling etter endt praksisperiode i klasserom. Undervisningen oppfattes som mest inspirerende når den har nær tilknytting til arbeidslivet.

Studentaktiv læring er et satsningsområde. Noen utdanninger har også fokus på studentenes eget ansvar for læring. De er opptatte av at forventninger, og krav om studentenes egeninnsats kommuniseres tydelig.

Noen studenter har kommentert at ikke alle undervisere er engasjerende. En økt vektning av undervisningskompetansen ved tilsettingsprosesser vil kunne endre situasjonen.

### *Arbeidslivsrelevans*

Resultatene fra Studiebarometeret viser at studentenes tilfredshet henger sammen med studiets arbeidslivsrelevans. Alle profesjonsutdanninger er stadig under utvikling, særlig på grunn av nye forskrifter og retningslinjer, ny teknologi og nye samarbeidsmåter med andre helseprofesjoner. Utdanningene arbeider tett sammen med praksisfeltet ved utvikling/revisjon av eget studieprogram, i undervisningen og ved studentenes praksisopphold.

Studentene på profesjonsstudier møter representanter fra egen profesjon både i praksisperioder og i undervisningen, siden mange utdanninger har faglærere i kombinerte stillinger. I fritekst-besvarelsene etterspør studenter muligheter til å jobbe med prosjekter i samarbeid med arbeidslivet, både i studietida og i arbeidet med bachelor- og masteroppgaven. Fagmiljøene er bevisst på dette og søker kontakt med arbeidslivet for å få innspill til relevante temaer og problemstillinger i undervisningen.

I disiplinfagene er det vanskeligere for studentene å se hvordan deres kompetanse kan brukes i arbeidslivet og hvilke yrker som er relevante. Bachelorprogrammet i biomedisin skiller seg fra de fleste andre studier ved Helsefak ved at utdanningen ikke er et profesjonsstudium. Programmet har hatt en særskilt utfordring ved at de nye studentene ikke ser klart hva de kan bruke utdanningen til og hvilke jobbmuligheter de har. Ved bachelorprogrammet i biomedisin ønsker de derfor å integrere studentene tidlig i forskningsgrupper. Dessuten er fagmiljøet i gang med å inngå avtaler for «internships» for å knytte studieprogrammet nærmere til yrkeslivet. Det arrangeres også en årlig karrieredag der foredragsholdere både innenfor og utenfor academia forteller om sine karriereveier. Studenter ved bachelorprogrammet i idrett sa ifra om at de ønsker å lære mer om praktisk idrett, samt at de etterspør en bedre sammenheng mellom utøvelse og formidling av idrett, og praksisperioder i løpet av studiet. Også studenter på Master in Public Health ønsker mer informasjon om muligheter for jobb etter endt mastergrad.

Bachelorprogrammet i psykologi vil engasjere flere representanter fra arbeidslivet i undervisningen. Fagmiljøet har vekket stort engasjement blant sine studenter i å synliggjøre deres kompetanse overfor arbeidslivet. En arbeidsgruppe bestående av kulltillitsvalgte studenter skal undersøke hvordan man kan integrere mer anvendt psykologi inn i utdanningsløpet, og inkludere praksisperioder i utdanningen.

Ved masterprogrammet i folkehelse vil man med hjelp av en alumni-undersøkelse finne ut hva kandidatene jobber med etter fullført utdanning. Studenter fra flere disiplinfag ønsker seg ifølge studiebarometeret en innføring i hvordan de kan formidle sin egen kompetanse til potensielle arbeidsgivere. Det samme ble sagt av ABIOK-studentene (masterstudenter i anestesi-, barn-, intensiv-, operasjon- og kreftsykepleie), noe som mest sannsynlig henger sammen med at de er det første kullet sykepleiere som tar en av disse mastergradsutdanningene. Det kan være vanskelig å se merverdien av masteroppgaven (etter spesialiseringsdelen som er fullført etter 90/60 studiepoeng), når det enda ikke finnes eksempler/rollemodeller i det nærmere arbeidsområdet.

#### *Kommunikasjon mellom studenter, lærere og administrativt ansatte*

Studentene ga dårlige tilbakemeldinger når det gjelder informasjonsflyten mellom studenter, undervisere og administrativt ansatte. Ny informasjon publiseres gjennom Canvas. Utdanningene sier seg enige i studentenes vurdering. Informasjonen, som er tilgjengelig gjennom emnemodulene, kan forbedres. Bytte fra Fronter til Canvas har vært krevende for mange undervisere. Det nevnes imidlertid også at studentene må bevisstgjøres på sitt eget ansvar om å holde seg oppdatert.

Studenter ytret mye frustrasjon i forbindelser med timeplaner på nett og administrativ tilrettelegging. Instituttene vil undersøke nærmere, om årsaken kun er av teknisk art eller om det også kan skyldes nedbemanningen som følge av ADM2020. I den forbindelse måtte instituttene gi fra seg administrative ressurser uten at arbeidsbelastningen ble minsket.

#### *Undervisningslokaler og teknologi*

Med en økt andel av digitale læringsressurser har fokus i evalueringer forskjøvet seg tilsvarende. I Studiebarometeret har studentene i større grad kommentert digitaliseringen i utdanningene, enn undervisningslokaler. Det er få utdanninger som har mottatt kommentarer om undervisningslokaler. Studenter ved bachelorprogrammet i ergoterapi klager over små undervisningslokaler med dårlig luft og dårlig tilrettelegging for bruk av egen PC. Denne tilbakemeldingen står i kontrast til bachelorprogrammet i psykologi. Der har studentene evaluert undervisningslokalene bedre, sammenlignet med tidligere år, etter at klasserommet «Future-Lab» ble tatt i bruk ved undervisning i emnet PSY-0700. Klasserommet har fleksible løsninger for digital undervisning og gruppearbeid. Det er studentene veldig fornøyd med.

Øvrige tilbakemeldinger fra studenter handler om de faglige ansattes kompetanse på digitale verktøy. Flere utdanninger vurderer sine digitale kompetanser som ikke gode nok, og i Studiebarometeret ble dette inntrykket bekreftet av studentene. Opplæring oppleves som utfordrende når mange andre oppgaver skal ivaretas samtidig.

Digital kompetanse er ulikt fordelt på utdanningene. Mens bachelorprogrammet i radiografi har ansatte med kompetanse innen utvikling og anvendelse av digitale studentaktive læringsressurser, har institutt for vernepleie kun få dedikerte undervisere med god digital kompetanse. Disse er imidlertid i gang med videoproduksjon om medikamentregning, og planlegger å digitalisere all undervisning i medikamentregning og farmakologi. Bachelorprogrammet i vernepleie bruker digitale ressurser også i forbindelse med internasjonalisering av studier. Noen seminarer tilbys i samarbeid med utenlandske partnerinstitusjoner, og undervisningen, samt studentdiskusjoner foregår på Skype eller andre toveis lyd-bilde medier.

### *Medvirkning*

Studentene synes i liten grad å være bevisst på sine påvirkningsmuligheter gjennom evalueringer, noe som gjenspeiles ved lav svarprosent, både i Studiebarometeret og ved emne- og studieprogramevalueringer. En del studenter uttrykker frustrasjon over at endringer som følge av evalueringene, ikke kommer dem selv til gode, men studenter ved påfølgende kull. Utdanningene konkluderer med at evalueringenes betydning må formidles tydeligere til studenter, og vil nå følge dette opp.

Studentene ved masterprogrammene i odontologi og psykologi og bachelorprogrammet i bioingeniørfag ga tilbakemelding om at de er fornøyd med hvordan deres evalueringer følges opp. Det ble også nevnt at forholdet mellom fagansatte og studenter oppleves som uformelt, og at terskelen for å gi tilbakemeldinger er lav.

Masterprogrammet i psykologi har også fått gode tilbakemeldinger på medvirkningsmuligheter, og studentene opplever stor faglig frihet i studiet sitt.

Ved Helsefak er studenter representert i programstyrer, men noen utdanninger innrømmer at de kunne legge bedre til rette for studentenes medvirkning i styrer og utvalg.

### *Tilknytting til forskning*

Et populært tiltak hos studentene er deltakelse i pågående forskningsprosjekter. Dette er for mange studenter et spennende alternativ til praksis, og flere utdanninger prøver å komme sine studenter imøte.

IVP har hatt en mer leken tilnærming med invitasjon til «forskercafé». Aktører fra nærområdet har presentert tema og problemstillinger der de ønsker instituttet skal bidra med kunnskap og forskning.

Ved IPS ønsker både studenter og forskningsgrupper tettere samarbeid, og studieledelsen vurderer på hvilken måte de kan understøtte og fremme dette i utdanningen. Et alternativ som nevnes er å knytte studenter til pågående prosjekter i forskningsgruppene, og gjennom det oppfordre til deltagelse på forskningsgruppemøter og i faglige diskusjoner. Eventuelt vil et slikt tiltak fremme rekruttering av studenter til en akademisk karriere.

### *Eget engasjement*

Tilbakemeldinger om studentenes egen arbeidsinnsats varierer. Det synes å være en sammenheng mellom læringsmåloppnåelse og tidsbruk på egen læring, og ved flere studieprogram mener faglærere at studentene kunne øke egeninnsatsen. Dette gjelder studenter både på bachelor- og masterprogram.

Ved bachelorprogrammet i bioingeniørfag sier studentene at de har for mye å gjøre og at de ikke leser anbefalt litteratur underveis i studiet. De vil ha detaljerte beskrivelser av læringsutbytte i de enkelte emner, med en «sjekkliste» som kan omformuleres til eksamensoppgaver. Dette er faglærerne uenig i, og setter av tid til samtaler med studentene hvor formålet er å formidle nødvendigheten av selvstendig og reflektert arbeid i tillegg til organiserte læringsaktiviteter.

Bachelorprogrammet i radiografi har opplevd dårlig oppmøte til forelesninger og bruker derfor teknologi til varierende og mer engasjerende undervisningsformer. I hovedsak skal bruken av digitale læringsressurser understøtte studentenes læringsprosesser.

Ansattes erfaringer fra bachelorprogrammet i psykologi tyder på at studentene motiveres av høye forventninger om oppmøte og god forberedelse til undervisningen.

Variasjon i egeninnsats ser vi også på masterprogrammene, der for eksempel master i sykepleie rapporterer om at studentene ikke bruker tilstrekkelig tid på egenstudier, mens fagmiljøet i psykologi omtaler sine studenter på masterprogrammet og i profesjonsstudiet som hardt arbeidende. Også masterprogrammet i odontologi opplever sine studenter som engasjerte og studentenes vurderinger av undervisningskvaliteten var veldig positive.

#### *Studentenes tidsbruk i heltidsutdanninger*

Den gjennomsnittlige tidsbruken i utdanningene skal være ca. 40 timer per uke, og inngår i styringsparameterne KD setter. Studenter bes i studiebarometeret om å estimere sin tidsbruk på egenstudier og organiserte læringsaktiviteter.

Fakultetet hadde en forventning om å finne en klar sammenheng mellom studentenes tidsbruk på studier og gjennomføringsevnen. I analysen ble den gjennomsnittlige tidsbruken per studieprogram sammenlignet med kandidatmåltall og andel studenter som gjennomfører studiet sitt til normert tid. Det er imidlertid ikke mulig å se sammenheng mellom disse faktorene.

På flere studieprogram angir studentene at de i gjennomsnitt bruker mindre tid enn de estimerte 40 timer per uke – men gjennomføringsgraden på de ulike studiene varierer. Både bachelorprogrammene i fysioterapi og vernepleie og profesjonsstudium i psykologi bruker i gjennomsnitt 33 til 36 timer per uke, og har alle god gjennomstrømming til normert tid med henholdsvis 72%, 70% og 77%. Tidsbruket ved bachelorprogrammet i ergoterapi er tilsvarende, men studieprogrammet har en lavere gjennomstrømming. Omvendt ser vi at ikke alle studenter med en høy arbeidsinnsats gjennomfører sine utdanninger til normert tid. Ved jordmorutdanningen, integrert masterprogram i odontologi, masterprogram i biomedisin og bachelorprogram i sykepleie (campus Narvik) angir studentene at de bruker mer enn 50 timer per uke på sine studier. I gjennomsnitt fullfører hele 77,3% av jordmorstudenter utdanningen sin til normert studietid. Ved Helsefak er det kun masterprogrammet i farmasi som har en enda høyere andel studenter som fullfører utdanningen til normert tid (81,26%). Ved masterprogrammet i biomedisin er gjennomføringsgraden 61,9%, mens sykepleiestudenter i Narvik bruker mer tid enn sine medstudenter ved andre campus og har likevel den laveste gjennomføringsgraden (51,36%) av alle fire studiesteder.

Forholdet mellom egenstudier og organiserte læringsaktiviteter er også sammenlignet, og verken utdanninger med en større andel organiserte læringsaktiviteter eller en større andel selvstendig arbeid skiller seg ut.

Flere utdanninger har kommentert studentenes egenangivelse om tidsbruk med at studentene godt kunne bruke mer tid på studiet. Det merkes likevel at tidsbruken har økt i 2019 sammenlignet med fjoråret.

Tabell 3: Studentenes gjennomsnittlige tidsbruk i heltidsutdanninger<sup>3</sup>

Studieprogram	2018			2019		
	egen-studier	lærings-aktiviteter	gjennomsnittlig tidsbruk	egen-studier	lærings-aktiviteter	gjennomsnittlig tidsbruk
Ergoterapi	16	21	37	13	21	34
Fysioterapi	9	24	32	9	26	35
Radiografi	18	20	37	17	21	37
Sykepleie (Harstad)	28	26	55	21	23	44
Sykepleie (Tromsø, Hammerfest)	17	30	47	12	29	41
Sykepleie (Narvik)	14	24	38	25	26	51
Jordmorutdanning	12	39	51			
Sykepleie - master	12	13	25	11	31	42
Bioingeniørfag	20	24	44	18	27	46
Biomedisin - bachelor	27	18	45	21	19	41
Biomedicine - master	25	16	41	19	32	51
Farmasi - bachelor	16	19	35	19	15	33
Farmasi - master	29	16	45	22	24	46
Psykologi - bachelor	28	11	38	25	8	33
Psykologi - master	36	6	42			
Psykologi profesjonsstudium	23	10	33	23	13	37
Tannpleie	20	27	47			
Odontologi	20	26	46	20	32	52
Medisin	19	29	48	17	26	43
Forskerlinje i medisin	11	40	51			
Paramedisin				16	25	40
Ernæring	19	16	34	17	19	36
Folkehelse	17	27	44	18	21	39
Vernepleie	21	31	52	12	21	33
Idrett				5	10	16
Arktisk friluftsliv og naturguiding	19	50	69	10	39	49

### 3 Arbeid for kultur for kvalitet

Kvalitetsarbeidet innen utdanning er lovfestet gjennom nasjonale og lokale forskrifter. I det daglige arbeidet med utdanningskvalitet har *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)* stor betydning, da oppfylling av kravene i denne forskriften er avgjørende for studieprogrammenes akkreditering. Forskriften er også veiledende for kvalitetsarbeid på institusjonsnivå i utforming av egne kvalitetssystemer og prosedyrebeskrivelser for oppretting av studieprogram og emner, samt evaluering av disse. I dette kapittelet omtales ulike områder som har betydning for studiekvalitet. Rekruttering av nye studenter har vært prioritert ved fakultet og i årets utdanningsmelding gis en fylldig orientering om hvordan dette arbeidet er organisert.

<sup>3</sup> jf. [studiebarometeret.no](http://studiebarometeret.no)

### 3.1 Rekruttering av nye studenter

Studentrekruttering har lenge vært en prioritert oppgave ved Helsefak. Fagmiljøene og studieprogrammene arbeider aktivt med å rekruttere nye studenter og siden 2011 har det vært avsatt egne ressurser i fakultetsadministrasjonen i form av arbeidskraft og midler for å kunne koordinere og iverksette tiltak.

I 2015 ble det utarbeidet en tiltaksplan for rekruttering<sup>4</sup> ved Helsefak med grunnlag i en arbeidsfordeling mellom nivå 1, 2 og 3. Universitetsnivået (nivå 1) har et overordnet ansvar for å profilere UiT som studiested og koordinerer aktivitet på tvers av UiT, fakultetsnivået (nivå 2) koordinerer aktivitet på tvers av fakultetet og i nært samarbeid med studieprogrammene på instituttnivå (nivå 3). Tiltaksplanen skal revideres i lys av ADM 2020 når denne prosessen er mer i havn, trolig i 2021.

En rekke styringssignaler og indikatorer legger føringer for hvilke prosjekter og tiltak som skal igangsettes på fakultetet, og initiativet kan komme både fra nivå 1 og 2. Det som er styrende for arbeid med studentrekruttering ved Helsefak er:

- Fakultetets strategi og handlingsplan
- Utdanningsmeldinga for Helsefak
- Studier som er blinket ut som rekrutteringssvake i henhold til en eller flere nøkkelindikatorer
- Styringssignaler og/eller behov fra studieprogram
- Studiebarometeret
- Kandidatundersøkelsen
- Nøkkelindikatorer:
  - Søkertall (inkludert kjønnsfordeling og andel kvalifiserte søkere)
  - Opptakstall
  - Gjennomføring (studiepoengproduksjon)
  - Kandidatmåltalloppnåelse

I 2019 har det vært gjennomført tiltak basert på utfordringer blant annet knyttet til lave søkertall, nye studieprogram og endrede karakterkrav:

#### *Informasjonskampanje - endrede karakterkrav for bachelor i sykepleie*

Ved opptak høsten 2019 ble det innført krav om minimum 3 i norsk og matematikk. For å sikre kvalifiserte søkere ble det planlagt og gjennomført en kjennskapskampanje hvor det ble laget flere elementer, bl.a. film og nettside. Målgruppen var både potensielle søkere og deres foreldre. Innholdet ble distribuert via Facebook og Instagram, kinoreklame og programmatisk annonsering i nettaviser landet rundt.

#### *Kampanje for bedring av søkertall for bachelor og master i ernæring*

---

<sup>4</sup> [https://uit.no/Content/404603/tiltaksplan\\_rekruttering\\_2015\\_1.pdf](https://uit.no/Content/404603/tiltaksplan_rekruttering_2015_1.pdf)

Bachelor og master i ernæring hadde utfordringer med lave søkertall og etablering av nytt masterstudie i klinisk ernæring. Det ble produsert en reklamefilm i mars 2019 som ble brukt i en kampanje i sosiale media fra mars til april 2019.

#### *Messer og skolebesøk*

Helsefak deltar på rekrutteringsmesser og universitetsturneen (skolebesøk) hvert år. UiT sentralt hyrer inn studentambassadører til universitetsturneen, og Helsefak bruker å være representert med 1-2 studenter. I 2019 var UiT på 12 messer landet rundt, og nær 200 skoler med i alt 30 000 elever ble besøkt i forbindelse med universitetsturneen.

Helsefak har også tilbud om skolebesøk på campus, som kan inkludere både faglige skoleopplegg, besøk i utstilling og studieinformasjon. De fleste besøkende er fra videregående skole, men også barnehagebarn, ungdomsskoleelever og elever i voksenopplæring er innom. I 2019 tok fakultetet imot nær 700 personer via skolebesøk. I tillegg var om lag 1000 skoleelever og en rekke andre besøkende innom under *Utforsk UiT* i forbindelse med *Forskningsdagene*. Mange besøk har base i utstillinga *imPuls*, som står i MH-bygget og Farmasibygget ved Helsefak. Det jobbes også med nye utstillinger ved fakultetet, og ett av skolebesøkene i 2019 var en "snikåpning" av *Bruk hodet*-utstillinga ved Helsefak, som skal åpne offisielt i 2020.

#### *Kampanjer i sosiale media*

Våren 2019 hadde fakultetet flere kampanjer i sosiale media (Facebook og instagram), i tillegg til det som er nevnt over. Master i velferdsendring (Harstad) og bachelor i idrett (Alta, Storslett, Narvik og Tromsø) ble profilert i kampanjene tilpasset ut fra geografi, alder og interesser for å kunne nå aktuelle og potensielle søkere.

Her kan også nevnes at UiT sentralt organiserer *UiTstudent*, hvor studentambassadører hyres inn for å ivareta sosiale medier og synliggjøre studentaktiviteter ved universitetet. Det varierer fra år til år hvor mange studenter som kommer fra Helsefak.

#### [Gutteløft for helsefag 2020](#)

Helsefaks strategi har blant annet fokus på kjønnsbalanse, og handlingsplanen for Helsefak har et eget tiltak for å øke andelen mannlige søkere og registrerte studenter i helsefagene ved fakultetet, *Gutteløft for helsefag*. Planlegginga av et pilotprosjekt i form av et arrangement for mannlige elever fra videregående skoler i Nordland, Troms og Finnmark, ble påbegynt i 2019. Arrangementet ble gjennomført 12. februar 2020, og ble koordinert i samarbeid med NT-fak. og arrangementet *Jenter og teknologi*.

#### *Åpen dag 2019*

I oktober hvert år arrangeres åpen dag i Tromsø for elever fra videregående skoler. Helsefak bidrar med stands fra sine studieprogram, og er representert i den sentrale arbeidsgruppa som har ansvar for planlegging og gjennomføring av dagen. Helsefak ansetter hvert år studenter til å stå på stands for studieprogrammene, og har god erfaring med dette. Både studenter og elever gir gode tilbakemeldinger. I tillegg til *Åpen dag* i Tromsø, arrangerer UiT *Åpen dag* i mindre format i Alta, Harstad og Narvik.

#### [Studiekatalogen på nett](#)



Studiekatalogen på nett er der våre potensielle søkere og studenter skal kunne finne korrekt og oppdatert informasjon, og det er særlig viktig at våre studier er søkbare og genererer treff via Google, verdens største søkemotor. Studiekatalogen må fungere godt visuelt, og teksten må være optimalisert med tanke på treff ved nettsøk i konkurranse med andre studiesteder (søkemotoroptimalisering).

I 2019 ble oppslagsbildet (hovedbildet) for hvert enkelt studieprogram oppdatert for cirka 1/3 av Helsefaks studier i studiekatalogen. Deler av teksten (introduksjonstekst, info om jobbmuligheter og videre studier) ble også oppdatert for noen studier. Arbeidet med studiekatalogen på nett fortsetter, og planen er at alle studiene skal være revidert innen utgangen av 2020.

Alle Helsefak sine rekrutteringsfilmer ligger på Vimeo: <https://vimeo.com/uthelsefak>

## 3.2 Opptak

Flere utdanninger rapporterer om utfordringer i forbindelse med opptak til studier.

I 2019 ble det innført krav om 3 i norsk og matematikk for opptak til bachelorprogrammet i sykepleie. Det ble tatt opp færre studenter enn i 2018, og ved tre av fire campus ble ikke alle studieplasser fylt grunnet for få kvalifiserte søkere. Bachelorprogrammet i ernæring opplever også en nedgang i kvalifiserte søkere etter innskjerping av opptakskravene fra generell studiekompetanse til MEROD-kravene. Det kan se ut til at bedre kvalifiserte studenter gir redusert frafall under studiet.

En annen utfordring som ble nevnt i forbindelse med inntakskvaliteten er studentenes språkkunnskaper. Til tross for at søkere oppfyller formelle kompetansekrav, er språkkunnskapene i flere tilfeller ikke gode nok til å følge undervisningen. Dette gjelder både norsk- og engelskspråklige studieprogram. Ved bachelorprogrammet i farmasi har det vært misforståelser under sikkerhetsopplæringen til laboratoriekurs. Instituttet utarbeider for tiden rutiner for å håndtere utfordringen bedre. Ved masterprogrammet i folkehelse er det eksempler på at dårlige engelskkunnskaper fører til forsinket studieprogresjon. Ved opptak har Institutt for samfunnsmedisin lagt stor vekt på resultater på språksertifikatene for å sikre språkkompetansen.

Masterprogrammet i folkehelse har over flere år hatt gode søkertall. Imidlertid er frafallet fra søknad til studiestart stort, og flere internasjonale søkere møter ikke opp til studiestart. Årsaken er ofte problemer med visum og økonomiske garantier som stilles for studieopphold i Norge. Institutt for samfunnsmedisin ønsker seg god balanse mellom norske og internasjonale studenter, men sliter med rekruttering av norske studenter.

Administrative rutiner kan også påvirke opptaket av studenter. Ved opptak til masterprogrammet i psykologi høsten 2019 opplevde programmet at kvalifiserte søkere hadde takket ja til studieplasser ved andre universiteter før de mottok tilbud om studieplass fra UiT. Institutt for klinisk odontologi har også opplevd dette under supplerende opptak til masterprogrammet i odontologi. I 2019 ble arbeidet i forbindelse med lokalt opptak for første gang gjennomført av fellestjenesten for opptak, og fakultetet har gitt innspill om raskere oppfølging av søkere for å sikre de beste studenter til studieprogrammene.

Profesjonsutdanningene har et tett samarbeid med praksisfeltet. Gjennom felles utdanningsutvalg for Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) og Helsefak ba UNN masterprogram i sykepleie (ABIOK) vurdere en justering av opptaksordningen for å ivareta det lokale behovet for kompetanse. UNN tilsetter sine framtidige spesialister i såkalte rekrutteringsstillinger hvor de som ansettes må ha 2 år relevant arbeidserfaring, samt gode referanser fra nærmeste leder. De ansatte i rekrutteringsstillingene søker opptak til masterprogrammet i sykepleie for å få spesialistkompetanse og arbeidserfaringen har ikke gitt uttelling ved opptak. Søkere med relevant arbeidserfaring har allerede god kjennskap til spesialiseringsområdet de ønsker å videreutdanne seg i, noe som gjør dem godt kvalifiserte og motiverte. Helsefak har kommet fram til at arbeidserfaring ut over et krav på to år bør gi tilleggspoeng og arbeidet om en ny opptaksordning pågår fortsatt. Til opptaket i 2020 fikk fakultetet dispensasjon til å sette av 20 % av studieplassene til UNN-ansatte for å ivareta deres behov for kompetanse.

### **3.3 Tiltak for å hindre frafall i utdanningen**

#### *Mentorordninger og veiledning*

Ifølge utdanningene er formålet med gode mentorordninger å integrere førsteårsstudenter tidlig i studiehverdagen, hindre frafall og sikre god progresjon i utdanningen. Med førsteårsstudenter menes det både unge mennesker i grunnutdanningen, men også masterstudenter som måtte samle minst to år med relevant yrkeserfaring for å oppfylle opptakskravet til masterprogrammet. Mange søkere har enda lengre arbeidserfaring og/eller fullført grunnutdanningen ved en annen institusjon. Avhengig av hvor mange år det har gått siden bachelorutdanningen og dersom den ble fullført ved en annen institusjon, både i inn- eller utlandet, kan også «erfarne» studenter føle seg som nye.

Det er forskjell i mentoroppleggene som tilbys til studentene. For bachelorstudenter er det mest viktig å bli kjent med sine medstudenter. Studentdrevne kollokviégrupper fører til bedre trivsel og bedre eksamensresultater. Institutt for farmasi har gode erfaringer med en slik ordning innen kjemi. Ved IVP og IHO Narvik vil faglærere bruke mer tid til å veilede nye studenter i studentaktiv læring, studieteknikk og hvordan man drar nytte av hverandre i en gruppe. Noen utdanninger inviterer Studentsamskipnaden for informasjon om sine tilbud. IVP er aktiv med rusforebyggende tiltak der blant annet politiet og skikkethetsansvarlig ved UiT bidrar med informasjon og refleksjon.

Idrettshøgskolen satser på sosiale arrangement for nye studenter sammen med tidligere kull i tillegg til studentdrevne undervisning i regi av studenter på tredje studieåret.

IPS har i 2019 for første gang engasjert psykologer som mentorer for studenter de 6 første semestre i det profesjonsforberedende emnet. Studentene gir god tilbakemelding på denne oppfølgingen, og dette sikrer at studentene får godt innblikk i psykologrollen og de utfordringer de kan komme til å møte.

Bachelorprogrammet i ernæring har involvert sine studenter så tidlig som under opptaksarbeidet av nye studenter ved at studenter ringer søkere som har fått tilbud om studieplass.

Ved mottak av masterstudenter satser utdanningene tyngre på faglige opplegg. Dette kan for eksempel være rekrutteringsvideo [Masterminds](#) der masterprogrammet i psykologi gir innblikk i sine forskningsområder. Masterprogrammet i biomedisin har innført et nytt undervisningsopplegg i «Design Thinking» og innovasjon i emnet MBI-3012 *Advanced methods in experimental biomedicine*. Målet er å ruste studentene til å tenke på en annen måte rundt læring og innovasjon, samt å bli trygg på hverandre før de skal jobbe sammen på laboratoriet gjennom helt semester. Master in Public Health har et sammenlignbart opplegg, der heldagsseminarer om generiske temaer som *scientific writing* og *critical thinking* tilbys innenfor emnet HEL-3950 *Master Thesis*.

Ved IFA er lærere oppmerksomme på at ikke bare studenter som kjenner hverandre fra før av, sitter i lag. Studentene har en syv ukers praksisperiode i klinikk der studenter jobber parvis sammen. Parene blir satt opp slik at studenter med bakgrunn fra ulike studiesteder må jobbe sammen.

Til tross for alle gode erfaringer med studentdrevne kollokviegrupper og mentorordninger ønsker vi å nevne at etableringen av slike ordninger er ressurskrevende. Studieleidere må sette av mye tid til rekruttering og opplæring av egnede studenter. Ikke minst må det settes av lønnsmidler til studentene.

#### *Sosiale tiltak*

Studieprogram med små kull arrangerer i tillegg til faglige opplegg sosiale sammenkomster som frokost- eller lunsjmøter mellom studenter og faglærere.

Institutt for vernepleie satser på sosiale sammenkomster med nye studenter med formålet om å finne frem til deres interesseområder slik at de gjennom studietiden kan skape et regionalt fotfeste, for å bli værende i regionen. Ett eksempel er en student med lang svømmekarriere bak seg i Bærumsvømmerne som utdanningen har rekruttert til Harstad svømmeklubb som parasvømmer og «vill i vann»- instruktør. En vinn-vinn-situasjon for idrettsmiljøet, for barn og unge, UiT og studenten selv.

#### *Internasjonalt samarbeid*

Ordninger som i flere sammenhenger ble nevnt som positive er internasjonalt samarbeid. Dette gjelder ikke bare utveksling, men også faglig samarbeid og gjesteforelesere i studiet. I denne sammenheng kan Master in Public Health framheves, som i samarbeid med kollegaer fra andre universiteter har revidert to emner i global helse. Slike tiltak øker studiekvaliteten, samtidig som studenter ser hvordan studiet er bygget opp ved andre institusjoner. Særlig for disiplinfag-studenter, som er usikker hvordan de kan anvende sin kompetanse etter endt studium, er det nyttig å se andre karriereveier.

### **3.4 Nasjonal eksamen**

Ved profesjonsstudium i medisin ble alle teoretiske eksamener digitalisert i årene 2017 og 2018. Sensurarbeidet har også blitt automatisert etter innføring av flere eksamener basert på «multiple choice questions» (MCQ). Enhet for legeutdanningen samarbeider med de andre studiestedene i medisin om utviklingen av en nasjonal database for eksamensspørsmål i MCQ. Videre er det et nasjonalt samarbeid om en felles skriftlig

avgangsprøve på 6. året. «Nasjonal delprøve» har vært gjennomført som et pilotprosjekt og en obligatorisk prøveeksamen i 4. år i vårsemesteret, og resultatene er svært like fra studiested til studiested. Fra og med våren 2020 vil denne nasjonale prøven være en del av den ordinære 6. års eksamen ved alle lærestedene.

Siden 2015 har bachelorgradsstudiet i sykepleie hatt nasjonal deleksamen i emnet anatomi, fysiologi og biokjemi. Eksamen gjennomføres i studentenes første semester. I 2019 var snittkarakteren på nasjonalt plan for bachelorgradsstudiet i sykepleie 2, 4 (A=5, F=0) og strykprosenten var på 19,7. Studenter ved sykepleiestudiet ved UiT campus Tromsø var med en snittkarakter på 2,6, over landsgjennomsnittet. Studentene ved de andre tre campusene hadde imidlertid en lavere snittkarakter enn landsgjennomsnittet. Sammenlignet med tidligere år er det ingen store endringer i forhold til hvor de 4 studiestedene ved UiT plasserer seg på skalaen i 2019. Når det gjelder strykprosenten blant studentene ved bachelorgradsstudiet i sykepleie ved UiT så var den med 26,2 prosent betydelig høyere enn landsgjennomsnittet som var på 19,7. Resultatfordelingen aktualiserer at det bør gjøres analyser av studieopplegg, pedagogiske tiltak og lignende, for å identifisere mulige tiltak som kan bidra til at studentene oppnår bedre resultat. Studieplanen til bachelorprogrammet i sykepleie ble revidert i 2019 i henhold med nye nasjonale retningslinjer for studieprogrammet (RETHOS). Samtidig ble studieplanen samordnet for alle fire campus og sykepleiestudentene ved UiT vil fra høsten 2020 følge en felles studieplan.

IFA har i flere år arrangert praksiseksamen ved bachelorstudiet i farmasi i samarbeid med farmasiutdanningene ved Universitetet i Bergen og Nord Universitet. Denne eksamenen gjennomføres helt til slutt i bachelorstudiet og er en stasjonseksamen (OSCE) som foregår på samme dag og tidspunkt, med samme oppgaver. Sensorer ruller mellom utdanningene. Det er et mål å få dette til å bli en nasjonal eksamen for alle studiestedene i Norge som tilbyr farmasøytutdanning.

### 3.5 Forskerutdanning

Helsefak har tre forskerlinjer henholdsvis for profesjonsstudiene i medisin, odontologi og psykologi. Disse fagområder har utfordringer med å rekruttere kandidater til forskerkarrierer. Forskerlinjen gir mulighet til å begynne tidlig i utdanningen på egne forskningsprosjekter og til å gjennomføre opplæringsdelen til ph.d.-utdanningen. Slik håper man å kunne friste flere kandidater til å fullføre forskerutdanningen etter endt studium.

I 2019 har forskerlinjen i medisin tatt opp 11 nye studenter, og det samme antall studenter har avlagt graden. Historisk sett har 65 % av studentene som har gått ut av forskerlinjen medisin fortsatt med en ph.d.-utdanning.

Forskerlinjene i odontologi og psykologi har finansiering til seks studieplasser hver. Særlig odontologi har hatt utfordringer med rekruttering. I 2019 ble en student tatt opp, mens en student avla eksamen. Forskerlinjen i psykologi ble etablert i 2019, og det ble tatt opp fire studenter. Disse kommer i hovedsak fra masterprogrammet i psykologi, da få studenter fra profesjonsstudium har søkt, og instituttet ikke ville la plassene stå ledig.

I forbindelse med administrativ omorganisering (adm2020) er administrasjonen av forskerlinjene samlet under Seksjon for forskning, utdanning og formidling ved Helsefak. Administrasjon av forskerlinjene i odontologi og psykologi lå tidligere på de tilhørende

instituttene. Intensjonen med en samlokalisering er lik behandling av studentene og utnyttelse av gode erfaringer og rutiner fra forskerlinjen i medisin i rekrutteringsarbeidet for de andre forskerlinjene.

Ph.d.-programmet i helsevitenskap tok opp 80 studenter i 2019, og det var 59 studenter som disputerte. Nasjonal styringsparameter for forskerutdanning er andel ph.d.-kandidater som gjennomfører på seks år. I 2013 ble det tatt opp 70 studenter på ph.d.-studiet og av disse har 66% (46) gjennomført innen 2019. Dette tilsvarer landsgjennomsnittet for statlige institusjoner i 2019 (DBH). Det er innført flere tiltak for å øke gjennomstrømmingen. Som rapportert i utdanningsmeldingen 2017 ble opptakskriteriene til forskerutdanningen endret med en strengere kvalitetskontroll av prosjektbeskrivelsen, og vurdering av prosjektets gjennomførbarhet er sterkt vektlagt i vurderingen. En midtveisevaluering av kvalitet og progresjon ble innført for alle studenter tatt opp etter 01.01.2018, og de første studentene gjennomførte dette høst 2019. Etter midtveisevalueringen skal studentene levere en årlig fremdriftsrapport. I tillegg følger prodekan forskerutdanning opp studenter som har brukt mer enn normert tid, men som ennå har to år igjen for å nå sektormålet.

Fakultetet har også siden 2018 gjennomført veilederopplæring, med fokus på økt kunnskap om rammevilkårene for moderne ph.d.-utdanning, 6-års sektormålet, veilederens rolleforståelse og pedagogiske og relasjonelle kompetanse.

### 3.6 Utdanningsledelse

Universitetsledelsen har i begynnelsen av 2019 invitert studieledere, instituttledere, prodekaner/dekaner og representanter fra studieadministrasjonen til en dialogkonferanse med formålet om å bli bedre kjent med dagens praksis innen utdanningsledelse. I [Rapport fra dialogkonferansen om «Ledelse av studieprogram» \(2019\)](#) oppsummeres funn fra gruppediskusjoner.

Slik det blir beskrevet i rapporten er utdanningsledelse ulikt organisert på UiT. Slik er det også ved Helsefak. Instituttene fastsetter selv hvilken form av utdanningsledelse de anser som formålstjenlig. Noen studieledere har et programstyre de kan rådføre seg med, og i flere tilfeller er studielederne også programstyreledere. Andre studieledere rapporterer direkte til instituttledelsen. Styringsmodeller for studieprogrammene varierer også i tidsbruk som er satt av til utdanningsledelse og fagutvikling. Videre er det forskjell i myndighetene studieledere har i henhold til personal og økonomi.

Stort sett har utdanningene gitt tilbakemelding om at utdanningsledelsen fungerer godt, men masterprogrammet i folkehelse har gitt tilbakemelding om at stillingsandelen som settes av til utdanningsledelse, er for lav for å kunne ivareta faglig ledelse og utvikling. Utfordringen programstyret ved bachelorprogrammet i bioingeniørfag jobber med er at styrets funksjon enda ikke er synlig for medlemmene. Årsaken er at medlemmene også er organisert i en faggruppe ved instituttet og behandler studiesaker underveis når faggruppen er samlet. Siden programstyremøtene ikke er samkjørt med frister for studiesaker, måtte programstyreleder ofte godkjenne vedtak på fullmakt. Programstyret har enn så lenge vært verken et faglig eller identitetsskapende forum, men et administrativt møtepunkt. Dette endres nå ved å planlegge møtene i samsvar med tidsfrister for studiesaker.

Uansett hvordan utdanningsledelse er organisert ved de ulike instituttene, sier alle studielederne at de står alene med sine utfordringer blant de nærmeste kollegaer.

Mye av dette kan skyldes utydelige rammevilkår for utøvelse av studieprogramledelse (nivå 4). Tilbakemeldinger fra dialogkonferansen viser til et behov for rolleavklaringer, og et kvalifiserings- og utviklingsprogram for studieledere. I tillegg kommer et behov for bedre tidsressurser, administrativ støtte, tett dialog med ansvarlig prodekan, strategiske avsetninger til prosjekter og ikke minst lønnsuttelling. Rapporten slutter med at funnene fra dialogkonferanse skal utgjøre et kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet med en gjennomgang av system for ledelse av studieprogrammer.

Nye rammevilkår for studielederrollen vil sikkert være til hjelp med mange utfordringer. Helsefak hadde imidlertid et ønske om å gi studieledere en møtearena der felles utfordringer, strategiske mål og utviklingsmuligheter innen utdanning kunne diskuteres. Høsten 2019 ble Forum for utdanningsledelse opprettet. I mandatet ble det fastsatt at *[forum for utdanningsledelse] er et tverrfaglig rådgivende organ for dekanen og skal bidra til å koordinere utdanningsrelaterte aktiviteter på fakultetet. [Forum for utdanningsledelse] skal gi retning for å ivareta arbeid med kvalitet i utdanning på fakultetet.*

Idéen til forumet oppstod allerede under gjennomgangen av studieprogram og kontroll av akkrediteringskrav i 2018. Fakultetet inviterte alle studieledere til workshops, og videreførte arbeidet i en mindre gruppe ved implementering av felles læringsressurser som følge av RETHOS. På den tiden mottok fakultetet også henvendelser fra studieprogram som ikke er berørt av RETHOS, men som savnet et slikt forum. Fakultetet opplever i forum for studieledelse en form for samhandling mellom studielederne som ikke har vært der tidligere. Forum for utdanningsledelse ble opprettet i september 2019 på fullmakt av dekan og erstatter fakultetets strategisk utdanningsutvalg. (ePhorte 2016/6382-18)

### **3.7 Tiltak for kompetanseheving for vitenskapelige ansatte**

#### *Helsefaglig pedagogiske seminar*

Helsefaglig pedagogisk seminar er en månedlig aktivitet hvor ansatte ved fakultetet kan møtes for å dele, diskutere og la seg inspirere av utdanningsfaglig kunnskap. Seminaret ble etablert i 2014, og i 2019 ble det gjennomført 10 seminarer. Nytt av året er utprøving av webinar som arena for seminarene. Begrunnelsen for overgang til en digital arena i stedet for fysiske møter på campus i Tromsø med tilbud om deltakelse på Skype, er to-delt. Først og fremst ble dette en mulighet for vitenskapelig ansatte til å øve på bruk av digitale verktøy til fremlegg og diskusjon på en trygg arena sammen med kollegaer. I tillegg kan denne formen by på deltakelse med like forutsetninger for alle ansatte, uavhengig av geografisk plassering. Løsningen med noen deltakere på Skype og noen i seminarrommet er utfordrende med hensyn til å skulle inkludere alle deltakere i dialogen, særlig på grunn av tekniske utfordringer. Seminarene har hatt oppmøte på 5-60 deltakere avhengig av tematikk, og flere ansatte fra andre fakultet enn Helsefak deltar regelmessig. Det er åpent for at flere vitenskapelige ansatte melder inn interesse for tema og tar initiativ for å dele erfaringer. Tematikken i 2019 var: erfaringsdeling fra studieprogram med høye score på NOKUTs studiebarometer, aktivt klasserom, mikroprosjekter ved fysioterapiutdanningen, tverrprofesjonell samarbeidslæring, Canvas og digital samarbeidslæring, metodelæring ved

omvendt klasseromsundervisning, video som læringsform for selvrefleksjon og bevisstgjøring, nye krav til utdanningsfaglig kompetanse.

#### *Pedagogisk bruk av digitale verktøy og teknologi i undervisning*

Canvas ble implementert som digital læringsplattform ved UiT i 2018. Ved fakultetet har det vært jobbet systematisk med pedagogisk utvikling av læringsinnhold i Canvas på flere nivå. I samarbeid med Result og ITA er det utviklet digitale ressurser for vitenskapelig ansatte til hjelp i pedagogisk utvikling av læringsinnhold i Canvas. På initiativ fra enkeltpersoner og fagmiljø har Sentert for helsefaglig pedagogisk utvikling (HelPed) ved fakultetet bistått med veiledning, hjelp og støtte til utvikling av digitale læringsaktiviteter i Canvas. For å sikre videre utvikling av digitalisering og bruk av teknologi i undervisning og læring er det lagt planer for etablering av et *Digitalt læringssteam ved fakultetet*. Teamet har representasjon fra alle institutt og skal bidra til: 1) synliggjøring av reelt kompetansebehov for digitalisering av undervisning gjennom informasjonsdeling og erfaringsutveksling, 2) planlegging, utvikling og testing av digitale undervisningsaktiviteter, 3) utvikling av nye digitaliseringsprosjekter og søknad om ekstern finansiering av disse, 4) innspill til Forum for utdanningsledelse om saker tilknyttet digitalisering av undervisning, i tillegg skal teamet bidra med innspill til utviklingen av en digital læringslab ved fakultetet. Møtevirksomheten er digital og det beregnes 3-6 årlige møter for teamet som ledes fra HelPed.

#### *Utdanningsfaglig kompetanse for bistillinger*

Etter føringer fra Fakultetsstyret ble det i 2019 opprettet en bredt sammensatt arbeidsgruppe som fikk i oppgave å: 1) klargjøre retningslinjer for utdanningsfaglig basiskompetanse for personer i bistillinger i tråd med gjeldende Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet, 2) gi innspill til innhold i et kurstilbud tilpasset målgruppen, 3) foreslå system for vurdering av utdanningsfaglig basiskompetanse, herunder også for eventuell realkompetanse, 4) foreslå et system for dokumentasjon og vedlikehold av dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse og 5) utarbeide prosessplan og budsjett for prosjektet. Arbeidsgruppen har utarbeidet et forslag til retningslinjer og hvordan disse kan vurderes.

I tillegg har et pilotprosjekt redet grunn for utprøving av en digital dokumenteringsform - *Portfolium*. Utprøvingen av *Portfolium* er etablert som et samarbeidsprosjekt med ITA, det høstet stor interesse i UH-sektoren og ble et prosjekt med nasjonal støtte og delfinansiering fra Unit (Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning). Prosjektet avsluttes i 2020. Utvikling av et kurstilbud tilpasset målgruppen *bistillinger* har ikke kommet i gang. Årsaken til dette er primært tilknyttet rammen (omfanget) av et slikt kurstilbud. I henhold til endring i krav til utdanningsfaglig kompetanse i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*, gjeldende fra 1.september, er omfanget i krav til utdanningsfaglig basiskompetanse satt til 200 timer med et definert tillegg for opprykk til toppstilling (professor og dosent). Det nasjonale dekanmøte tilknyttet legeutdanning har signalisert at dette kravet til utdanningsfaglig kompetanse er vanskelig å imøtekomme og ønsker å diskutere saken i løpet av våren 2020. Så snart kravet til utdanningsfaglig kompetanse er definert i omfang, vil dette nedfelles i avtaler/kontrakter og tilbud kan utvikles.

### *Fyrtårnkonferansen*

[Fyrtårnkonferansen](#) er en årlig utdanningskonferanse ved UiT Norges arktiske universitet. Helsefak har deltatt i planleggingen av konferansen siden oppstart i 2017 og i 2019 ble programkomiteen ledet fra HelPed med studentrepresentant og representasjon fra alle fakulteter. Årets tema omhandlet utdanningskvalitet og samfunnsrelevans og konferansen tok sikte på å belyse følgende spørsmål: *Vi utdanner studenter for fremtidens arbeids- og samfunnsliv! Tilrettelegger vi slik at våre studenter kan utvikle de kompetanser som trengs frem mot 2030?* Konferansen hadde vel 100 deltakere og opptaket fra konferansen hadde 83 visninger ved utgangen av mai 2019. Innspill fra studenters erfaringer med læring i praksis, erfaringer fra arbeids- og samfunnsliv og smakebiter fra utviklingsaktiviteter i utdanningene utgjorde til sammen innholdet som ble veldig godt evaluert av deltakerne. Konferansen er en god arena for erfaringsdeling og bygging av kultur for kvalitet i utdanning. Det er potensiale for videreutvikling av konferansen, for eksempel med mulighet for aktiv deltakelse digitalt og inkludering av flere studenter.

### *Kontinuerlig oppfølging av vitenskapelig ansattes behov og tiltak i handlingsplanen*

HelPed jobber systematisk med veiledning av vitenskapelige ansatte i forhold til utvikling av undervisning og læringsaktiviteter herunder digitalisering og bruk av teknologi i undervisning, vurderingsformer og utvikling av utdanningsfaglig FOU-prosjekter. Henvendelsene til HelPed initieres av enkeltansatte eller fagmiljø. Handlingsplanene til instituttene er et godt utgangspunkt for prioritering og utvikling av aktivitet og tilbud tilknyttet utvikling av vitenskapelige ansattes utdanningsfaglige kompetanse. Her er det potensiale for videreutvikling.

## **4 Utvikling av studieprogramporteføljen**

I studieåret 2019 er det utarbeidet reviderte studieplaner for profesjonsstudiene som er inkludert i RETHOS fase 1. Studieplanen til master i biomedisin er også revidert etter gjennomgang og kontroll av akkrediteringskrav som UiT gjennomførte i 2018 (Utdanningsmeldingen 2018, kap. 4.1). Planlegging av bachelor i samisk sykepleie er startet og fakultet er i gang med å vurdere hvilket tilbud innen e-helse skal tilbys. Fakultetet har fått forespørsel fra praksisfeltet om å etablere en ny studieretning i akuttisykepleie innenfor masterprogrammet i sykepleie, men fagmiljøet har ikke ressurser til dette blant annet på grunn av omfattende revisjonsarbeid i forbindelse med RETHOS.

### **4.1 Implementering av nasjonale retningslinjer - RETHOS**

Profesjonsutdanningene ved Helsefak jobber med implementering av *Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger* og *Forskriftene om nasjonale retningslinjer*. Implementeringen krever vesentlige endringer, da studieinnholdet både på studieplan- og emnenivå må tilpasses de nye forskriftene. Dessuten medfører revisjonen en gjennomgang av undervisnings- og vurderingsformer. Mange utdanninger benytter revisjonen som



anledning til å utjevne arbeidsbelastningen over hele studieforløpet og til å legge bedre til rette for utveksling og ferdighetsopplæring.

RETHOS-arbeidet er inndelt i flere faser, og bioingeniør-, ergoterapeut-, fysioterapeut-, radiograf-, sosionom-, sykepleier- og vernepleierutdanningen (fase 1) sine nasjonale retningslinjer ble fastsatt våren 2019. Reviderte studieplaner ble godkjent av fakultetsstyret høsten 2019. Første opptak i henhold til revidert studieplan vil være studieåret 2020/21. De resterende profesjonsutdanningene tilhører fase 2 og disse retningslinjene må følges fra studieåret 2021/22. Helsesykepleier- og ABIOK-utdanningene utgjør fase 3 og retningslinjene skal implementeres i 2022/23.

I henhold til *Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger* skal profesjonsutdanningene implementere 12 felles læringsutbyttebeskrivelser. Mange av dem inngår allerede i utdanningene, mens samers rettigheter som urfolk og e-helse er nye. Fakultetet har invitert utdanningene inn i samarbeid om å lage felles læringsressurser som kan brukes i alle utdanninger. Det er nedsatt to arbeidsgrupper som jobber med henholdsvis samenes rettigheter/ og e-helse. Gruppene er også invitert inn i et nasjonalt samarbeid om utforming av en database for digitale læringsressurser.

## 4.2 Bachelor i sykepleie med studiested Kautokeino

Samisk høgskole (Sámi Allaskuvla) og universitetet har i flere sammenhenger drøftet mulighetene om å starte opp samisk sykepleierutdanning. Den samiske befolkningen opplever kommunikasjonsproblem i møte med helse- og sosialtjenesten, og for at samer skal få en likeverdig helse- og sosialtjeneste må tjenesten ha kunnskap om og kompetanse i samisk språk og kultur på alle nivå. Det er derfor et særlig behov for sykepleiere med samisk språk- og kulturkompetanse.

Daværende Høgskolen i Finnmark gjennomførte i samarbeid med Kautokeino kommune og Samisk høgskole et tilbud om desentralisert sykepleierutdanning med opptak av studenter i 1995 og 1998. Dette var et heltidsstudium, der undervisningen var lokalisert til Samisk høgskole, og der studentene hadde praksis i kommunehelsetjenesten i samiskspråklige kommuner. I alt ble det uteksaminert 21 sykepleiere fra de to kullene. Erfaringene fra den gang var positive. En arbeidsgruppe nedsatt av Samisk høgskole, med representanter fra helsetjenesten og utdanningsinstitusjonene, utarbeidet i 2017 rapporten *Grunnlag for samisk sykepleieutdanning*. Rapporten omtaler det faglige, økonomiske og infrastrukturelle grunnlag for å kunne tilby samisk sykepleierutdanning.

I 2018 tildelte Kunnskapsdepartementet 25 studieplasser til samisk sykepleie og oppstarten er planlagt til januar 2021. IHO og Samisk høgskole samarbeider om utvikling av studiet og utdanningen skal følge desentral deltidsutdanning over 4 år med undervisning i samlingsuker. Undervisning skal foregå i Vitenskapsbygget/Diehtosiida i Kautokeino der Samisk høgskole har tilhold. Det faglige ansvaret for gjennomføringen vil ligge hos UiT Norges arktiske universitet med IHO Hammerfest som operativ enhet inntil Samisk høgskole har etablert et akademisk undervisnings- og fagmiljø innenfor fagområdet sykepleie. Når et tilstrekkelig fagmiljø er etablert vil Samisk høgskole overta driften av

studiet. Studieplanen ble godkjent av fakultetsstyret i møte 19. mars 2020 og vil behandles av universitetsstyret våren 2020.

### **4.3 Videreutdanning innen helseteknologi**

Masterprogrammet i telemedisin og e-helse ble etter en gjennomgang av studieprogrammet i 2017 nedlagt, og fakultetet ønsker å utvikle et nytt studietilbud innen e-helse og velferdsteknologi. Inntil videre vil fakultetet fokusere på utvikling av videreutdanningsemner. Fakultetet har i flere møter med helseforetak og kommuner opplevd en etterspørsel etter videreutdanningstilbud i e-helse og startet et arbeid for å imøtekomme dette behovet høsten 2019.

Masterprogrammet i telemedisin og e-helse som ble nedlagt, var et samarbeid mellom fagmiljøer ved NT-fak og Helsefak. Dette samarbeid videreføres i dag i et mindre omfang ved studieretningene i helseteknologi i sivilingeniørutdanningene ved NT-fak.

## **5 Samhandling med praksisfeltet**

Praksis utgjør en vesentlig del i flere av fakultetets studier. Andelen praksis i de enkelte studieprogram varierer og er størst for sykepleieutdanningen der praksis utgjør 50 % av studiet. Samhandlingen med praksisfeltet gjennom avtaler og dialogmøter er viktig for å ivareta kvaliteten i praksisstudiene. Likeså kompetansen hos veilederne ansatt i praksisfeltet.

### **5.1 Samarbeidsavtaler**

*Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger* slår fast at utdanningsinstitusjonene skal inngå samarbeidsavtaler med praksisfeltet. Avtalene skal regulere ansvar, roller, kapasitet på praksisplasser, kompetanse og samarbeidsarenaer på alle relevante nivå, og kan også regulere forsknings-, utviklings- og innovasjonssamarbeid. Forskning viser at formelle samarbeidsavtaler som er ledelsesforankret gir bedre samarbeid mellom utdanningene og praksisfeltet.

UiT har overordnet samarbeidsavtale med Helse Nord. Helsefak har samarbeidsavtale med alle foretak i Helse Nord, samt alle større kommuner, inkludert UiTs vertskommuner. Det gjenstår å inngå avtaler med enkelte kommuner hvor vi har få studenter i praksis. I forbindelse med oppstart av samisk sykepleie i 2021 jobbes det med avtaler for å sikre praksisplasser i institusjoner hvor nordsamisk brukes.

Når det gjelder kommunene har fakultetet så langt avtaler med helse- og omsorgssektorene. Noen av studieprogrammene har praksis i skoler og barnehager og her gjør studieprogrammene avtaler direkte med praksisplass.

## 5.2 Veilederkompetanse hos praksisveiledere i avtakerfeltet

I henhold til regelverket skal veiledere ansatt i kommuner, foretak og institusjoner i hovedsak ha formell veilederkompetanse. Her er det fortsatt en vei å gå og fakultetet jobber sammen med praksisfeltet for å sikre formell veiledningskompetanse hos praksisveiledere for helse- og sosialfagstudenter. *Avtaler og dialogmøter med avtakerfeltet.*

Helsefak har avtalefestet at ansatte i foretak, kommuner og private institusjoner som veileder studenter bør ta veilederutdanning. Videre er det avtalefestet at Helsefak skal tilby veilederutdanning og fakultetet har opprettet en 10 studiepoengs veilederutdanning, se avsnitt under.

Fakultetet informerer om veilederutdanningen gjennom ulike kanaler. I tillegg jobber vi med en endring av kultur for å få flest mulig til å ta formell veilederutdanning. I henhold til avtalene har fakultetet ulike ledelsesforankrede samarbeidsarenaer og her er veiledningskompetanse et sentralt tema. Årlige dialogmøter gjennomføres med kommuner og foretak. I tillegg har vi Felles utdanningsutvalg med UNN og med Finnmarkssykehuset. Faste punkter på dialogmøtene er å «drøfte kompetansebehov og ønsker om fagutvikling og forskning». Her orienteres det om veilederutdanningen på Helsefak og det diskuteres hvordan det kan legges til rette for at de ansatte kan ta utdanningen. En problemstilling praksisfeltet tar opp i dialogmøtene er at økonomi og bemanningsutfordringer er til hinder for at ansatte tar utdanningen. Det er også en utfordring for feltet å få ansatte til å ta en formell utdanning med eksamen. Inntrykket fra dialogmøtene den siste tiden er at ledelsen i praksisfeltet i økende grad ser verdien av formell utdanning. De siste to årene har man initiert prosjekter for å få flere til å gjennomføre veilederutdanningen. Prosjektene finansieres av midler som Helsefak har satt av til samarbeidet med kommuner og foretak.

### *Praksisveilederutdanning - formell kompetanseheving*

I februar 2018 vedtok UHR-Helse og sosial [Veiledende retningslinjer for utdanning og kompetansevurdering av praksisveiledere i helse- og velferdstjenestene](#). Helsefak var tidlig ute og gjennomførte høsten 2017 et emne på 10 studiepoeng på masternivå i praksisveilederutdanning. Små justeringer i læringsutbyttebeskrivelsene ble gjort i 2018 og emnet gjennomføres hvert semester. I 2019 utdannet vi 83 praksisveiledere (2017: 18, 2018: 48).

Emnet er nettbasert med to dagssamlinger og muntlig eksamen. Helsefak gjennomfører samlinger og eksamen desentralisert ved tilstrekkelig antall studenter, dette for å imøtekomme kommunene med hensyn til økonomi og logistikk. I 2019 gjennomførte vi samlinger og eksamen i Harstad i tillegg til Tromsø.

Emnet tilbys alle profesjoner innen helse- og sosialfag og stort sett alle helsefaglige profesjoner har vært representert siden 2017, selv om den største deltakergruppen er sykepleiere. Noen vitenskapelig ansatte ved Helsefak har også avlagt eksamen i emnet. Helsefak har hatt tett dialog med UNN for å tilrettelegge for Leger i spesialisering og andre som har behov for at emnet kan gjennomføres over to semestre. I 2019 var det for få studenter til oppstart, men i januar 2020 følger 20 studenter emnet som skal gå over ett år. Emnet fikk i 2019 innpass som valgfritt emne i to studieretninger på masterprogrammene ved Helsefak (sykepleie ved studieretning kreftsykepleie og helsefaglig utviklingsarbeid). Målet er å gjøre dette til et valgfritt emne ved de andre studieretningene også.

For å sikre veiledningskompetanse hos helsefagarbeidere og ambulansepersonell uten bachelorgrad, vil HelPed ved Helsefak tilby en praksisveilederutdanning i 2020 på bachelornivå.

I tillegg til den formelle utdanningen bidrar HelPed på praksisveilederseminar, konferanser og med kollegaveiledning for fag- og praksismiljø som har ekstra behov i forbindelse med veiledning av studenter.

#### *Nasjonal ressursbank og nettverk for praksisveilederutdanning*

Helsefak har hatt en sentral rolle i en nasjonal arbeidsgruppe, som på oppdrag av UHR - Helse og sosial utviklet og leverte en *Ressursbank for praksisveilederutdanning* i 2019. Eksempler på emnebeskrivelser i tråd med nedfelte retningslinjer, læringsinnhold og vurderingsformer ligger åpent tilgjengelig i Canvas Commons. Hensikten med arbeidet er å kvalitetssikre praksisveilederutdanning nasjonalt.

UHR - Helse og sosial har tatt initiativet til etablering av et nasjonalt nettverk for praksisveilederutdanning. Dette for å øke sannsynligheten for at UH-institusjonene og fagmiljøene kan komme til nasjonal enighet om dokumenterbar grunnkompetanse i veiledning for praksisveiledere. I tillegg skal nettverket samarbeide om videreutvikling av den nettbaserte ressursbanken og foreslå systemer for realkompetansevurdering av praksisveiledningskompetanse. Arbeidet med etablering av nettverket ledes fra HelPed og skal komme på plass i løpet av 2020.

#### *Samhandling og dialog mellom studieprogram og praksissted*

I årets kvalitetsmelding til universitetsledelsen er fakultetene bedt om å rapportere på studieprogrammernes samhandling og dialog med praksisfeltet. Alle åtte institutt som har studieprogram med praksisstudier rapporterer om tett og jevnlig dialog med avtakerfelt for å sikre kvalitet når studentene er i praksis.

Studieprogrammene rapporterer noe ulikt med hensyn til detaljer om innholdet i kontakten med praksisstedene, men de fleste studieprogrammene (ergoterapi, fysioterapi, sykepleie på campus Narvik, ABIOK, profesjonsstudiet i psykologi, bioingeniørfag, paramedisin, profesjonsstudiet i medisin, vernepleier) har jevnlig kontakt med praksisstedene via: seminar, webinar, Skype-møter, arbeidsmøter og møter i praksis.

Kombinerte stillinger og behov for informasjonsmateriell nevnes av noen som viktig for samarbeidet. Campus Harstad løfter frem betydningen av samarbeidsmidler for frikjøp av kommunalt ansatte i forbindelse med kompetanseutvikling i praksisveiledning.

Noen studieprogram beskriver gode erfaringer med fokus på læringsutbyttebeskrivelser og vurdering i dialogen med praksisveiledere. De fleste studieprogrammene oppgir at de informerer og oppfordrer praksisveiledere til å utvikle sin veiledningskompetanse ved å delta i det etablerte utdanningstilbudet ved Helsefak.

Farmasi og medisin arbeider for å finne løsninger for praksis i privat virksomhet (apotek og allmennlegekontor) hvor rekruttering til praksisveilederutdanning er en utfordring. Odontologi har tilsvarende utfordring med praksis i eksterne tannklinikker, men jobber mot fylkeskommunene for å finne en løsning.

## 6 FNs bærekraftsmål



Fig 1. FNs Bærekraftsmål.<sup>5</sup>

UiTs strategi mot 2022 «Drivkraft i nord» stiller forventninger til at UiTs bærekraftsprofil i utdanningene styrkes. Ved Helsefak er majoriteten av våre utdanninger styrt av [Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger](#) (RETHOS), og bærekraftselementer må derfor implementeres i tråd med rammeplanen, læringsutbyttebeskrivelser og gjennom pedagogiske virkemidler. Bærekraftsmålene god helse (3), god utdanning (4) og samarbeid for å nå målene (17) inngår som en naturlig del av utdanningene Helsefak tilbyr. Helsefak har fokus på arbeidet med implementering av bærekraftsmålene i instituttenes og fakultetets handlingsplaner. Nedenfor presenteres noen eksempler på hvordan Helsefak bidrar til å styrke ivaretagelse av bærekraftsmål i utdanningene.

Det er internasjonalt erkjent at morgendagens helsetjeneste står overfor nye og økende utfordringer tilknyttet demografiske endringer, økt andel eldre og kronisk syke, fragmenterte og lite koordinerte tjenester til pasienter og brukere, og kostnadene til helsetjeneste øker stadig. Verdens helseorganisasjon (WHO) og samarbeidspartnere anser økt tverrprofesjonelt samarbeid i utdanning og helse- og sosialsektoren, innad og mellom nivåer og virksomhetsområder, som en strategisk innovasjon og en bærekraftig løsning for fremtidens globale utfordringer. Helsefak har siden 2010 jobbet strategisk og systematisk med tverrprofesjonell samarbeidslæring. En langsgående plan (2017) for tverrprofesjonell samarbeidslæring danner grunnlaget for tverrprofesjonell undervisning og helseprofesjonsstudenters systematiske læring og utvikling av samhandlings-kompetanse gjennom studieforløpet. Noe av læringsinnholdet er på plass. Det gjelder fellesemnet HEL-0700 (10 stp) for alle førsteårsstudenter samt simulerte tverrprofesjonelle akutsituasjoner (Inter-Sim) for noen studentgrupper (medisin, sykepleie, radiografi og bioingeniørfag) ved

<sup>5</sup> [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

campus Tromsø. Helsefak jobber videre med utvikling og implementering av flere læringsaktiviteter midt i studieforløpet og i avsluttende praksisstudier.

I tillegg til tverrprofesjonell samhandlingskompetanse vil betydningen av digitalisering i helse- og sosialtjenestene bli en viktig faktor for fremtidens kvalitet på helse- og sosialtjenester, pasientsikkerhet og sosial og finansiell velferd. Forventningene til undervisernes digitale og pedagogiske kompetanse er klare<sup>6</sup>. Resultatene fra Digital tilstand 2018<sup>7</sup> viser at selv om fokuset på digitalisering har økt, er det behov for tiltak for digital- og pedagogisk kompetanseutvikling blant undervisere. Helsefak har høsten 2019 nedsatt en lokal arbeidsgruppe som jobber med læringsressurser innen digital sikkerhet og e-helse. I tillegg startet Helsefak et samarbeid med USN, NTNU, OsloMet og HVL om en DIKU-søknad hvor det skal søkes finansiering for utvikling av digitale nasjonale lærings- og undervisningsressurser for studenter og for utvikling av undervisningsfaglig kompetanse tilknyttet digital sikkerhet.

Ved flere helsefagutdanninger er menn underrepresentert. Ideelt sett burde det være balansert forhold mellom kjønnene. Helsefak har et mål om likestilling i utdanningene. Folkehelse og forebyggende helsearbeid inngår i flere utdanninger på emnenivå, samt at folkehelse er et selvstendig masterprogram ved fakultetet.

## 7 Styringssignaler til oppfølging i 2020

Tiltakene som foreslås under er på ingen måte uttømmende for organisasjonens arbeid med studiekvalitet, men peker på områder som er indentifisert i denne meldingen og/eller er av strategisk betydning.

1. Tiltak for redusert frafall på aktuelle utdanninger.
2. Identifisere tiltak for å forbedre resultater på nasjonal deleksamen innen anatomi, fysiologi og biokjemi for bachelorprogrammet i sykepleie.
3. Gjennomgang av rutiner for evaluering av emner ved Helsefak.
4. Utarbeide plan for økt pedagogisk kvalitet ved digitalisering av studietilbud.
5. Gjennomgang av utdanning for veiledere ansatt i praksisfeltet.
6. Organisering og implementering av langsgående plan for TPS.

---

<sup>6</sup> Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektor, 2017; Meld.St.4 Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2018

<sup>7</sup> Rapportserie nr.6, 2019



## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
15/20

---

### Faglig tilhørighet for Bachelor i paramedisin

#### Innstilling til vedtak:

- 1) Bachelorstudiet i paramedisin flyttes fra Institutt for klinisk medisin til Institutt for helse- og omsorgsfag.
- 2) Ansatte tilknyttet studiet overføres til IHO. Tilhørighet for anestesileger i bistilling vurderes nærmere.
- 3) Dekanen vurderer organiseringen av forskningen tilknyttet fagområdet akuttmedisin og paramedisin nærmere i samarbeid med IHO og IKM.

#### Bakgrunn:

Bachelor i paramedisin ble opprettet etter vedtak i universitetsstyret i S 55-17 30.11.2017, og hadde sitt første opptak høsten 2018. Studiet ble etablert etter en prosess med UNN, og det ble lagt til grunn at det akuttmedisinske miljøet ved UiT og UNN ville være en naturlig forankring. Studiet ble derfor etablert ved Institutt for klinisk medisin (IKM). Studiet har siden oppstart vært blant UiTs mest populære, og har gjennomgående fått gode tilbakemeldinger fra studentene. Studiet har så langt vært strategisk finansiert – først mellom UNN og Helsefak, og deretter mellom UiT sentralt og Helsefak. Studiet får nå permanent finansiering etter behandling i universitetsstyret av tildelte studieplasser i revidert statsbudsjett.

Etter oppstarten av studiet i 2018 har det vært flere diskusjoner om organiseringen rundt paramedisin innenfor rammene av IKM, og dette har ført til at organisatoriske forhold rundt drift og ledelse ved studiet ikke helt har falt på plass. IKM er først og fremst organisert for å håndtere legeutdanningen og klinisk ernæring, og særlig den kliniske delen av disse. En treårig profesjonsutdanning blir således det eneste studiet av denne art på IKM.

Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO) er i hovedsak bygget opp rundt 3-årige profesjonsutdanninger slik som paramedisin, og har flere faglige berøringspunkter med paramedisin innen sykepleie. Dekanen vurderer at det er et potensial for utnytting av faglige synergier der. Profesjonsutdanningene ledes av studieledere, og IHO har en indre struktur som bygger på disse som mellomledere. Paramedisin har en universitetslektor med funksjon som studieleder, og vil falle naturlig inn i IHOs struktur.



Etter en prosess med fagmiljøet i paramedisin, IKM og IHO vurderes det at det vil være mest hensiktsmessig å endre organisatorisk tilhørighet for paramedisin fra IKM til IHO. Dette er en ønsket løsning fra IKM og fagmiljøet i paramedisin, og ønskes velkommen av IHO.

En flytting vil i utgangspunktet være ryddig å gjennomføre. Personalgruppen er vel definert med 3 faglige stillinger i 100 % stilling og 8 personer i 20% stilling. I tillegg vil en studiekonsulent følge med fra IKM til IHO. IKM har i tillegg bidratt med en egeninnsats i studiet med rollen til Knut Fredriksen som faglig ansvarlig og primus motor for opprettelsen av studiet. Denne stillingen vil ikke følge med flyttingen. Kostnadene for studiet er budsjettet som et eget tiltak, og kan flyttes i sin helhet.

Fakultetet vil da i utgangspunktet flytte hele personalgruppen til IHO, men med mulig unntak av 2 bistillinger i akuttmedisin som evt. kan bli ved IKM for å samle leger i akuttmedisin/anestesi i samme fagenhet. Dette er fagenheten hvor Knut Fredriksen har sin tilhørighet, og som har vært helt sentral i oppbyggingen av studiet. En slik deling forutsetter da en avtale om levering av undervisning til paramedisin mellom IHO og IKM, slik som IMB i dag leverer undervisning til paramedisin.

Paramedisin er ikke en etablert forskningsdisiplin og ligger i randsonen mellom flere fagfelt. For å bygge opp et kvalitetssikret utdanningstilbud og personale med tilstrekkelig forskningskompetanse, er det nødvendig å samtidig etablere forskningsaktivitet innenfor tema som er relevant innenfor fagområdet paramedisin. Både ved IHO og IKM er det etablerte forskningsgrupper som forsker på slike tema og det må derfor vurderes nærmere hvordan forskningsaktiviteten bør organiseres for de ansatte med ansvar for paramedisin.

Thrina Loennechen  
dekan  
–

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:  
23.06.2020

Sak:  
16/20

---

### Årsrapport om HMS og beredskap Helsefak 2019

#### Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* til etterretning.
2. Fakultetsstyret godkjenner *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved Helsefak*.
3. Fakultetsstyret ber dekanen om å følge opp identifiserte utviklingsområder og se til at nødvendige tiltak iverksettes, slik at universitetets og fakultetets mål for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.

#### Bakgrunn:

Dekanen legger med dette fram *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* og *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved Helsefak*.

Årsrapportene skal som tidligere bidra til å sikre kontinuerlig fokus på, og gi føringer for, det videre arbeidet med HMS og beredskap ved fakultetet. Rapportene og universitetsdirektørens tilbakemelding gir en god oversikt over de aktiviteter og utfordringer fakultetet har hatt i HMS-arbeidet i året som har gått. Selv om rapportene avdekker utfordringer som krever oppfølging, har det også vært utført mye godt HMS-arbeid ved fakultetet, med høy måloppnåelse innenfor flere områder.

Universitetsdirektøren ber fakulteter og enheter om å behandle *Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 ved UiT* som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder. Fakultetsstyret skal ved behandlingen fastsette prioriteringer for 2020 på de områder der det er synliggjort behov for oppfølging.

I tillegg til de områdene som ifølge universitetsdirektørens rapport skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020, skal følgende områder, ut fra funnene i Helsefaks årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2019, vies spesiell oppmerksomhet i 2020:

- Alle Helsefaks enheter må gå igjennom sin egen rapportering over det gjennomførte HMS-arbeidet i 2019 og ut fra funn i rapporten oppdatere handlingsplanen for HMS-arbeidet

- Enhetene må fortsette det gode arbeidet med oppfølging av syke og sykemeldte medarbeidere for å fortsette den positive utviklingen. Fakultetsledelsen vil ta opp sykefraværet i dialogmøter med enhetene der det er hensiktsmessig og/eller ved behov.
- Beredskapsarbeidet ved Helsefak som er igangsatt må fullføres:
  - Fakultetsnivået må i samarbeid med institutt og seksjoner få på plass ny evakueringsorganisasjon
- ADM2020s betydning for HMS-arbeidet:
  - Helsefak skal følge opp hvordan omorganiseringen i Adm2020 påvirker arbeidsmiljøet og arbeidssituasjonen til den enkelte og enhetene, dette i forhold til hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført etter omorganiseringen, men også i forhold til andre faktorer som sykefravær
  - Fakultetsnivået må gjennomføre en revisjon av dokumentet Ansvar og oppgaver i HMS-arbeidet ved Helsefak slik at det tilpasses den nye organisasjonen
- Den enkelte enhet må se til at egne ansatte har nødvendig/tilstrekkelig kompetanse innenfor HMS og beredskap i forhold til rollen de har og arbeidet de skal utføre ved fakultetet

Thrina Loennechen  
dekan  
–  
thrina.loennechen@uit.no

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør  
–  
kjetil.kvalsvik@uit.no

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: seksjonsleder Ann-Sofie Rydningen, HMS-rådgiver Wenche Andresen

Vedlegg

- 1 Årsrapport om HMS og beredskap for 2019 ved Det helsevitenskapelige fakultet
- 2 Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 og prioriteringer for 2020
- 3 Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

## Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019

---

**Det helsevitenskapelige fakultet**  
ePhorte 2019/5385



## Innhold

Innledning .....	2
Universitetsdirektørens årsrapport .....	3
Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport .....	3
Oppfølging av tiltak ved Helsefak i 2019 .....	3
HMS-organisatorisk .....	4
Samarbeid med verneombudene .....	4
Avvik .....	4
HMS-kompetanse .....	5
Fysisk og psykisk arbeidsmiljø .....	5
Sykefravær .....	5
Oppfølging av sykefravær ved Helsefaks enheter .....	7
Konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet .....	7
Videre arbeid med ADM2020 .....	7
Vurdering av om sykefraværet er arbeidsrelatert .....	8
Planlagte og /eller gjennomførte tiltak .....	8
Oppfølging av sykemeldte stipendiater .....	8
Medarbeidersamtaler .....	8
Beredskap .....	8
Ytre miljø .....	9
Risikofylt arbeidsmiljø .....	9
Helsefaks målsettinger og veien videre i HMS-arbeidet .....	10

## Innledning

Den årlige rapporteringen om HMS, samfunnssikkerhet og beredskapsarbeidet for kalenderåret 2019 ved Helsefak, har bakgrunn i krav fra universitetsdirektøren om gjennomgang av det systematiske HMS, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet på alle nivå ved UiT.

Samlet rapport fra Helsefak ble oversendt universitetsdirektøren innen fristen som var 9. januar 2020. Helsefaks rapportering til universitetsdirektøren bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter, institutt, fakultetsadministrasjonen og fakultetsnivået. Rapportene fra fakultetets underliggende enheter danner i tillegg grunnlaget for denne årsrapporten som nå legges frem for behandling i fakultetsstyret ved Helsefak.

Skjema som brukes for 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 i skjemaet for årsrapporteringen videreføres i 2020. Dette var et av områdene som ifølge universitetsdirektørens årsrapport for 2018 skulle vies særlig oppmerksomhet i 2019

Fakultetets viktigste ressurs er de menneskene som studerer og arbeider der. Et godt arbeidsmiljø handler som å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Men for å bli en best mulig utgave av oss selv, må vi ikke glemme viktigheten av å belyse områder med behov for forbedring og faktisk vise evne og vilje til å gjøre noe med dem.

## Universitetsdirektørens årsrapport

Universitetsdirektøren utarbeider på bakgrunn av rapportene fra fakultetene og øvrige enheter en årsrapport om HMS, samfunnssikkerhets og beredskapsarbeidet ved hele UiT som behandles av Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret.

I denne rapporten beskrives det sentralt organiserte HMS-arbeidet, fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid, arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap, oppfølging av universitetsstyrets prioriteringer for 2019 og områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2020.

Det gis tilbakemelding om arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap til det enkelte fakultet/enhet etter Universitetsstyrets godkjenning. Følgende områder skal ifølge universitetsdirektøren vies spesiell oppmerksomhet 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 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 innværende år. Rapporten følger i sin helhet som vedlegg til denne sak.

## Det helsevitenskapelige fakultets årsrapport

Årsrapporten inneholder status for HMS-arbeidet ved Helsefak i året som har gått og synliggjør områder med behov for særskilt oppfølging innenfor HMS og beredskap i kommende år for instituttene, fakultetsadministrasjonen og fakultetsnivået. Den enkelte enhet skal på bakgrunn av egenrapporteringen til fakultetsdirektøren synliggjøre områder med behov for særskilt oppfølging ved at disse tas inn som tiltak i enhetens handlingsplan for HMS-arbeidet i kommende år.

## Oppfølging av tiltak ved Helsefak i 2019

Det er stor ulikhet mellom de forskjellige enhetene ved Helsefak, både i størrelse og type virksomhet. I stedet for å ha flere helt spesifikke tiltak som ble gjort gjeldende for alle enhetene, ble det i fjor besluttet at den enkelte enhet ut fra egenrapportering over arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2018, skulle definere egne områder med behov for spesiell oppmerksomhet. Disse områdene skulle tas inn i enhetens handlingsplan som også skulle inneholde forslag til tiltak, tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring av tiltakene. I egenrapporteringene tilbakemelder alle at de har fastsatt skriftlige mål/handlingsplaner, disse er ajourført hos de fleste enhetene. Hos de som ikke har ajourført handlingsplanene beror det som nevnt innledningsvis på kapasitetsproblemer og en enhet fullfører dette arbeidet i januar 2020.

## HMS-organisatorisk

Ved Helsefak er måloppnåelsen på dette området høy, men det tilbakemeldes fra en enhet at den administrative kapasiteten etter ADM2020 har påvirket i hvilken grad HMS-oppgavene har blitt ivarettatt i 2019.

Lederne er kjent med hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet. Det er etablert skriftlig oversikt over hvordan ansvar, myndighet og oppgaver i dette arbeidet er fordelt, men dette arbeidet er ikke slutført ved alle enheter.

Det legges godt til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet ved enhetene, men en enhet tilbakemeldes at dette gjøres i liten grad.

Hensynet til HMS blir vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, men også her er det ved enkelte enheter rom for forbedring.

Det rapporteres fra nivå 3 at rutiner fra nivå 1 og 2 oppleves som mangelfulle og lite detaljerte slik at de må gjøre mye av arbeidet selv. Dette er u hensiktsmessig og skaper utilsiktet variasjon mellom institutt/fakultet på HMS-området.

### Samarbeid med verneombudene

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra, men dette er fortsatt et område med forbedringspotensial ved noen enheter. Fakultetsledelsen tilbakemeldes at de har 3-4 møter med hovedverneombudet (HVO) og tillitsvalgte pr semester.

### Avvik

Det meldes fra fakultetets enheter at det i stor grad er god kultur for å melde fra om avvik. Men det mangler gode rutiner for tilbakemelding til berørt verneombud eller berørt ansatt. Vi venter fortsatt på at det innkjøpte elektronisk avvikssystemet skal rulles ut ved alle fakulteter/enheter ved UiT.

Ved Helsefak ble det registrert 18 avvik i 2019, 2 færre enn i 2018. Dette tyder på at selv om kulturen for å melde avvik oppfattes som god, er det fortsatt en stor grad av underreportering. Ingen av avvikene førte til egen- eller legemeldt fravær. Tabellene under viser utviklingen fra 2018 til 2019:

**Tabell 1 Registrerte avvik og fravær i 2019 ved Helsefak<sup>1</sup>**

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk, løft, klem	Fallende gjenstander	Transport	Andre personskader	Anne skade
Avvik	18	1	1	5	0	0	0	11*
Personskade	7	1	1	5	0	0	0	0
Medisinsk behandling nødvendig	5	0	0	5	0	0	0	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> 5 nestenulykker og 6 avvik (brudd på interne rutiner/retningslinjer, avvik avdekket ved vernerunder, inneklima)



**Tabell 2 Registrerte avvik og fravær i 2018 ved Helsefak<sup>2</sup>**

	Totalt antall	Kjemisk biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, løft, klem	Fallende gjenstander	Andre personskader	Annen skade
Avvik	20	2	5	1	0	2	10*
Personskade	10	2	5	1	0	2	0
Medisinsk behandling nødvendig	4	1	0	1		2	0
Egenmeldt fravær	0	0	0	0	0	0	0
Legemeldt fravær	2					2	

Farer og problemer kartlegges og det jobbes kontinuerlig med å gjennomføre risikoreduserende tiltak.

Det er etablert en felles nettside for studenter og ansatte ved UiT, *Si ifra!*, her kan det sies i fra om alt fra mobbing til manglende lyspærer, hvordan ulykker varsles, HMS-avvik meldes mm.

## HMS-kompetanse

Ledere, personer med delegerte HMS-oppgaver og verneombudene har ut fra egenrapporteringen i svært stor grad nødvendig og dokumentert HMS-opplæring. Fakultetsdirektøren ser det som hensiktsmessig å gjøre en kartlegging av HMS-kompetansen hos disse målgruppene. Dette bør gjøre for å sikre at den enkelte har tilstrekkelig opplæring for god ivaretagelse av ansvar og/eller oppgaver i HMS-arbeidet.

Nyansatte får i svært stor grad informasjon om bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, førstehjelpsutstyr, evakueringsrutiner, nødvendig HMS-opplæring mm.

## Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

### Sykefravær

UiTs rutiner for oppfølging av sykemeldte praktiseres ved alle Helsefaks enheter. Ved de enhetene som har hatt over 5 % sykefravær har det ved en av enhetene vært behov for å iverksette ekstraordinær analyse av dette fraværet.

Enheter med et sykefravær på over 5 % skal ha særskilt oppfølging. Det ble i administrativt lederforum 11. februar 2020 besluttet at det skulle jobbes annerledes med sykefravær i HMS-rapporten i forhold til tidligere år. Det ble derfor gjort en enkel kvalitativ kartlegging av enheter med sykefravær over 5 %. Dekanen ba om at det måtte sees nærmere på om det er forskjeller mellom administrativt ansatte og øvrige ansatte på Helsefak på bakgrunn av ADM2020.

Sykefravær administrativt ansatte og øvrige ansatte ved Helsefak i 2019 sammenlignet med 2018 og 2017

Enhet	2019 Sykefravær administrativt ansatte i %	2019 Antall administrativt ansatte	2019 Sykefravær øvrige ansatte i %	2019 Antall ansatte totalt (snitt)	2018 Sykefravær totalt i %	2017 Sykefravær totalt i %
FUF	6,7		-	52	6,7	6,4

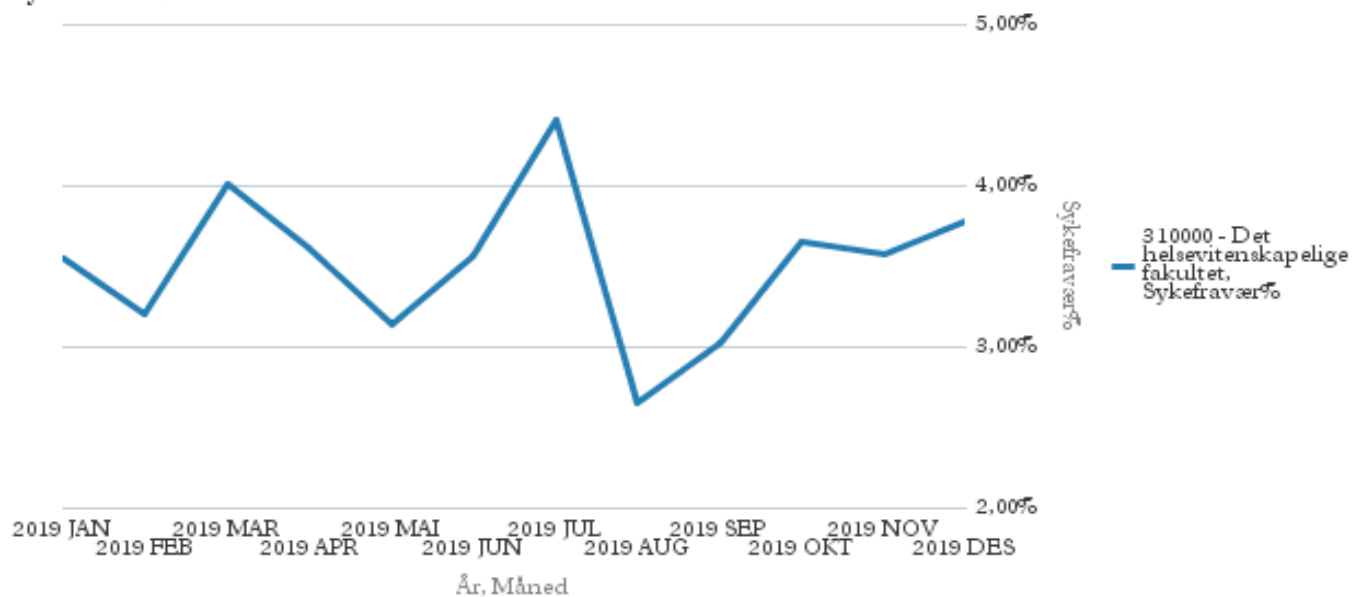
ORGØK	6,63		-	23	10,68	12,67
ELU	5			9	5,75	4,22
REK	7,94			8	2,96	4,45
IMB	6,04	8	2,62	180	2,33	2,92
ISM	5,11	21	2,77	190	4,97	5,63
IKM	1,27	10	1,97	345	1,76	1,82
IFA			1,45 (Tot)	84	1,61	0,69
IKO	3,98	7	2,41	55	5,11	6,25
IPS	12,04	10	2,52	95	3,03	2,31
IHO	2,53	16	4,8	205	6,52	6,69
IH*	-		3,85	42	2,66	(data mangler)
IVP**	-		4,16	38	3,95	(data mangler)
RKBU Nord	3,48	9	4,57	52	5,08	6,83

\*/\*\*

Kilde: Paga Rapport Innsikt

Totalt sykefravær ved Helsefak pr måned 2019 i %:

#### Sykefravær%



Kilde: Paga Rapport Innsikt

#### Oppfølging av sykefravær ved Helsefaks enheter

Det ble i februar 2020 sendt ut en mail fra ORGØK til alle fakultetets enheter og her følger et utdrag fra mailen som ble sendt fra ORGØK til institutt og seksjoner:

... Ved (enhetsnavn) Helsefak var det i 2019 en sykefraværspersent på 5 % fordelt på (antall) ansatte.

En sykefraværspersent på 5 % ved (enhetsnavn) Helsefak trenger ikke bety noe i og for seg, men vi vil likevel gjerne høre om:

- *dere ser noen konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet?*
- *har noen tanker om videre arbeidet med ADM2020, hva tenker vi nå og videre?*
- *Kan dere gjøre en vurdering om sykefraværet er arbeidsrelatert eller ikke?*
- *Er det planlagt noen tiltak, eventuelt gjennomført noen tiltak allerede?*

Det er til nå kommet inn 8 besvarelser fra 5 institutt og 3 seksjoner. I det følgende vil det komme et utdrag av tilbakemeldingene fra disse 8 enhetene:

#### Konsekvenser av ADM2020 i forhold til arbeidsmiljøet

Det som oppleves som positivt med ADM2020 er større stabilitet og minsket sårbarhet, da oppgaver ikke forblir uløst på grunn av eventuelle fravær.

Om vi skal se på de negative sidene er manglende helhetstenkning i administrasjonen ved UiT/manglende samarbeid, uavklart oppgave- og ansvarsforhold noe som er krevende å stå i over tid.

Flere enheter på nivå 3 har mistet administrativt ansatte både til nivå 1 og 2, dette har vært utfordrende fordi oppgavene har blitt værende igjen. Dette har ført til at ledere og vitenskapelig ansatte har vært nødt til å ta på seg oppgaver som administrativt ansatte tidligere utførte. Det tilbakemeldes også at arbeidsbelastningen på enkelte administrativt ansatte, som ble igjen på egen enhet, er helt på grensen til hva de kan tåle og en frykter at det kan komme sykemeldinger på sikt.

Ved en enhet har det ikke vært gjennomført medarbeidersamtaler og sosiale tiltak er redusert, noe som på sikt vil påvirke arbeidsmiljøet negativt.

I tillegg oppleves det som vanskelig å få nødvendig hjelp fra de sentraliserte enhetene, at større enheter har høyere prioritet enn andre. Det har blitt nødvendig med flere møtearenaer, noe som fører til mindre tid til primæroppgaver og støtte til ledere og medarbeidere. Det trekkes også frem at ADM2020 har fått konsekvenser for vitenskapelig ansatte da de må bruke kjernetiden til administrative oppgaver og mer av fritiden på forskningsoppgaver.

På nivå 2 meldes det om at omstillingen påvirker omfanget av sykemeldinger, da en viss andel av ansatte er misfornøyde etter omorganiseringen, noen søker seg bort og lykkes med det, mens hos andre fører misnøyen til at de blir sykemeldt. En unormalt høy turnover i omstillingsperioden, har også ført til mer vikarbruk for å dekke opp for kritiske driftsoppgaver, og høyere arbeidsbelastning på de faste ansatte. Vi har grunn til å regne med at sykefraværet vil gå ned når man får på plass en mer stabil arbeidsstokk

#### Videre arbeid med ADM2020

Det er nødvendig med en evaluering som en del av det videre arbeidet med ADM2020, blant annet for å finne ut om målsettingene med denne prosessen er nådd. Det må bli klargjort hvilke oppgaver som skal gjøres av fellestjenestene og hvilke oppgaver som skal løses lokalt. I tillegg er det ønskelig med mer helhetstenking, slik at man får hjelp uten å bli sendt fra den ene til den andre før man kommer til noen med riktig kompetanse.

#### Vurdering av om sykefraværet er arbeidsrelatert

Sykefraværet ved de fleste enhetene viser seg å være relatert til ulike problemstillinger, og i de fleste tilfellene er dette fraværet verken arbeidsrelatert eller har noe med ADM2020 å gjøre. Men i de tilfellene der fraværet kan knyttes til arbeidsmiljøet begrunnes det med økt stress og arbeidsbelastning og følelse av utrygghet og uklarheter som en følge av ADM2020. Ved flere enheter er det ansatte med kronisk sykdom, der stress kan være ugunstig for deres grunnsykdom. Hvorvidt ansatte i denne kategorien kan ha fått økte helsemessige plager i kjølvannet av ADM2020 har vi ikke nok opplysninger til å si noe om.

### Planlagte og /eller gjennomførte tiltak

UiT har tilrettelagt for fysisk aktivitet og ved Helsefak jobbes det for å motivere den enkelte til å benytte seg av tilbudene som finnes. Bedriftshelsetjenesten tilbyr både samtaler og verktøy for mestring for enkeltansatte som har behov for det.

Ved flere enheter har det vært gjennomført omorganiseringer i administrasjonen i etterkant av adm2020. Det jobbes med å styrke og utvikle arbeidsmiljøet og gjøre administrasjonene så robuste som mulig.

I tiden som kommer bør det jobbes tosidig, der fokuset rettes mot struktur og kultur på alle nivå i ved UiT. Med struktur kan man eksempelvis se på hvordan oppgaver organiseres, fordeles og gjennomføres. Når det gjelder kultur kan man ha fokus på samarbeid, service, felles identitet og forståelse. Ved å etablere en kultur der man hjelper hverandre i det daglige og har fokus på å bli godt kjent, skapes trygghet både innad i grupper og hos den enkelte.

### Oppfølging av sykemeldte stipendiater

I 2019 ba universitetsstyret om at fakultetene/enhetene skulle «*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*» Ved Helsefak har følgende tiltak vært gjennomført:

- Individuell dialog og oppfølging
- Det tas hensyn til undervisningsbelastning
- Fri kontorplassering
- felleskontor
- Det er utviklet fadderordning
- Det er opprettet journalclub

### Medarbeidersamtaler

Ved halvparten av Helsefak enheter har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler, 3 enheter har i svært stor grad, 1 enhet i stor grad og 1 enhet i liten grad gitt tilbud om dette. De enhetene som har et forbedringspotensial på dette området er klar over dette og det jobbes mot å kunne tilby medarbeidersamtaler til alle ansatte på sikt.

Det har vært varslet om diskriminering, vold, rusler, trakassering eller annen utilbørlig opptreden ved halvparten av enhetene ved Helsefak. Det er snakk om 11 saker til sammen i 2019.

## Beredskap

Helsefak har etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko og sårbarhet ved lokaler og aktiviteter. Beredskapsplanen er i den senere tid omstrukturert på grunn av nytt bygg og ombygginger og vil i løpet av våren 2020 bli godkjent av fakultetsledelsen.

Den enkelte ansatte er i stor grad gjort kjent med sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap ved UiT, samt om varslings- og evakueringsrutiner ved eget arbeidssted. Den enkelte enhet er, gjennom den årlige egenrapporteringen over eget HMS-arbeidet, kjent med egne områder med rom for forbedring. Disse områdene tas inn i enhetens handlingsplan.

Helsefak har hatt følgende aktiviteter som kan godkjennes som beredskapsøvelser i 2019:

- Evakueringsøvelse – Farmasi
- Papirøvelse for dekanen, case: Brann i kulvert

- Risiko- og sårbarhetsanalyse med fokus på brann og strømstans
- Opprettet ny beredskapsorganisasjon
- Revidert beredskapsplanverket

Planlagte tiltak er gjennomført.

Tromsø Brann og redning har gjennomført branntilsyn på MH og Farmasi med fokus på dokumentasjon – ingen avvik ble gitt.

Når det gjelder oversikt over ansatte som er på tjenestereise eller studieopphold i utlandet, har enhetene oversikt over de ansatte som bestiller reise hos reisebyrået UiT har avtale med. Når det gjelder de som gjør sine bestillinger hos ande reisebyrå og overnatter privat, mangler flere av enhetene rutiner for å ha slik oversikt.

**Sikresiden.no** er tatt i bruk ved UiT i 2019. Her gis det forebyggende råd og informasjon om hva den enkelte skal gjøre i en krisesituasjon. UiT viderefører arbeidet med implementering av Sikresiden.no i 2020.

## Ytre miljø

I arbeidet med å redusere belastningen på det ytre miljøet bidrar Helsefak i stor grad når det gjelder å produsere minst mulig avfall og sortere det korrekt, erstatte reiser med Skype-møter/gjennomføre flere oppdrag eller møter pr. reise og bruke kollektivtransport. Det er montert sensorer på flere av Helsefaks bygg som slår av lys etter en viss tid uten bevegelse i rommet. Temperaturen styres stort sett sentralt. Flere lokaler oppleves som kalde, spesielt etter helgene, noe som fører til at det brukes mer strøm til oppvarming.

Viktigheten av å ta miljøhensyn er i stor grad tema ved mottak av nytilsatte og studenter, men det finnes ikke noe på intranett om temaet.

## Risikofylt arbeidsmiljø

Det utføres risikofylt arbeid ved 7 av enhetene ved Helsefak.

Risikovurdering av alenearbeid var et av områdene i universitetsdirektørens årsrapport som skulle vies spesiell oppmerksomhet i 2018, dette ble på grunn av Adm2020-prosessen ikke gjennomført i 2018. Helsefak tilbakemeldte i sin rapportering til universitetsdirektøren for 2019 at det hadde vært naturlig å utarbeidet en sentral rutine for alenearbeid gjeldende for hel UiT. Vi ønsket også å presisere at Helsefak hele tiden har hatt fokus på alenearbeid i forbindelse med gjennomføring av risikovurderinger, selv om det ikke har vært utarbeidet egen rutine for dette. Vi kunne også tilbakemelde at en lokal rutine for alenearbeid ved Helsefak (2019/2411). ble utarbeidet i 2019 og implementeringsperioden vil være vår 2020.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver og opplæringen dokumenteres. Studentenes lokale sikkerhetsopplæring dokumenteres gjennom arbeidskrav. For fagansatte dokumenteres sikkerhetsopplæring gjennom det løpende faglige arbeidet. Det er utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som enhetene har ansvar for. Fryserom uten åpningsmuligheter fra innsiden har vært problematisk. UiTs regelverk følges når risikofylt arbeid utføres.

Stoffkartoteket er i svært stor grad oppdatert ved enhetene. En enhet som nå er tilknyttet fakultetet fikk nødvendig informasjon om stoffkartoteket fra HMS-koordinator ved Helsefak og det jobbes nå med å få tatt det i bruk.

Ved Helsefak rapporterer 60 % av enhetene at de fører og vedlikeholder oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlig sykdom over tid. Fakultetsnivået kjenner ikke til hvilket system den enkelte enhet bruker og finner derfor ikke å kunne si at vi har et system som føres og vedlikeholdes jf. Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav, kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere.

## Helsefaks målsettinger og veien videre i HMS-arbeidet

Helsefak har nådd egne målsettinger for HMS-arbeidet i året som gikk og trekker ut følgende tilbakemeldinger fra enhetenes egne rapporter:

### **HMS-tiltak som har fungert spesielt godt:**

- *HMS som fast innslag på møter*
- *Medarbeidersamtaler*
- *Egne møter med midlertidig ansatte*
- *Tilbudene om utviklingsprogram for ledere*
- *Høstseminaret for administrasjonen*
- *Interne seminar*
- *Sosiale tiltak*
- *Samløkalisering*
- *Tilpassing av kontor*
- *Opplæring ergonomi*

### **Enhetenes viktigste HMS-utfordring i året som kommer:**

- *HC-parkering under tak*
- *Integrering i arbeidskultur og språk*
- *Arbeidsmiljø - beholde og videreutvikle*
- *Redusere usikkerhet etter Adm2020*

### **Andre HMS-forhold det ønskes å informere om:**

- *Det er krevende å ha totaloversikt med knappe ressurser*
- *Stor arbeidsbelastning på enkelte ansatte etter Adm2020*
- *Det må jobbes videre med rolle- og arbeidsoppgaveavklaring innenfor omorganisering av administrasjonen*
- *Det er et generasjonsskifte på gang, det påvirker arbeidsmiljøet, og rekruttering av personer med riktige kvalifikasjoner er utfordrende*

Punktene over tas inn i den enkelte enhets handlingsplan ut fra enhetens egenrapportering over arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2019

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
05.02.2020

Sak:

---

### **Årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2019 og prioriteringer for 2020**

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

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

#### **Bakgrunn:**

Universitetsdirektøren legger med dette frem rapport om arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap ved UiT for 2019. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer identifisert innen områdene i 2019 samt tiltak som bør iverksettes i 2020. Rapporten skal bidra til å sikre kontinuerlig fokus på institusjonens arbeid med organisatorisk psykososialt arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap og miljøledelse.

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.

Rapporten er behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i møtet 22. januar 2020. AMU har sluttet seg til årsrapporten og prioriteringene for 2020. Rapporten er også behandlet i administrativt ledermøte (ALM) der alle enhetene er representert (23. januar 2020).

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

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 risikofyllt 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 radikaliserings 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.

Universitetsdirektøren anbefaler at universitetsstyret slutter seg til de foreslåtte prioriteringene for arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap i 2020.

Jørgen Fosslund  
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen  
organisasjons- og økonomidirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandler: Anita Pettersen

Vedlegg







# 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 ferskvannsökologi. 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 bensen-/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 analysescenarioer fra DSB datert mars 2019. Risikobildet er satt opp, identifiserte sårbarheter i risikobildet er vurdert og tiltak er foreslått. Universitetsledelsens prioritering og godkjenning av tiltak gjenstår. I tillegg skal fenomener med potensiale for negative konsekvenser for kjernevirksomheten følges opp.

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

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

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

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

Områdene som skulle følges opp i 2019 omfattet følgende:

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

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

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

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

#### Områder med behov for oppfølging i 2020:

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

#### **2.1.1 Tilsyn og revisjoner innen samfunnssikkerhet og beredskap**

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

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

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

#### Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Følge opp eventuelle pålegg etter tilsyn og revisjoner

## **2.2 Beredskapsområdenes arbeid med beredskap**

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

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

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

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

### **2.2.1 Beredskapsøvelser og opplæring**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Områder med behov for oppfølging i 2020 er:

- Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

Side 22 av 27



### 3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2019

For 2019 skulle organisasjonene vie følgende områder særlig oppmerksomhet:

- Nye enheter som er etablert etter organisatoriske endringer skal ha særlig fokus på tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø. Resultater fra ARK-undersøkelsen anbefales brukt i dette arbeidet.
- Opparbeide en felles forståelse og praksis for arbeidet med HMS og beredskap ved å skape nye og forbedrede møteplasser for samhandling mellom aktørene på tvers av organisasjonen.
- Etablering av et robust opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Opplæring må tilbys målgruppene til riktig tid og med riktig kvalitet.
- Fakulteter/institutter må definere kravene til sikkerhetsopplæring som arbeidskrav i emner der risikofylt arbeid inngår.
- Ta i bruk elektronisk system for innmelding og behandling av HMS- og personvernavvik
- 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

