

Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**
Møtested: Digitalt møte i Microsoft Teams – se separat innkalling via Outlook
Møtedato: 10.12.2020
Tidspunkt: 12:00-15:45

Eventuelt forfall som ikke allerede er meldt inn, må meldes snarest på e-post til anita.trum@uit.no med kopi til dekan Arne Smalås (arne.smalas@uit.no) slik at vararepresentanter kan innkalles i stedet.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 32/20	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 33/20	Referatsaker til møte 101220 - fakultetsstyret		2020/406
FS 34/20	Budsjettfordeling 2021 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2020/8127
FS 35/20	Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering NT-fak		2020/6670
FS 36/20	Årsplan 2021 - utkast		2020/8209
FS 37/20	Tildeling av Grunnforskningprisen NT-fak for 2020	X	2020/6296
FS 38/20	Strategi og handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap		2020/6360
FS 39/20	HMS handlingsplan og HMS kalender NT-fak 2021		2016/7391
FS 40/20	Møteplan for fakultetsstyret NT-fak 2021		2020/406
	Orienteringssaker		
OS 35/20	Til orientering - Mandat for forvaltningsutvalget for sivilingeniør og ingeniørutdanningene (FUSI)		2018/5492
OS 36/20	Statusrapport midlertidighet NT-fak 2020		2020/7785
OS 37/20	Statusrapport likestilling NT-fak 2019		2020/6670
OS 38/20	Økonomistatus per 31.10.2020		2020/2632
OS 39/20	Muntlig orientering - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset Covid-19		
OS 40/20	Muntlig orientering - Resultat interne konkurranser - Strategisk fond		

FS 32/20 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	33/20

Referatsaker til møte 101220 - fakultetsstyret

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.

Bakgrunn:

Referatsaker til fakultetsstyret ved NT-fak:

1. Referat fra siste fakultetsstyremøte 291020
2. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøte med fagforeningene på NT-fakultetet 251120

Anita Johansen Trum
førstekonsulent

—

anita.trum@uit.no

77 64 40 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Møteprotokoll

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**
Møtested: Digital plattform Microsoft Teams
Møtedato: 29.10.2020
Tidspunkt: 12:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Jørn Wroldsen	Leder	Ekstern representant
Hilde Hamnes	Nestleder	Ekstern representant
Luca Frediani	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Monica Winsborrow	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Anders Schomacker	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Marit Olli Helgesen	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Margrethe Lindquist	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Cordian Riener	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepr.
Raymond Kristiansen	Medlem	Fast medlem/prodekan IVT-fak
Brynjar Andersen Saus	Medlem	Studentrepresentant
Guro Jansrud	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Unni Pia Løvhaug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Ingen		

Følgende faste observatør møtte:

Alfred Hanssen, Prodekan nyskaping

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Arne Smalås	Dekan, sekretær for styret
Annfrid Sivertsen	Prodekan undervisning (Sak OS 32/20)
Ida Djupevåg-Hansen	Rådgiver
Kurt Hemmingsen	Seksjonsleder seksjon for økonomi (Sak OS 31/20)
Cecilie Andreassen	Seniorrådgiver (Sak FS 31/20)
Martin Hermod Petersen	HMS-rådgiver (Sak OS 30/20)

Merknader:

Ingen

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 29/20	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 30/20	Referatsaker til møte 291020 - fakultetsstyret		2020/406
FS 31/20	Gjennomgang av studieprogramporteføljen - fastsetting av opptaksrammer ved NT-fak for studieåret 2021-2022		2020/6788

Orienteringssaker

OS 30/20	HMS orienteringssak til fakultetsstyret		2016/7391
OS 31/20	Økonomistatus per 30.09.2020 – NT-fak		2020/2632
OS 32/20	Muntlig orienteringssak - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset Covid-19, herunder ivaretagelse av studenter		
OS 33/20	Muntlig orienteringssak - Dialogmøte rektorat		

FS 32/20 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 29.10.2020

Vedtak

Møteinnkalling og saksliste ble godkjent uten endringer.

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 29.10.2020

Vedtak

Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.

FS 34/20 Gjennomgang av studieprogramporteføljen - fastsetting av opptaksrammer ved NT-fak for studieåret 2021-2022 2020/6788

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 29.10.2020

Vedtak

Fakultetsstyret ved NT-fak godkjenner følgende i henhold til vedlagte oversikt:

1. *Studieprogram som skal lyses ut ved NT-fak for studieåret 2021/2022.*
2. *Opptaksrammer for studieåret 2021/2022*
3. *Adgangsregulering av studieprogram for studieåret 2021/2022*

Orienteringssaker

OS 34/20 HMS orienteringssak fakultetsstyremøte 29. oktober 2020 2016/7391

OS 35/20 Økonomistatus per 30.09.2020 2020/2632

OS 36/20 Muntlig orienteringssak - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset Covid-19, herunder ivaretagelse av studenter

OS 37/20 Muntlig orienteringssak - Dialogmøte rektorat

OS 38/20 Andre muntlige orienteringer

- Samarbeid NT-IVT-fakultetene
- Senter for rom/jord-forskning i Tromsø
- Satsing på grønn luftfart
- UiT på Helgeland

Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i: **Informasjons- og drøftingsmøte**

Møteleder/referent: Valentina Burkow Vollan/ Ida Djupevåg-Hansen

Møtedato: 25.11.2020 kl. 10.30-12.00

Til stede: Valentina Burkow Vollan, fakultetsdirektør
Ida Djupevåg-Hansen, rådgiver
Eva K. Bjørkeng, hovedverneombud
Marit Hillestad, NTL
Frode Holøien, NTL
Jens Andreas Terum FF
Karoline Ingebrigtsen, Tekna
Lisbeth Klausen, Parat

Forfall: Ståle Antonsen, NITO

Sak 16/20 Saker til fakultetsstyret

Valentina Burkow Vollan og Ida Djupevåg-Hansen orienterte om saker til fakultetsstyret 10.12.20

Vedtakssaker

- **Møteplan fakultetsstyre 2021** – Møteinnkalling til ID-møter i 2021 vil sendes ut når møteplan er vedtatt. Møtene legges til om lag 2 uker før fakultetsstyremøtene.
- **Årsplan 2021 (foreløpig)** – Årsplan skal vedtas i første fakultetsstyremøte i 2021. Koronasituasjonen er tatt med i betraktning ved utarbeiding av utkast. Saken vil tas opp i neste ID-møte.
- **Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering.** – Handlingsplanen var på sakslisten i forrige ID-møte. Saken har vært på høring til instituttene, det ble kort orientert om høringsinnspill.
- **Fordeling av rammen – budsjett 2021** – Det ble kort orientert om fordeling av rammen for 2021
- **Grunnforskningsprisen** – Det er kommet inn nominasjoner til prisen, komité er nedsatt. Prisens formål er å sette fokus på grunnforskning.
- **Handlingsplan innovasjon** – Handlingsplanen er tatt opp i instituttledermøte og sendt på høring til instituttene, det ble kort orientert om innspill fra instituttledermøte.
- **Handlingsplan og Årsplan HMS (Martin)** – En del av punktene fra handlingsplanen fra 2020 tas med videre i 2021, dette gjelder risikovurdering og rutinebeskrivelse av risikofylt arbeid,

målrettet helsekontroll og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring. Nye punkter i handlingsplanen er oppfølging av ARK og Covid-19.

Orienteringssaker

- **FUSI** – Mandatet for utvalget er klart, representanter skal oppnevnes.
- **Status midlertidighet 2020** – Personalerådgiver orienterte om status midlertidighet 2020 for UiT og NT-fak. Det har vært en nedgang i midlertidigheten både på universitetet som helhet og ved fakultetet.
- **Strategisk fond** – Saken behandles i universitetsstyret 26.11.
- **Avsetningene** – Avsetninger er ved utgangen av oktober på ca 3 % av bevilgningsøkonomien. Avsetningen vil bli høyere ved årets ende, men kommer ikke til å overstige 10%.
- **Status likestilling 2020** – Det ble orientert om status likestilling for NT-fak 2020. I forbindelse med handlingsplan for likestilling settes det måltall for kvinneandel i enkelte stillingskategorier. – Innspill i ID-møte om likelønn, de tillitsvalgte ønsket informasjon om lønn på fakultetet i et likestillingsperspektiv.

Referatsaker

- **Referat fra forrige fakultetsstyremøte**
- **Referat fra ID-møte**

Sak 17/20 Informasjon fra fagforeningene

De tillitsvalgte var positive til at de fikk en nærmere presentasjon av noen av sakene til fakultetsstyret.

Mulighet for å gjennomføre noen av ID-møtene digitalt også etter korona ble diskutert, dette gjør deltakelse lettere for noen av de tillitsvalgte.

Hovedverneombud orienterte om ARK-undersøkelsen og videre fremdrift, kartleggingsmøter på nyåret.

Neste ID-møte vil trolig settes opp i slutten av januar 2021. Dersom det er behov for å sette sammen ekstraordinære ID-møter er dette mulig og de tillitsvalgte kan ta kontakt med fakultetsdirektør eller personalerådgiver.

Sak 18/20 Eventuelt

Statusrapportering informasjonssikkerhet – Statusrapporteringen er en årlig øvelse som består av kartlegging av informasjonsverdier og sårbarheten av disse. Kartleggingen gjøres på instituttnivå og vil for de fleste innebære bearbeiding og justering av det som ble rapportert i 2019.

Tjenestekort/tjenestekart - Brukertesting ved NT-fak utgikk på grunn av koronarestriksjoner. Alle andre fakulteter har gjennomført brukertesting og de har fått tilstrekkelig tilbakemelding. Det er nå invitert til fakultetsvis lederdialog om tjenestekart/tjenestekort hvor blant annet resultat fra brukertesting og implementering vil være tema.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	34/20

Budsjettfordeling 2021 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar forslag til fordeling av budsjettrammen på 260,366 millioner kroner for 2021 slik det fremgår av saksfremlegget.
2. Uttelling fra «fond for strategisk utvikling» er fordelt med til sammen 17,714 millioner kroner.
3. Tildeling av rekrutteringsstillinger fra UiT sin pool flyttes ut fra fakultetets hovedfordeling av budsjett.
4. Dekan gis fullmakt til å fordele ufordelte midler.

Bakgrunn:

UiT vedtok i sak S40-20 den interne budsjettfordelingen av rammen for 2021¹. Usikkerheten rundt konsekvenser av pandemien og størrelsen på avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE) ble hovedfordelingen utsatt fra juni til slutten av oktober. Hovedfordelingen bygger på forslag til statsbudsjett for 2021. Endelig budsjettrammen for UiT vil først foreligge når Stortinget har behandlet statsbudsjettet i desember. Det vil ikke bli noen budsjettrevideringer for 2021, men eventuelle endringer i budsjettammer gjøres i påfølgende års budsjettfordeling. Tildeling av øremerkede midler, og andre endringer i budsjettammer som fordrer viderefordeling til fakultetene med virkning fra 2021, vil bli gjort av universitetsdirektøren på fullmakt fra universitetsstyret.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) er tildelt 260,366 millioner kroner (MNOK) gjennom hovedtildelingen, noe som er en økning på 1% fra 2020. Økningen er på 1,826MNOK. NT-fak er tilført nye studieplasser fra revidert nasjonalbudsjett 2020 på til sammen 11,527MNOK. Dette er for 2021 lik 135 finansierte studieplasser (1,5 år) i finansieringskategori D. Studieplassene vil bygges ut over 4 år og vil fullt utbygd utgjøre 360 studieplasser. Dette utgjør for UiT en studieplassfinansiering på totalt 33,534MNOK, hvorav 25,150MNOK (75%) videreføres til NT-fak. I 2021 er fakultetet kuttet med ABE-kutt på til sammen 1,34MNOK i basisbevilgningen. Videre er NT-fak kuttet 4,721MNOK for tidligere tildeling i lukket ramme for uttelling NFR-finansiering for Eiscat-3D.

¹ S 40-20 Intern hovedfordeling av budsjett 2021. Eph 2019/4277-7

Dette saksfremlegget tar utgangspunkt i universitetsstyrets fordeling for 2021. Tildelt ramme omfatter de delene som omhandler basisbevilgning og resultatbasert tildeling. I tillegg er det lagt til de vedtatte tildelingene fra Fond for strategisk utvikling som ble gjort i 2020 med flerårsvirkninger. Tildeling fra strategisk fond for rekrutteringsstillinger fra UiT-pool er fra 2021 valgt å holdes utenom fordeling av hovedbevilgningen. Bakgrunnen for dette er endring i rutine for overføring av midler. Nå overføres først bevilgning når det foreligger tilsetning i aktuelt hjemmelsnummer fra pool. Vurderingen er at disse midlene er øremerket stillinger og drift til stipendiater og postdoktorer, og at fordelingen ikke er sikker når det kommer til aktuell bevilgning for hjemmelsnumrene. Fakultetsstyret vil gjennom den løpende økonomirapporteringen holdes oppdatert på omfang av bevilgning og antall finansierte årsverk fra stillinger finansiert fra UiT-pool.

Tabell 1 viser fordeling av hovedbevilgningen til NT-fak fra universitetsstyret på hovedposter.

Tabell 1- Hovedbevilgning til NT-fak

Tall i hele 1000NOK					
	2021		2020		
				Delta kr	Delta %
Resultatfinansiering åpen ramme		49 111	53 173	-4 062	-8 %
Studiepoeng	30 659		36 093	-5 434	-15 %
Kandidatmidler	9 426		9 904	-478	-5 %
Utvexling	660		576	84	15 %
Doktorgrader	8 366		6 600	1 766	27 %
Resultatfinansiering lukket ramme		21 064	27 388	-6 324	-23 %
Publiseringspoeng	6 626		6 511	115	2 %
EU-bevilgninger	7 013		8 067	-1 054	-13 %
NFR-bevilgninger*	5 301		9 836	-4 535	-46 %
Øvrige BOA-bevilgninger	2 123		2 974	-851	-29 %
Generell basisbevilgning		192 816	177 696	15 120	9 %
Generell basis (år-1)	177 696		168 843		
Inflasjonsjustering	3 554	2 %	5 065		
Studieplassendringer	13 099		5 406		
Nye fag/tiltak	-194		-		
ABE-reform	-1 340		-1 618		
Spesiell basisbevilgning		-2 625	282	-2 907	-1031 %
Startevilgninger nye studieplasser	2 096		282		
Korrigerings lukket ramme 2020*	-4 721				
Sum bevilgning		260 366	258 539	1 827	1 %
* 2020 NFR inneholder 4,721MNOK korrigerings spesiell basis 2021					

Tabellen viser den totale uttelling på åpen og lukket ramme, samt utvikling i vår basisfinansiering (grunnfinansieringen).

Fakultetet hadde sendt et budsjettinnspill som ba om styrket basisfinansiering fra 2021, med virkning fra 2019² grunnet økning i husleiekostnaden etter flyttinger til SIVA og NOBS³. Dette ble dessverre ikke imøtekommet fra universitetsstyret. Bakgrunnen for budsjettinnspillet var at fakultetet har ekspandert sin virksomhet til leide bygg hos SIVA innovasjonssenter, uten at husleiebevilgningen er økt tilsvarende. UiT gjennomførte i 2017 en arealgjennomgang for alle fakulteter, og satte et såkalt nullpunkt fra og med 2018. I 2018 viste arealgjennomgangen at NT-fak disponerte totalt 25.451 kvadratmeter. Ved inngangen til 2021 er arealene økt til 31.286kvm (areal til TGO ved NOBS er ikke inkludert).

Tabell 2- Utvikling arealer målt i kvadratmeter

antall KVM	2020	2019	2018	Δ%2020-2018
Egne bygg totalt	19 673	19 024	18 900	4,1 %
Leide bygg totalt	11 613	9 344	6 551	77,3 %
Totalt	31 286	28 368	25 451	22,9 %

Ny internhusleieordning i 2018 medførte at enhetene fikk dekket 90% av arealkostnadene ved innføringstidspunktet ved at basisfinansieringen styrkes tilsvarende. Mekanismen er da at UiT sitt bidrag (90%) prisjusteres årlig, og fakultetet sin 10% andel må økes tilsvarende. Internhusleieordningen innebærer at enheter som får husleien økt grunnet økt areal, skal kunne be om styrket basisbevilgning gjennom de årlige budsjettinnspillene. I 2018 ble internhusleiekostnaden beregnet til 35,821MNOK hvorav basisfinansieringen ble styrket med 90% av denne kostnaden. NT-fak er et fakultet som har stor aktivitet, og har lykket med å bygge solide og fremragende forskningsmiljøer. I lys av dette har arealbehovet økt, og internhusleien har økt fra utgangsposisjonen i 2018 til et nåværende estimat fra bygg og eiendomsavdelingen (BEA) lik 49,683MNOK for 2021. Basisbevilgningen (90% bidraget) er for 2021 prisjustert til 34,853MNOK. Dette er en økning på 10,921MNOK i fakultetets egenbidrag til husleien. Det bemerkes videre at kvadratmeterpris er justert opp med ca 9% for alle enheter ved UiT grunnet kostnadsøkning for ILP-bygget og innleide lokaler. Dette innebærer at NT-fak ikke er belastet fullt ut for markedsleien som betales til SIVA, men det forandrer ikke forventningen om husleiekompensasjon over basis.

I budsjettfordelingen kuttes ikke finansiering for å dekke inn denne økningen, men fakultetsledelsen jobber videre med målsetting om å få styrket fakultetet sin grunnfinansiering. Fakultetsstyret vil få fremlagt mer inngående informasjon ved fremleggelse av årsregnskapet for 2020 med tanke på handlingsrommet for 2021.

Fordeling av ramme

Nt-fak har en gjeldende budsjettfordelingsmodell som ble tatt i bruk første gang ved budsjettfordelingen i 2011. Modellen ble senere justert for endringer i UiT modell fra og med 2018 (innføring av åpen/lukket ramme). Tabell 3 gir fordelingsgrunnlaget totalt:

Tabell 3- Fordelingsgrunnlag

Bevilgning til fordeling gjennom fordelingsmodellen:	2018	2019	2020	2021
Tildelt ramme fra universitetsstyret	239 070	247 545	258 539	260 366
Tildelt ramme fra Fond strategisk utvikling	27 596	22 235	12 306	17 714
Internhusleiebevilgningen (90% av kostnaden)	-32 239	-33 174	-34 169	-34 853
Totale budsjettammer til fordeling	234 427	236 606	236 676	243 227

² Innspill til intern hovedfordeling 2020 fra NT-fak (eph 2018/4860-14)

³ Innspill til intern hovedfordeling 2021 fra NT-fak (eph 2019/4277-16) se også vedlegg 1 til dette saksfremlegget.

Fordelingsgrunnlaget er øket med 6,552MNOK og hvor 5,4MNOK henføres til økning i uttellingen fra strategisk fond for utvikling. Det vises til at IFT fikk en ERC-premiering fra strategisk fond lik 5,099MNOK for de ERC grants som er kommet til instituttet.

Tabell 4 nedenfor viser sammendraget av fordelingen.

Tabell 4- Hovedfordeling NT-fak 2021 – tall i 1000NOK

Tall i 1000NOK	IFT	IG	IFI	IK	IMS	ITS	Felles	ADM	Ufordelt	Totalt
Studiepoeng	4 139	2 646	5 240	2 347	4 772	8 449	-	-	-	27 593
Kandidater	1 633	1 071	1 395	225	369	3 789	-	-	-	8 483
Utveksling (Inn-/utreisere)	74	204	130	37	37	37	74	-	-	594
PhD kandidater	3 068	1 673	1 116	558	1 116	-	-	-	-	7 530
Sum åpen ramme	8 914	5 594	7 881	3 167	6 294	12 275	74	-	-	44 200
Publisering	1 658	1 427	414	1 055	555	540	-	-	-	5 650
EU-bevilgning	2 760	1 274	-	1 409	44	826	-	-	-	6 312
NFR-bevilgning	867	1 639	460	1 475	145	5	-	-	-	4 591
Øvrig BOA	885	606	52	398	14	157	-	-	-	2 113
Sum lukket ramme	6 170	4 946	926	4 337	759	1 528	-	-	-	18 667
Strategiske midler	12 659	1 845	1 875	1 335	-	-	-	-	-	17 714
Sum strategiske forskningsmidler	12 659	1 845	1 875	1 335	-	-	-	-	-	17 714
Særposter	-122	1 465	20 549	-	-	54 738	-	-	4 140	80 769
Felleskostnader, TGO, Fak.adm.	-	-	-	-	-	-	22 910	12 812	-	35 721
Eksterne stillinger	-1 049	-988	-196	-1 018	-143	-99	-	3 493	-	0
Basisbevilgning (Dim.tall)	8 086	5 707	7 610	7 134	7 800	9 845	-	-	-	46 183
SUM BEVLGNING BEV (post-50)	34 658	18 570	38 644	14 956	14 710	78 287	22 984	16 305	4 140	243 253
Budsjett 2020	34 539	21 843	26 546	16 099	15 487	82 484	24 414	15 264	-	236 676
Delta 2021-2020	119	-3 273	12 098	-1 143	-777	-4 197	-1 430	1 041	4 140	6 577
%-vis endring 2021-2020	0,3 %	-15,0 %	45,6 %	-7,1 %	-5,0 %	-5,1 %	-5,9 %	6,8 %	#DIV/0!	2,8 %

Det vises til vedlegg for detaljer om de enkelte budsjettposter, per institutt. Åpen og lukket ramme er viderefordelt med 90% av tildelt ramme til fakultetet. 10% av resultatmidlene, til sammen 6,985MNOK, er lagt til basisfinansieringen som fordelt til instituttene etter dimensjoneringsstall (se tabell 5).

Tabell 5- Dimensjoneringsstall NT-fak

Dimensjoneringsstall - Fordelingsnøkkel av basisbevilgning				
Institutt	Dim.tall	Vekt	Veid vekt	%-T
Fysikk og teknologi	17	1	17	17,5 %
Geologi	12	1	12	12,4 %
Informatikk	16	1	16	16,5 %
Kjemi	15	1	15	15,4 %
Matematikk og statistikk	20	0,82	16,4	16,9 %
Ingeniørvitenskap og sikkerhet	23	0,9	20,7	21,3 %
	103		97,1	100,0 %

Dimensjoneringsstallet er satt sammen av historiske førstestillinger, justert med en vektning for å justere for eksperimentell/ikke-eksperimentelle fag.

I denne fordelingssaken ser vi at Institutt for informatikk (IFI) får en økning av finansieringen med 12,1MNOK, noe som skyldes utbyggingen av studieplasser i helseteknologi (fullt utbygd 11,178MNOK for 40 studieplasser finansiert over 4 år, til sammen 160 finansierte plasser). Videre

er bachelor i informatikk nå fullt utbygd med 15*4 studieplasser, 4,2MNOK. I tillegg er studieplasser tildelt i 2017 nesten fullt utbygd, 3,5år*17,5 studieplass, til sammen 4,3MNOK. Disse er tilført IFI over særpostene i budsjettfordelingen.

Av studieplassene i MNT fag som ble tilført i revidert nasjonalbudsjett 2020, så er 5 førstestillinger, til sammen 4,5MNOK fordelt til følgende institutter:

Tabell 6- Fordeling stillinger RNB 2020- MNT-fag

Fordeling av stillinger finansiert over nye studieplasser RNB 2020, MNT-fag				
Institutt	Antall	Studie	Bevilgning	
IFT	1	Energi, klima og miljø	900 000	
IFT	1	Kunstig intelligens	900 000	
IFI	1	Kunstig intelligens	900 000	
ITS	1	Samf.vit	900 000	
ITS	1	Luftfartsvitenskap	900 000	
Totalt	5		4 500 000	

Satsen er gjennomsnittlig personalkostnad (inklusive sosiale utgifter) for en førstestilling ved NT-fak.

Midler satt av til senere fordeling

Av bevilgningen på til sammen 10,887MNOK for 127,5 studieplass, så er 3,5MNOK satt av til senere fordeling. Resterende bevilgning, $10,887\text{MNOK} - 4,5\text{MNOK} - 3,5\text{MNOK} = 2,887\text{MNOK}$, er fordelt gjennom dimensjoneringstallet. I tillegg er 7,5studieplass ($5 \cdot 1,5$) til EKM-studiet, 0,64MNOK, satt av til senere fordeling. Dette skyldes at studieplan er under revisjon, og midler tilføres når denne er ferdigstillt. Til sammen utgjør bevilgning til senere fordeling 4,14MNOK.

Dekanens vurdering

Fakultetet er tilført betydelige ekstra midler både gjennom ordinære studieplasser under oppbygging og ekstraordinære studieplasser i 2020. Til tross for dette viser totalbudsjettet bare en liten økning. Dette er blant annet på grunn av en betydelig nedgang (ca. 5 MNOK) i resultatmidler, både åpen og lukket ramme. En slik nedgang i produksjon er bekymringsfull og vi ser at det største bidraget til inntektsfallet er en lavere studiepoengsproduksjon. For å kunne si noe om dette kun er et resultat av tilfeldigheter for de produksjonstellende år, må det gjennomføres en mer detaljert analyse.

Det fremlagte budsjettforslaget, er på denne bakgrunn stramt og gir lite handlingsrom, spesielt for institutt som ikke er i en fase med oppbygging av nye studieplasser. En refordeling av 10% av resultatmidlene jevner ut forskjellene noe, og er etter dekanens mening riktig å videreføre også for 2021.

De ekstraordinære studieplassene som ble tildelt med halvårsvirkning i 2020 er ikke endelig fordelt på program, men studier som tok opp mange ekstra studenter H2020 er tilført ressurser i form av midler til å tilsette i førstestillinger (5). Revisjon av studieprogram er i prosess som gjør at det kan bli behov for å tilføre enkelte institutt/program ytterligere ressurser gjennom året og det foreslås derfor å sette av midler til senere fordeling. En rest på 2.9 MNOK er fordelt i henhold til dimensjoneringsstall, som er med på å dempe inntektsfallet i resultatmidler og kompenserer også noe for økte kostnader for større studentkull på basisemner som gis til mange studieprogram.

Arne O. Smalås
dekan
—
arne.smalås@uit.no
77 64 40 00

Kurt Hemmingsen
økonomisjef
—
kurt.hemmingsen@uit.no
77 64 52 05

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

- 1) Budsjettinnspill 2021 fra NT-fak til universitetsdirektøren**
- 2) Detaljer i budsjettfordelingen 2021 NT-fak**

VEDLEGG 1: Budsjettinnspill 2021 til universitetsdirektøren



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Arkivref.: 2019/4277
Dato: 25.05.2020

Seksjon for økonomi og innkjøp

Innspill til intern hovedfordeling for 2021

Det vises til utsatt frist for innlevering av innspill til intern hovedfordeling for 2021, og disponeringsskriv for budsjettåret 2020. Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) har følgende innspill til intern hovedfordeling 2021:

Økning av basisbevilgning som følge av økt internhusleie – SIVA Innovasjonssenter

NT-fak spilte allerede inn til budsjettfordelingen 2020 økt behov for basisfinansiering til dekning av husleie til Bygg og eiendomsavdelingen (BEA) ved UiT, jfr ephorte 2018/4860-14. Dette innspillet ble ikke hensyntatt ved budsjettfordelingen 2020 i universitetsstyret. NT-fak vil på nytt spille inn behov for finansiering av internhusleien ved UiT, knyttet til leide bygg. Det vises til samtaler med universitetsdirektøren og BEA omkring behov og løsninger for den utfordrende situasjonen for fakultetet. Det lyktes ikke med å finne hos andre enheter på campus som kunne omdisponeres til 75 kontorplasser.

Inngåtte leieavtaler ved SIVA Innovasjonssenter - bygg FP-1 er håndtert og forvaltet av BEA. Fakultetet har over lengre tid arbeidet med å få på plass arealer for den presserende arealsituasjonen som har medført at to institutter har flyttet primærvirksomheten til FP-1 i Siva Innovasjonssenter. Dette var helt avgjørende for å frigjøre areal i Teknologibygget for forskningsgruppen i nanoskopi som har fått 4 ERC-grants siste 5 år. Forskningsgruppen har ekspandert, og har behov for 25 kontorplasser.

Dette har medført at internhusleien for 2020 har økt med til sammen 9,278MNOK siden 2018. Økningen i internhusleien reflekterer at arealet har økt med 5835KVM siden 2018, og leide arealer har en økning på 5062KVM (+77%) siden 2018.

Tabell 1: Antall kvadratmeter (KVM):

antall KVM	2020	2019	2018	Δ%2020-2018
Egne bygg totalt	19 673	19 024	18 900	4,1 %
Leide bygg totalt	11 613	9 344	6 551	77,3 %
Totalt	31 286	28 368	25 451	22,9 %

Tabell 2: Internhusleie i 1000NOK:

Internhusleie kNOK			
Internhusleie til BEA	2020	2019	2018
Egne bygg - kontor	17 119	16 094	14 525
Egne bygg - laboratorium	11 442	10 621	11 672
Egne bygg - lager	1 497	1 439	1 424
Sum internhusleie egne bygg	30 058	28 154	27 621
Leide bygg - kontor	11 999	8 465	5 782
Leide bygg - laboratorium	749	729	709
Leide bygg - lager	1 551	1 506	967
Sum internhusleie leide bygg	14 299	10 700	7 458
Total internhusleie NT-fak	44 357	38 854	35 079

Fakultet for naturvitenskap og teknologi ber om at basisbevilgningen justeres i henhold til modell for finansiering av internhusleie med 90% av husleiekostnadene til BEA fra og med 2019, jfr S 35-17.

Vennlig hilsen

Arne O. Smalås
dekan
–
navn@uit.no
telefonnummer

Kurt Hemmingsen
seksjonssjef økonomi
–
kurt.hemmingsen@uit.no
77 64 52 05

VEDLEGG 2: Detaljer budsjettfordelingen 2021

Åpen ramme

Studiepoeng – 60 studiepoengsekvalenter (SPE):

Utvikling av studiepoeng - målt i 60 studiepoengsekvalenter (SPE)						
Finanskateg	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A	43,60	30,92	51,17	42,17	35,58	39,25
B	-	-	-	-	-	-
C	134,60	164,50	164,75	177,07	170,92	133,17
D	135,60	172,84	182,99	200,53	214,36	207,12
E	405,60	390,22	378,12	486,20	440,30	421,30
F	65,00	61,78	59,17	57,66	64,67	64,00
Totale SPE	784,40	820,26	836,20	963,63	925,83	864,84

Reduksjon både på master (kategori C) og bachelor (kategori E). Sivilingeniør (kategori D) viser en svak økende tendens. Det forventes en vekst, spesielt ved Institutt for informatikk (IFI) etter en betydelig økning i finansierte studieplasser ved instituttet.

Oversikt over studiepoengproduksjon (SPE) per institutt og finansieringskategori, se neste side.

Grunnlag studiepoeng

Antall 60-poengsenheter studiepoeng		2014	2015	2016	2017	2018	2019
IFT							
	A						
	B						
	C	7,30	18,50	23,50	25,58	33,17	17,17
	D	35,20	71,50	68,00	84,17	83,00	77,67
	E	36,20	15,88	11,17	9,83	10,22	18,72
	F						
Sum IFT		78,70	105,88	102,67	119,58	126,39	113,56
IG							
	A						
	B						
	C	65,60	73,25	75,17	74,25	76,08	43,50
	D	0,80	3,33	1,83	1,00	1,00	0,50
	E	61,80	60,17	41,83	40,42	22,33	17,50
	F						
Sum IG		128,20	136,75	118,83	115,67	99,41	61,50
IFI							
	A						
	B						
	C	30,50	34,50	23,00	31,33	24,00	29,17
	D	74,90	73,67	87,50	90,03	108,35	107,12
	E	0,30	1,17	0,33	1,17		0,33
	F						
Sum IFI		105,70	109,34	110,83	122,53	132,35	136,62
IK							
	A						
	B						
	C	5,70	7,92	10,08	10,25	7,50	13,33
	D	0,50	0,17	-	0,50	1,92	1,33
	E	41,30	41,75	49,50	49,58	52,42	57,08
	F						
Sum IK		47,50	49,84	59,58	60,33	61,84	71,74
IMS							
	A						
	B						
	C	9,30	13,00	12,83	16,33	11,17	11,67
	D	2,70	1,67	1,33	3,33	3,17	4,50
	E	120,10	140,42	152,46	154,08	193,80	139,92
	F						
Sum IMS		132,10	155,09	166,62	173,74	208,14	156,09
ITS							
	A	43,60	30,92	51,17	42,17	35,58	39,25
	B						
	C	16,20	17,33	20,17	19,33	18,17	18,33
	D	21,50	22,50	24,33	21,50	16,17	16,00
	E	145,90	130,83	122,83	231,12	158,11	187,75
	F	65,00	61,78	59,17	57,66	64,67	64,00
Sum ITS		292,20	263,36	277,67	371,78	292,70	325,33
Fak/Felles							
	A						
	B						
	C					0,83	
	D					0,75	
	E					3,42	
	F						
Sum Fak/Felles		-	-	-	-	5,00	-

Vi ser at Institutt for geovitenskap (IG) har en betydelig reduksjon i SPE, både på master og bachelorprogrammet. Dette er forventet da rekrutteringen til studiene, spesielt bachelor, har vært i negativ utvikling. Vi ser nå at SPE på master også stagnerer, men det var en økning i nye bachelorstudenter i høst. Dette vil forhåpentligvis gi vekst de nærmeste årene for IG.

IFI har vekst, men spørsmålet er om veksten i SPE er tilfredsstillende sett i lys av alle de nye studieplassene med studentopptak. Frafallsproblematikk?

Institutt for kjemi (IK) har en vekst, små tall en positivt!

Institutt for matematikk og statistikk (IMS) har en veldig stor reduksjon i kategori E som er bacheloremner.

Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) viser en stor fremgang, spesielt på sine bacheloremner i internasjonal beredskap (BiB) som ble overført til instituttet ifm fusjonen med Hi Harstad.

Kandidatproduksjonen – bachelor og master, + dobbelt uttelling integrert master (siving):

2019 og endring fra 2018:

2019											
Dobbel uttelling				Enkel uttelling							
A	B	D	E	A	B	C	D	E	F		
Institutt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	TOTALT
FELLES			0								
IFT			22			5	1	10			38
IG						21		14			35
IFI			9			6	4	26			45
IK						5		2			7
IMS			3			2	0	6			11
IIS					21	9	13	49	27		119
TOTALT	0	0	34	0	21	0	48	18	107	27	255
Institutt											
FELLES			-								-
IFT			1 336 500			201 188	30 375	246 375	-		1 814 438
IG			-			844 988	-	344 925	-		1 189 913
IFI			546 750			241 425	121 500	640 575	-		1 550 250
IK			-			201 188	-	49 275	-		250 463
IMS			182 250			80 475	-	147 825	-		410 550
IIS			-		1 692 338	362 138	394 875	1 207 238	553 838		4 210 425
TOTALT	0	0	2 065 500	0	1 692 338	-	1 931 400	546 750	2 636 213	553 838	9 426 038
Delta 2019 - 2018											
Dobbel uttelling				Enkel uttelling							
A	B	D	E	A	B	C	D	E	F		
Institutt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	Totalt	TOTALT
FELLES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
IFT	0	0	2	0	0	0	-5	0	2	0	-1
IG	0	0	0	0	0	0	-28	0	-7	0	-35
IFI	0	0	-6	0	0	0	3	2	14	0	13
IK	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
IMS	0	0	1	0	0	0	-1	0	2	0	2
IIS	0	0	0	0	2	0	-3	3	-6	9	5
TOTALT	0	0	-3	0	2	0	-31	5	5	9	-13
Institutt											
FELLES			-								-
IFT			121 500			-201 188	-	49 275	-		-30 413
IG			-			-1 126 650	-	-172 463	-		-1 299 113
IFI			-364 500			120 713	60 750	344 925	-		161 888
IK			-			120 713	-	-	-		120 713
IMS			60 750			-40 238	-	49 275	-		69 788
IIS			-		161 175	-120 713	91 125	-147 825	184 613		168 375
TOTALT	0	0	-182 250	0	161 175	-	-1 247 363	151 875	123 188	184 613	-808 763

Det er samme bilde som på studiepoengproduksjonen, IG realiserer nå effekten av svak rekruttering til studiene ved instituttet.

Antall disputaser – avlagte doktorgrader:

AVLAGT DOKTORGR.									
PRODUKSJON PER INSTITUTT									
Institutt	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FELLES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IFT	4	1	5	5	9	4	6	11	2
IG	5	6	8	6	2	3	12	6	2
IFI	2	2	6	1	2	3	0	4	2
IK	2	5	2	5	3	11	3	2	3
IMS	1	5	1	1	1	2	1	4	1
ITS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	14	19	22	18	17	23	22	27	11

2019 ble All-Time High for IFT, og NT-fak satte ny record med 27 doktorgrader. Dette utgjorde 8,366MNOK i bevilgning totalt.

Publiseringspoeng:

Grunnlag publikasjonspoeng					
Antall publikasjonspoeng	2015	2016	2017	2018	2019
IFT	51,6	74,4	97,7	102,1	116,4
IG	68,2	117,7	114,7	102,2	85,9
IFI	30,1	24,8	24,0	21,9	32,7
IK	127,0	114,8	85,6	71,6	67,5
IMS	35,9	40,9	47,9	42,0	31,2
IIS	35,0	48,4	37,2	27,6	43,6
Fak/Felles	4,5	12,1	15,4	13,2	15,7
Sum	352,3	433,1	422,5	380,6	393,0

Fakultetet beregner et 2-årig gjennomsnitt som grunnlag for fordeling av bevilgningen. Nå var økningen ganske marginal totalt sett.

EU-omsetning

EU					
PRODUKSJON PER INSTITUTT					
Institutt	2015	2016	2017	2018	2019
FELLES	183	167	-198	0	0
IFT	3 692	2 962	3 978	5 741	5 005
IG	2 887	2 581	510	386	2 310
IFI	546	1 355	377	-11	0
IK	5 265	2 898	2 952	3 125	2 554
IMS	0	0	0	0	79
ITS	5 249	2 172	3 092	3 373	1 498
Totalt	17 821	12 136	10 711	12 614	11 446

NFR-omsetning:

NFR/REF					
PRODUKSJON PER INSTITUTT					
Institutt	2015	2016	2017	2018	2019
FELLES	3	0	164	1 241	2 860
IFT	9 126	16 556	20 740	78 414	13 818
IG	37 263	25 710	23 465	16 839	26 110
IFI	3 524	3 145	2 641	6 416	7 324
IK	28 920	28 170	43 153	32 932	23 490
IMS	2 624	2 337	1 300	2 591	2 317
IIS	3 222	2 275	1 748	-238	80
Totalt	84 681	78 191	93 211	138 195	76 000

2018 inneholder bevilgning for Eiscat 3D for IFT. Denne ble korrigert ut av omsetningen og reklassifisert som videreformidling i 2019. Omsetning E3D var 64MNOK, slik at IFT har en relativt stabilt nivå på NFR.

Øvrig BOA-omsetning:

ØVRIG BOA					
PRODUKSJON PER INSTITUTT					
Institutt	2015	2016	2017	2018	2019
FELLES	2 612	8 121	3 933	933	908
IFT	18 129	22 581	15 578	16 088	12 368
IG	21 185	8 859	10 289	14 047	8 474
IFI	342	157	624	345	727
IK	4 829	8 083	3 543	3 736	5 569
IMS	1	0	95	195	198
IIS	5 802	906	1 816	2 035	2 198
Totalt	52 900	48 707	35 878	37 379	30 442

I all hovedsak er dette industrifinansiering, men også bidrag fra Tromsø forskningstiftelse som de største bidragsytere.

Strategiske midler:

kNOK	2017	2018	2019	2020	2021	
IFT	-	9 712	12 995	5 549	12 659	ERC+ARC+Aurora+E3D kapasitetbygging
IG	1 845	1 945	1 845	1 845	1 845	cage
IFI	668	668	668	668	1 875	Virtual Stain
IK	5 268	3 468	668	668	1 335	SfB
IMS						
IIS		3 730	4 560	3 577	-	
Fak/Felles	2 570	2 560	1 500	-	-	overg+utenl+skolelab
Sum	10 350	22 082	22 235	12 306	17 714	

Dette er bidrag fra Fond for strategisk utvikling. Ved IFT er det belønningsmidler for ERC-grants lik 5,1MNOK som er særskilkt premiering for >ERC-grants som er kommet til UMO-forskningsgruppen.

Særposter:

	2019	2020	2021
Ekskursjoner	500	500	500
Avfallshåndtering spesialavfall - øremerket tildeling	576	576	0
Bachelor ingeniør - 60 plasser (NB2014) Fullt utbygd V2018	1 224	1 261	1 286
Realfag - 10 plasser (RNB2012) - Fullt utbygd vår 2016	1 892	1 892	1 930
Teknologi - 10 plasser (RNB2012)- Fullt utbygd vår 2016	1 892	1 892	1 930
Master samf.sikkerhet - Fullt utbygd vår 2015	1 943	2 001	2 041
2-årig master, teknologi - Fullt utbygd	4 206	4 332	4 419
Luftfartsfag - Fullt utbygd	30 048	30 949	31 568
Nye studieplasser IKT (siving tek og vit beregning 7,5)	653	1 066	1 834
Nye studieplasser IKT (helsetek 40 + ba informatikk (20 + 17,5)	5 710	11 175	19 649
Overføring bachelor i internasjonal beredskap (BiB)	9 163	9 163	9 347
Simulator - Øremerket bevilgning	2 234	2 301	2 347
Korreksjon RBO E3D - overført IFT i 2020 - trukket 2021			-4 721
Faste stillinger - studieplasser RNB-2020			4 500
	60 040	67 108	76 629

Fordelt på institutter:

Enhet	2019	2020	2021
IFT	1 798	2 212	-122
IG	1 246	1 246	1 465
IFI	5 710	11 175	20 549
IK	576	576	0
IMS	0	0	0
ITS	50 710	51 900	54 738
TOTALT	60 040	67 108	76 629

IFI har nå fullt utbygd siving i helsteknologi (40*4år=160 4-årige finansierte studieplassser), samt fullt utbygd bachelor i informatikk (20*4år=80). Nye studieplasser ved IFI er nå finansiert med totalt 20,5MNOK.

Felleskostnader:

FELLESPOSTER					
Alle tall i kNOK					
Fellesposter NT-fak	2018	2019	2020	2021	T ii Kommentarer
Felleskostnader uten tiltak	400	400	500	500	Diverse uspes 100k
Felles undervisningsrom	300	300	250	250	Matematisalisens (105kNOK) + diverse som ikke dekkes av ITA (45kNOK)
Felles HMS tiltak	200	150	100	100	økte kostnader siste to år ~200k
Forskningstermin	1 800	1 800	1 800	1 800	Estimat basert på innvilgede søknader
Studentrådet og studentorganisasjoner	209	251	367	404	2020: 195k+2%+2,7%+2,7%+2,7%+3% per reg.student DBH høst 2019
IAESTE	116	120	0	0	62kNOK LK Tromsø + 3mnd stip (3*18)
Karrieredager ved NTF	61	62	63	64	Nytt fra 2016- deløses med IVT
Nasjonale forskerkurs	150	150	150	75	Lavt forbruk
Studiekvalitet og studentrekruttering	500	500	500	500	Rekrutteringstiltak økes - kvalitetstiltak reduseres (NOKUT implementert)
Skolelab i Real FAG og teknologi	0	0	0	0	Strategiske midler fra nivå-1
Teknisk-adm. EVU	75	75	75	50	
Utenlandsopphold dr. grads stud.	0	0	600	600	Ikke inkludert i bevilgning lengre
Formidling	500	550	500	500	Forskningsdagene, jenter og teknologi, skolelab, formidling
Styrer, råd og utvalg	350	350	350	300	eksterne 125kNOK + reiser 125kNOK + studrepr 50kNOK + møtekostnader 50kNOK
Fakultetsledelsen *	250	200	200	200	Reiser på vegne av fakultetet
Felles studie	0	0	375	300	endret fra 2019 *)
Overgangsstipend	0	490	500	500	
Strategimidler for dekanatet	3 000	3 000	3 825	3 000	Forpliktelser 0,885MNOK AURORA 2020
Drift av varebil ZE80956	15	20	25	25	
Nto indirekte kostnader	-700	-500	-500	-850	EISCAT
Lønnskostnader dekanat og stab	3 492	3 692	5 833	5 300	dekanat+stab
Priser NT-fak	30	30	30	30	ephorte 2016/8378 (beste master+undervisningspris)
Internhusleiekostnad - dekkes felles	3 582	3 679	4 002	4 082	10% egenfinansiering internhusleien
Likestillingstiltak	1 750	0	0	500	Estimat på årseffekt
Rekrutteringstiltak STEM og lektor realf			1 000	770	2020 ble avlyst, usikkert omfang 2021
Sum fellesposter	16 179	15 319	20 545	19 000	
Alle tall i kNOK					

Minner om at felleskostnaden til internhusleien (egenfinansieringen) er budsjettert ut fra prisjustert utgangsposisjon 2018. Med internhusleie nærmere 50MNOK, så vil egenfinansieringen øke med 1MNOK (10%). Det forutsetter styrket basisfinansiering for 90% av kostnadene.

Fakultetsadm:

FAKULTETSADMINISTRASJONEN - BUDSJETT						
Budsjettpost	2017	2018	B2019	B2020	B2021	Tiltak
Driftsutgift						
Lønn	14 521	14 296	13 978	14 624	15 690	100000
Drift fak.adm	1 190	715	750	640	615	30005*
Sum	15 711	15 011	14 728	15 264	16 305	
Driftsinntekt						
Ekst stillinger (pr inst)	2 842	2 837	3 048	3 184	3 493	
Refusjon sykepenger/fødselspermisjon						100000
Sum andre inntekter	2 842	2 837	3 048	3 184	3 493	
Sum dekkes av hovedbevilgning	12 869	12 174	11 681	12 080	12 812	
tall i kNOK						

Fakultetsadm har et jevnt drifts nivå. Det er budsjettert bemanning iht bemanningsplanen for adm.

Tromsø Geofysiske Observatorie – TGO

BUDSJETT TGO					Kommentarer
Budsjettpost	2018	2019	2020	2021	
DRIFTSGIFTER					
Lønnsutgifter	4 088	4 199	4 325	4 454	
Gammel tiltaksnr struktur					
Kjernevirksomhet (ny struktur)	550	550	550	550	
Forskning (ny struktur)	25	25	25	25	
Infrastruktur (ny struktur)	200	200	200	200	
Forskning (leder) (ny struktur)	25	25	25	25	Flyttet ut av TGOs budsjett til særpost
Svalbard (ny struktur)	250	250	250	250	
Fastlandet (ny struktur)	100	100	100	100	
Totale driftsutgifter	5 238	5 349	5 475	5 604	
DRIFTSINNTEKTER					
Dekningsbidrag	300	550	550	550	Fratrukket sentralt DB
Salgsinnt., ref.	400	514	529	545	
Netto oppdragsinnt.	500	600	600	600	bakerHughes m.fl
Sum inntekter	1 200	1 664	1 679	1 695	
SUM BEVILGNING	4 038	3 685	3 796	3 910	
tall i kNOK					

Det er tilknyttet personale ved TGO som er finansiert av ESA-bevilgning og avsetningsmidler ved TGO. Dette gjelder Norwegian Spaceweather Center.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	35/20

Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering NT-fak

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2022, med de endringer som fremkom i møtet.

Bakgrunn:

I strategisk plan for fakultetet for naturvitenskap og teknologi, *Naturvitenskap og teknologi i nord – mot 2022*, fremgår det at NT-fak skal:

- Ha et kontinuerlig fokus på likestilling
- Ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier
- Ha systemer og en kultur som ivaretar og gir like muligheter for begge kjønn i sin faglige utvikling.

I desember 2019 vedtok fakultetsstyret med bakgrunn i dette en tiltaksplan for likestilling for NT-fak 2020-2021. Målsetningen var en jevn kjønnsbalanse ved fakultetet. Tiltaksplanen ble utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av ansatte fra flere institutt i ulike stillinger. Forslag til tiltaksplan var på høring ved instituttene.

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for perioden 2020-2022 (Vedlagt).

Fakultetene ble bedt om å følge opp med å utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall tilpasset enhetenes utfordringer. Utvikling av en overordnet handlingsplan for likestilling er også del av fakultetets årsplan for 2020.

På dette grunnlag legges det frem forslag til handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fakultetet. Handlingsplanen er vedlagt.

Nylig vedtatt og godt gjennomarbeidet tiltaksplan for likestilling fra 2019 er tatt inn i handlingsplanen i sin helhet med noen mindre justeringer. Videre er det lagt inn tiltak for å bidra til å nå målsetninger fremhevet i universitetets overordnede handlingsplan.

I handlingsplanen er det satt opp måltall for enkelte stillinger/stillingskategorier frem mot 2022. Det vises til statusrapport for likestilling ved fakultetet for nærmere bakgrunn for fastsetting av måltallene.

Høring

Forslag til handlingsplan har vært diskutert i kontorsjefmøte, ID-møte og har vært sendt på høringsrunde til instituttene.

Vi har mottatt 6 svar på høringen fra institutter og enkeltansatte.

Flere av innspillene beskriver at tiltakene som videreføres fra tiltaksplan for likestilling har vært benyttet av ansatte på instituttene og at det fremstår som om virkemidlene har blitt godt mottatt blant disse. Det fremheves som positivt at handlingsplanen har innarbeidet perspektiver fra UiT sin overordnede handlingsplan.

Flere av høringsinnspillene peker på at handlingsplanen i all hovedsak fokuserer på likestilling og at det mangler konkrete tiltak for å fremme mangfold og inkludering. IFT etterspør tiltak rettet mot ansettelse av flere personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV.

Institutt for kjemi viser også til manglende tiltak for å fremme mangfold og inkludering og foreslår at perioden kan brukes til å utrede hvilke andre grupper ansatte som er relevant å fokusere på i et mangfoldsperspektiv og hvordan fakultetet kan implementere dette i handlingsplanen.

Det er også kommet konkret forslag til tiltak for å fremme mangfold og inkludering, herunder jevnlig gjennomgang av fakultetets lokaler med tanke på universell utforming.

Handlingsplanen inneholder hovedsakelig tiltak for å fremme likestilling og det er få konkrete tiltak for å fremme mangfold. Dette henger i stor grad sammen med at tiltaksplan vedtatt i 2019, som kun hadde tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene, i sin helhet er lagt inn i handlingsplanen.

For å komme frem til gode og fakultetstilpassede tiltak for å fremme mangfold kreves det et arbeid. Det foreslås derfor at forslag fra institutt for kjemi tas inn i handlingsplanen og det legges til pkt. 4.3 i handlingsplanen:

4.3 Fakultetet skal i løpet av perioden legge frem forslag til utvidelse av handlingsplanen med fakultetstilpassede tiltak og evt. måltall for å fremme mangfold.

Konkrete forslag til tiltak kommet frem i høringsrunden vil tas med i dette arbeidet.

1. kompetanse og karriereutvikling

Generelt har det vært påpekt at punktene som omhandler karriereutvikling fokuserer ensidig på forsker-professorløpet. Det etterspørres at UiT sin satsing på likestilte karriereløp inkluderes i handlingsplanen ved at ansatte i lektor-dosentstillinger også kan benytte seg av relevante virkemidler.

Innspillet har vært diskutert i både kontorsjefmøte og i fakultetets ledergruppe hvor det har vært bred enighet om at ansatte i lektor-dosentløpet også bør legges inn i handlingsplanen på lik linje som

ansatte i professorløp. Tiltakene er endret slik at også ansatte i disse stillingene kan benytte seg av tiltakene. Det gjelder tiltak 1.3, 1,7 og 1,8.

Det har kommet flere innspill til pkt. 1.3 i handlingsplanen, og det er delte meninger om hvordan omfanget av virkemiddelet bør være. Det har kommet forslag om at tiltaket bør utvides til å gjelde alle ansatte i vitenskapelige stillinger. IK har pekt på at det kan bli vanskelig å finne midler til tiltaket dersom det skal gjelde bredere. Spørsmålet ble tatt opp i kontorsjefmøte hvor det ble gitt uttrykk for tiltaket fører til en økt arbeidsbelastning for øvrige ansatte. Denne utfordringen vil øke dersom det åpnes for at tiltaket skal gjelde alle vitenskapelige ansatte.

Tiltaket er ment å legge til rette for en god overgang for ansatte som kommer tilbake etter avviklet foreldrepermisjon og gjelder både menn og kvinner, tiltaket har særlig vært tenkt for ansatte i undervisningsstillinger. Med bakgrunn i tilbakemelding fra instituttene videreføres tiltaket i sin opprinnelige form, men det utvides til å også gjelde førstelektorer.

I høringsrunden har ulike synspunkt på pkt. 1.7 om kvalifiseringsstipend fremkommet. Det er blitt foreslått at en til fordel for tiltaket kunne fritatt kvinner som søker opprykk oppgaver de to siste mnd. før søknadsfrist. Innspillet ble diskutert i kontorsjefmøte hvor instituttene gav tilbakemelding om at tiltaket i sin eksisterende form erfaringsvis har fungert godt og gir frihet til å velge egnet virkemiddel å bruke kvalifiseringsstipendet på, herunder fritak fra undervisning eller andre oppgaver.

Tiltaket videreføres som foreslått, uten endringer.

Pkt. 1.10 om fordeling av stipendiat og postdoktorstillinger var i utsendt forslag til handlingsplan endret noe ift. slik tiltaket var formulert i tiltaksplanen. Forslaget gav et større ansvar til instituttene for prioritering av rekrutteringsstillinger til kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeidet frem mot opprykk til professor. I tiltaksplanen fra 2019 sa tiltaket at *fakultetet* skulle prioritere én stillingene til dette de årene hvor det var aktuelt.

I tilbakemeldinger gjennom høringssvar og diskusjon i kontorsjefmøte har det vært tydelig at det er ønskelig at fakultetet holder tilbake rekrutteringsstillinger og gjør denne prioriteringen på fakultetsnivå.

Tiltaket endres i tråd med dette og legges frem som en videreføring av tiltaket fra likestillingsplanen:

10.1 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til toppstilling prioriteres ved tildeling av stipendiater/postdoktorer i den årlige tildelingen.

*Dette vil ikke være et tiltak som det er behov for hvert år, men de årene hvor dette er aktuelt ønsker fakultetet å prioritere **en** av rekrutteringsstillingene til dette.*

2. Rekruttering

IFT har i sitt innspill foreslått at det utarbeides felles informasjonsskriv til letekomiteer og bedømmelseskomiteer, som sendes ut til disse i forbindelse med oppdraget. Informasjonsskrivet må inneholde engelsk oversettelse av tiltakene i punkt 1.6-1.10 slik at letekomiteen enkelt kan orientere alle potensielle kandidater om fordelene. IG har også pekt på at tiltakene under pkt. 1 om kompetanse og karriereutvikling vil kunne være viktig for rekruttering av kvinner og at disse tiltakene bør fremheves ved rekruttering.

IG har videre kommet med innspill om at handlingsplanen i sin helhet bør oversettes slik at den også foreligger på engelsk.

Disse innspillene støttes, og det vil utarbeides et informasjonsskriv som vil gjøres tilgjengelig for letekomiteer og bedømmelseskomiteer som foreslått. Både informasjonsskriv og handlingsplanen vil oversettes og gjøres tilgjengelig både på norsk og engelsk.

3. Likestilling- og mangfoldsperspektiv i undervisning og forskning

Det er kommet innspill om at det er manglende samsvar mellom handlingsplan ved UiT på punktene rundt integrerte tiltak i undervisning. Forslaget til handlingsplan inkluderer ikke tiltak knyttet til punkter fra UiT sin overordnede handlingsplan om arbeid for å synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning og tiltak opp mot pensum og pensumlister for å «vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert».

Til dette understrekes det at fakultetet stiller seg bak tiltakene i den overordnede handlingsplanen for UiT. Både UiT sin handlingsplan og den lokale handlingsplanen er relativt omfattende, og det har vært nødvendig å prioritere enkelte tiltak med inn i den lokale handlingsplanen for de to neste årene. De nevnte tiltakene er viktige, og fakultetet vil støtte opp om arbeid som gjøres på området.

4. Mangfold inkludering og arbeidsmiljø

Det er kommet et konkret forslag om tilleggspunkt til punkt 4 Mangfold, inkludering og arbeidsmiljø som omhandler balanse mellom jobb og fritid.

Forslag om tiltak tas inn i handlingsplanen som følger:

4.2 Møter som krever mye forberedelse for deltakerne og søknadsfrister som er innenfor fakultetets kontroll legges, så langt det er mulig, ikke i eller direkte etter ferier.

Andre innspill

Flere institutter etterspør virkemidler som kan bidra til å få kvinnelige kandidater til å velge stipendiatstillinger. Det forslås en bredere tilgang til å direkte tilsette kvinnelige masterkandidater i toppsjiktet i stipendiatstilling, også ved intern finansiering.

Ledige stillinger skal, med noen få unntak, utlyses offentlig jf. statsansatteloven § 4, første ledd. Universitets- og høyskoleloven § 6-3, 4. ledd åpner for ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger uten utlysning. Universitetsdirektøren har presisert at slike direkteansettelser bør holdes på et minimum. Bruk av direkteansettelse ved tilsetting av stipendiater med intern finansiering er ikke et virkemiddel fakultetet har tilgjengelig.

Fakultetet vil støtte opp om tiltak på instituttnivå for å øke rekruttering av kvinner til rekrutteringsstillinger.

Det er også kommet forslag om tilskudd fra fakultetet til 50 % dekning av lønn for ansettelse av kvinner i førsteamanuensis-stilling i de 3 første år. Tiltaket har tidligere vært brukt ved fakultetet, men ble tatt ut i arbeidet med tiltaksplan for likestilling i 2019.

Erfaring fra bruk av tiltaket viser at det ikke fører til ansettelse av flere kvinnelig førsteamanuenser, og at det er noe vilkårlig hvilke institutt som får nytte av tiltaket. Tiltaket er ikke inkludert i forslag til handlingsplan.

Oppsummering

Høringsrunden og arbeidet med handlingsplanen for øvrig viser at det er stort engasjement rundt disse temaene ved fakultetet. Handlingsplanen legges frem med forbehold om at det vil gjøres et arbeid på fakultetet for å styrke planen når det gjelder tiltak under pkt. 4 om mangfold, inkludering og arbeidsmiljø.

Valentina B. Vollan

fakultetsdirektør

–

valentina.vollan@uit.no

Ida Djupevåg-Hansen

rådgiver

–

ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering NT-fak 20-22
- 2 Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering UiT

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2022 ved NT-fakultetet

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022 for UiT Norges arktiske universitet.

Følgende målsetninger ble fremhevet i handlingsplanen:

- *Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering*
- *Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger*
- *Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon*
- *Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning*
- *Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning*
- *Styrke arbeidet med kjønns mangfold ved UiT*
- *UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger*

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å følge opp handlingsplanen ved planarbeid og gjennomføring av tiltak tilpasset enhetens utfordringer. Fakultetene skal også utarbeide egne måltall for arbeidet.

NT-fakultetets utgangspunkt og måltall for perioden 2020-2022:

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2020
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,7 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	18,6 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	27 %
40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	33,2 %

Handlingsplanen er basert på tiltaksplan for likestilling vedtatt i fakultetsstyret desember 2019 og handlingsplan for UiT, tilpasset fakultetets utfordringer.

1. Kompetanse- og karriereutvikling

- 1.1 Fakultetet forplikter seg til aktivt å jobbe med bevisstgjøring om likestilling. Det vil jevnlig bli arrangert seminar for ledere med fokus på tema som f.eks. forståelse av kjønnsforskjeller og ulike holdninger basert på kjønn, og hvordan vi kan bedre kjønnsbalansen. Seminarene vil bli arrangert med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap/forskning.
- 1.2 Fakultetet støtter opp om UiT sitt opprykksprosjekt og identifiserer potensielle kandidater i samråd med ledelsen på hvert enkelt institutt.
- 1.3 Førsteamanuenser og førstelektorer som avvikler foreldrepermisjon i mer enn 6 måneder får undervisningsfri/annen avlastning i minimum to måneder etter at de er tilbake fra permisjonen. Form for avlastning og tidspunkt avtales med instituttleder. Ordningen gjelder fortrinnsvis for førsteamanuenser og førstelektorer, dersom instituttet vil benytte tiltaket for ansatte i andre undervisningsstillinger kan det søkes om dette til fakultetsdirektøren.
- 1.4 Ansatte forskere på eksterne prosjekt som avvikler foreldrepermisjon får ansettelsesperioden forlenget tilsvarende permisjonen. Jf. vedtak i fakultetsstyret 4/17, ephorte 17/704-1.¹
- 1.5 Institutter som ønsker å tilsette kvinner i bistillinger, kan søke om 50 % dekning av lønnsmidlene fra fakultetet i inntil to år.

En forutsetning for å få innvilget tiltakene 1.6-1.10 under er at det foreligger en karriereplan for den ansatte som er utarbeidet sammen med instituttleder/nærmeste leder. Tiltak som det søkes om må være i henhold til karriereplanen.

- 1.6 Startpakke for nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet, maksimum 500 000,- pr stilling.
 - a. Startpakken tildeles etter søknad og prioriteres på institutt med lavest kvinneandel.
 - b. Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt til ihht karriereplanen og kostnaden ved dette.
 - c. Startpakken kan søkes av nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger og nytilsatte kvinner på kvalifiseringsvilkår.
- 1.7 Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger, inntil kr. 200 000,-.
 - a. Kvalifiseringsstipendet skal bidra til at søkeren kan oppnå professorkompetansen innen rimelig tid.
 - b. Stipendet kan benyttes til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver, innleie av forskningsassistanse, faglige reiser osv.
 - c. Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt til ihht karriereplanen og kostnaden ved dette.

1

1. NT-fak innfører felles retningslinje om rett til forlengelse i stilling som forsker kode 1108 og 1109 ved avvikling av foreldrepermisjon og ammeferie.
2. Instituttet vil få refundert deler av lønnsutgiftene ved lovfestet foreldrepermisjon fra NAV. Differansen mellom full lønnsutbetaling og refusjonsbeløpet fra NAV dekkes 50 % av fakultetet og 50 % av instituttene.
3. I de tilfeller der det av kontraktmessige forhold er helt nødvendig for prosjektet å ta inn vikar gjelder ikke retten til forlengelse.
4. Prosjektleder undersøker muligheten og event. søker finansieringskilden om forlengelse av prosjektperioden.

- 1.8 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger kan søke om prøveevaluering. Kostnaden dekkes med kr 15 000 pr søknad.
- a. *Ekstern professor utpekes av instituttet til å vurdere kandidatens søknad. Professoren gir en uforpliktende skriftlig tilbakemelding på hva vedkommende mener må til for at kandidaten skal kunne søke om opprykk til professor/dosent, eller om kandidaten allerede vurderes å være klar for søknad om opprykk.*
- b. *Søknad sendes i henhold til ordinære krav for søknad om opprykk.*
- c. *Prøveevalueringen skal skje i løpet av én måned etter mottatte dokumenter.*
- 1.9 Karriereutviklingstiltak/karriereveiledning.
Tiltak for karriereutvikling og karriereveiledning skal være tilgjengelig for alle ansatte. Seminar for karriereveiledning arrangeres jevnlig, både for ansatte og de som skal veilede. Mal for karriereplaner utarbeides og vedlegges denne planen.
- 1.10 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til toppstilling prioriteres ved tildeling av stipendiater/postdoktorer i den årlige tildelingen.

Dette vil ikke være et tiltak som det er behov for hvert år, men de årene hvor dette er aktuelt ønsker fakultetet å prioritere **en** av rekrutteringsstillingene til dette.

2. Rekruttering

- 2.1 Stillingsutlysninger skal uformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke. Utlysningstekst skal diskuteres med letekomite og lokalt ledernivå med tanke på kjønnsperspektiv.
- 2.2 Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse
- 2.3 Ved ledige professorstillinger lyses disse hovedsakelig ut som både professor/førsteamanuensis.
- 2.4 Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes en letekomite for å finne frem til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken. Letekomiteens arbeid skal være slutført før betenkingen ferdigstilles.
- Letekomiteene bruker likestillingstiltakene i pkt. 1.6 – 1.10 aktivt i arbeidet med å finne aktuelle kvinnelige kandidater.
- 2.5 Bedømmelseskomiteer orienteres i forkant av arbeidet om implicit bias og hvordan de blir bevisst dette.
- 2.6 Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju.

3. Likestillings- og mangfoldsperspektiv i undervisning og forskning

- 3.1 Fakultetet gjennomfører årlige rettede rekrutteringstiltak for å øke andel kvinner på studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse og er pådriver for etablering av nettverk for kvinnelige studenter på studietilbud med særlig skjev kjønnsbalanse.

- 3.2 Fakultetet støtter opp om og/eller etablerer ordninger som sikrer undervisning av kvinnelige rollemodeller når det er særlig skjev kjønnsbalanse i fast undervisningsstab.

4. Mangfold, inkludering og arbeidsmiljø

- 4.1 Fakultetet skal arbeide for å legge til rette for at alle nyansatte med behov skal få mulighet til å delta på norskopplæring. Språkopplæring inkluderes i den enkeltes arbeidsplaner i samarbeid med nærmeste leder.
- 4.2 Møter som krever mye forberedelse for deltakerne og søknadsfrister som er innenfor fakultetets kontroll legges, så langt det er mulig, ikke i eller direkte etter ferier.
- 4.3 Fakultetet skal i løpet av perioden legge frem forslag til utvidelse av handlingsplanen med fakultetstilpassede tiltak og evt. måltall for å fremme mangfold.

Fakultetet vil i ledermøter og i møte med ansatte i bla. avdelingsmøter inkludere fokus på etiske retningslinjer, forebygging av ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering.

Fakultetet vil distribuere informasjon om seksuell trakassering og varslingsrutiner til ansatte og studenter.

I tråd med likestillings- og diskrimineringsombudets *seks gode grep mot seksuell trakassering* vil fakultetet sikre at nyansatte får informasjon om nulltoleranse for seksuell trakassering. Det vil opprettes et velkomstbrev med relevant informasjon som kan sendes ut til alle nyansatte.

Generelt:

1. Tiltak 1.6 – 1.8 kan kun benyttes en gang pr ansatt.
2. Søknadene sendes via instituttet til fakultetet.
3. Karriereplan skal vedlegges søknaden.
4. Ved flere søknader, på samme tiltak fra ett institutt, prioriterer instituttet søknadene.
5. Søknadene behandles fortløpende uten søknadsfrist.
6. Søknadene skal inneholde konkrete planer for hvordan midlene er tenkt brukt i forhold til pågående forskningsaktivitet og i forhold til tiltakets formål.
7. Kort rapport om hvordan det aktuelle tiltaket har fungert leveres av søkerne to år etter tildeling.
8. Midler som ikke er brukt trekkes tilbake etter tre år.

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020-2022

UiT Norges arktiske universitet arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Det er både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus både på tiltak for likestilling og kjønnsmangfold og tiltak for mangfold og inkludering.

Likestilling og likeverd handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om maktforhold, like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjenning av mangfold og forskjellighet, herunder kjønn- og seksualitetsmangfold. I den daglige driften vil likestillingshensyn fort tape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

UiT Norges arktiske universitet skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. En viktig utfordring er mangel på kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og i ledelse av store forskningsprosjekter. Opprykksprosjektene har ført til økt andel kvinnelige professorer, men her har UiT fortsatt utfordringer. Det er viktig med fokus på kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning og det er behov for å bedre kjønnsbalansen ved studieprogram med særlig skjev representasjon.

Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med godt lærings- og arbeidsmiljø. Seksuell trakassering har vært og er et problem i academia. Dette er en form for maktmisbruk som ikke skal tolereres og som undergraver universitetets verdigrunnlag. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for både forskning, utdanning og arbeidsmiljø. Blant studenter og ansatte på UiT er det mennesker med ulik etnisk opprinnelse, og med bakgrunn i befolkningsgrupper som bl.a. omfatter urfolk, nasjonale minoriteter, innvandrere og majoritetsbefolkning. Dette fordrer god ledelse og samhandlingsformer som gir oss nye muligheter til å utvikle universitetet.

Mennesker med funksjonshemminger har i dag store problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette gjelder også personer med høyere akademisk utdanning. For å inkludere flere må holdninger og krav til effektivitet og bruk av økonomiske ressurser utfordres.

Universitetet skal legge til rette for inkludering av studenter og ansatte med ulike bakgrunn og ulike behov. For å oppnå likeverd og toleranse må universitetet utvikle kompetanse og rutiner for å håndtere forskjellighet og ulike former for diskriminering. Dette arbeidet må ha uttalte mål og være forankret i ledelsen på alle nivå.

Denne planen tar opp noen viktige utfordringer vi har ved UiT Norges arktiske universitet og som vi ønsker å gjøre noe med. Alle fakultet og enheter skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiTs handlingsplan med utgangspunkt i egne utfordringer. Handlingsplanene skal gjøres kjent for studenter og ansatte.

Viktige målsettinger for arbeidet de neste årene:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemminger

STYRING OG LEDELSE	ANSVAR
Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter	Universitetsledelsen
Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidete i UiTs årsrapport	Universitetsstyret
Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak	Universitetsstryret
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Likestillings- og mangfoldsutvalget
UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/ enheter og campus	Universitetsledelsen
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene	ORGØK

FAKULTETSVISE LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPLANER	ANSVAR
Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet	Fakultetene, UMAK og UB
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak	Fakultetene, UMAK og FUF
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning	Fakultetene, UMAK og UB
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger	Fakultetene, UMAK og UB
Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering	Fakultetene, UMAK og UB
LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING	ANSVAR
Universitetet skal jobbe for bedre kjønn- og mangfoldsbalanse på studiene	Fakultetene, UMAK og UB
Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning	Fakultetene, UMAK, UB og FUF
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse	Fakultet, enheter og FUF
På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/ forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultetene, UMAK og UB
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert	Fakultetene, UMAK, UB og FUF
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR
UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver	Universitetsledelsen og SKK
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK
Arrangere seminar og workshop for å øke ledesekompetansen om mangfold og inkludering	ORGØK
Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % innen utgangen 2022. Universitetet skal tilby kvinner i fagmiljøer med lav kvinneandel og kvinner som har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2022 deltagelse i et opprykksprosjekt hvor UiT skal	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
<ul style="list-style-type: none">• legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen.• informere om krav til og utforming av av søknad om personlig opprykk.• tilby deltakerne mentor.• arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging.• arrangere skriveverksted.• finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes.	
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultetene, UMAK og UB
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	ORGØK
Tilby presentasjons- og medietreningskurs til kvinner i alle stillingskategorier	ORGØK OG FUF
UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser	Alle enheter
REKRUTTERING AV ANSATTE	ANSVAR
Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner	ORGØK
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Fakultetene, UMAK og UB
Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kandidater som fremmer likestilling og mangfold. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå	Fakultet og enheter
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold	ORGØK
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju	Fakultet og enheter
Ved rekruttering av kvinner til fakultet/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler.	Fakultetene, UMAK og UB

På institusjonsnivå skal det være kjønnsbalanse ved bruk av innstegsstillinger	Universitetsledelsen
Oppfordre søkere med funksjonshemninger til å søke stilling ved UiT. Minst 1 kvalifisert søker skal innkalles til intervju	ORGØK
Tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner	Fakultetene, UMAK og UB
MANGFOLD OG INKLUDERING AV STUDENTER OG ANSATTE	ANSVAR
Bruke mangfoldet blant ansatte og studenter aktivt i universitetets kommunikasjonsarbeid	FUF
Etablere nettverk for studenter og ansatte med funksjonshemninger	ORGØK
Universell utforming i tråd med vedtatte retningslinjer med spesielt fokus på IKT-systemer	BEA og ITA
Ha mottaksprogram for utenlandske studenter og ansatte ved alle campus	FUF
Stipendordning for å dekke merkostnader som en følge av forsørgeransvar for ansatte som blir invitert til å holde innlegg på kurs og konferanser	Fakultetene, UMAK og UB
Arrangere internasjonal dag/uke for å synliggjøre UiT som et internasjonalt universitet	FUF
Markere den internasjonale kvinnedagen 8. mars ved alle campus	ORGØK og SKK
Markere samenes nasjonaldag 6. februar, kvenfolkets dag 16.mars og 17.mai ved alle campus	Universitetsledelsen
KJØNN- OG SEKSUALITETSMANGFOLD	ANSVAR
Øke kunnskapen om kjønn- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte	ORGØK og FUF
Skape et godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte som er trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Fakultet og enheter
Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold	ORGØK og SKK
Ha informasjon om hvordan støtte personer som er i en prosess for å endre kjønnsidentitet	ORGØK og FUF
Delta i Pride-parader	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
SEKSUELL TRAKASSERING	ANSVAR
Distribuere informasjon om seksuell trakassering til studenter og ansatte	Fakultet og enheter
Kartlegge risikosituasjoner og foreta risikovurdering	ORGØK
Gjennomføre kvalitative undersøkelser med utgangspunkt i risikovurderingen	ORGØK
Ha dialog med studentstyret for å forebygge seksuell trakassering i forbindelse med debutuka	ORGØK og FUF
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av situasjoner og varsler	ORGØK
Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte	ORGØK og FUF
DOKUMENTASJON OG ANALYSE	ANSVAR
Utvikle oversikt over indikatorer som beskriver tilstanden for mangfold- og inkluderingsarbeid	ORGØK
Legge fram årlige likestillingsbarometer som viser utviklingen av arbeidet med likestilling og mangfold ved universitetet	ORGØK
Det skal utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte, tilsatte)	ORGØK
Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn	ORGØK
Utarbeide kjønnsbasert statistikk over uttak av foreldrepermisjoner	ORGØK
Etablere prosjekt for å kartlegge erfaringer til studenter og ansatte som tilhører ulike minoriteter ved UiT	ORGØK
Ha en årlig gjennomgang av vedtatte tiltak	ORGØK



LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING
Handlingsplan for 2020-2022



SAKSFRAMLEGG

Årsplan 2021 - utkast

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner utkastet til Årsplan 2021 for NT-fakultetet, og innarbeider øvrige forslag som styret foreslår i det videre arbeidet med årsplanen.
2. Fakultetsstyret ber om at den ferdigstilte årsplanen legges fram på neste fakultetsstyremøte for godkjenning.

Bakgrunn:

I denne sak ønsker fakultetsledelsen å fremlegge utkast for årsplan 2021 som grunnlag for diskusjon i møtet, hva som er viktige satsingsområder for 2021, samt hvor fakultetet skal rette sitt hovedfokus for det kommende året.

Årsplan 2021 for NT-fakultetet er et strategisk styringsdokument med en oversikt over oppgaver som prioriteres i 2021 for å nå fakultetets og instituttenes strategiske mål. I tillegg til disse tiltakene er det mange oppgaver som ligger i bunn og representerer viktige oppdrag og den nødvendige drift for fakultetet, selv om de ikke skriftliggjøres i årsplanen.

Årsplanen er på samme form som årsplan for inneværende år, og omhandler følgende hovedkategorier:

- *Tematiske satsinger og bærekraftsmål*
- *Engasjerende og aktuelle utdanninger*
- *Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid*
- *Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling*
- *Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon*

Foreslåtte satsinger for den enkelte kategori er beskrevet i vedlagt utkast til årsplan.

Årsplan 2021 vil bære preg av at noen oppgaver eller aktiviteter er mer realistisk å prioritere når samfunnet er i normal gjenge igjen. Det tas derfor inn i årsplanen et punkt som omhandler særskilt om «koronagjenreisning», som gjelder både studenter og ansatte. I forbindelse med *koronasituasjonen* ble betydelig fokus rettet mot beredskap, og det å ivareta de virksomhetskritiske aktivitetene og drift, og særskilt undervisning og avvikling av eksamener. Det er rimelig å anta at vi går inn i et hybrid semester i 2021 også.

Årsplanen er videre forankret i fakultetets strategiplan *Strategi mot 2022* (vedlagt denne sak). Hovedbolkene i årsplanen er koblet direkte til de *tematiske satsingene* og de *gjennomgående strategiene* i strategiplanen, *Strategi mot 2022*, der årsplanen er kategorisert med samme hovedtema som i strategiplanen. Tiltak i endelig versjon av årsplan 2021 vil få referanser til koding i strategiplanen, slik at den direkte koblingen mellom strategiplan og årsplan synliggjøres.

Før den siste årsplanen i virkeperioden vedtas, har fakultetsstyret bedt om en gjennomgang av hvor langt man har kommet i arbeidet med mål og strategier som ble vedtatt i strategiplanen «*Naturvitenskap og teknologi i nord – mot 2022*». Fakultetsledelsen inviterer med dette styret til å diskutere hvilken form denne oversikten skal gis når den legges frem i februarmøtet for endelig behandling av Årsplan 2021. En mulig form er å angi ett eller flere høydepunkt eller tilsvarende eventuelt mangel på måloppnåelse, for hvert av mål- eller strategipunkter i planen, som eksemplifisert i vedlagt dokument «*Strategi NT-2022 Resultat*». Her er det for enkelte av målpunktene lagt inn typiske resultater eller måloppnåelser i en kortform.

Universitetets virksomhetsplan for 2021 er også førende for NT-fakultetets årsplan. Noen tiltak fra virksomhetsplanen har fakultetene et spesifikt ansvar for å implementere. Slike tiltak er tatt inn i årsplanen. Universitetets virksomhetsplan er vedlagt denne sak,

Hensikten med målsettinger og tiltak i årsplanen er å støtte opp om kjerneaktivitetene til instituttene, og støtte dem i strategiske og politiske saker. Målet med årsplanen er å gi forutsigbarhet for prosesser og tydeliggjøre fokusområder for fakultetet i 2021. Fakultetet vil etterstrebe balansen mellom det som omhandler bredden i samfunnsmessige oppdrag samtidig som det mer spissede vi finner i grunnforskningen ivaretas.

Fakultetsledelsen inviterer herved styret til å kommentere det foreliggende utkast til årsplan 2021 og komme med innspill og forslag til endringer/forbedringer. Videre inviteres fakultetsstyret til å diskutere hvilke oppgaver og prosesser som i 2021 skal prioriteres fra *strategiplanen mot 2022*.

Arne O. Smalås
Dekan

—

Valentina Burkow Vollan
fakultetsdirektør

—

Vedlegg:

- Utkast årsplan 2021 for NTF
- Strategi NT-2022 Resultat
- Årsplan 2020 NTF
- Virksomhetsplan 2021

Årsplan for 2021 – Fakultet for naturvitenskap og teknologi v1.0

Tiltak	Beskrivelse	Ref.
--------	-------------	------

Tematiske satsinger og bærekraftsmål

Ta ledelse i arbeidet for å etablere Tromsø som romhovedstad	Fortsette aktivt arbeid opp mot alle beslutningstakere og samfunnet for øvrig, for å stadfeste Tromsø som Norges hovedsete for romrelatert aktivitet; utdanning, forskning og næring. Dette inkluderer finansiering over statsbudsjettet til et romforskningssenter (<i>Nasjonalt senter for rombasert forskning og innovasjon</i>) med hovedsete i Tromsø.	VPL-2021 T1.1 T4.2
Videre satsing på grønn luftfart	Være synlig nasjonalt og internasjonalt innen grønn luftfart, og ta en nasjonal ledelse innen deler av dette skiftet. Den nystartede mastergradsutdanningen i luftfartsvitenskap skal få en sentral rolle.	T1.5
Økt aktivitet innen <i>resilience</i> -forskning og –utdanning, rettet mot Arktis	Spesiell oppmerksomhet rundt utviklingen i Arktis blant annet i forhold til klimaendringer, blant annet inngangen til Havtiåret og en ny Nordområdemelding som skal vedtas, gjør at fakultetet ønsker å fremme miljøer ved NT som arbeider med resilience spesielt, samt fremme <i>resilience</i> -arbeid i andre fag. UiT har videre bebudet opprettet <i>Arctic Resilience Accelerator</i> (ARA) med en egen forskerskole, et initiativ som fakultetet ønsker å ta aktivt del i.	VPL-2021

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Digitale undervisning og vurdering i MNT-fag	Iverksette tiltak som hever kvalitet i digital undervisning og vurdering basert på anbefalinger i sluttrapport fra samarbeid IVT, NT, Result og ITA på workshopserie H2020	G1.2
Mentorordning for alle førsteårsstudenter	Videreføre og kvalitetssikre mentorordningen for alle førsteårsstudenter for studieåret 2020/21 og for kullet som begynner H-21	G1.7 G1.10
Systematisk arbeid frafall	Benytte KvaNT sin analyse på frafall MNT-utdanningen til rettede tiltak i de enkelte tilbudene.	G1.10
Videre utvikling av studieporteføljen	Arbeidet med revisjon av hele studieporteføljen for NT-fakultetet skal fortsette og planene for permanent bruk av de nye studieplassene skal videre utredes og fordeles.	G1.12
Høste resultater av KvaNT	KvaNT-prosjektet går mot en avslutning i 2021, og har initiert gode tiltak og gjennomført analyser som må benyttes i endringsprosess for å øke kvaliteten i utdanningene. Det må beslutes hvilke ordninger som skal videreføres permanent ut fra faglige og finansielle vurderinger.	G1.1-4 G1.7 G1.10 G1.15
Etablere utdanningssamarbeid med arbeidsliv	For hvert studieprogram, utrede og kartlegge aktuelt arbeidsliv og foreslå aktuelle former for samarbeid. Det tas sikte på å etablere noen avtaler.	G1.6
Studieprogramledelse	UiT har vedtatt nye retningslinjer for studieprogramledelse. NT skal implementere retningslinjene og bidra til at flest mulig programledere gjennomgår opplæring.	VPL G4.7
Studentdemokratiet	Avholde jevnlig arrangementer, som seminar/webinar, gjennom året som tilbud for alle fakultetets tillitsvalgte studenter i samarbeid med Studentutvalget ved fakultetet (NT-SU)	G1.8
Bærekraft inn i alle studiene	Studiene skal gjennomgå med tanke på sikring av at bærekraft er en integrert del, og dette er tydeliggjort i alle studiene	VPL
Studentmobilitet	Iverksette tiltak fra vedtatt handlingsplan for mobilitet og eventuelt justere denne i tråd med ny St.melding på studentmobilitet.	G1.5
Utdanningsmeldingen	Utdanningsmeldingen skal følges opp som en del av kvalitetsdialogen, og det systematiske arbeidet som ligger til grunn for meldingen skal søkes formidlet til alle ansatte og studenter.	

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Pilot på phd-dobbeltgrad	NT skal utarbeide en pilot for en PhD dobbeltgrad sammen med København Universitet.	G2.6
--------------------------	---	------

Øke kvalitet og kvantitet i den vitenskapelige publisering.	Etablere et prosjekt med mål om å kartlegge hemmere og fremmere innen arbeidet med økt kvalitet og kvantitet i publisering, videre foreslå tiltak og incentiver.	G2.10 G2.11
Styrke forskningssamarbeidet med UNIS	En dekanledet delegasjon besøker UNIS for å fremme økt samarbeid innen forskning.	G2.12
Øke rekrutteringen av gode og velkvalifiserte søker til PhD-programmene ved NT	Etablere et prosjekt med sikte på å finne måter som gir bedre rekruttering til utlyste PhD-stillinger. De fleste fagområder ved NT-fakultetet mottar for få godt kvalifiserte søkere til utlyste stillinger, som anses som en betydelig hemmer for faglig utvikling. Prosjektet skal rettes mot både nasjonal og internasjonal rekruttering, og skal utrede om de formelle kravene til opptak er med på å fremme eller å hindre god rekruttering.	F.styret G2.6
Horizon Europe	Horizon Europe lanseres i januar. Horizon-gruppen vil arbeide mot NT-relevante utlysninger i Horizon Europe, særlig i pilar 2 (<i>Global Challenges and European Industrial Competitiveness</i>).	G2.13

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Engasjement på Helgeland	Utredning av hvilke studietilbud, innen informatikk, som er mulig å etablere spesielt for Helgeland, samt etablere et samarbeid med næringslivet der med tanke på prosjektoppgaver på bachelor og masternivå, samt relevant næringsrettet forskning.	Rektor G3.4 G3.2
Systematisere samarbeidet med vertskommunene	Fremskaffe en oversikt over hvilke tema og fagområder som det kan være aktuelt å inngå et samarbeid på fra fakultetets side, og i dialog med vertskommunene finne gjensidige interesse.	G3.2
Kobling til Norinnova TTO	Fagmiljøene må knyttes tettere til tjenestene som Norinnova TTO kan tilby UiT. Fagmiljøer som identifiseres som særlig relevante, skal kobles spesifikt til kontaktpersoner i Norinnova og alle ansatte skal få en gjennomgang av tilbud og muligheter gjennom Norinnova.	G3.5
Innovasjon i utdanningene	Koronasituasjonen i 2020 har forsinket innføringen av innovasjon i utdanningene. Vår ambisjon er å gjenoppta dette arbeidet med full styrke i 2021, og utvikle konkrete planer og tiltak for å sikre en solid innovasjonskomponent i fakultetets utdanningsprogrammer. I samråd med instituttene skal vi avgjøre om vi kan benytte oss av noen av de eksisterende emner og opplegg som i dag tilbys ved BFE- og IVT-fakultetet, eller om vi må opprette nye emner ved NT-fakultetet for å fylle våre behov.	G3.3

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

Kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Handlingsplanen for likestilling og mangfold skal settes i arbeid, og gis oppmerksomhet. Spesielt må den inkluderes i arbeidet med karriereutvikling og i rekrutteringen av nye vitenskapelig ansatte.	G4.9-11
Karriereutvikling vitenskapelig ansatte.	UiT har nå utviklet et rammeverk for karriereutvikling for vitenskapelig ansatte. I løpet av 2021 skal NT-fakultetet ha på plass et system som sikrer at alle vitenskapelig ansatte har startet med sine utviklingsplaner som blir systematisk fulgt opp gjennom årlige utviklingssamtaler.	G4.12
Karriereutvikling teknisk og administrativt ansatte	Utrede hvordan det kan arbeides systematisk for å ivareta teknisk og administrativt ansatte i forhold til karriereutvikling.	G4.12
Fokus på miljøledelse og bærekraftig drift	Basert på UiT sin plan for miljøledelse, skal NT-fakultetet identifisere og konkretisere sine spesielle bidrag og fokusområder.	VPL F. styret
«Koronagenreiseing»	Koronasituasjonen vil fortsette inn i 2021, men det kan forventes at situasjonen vil normalisere seg i løpet av året. Organisasjonen er preget av denne situasjonen; undervisning, forskning, internt fagsosialt liv og samkvem med samfunnet utenfor har vært skadelidende. Det må treffes tiltak som begrenser skadene og gir mulighet til å ta igjen det som er tapt. Det kan være behov for tiltak	

	for å gjenskape faglige og sosiale møteplasser for studenter og ansatte.	
Doble karriere	Konkurransen i rekruttering av de beste fagmennsker til faste vitenskapelige stillinger er stadig økende, og akseptering av tilbud er nå ofte betinget av at en partner også finner en jobb i samme by. NT-fakultetet vil ta initiativ til at man får en mer systematisk tilnærming til problemstillinger rundt «doble karrierer» i samarbeid UiT-ledelsen, de andre fakultetene, der også kontakt med vertskommunene og lokalt næringsliv kan være en del av arbeidet.	VPL-2021
Budsjettmodell – ny	Revisjon av budsjettfordelingsmodellen internt på fakultetet, inkludert fordeling av midler som følger av nye studieplasser, og følge opp arbeidet med langtidsbudsjett.	

*VPL henviser til UiT sin virksomhetsplan for 2021 (Universitetsstyret sak S-xxxx)

*NT-X.y.y henviser til NT-fakultetets strategi-/handlingsplan.

Årsplan for 2020 – Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Tiltak	Beskrivelse	Ref.
--------	-------------	------

Tematiske satsinger og bærekraftsmål

Støtte opp om pågående og utvikle nye prosjekter og utdanninger med fokus på bærekraft.	Med basis i UiT og NT-fakultetets strategi, utviklingstrender i samfunnet, økte muligheter for ekstern finansiering og nasjonal/internasjonale oppmerksomhet, skal det utvikles nye forskningsprosjekter og studieprogram der bærekraftsmålene er sentrale.	VP-UiT
Videreutvikle forskning på utnyttelse av marine biomasse.	Samordne relevante fagmiljø og kompetanse ved NT-fakultetet for å posisjonere seg intern og ekstern for økt forskningsfinansiering. UiT bør ta en nasjonal ledende rolle innen feltet og NT fakultetet har som mål å være sentral i dette arbeidet.	T3.2
Utarbeide planer og strategier for videre satsing på marine og terrestriske geofarer.	Engasjere ressursperson som skal være sentral i utarbeidelsene av videre planer, inkludert satsinger innen forskning og utdanning. IG, skal i samarbeid med fakultetsledelsen utarbeide et plandokument for satsingen.	T1.4
Romforskning og jordobservasjon	Romforskning og fjernmålingsaktiviteten ved fakultetet skal videreutvikles ved tilsetning i en ny innstegsstilling (romforsk) knyttet til EISCAT3D-satsingen og fjernmålingsmiljøet skal spesielt posisjoneres for nye senterinitiativ.	T1.1 T4.2 T4.6
Etablering av et senter for kunstig intelligens (KI) og maskinlæring (ML) ved UiT	De fleste fakultetene ved UiT har en aktivitet innen KI og ML, men det er ingen samordning av denne aktiviteten innen forskning og utdanning. NT-fakultetet, som har de fleste fagansatte innen feltet, skal ta initiativ til et mulig " <i>Senter for kunstig intelligens og maskinlæring</i> ", herunder utrede organisering og rolle for et slikt senter.	T4.4
Definere og konsolidere Senter for Bioinformatikk	Flere fakulteter ved UiT har aktivitet innen bioinformatikk, men det er liten samordning av aktivitetene innen forskning, utdanning og service. NT-fak skal jobbe for å øke samhandling rundt aktiviteten ved UiT, blant annet ved å definere mandatet for <i>Senter for Bioinformatikk</i> i samarbeid med relevante fagmiljø ved UiT, med mål om å samle og styrke fagmiljøene, utvikle felles undervisningsopplegg, samt tilrettelegge for infrastruktur og service.	T4.4

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Sette inn tiltak for å øke studentmobiliteten	Vedta handlingsplan og iverksette tiltak for å øke studentmobilitet ved fakultetet. Utgangspunkt i rapport utarbeidet av arbeidsgruppe H2019.	VP-UiT G1.5
Rekruttering til NT-fakultetets studieprogram frem mot søknadsfrist 2021	Arbeide systematisk med rekruttering til lektorutdanningen og MNT –programmene frem mot søknadsfrist opptak 2020/2021 og langsiktig. Utarbeide felles strategi og plan sammen med IVT og universitetsledelsen med å synliggjøre UiT som attraktivt studieinstitusjon for MNT-fagene.	G1.9 G1.11
Benytte KvaNT som felles plattform for utvikling og samarbeid på utdanningskvalitet innen MNT-fagene sammen med HSL- og IVT-fakultetene	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide handlingsplan med konkrete tiltak basert på systematisk analyse av frafall og gjennomstrømning ved fakultetets studietilbud og evaluering av forskningsdata fra mentorprogrammet MentorIT. • Igangsette innføring av valgte studentaktive undervisningsformer i utvalgte emner ved fakultetet. • Igangsette valgte kvalitetsfremmende tiltak for lektor i realfag, og etablere disse som permanente deler av fakultetets studietilbud. 	G1.1 G1.10 G1.13 G1.15
Drift av erfaringsdeling og tverrfaglig utdanningsfaglig samarbeid for lektorer ved NT	Være pådriver for å få til velfungerende nettverk for lektorer (høyskolelektorer, universitetslektorer og førstelektorer) ved fakultetet. Fakultetet skal arrangere 2 felles møter per semester.	G1.3 G4.7

Gjennomgang av studieprogramporteføljen	Basert på bestilte utredninger fra instituttene 2019 og innspill fra lederseminaret H2019, videreutvikle de mest lovende utredningene med hensyn på utlysning 2021/2022 og 2022/2023. Ha fokus på bærekraft, innovasjon og det grønne skifte i arbeid med å utvikle fakultetets studieportefølje.	G1.12
Etablere FUSI i samarbeid med IVT-fak	Aktivt støtte opp om FUSI som felles kvalitetsfremmende tiltak i samarbeid med IVT. Inkludere FUSI som del av fakultetets systematiske arbeid innen forvaltning av utdanningstilbudene.	G1.14
Utrede potensialet for EVU-tilbud og arbeide for å realisere UiT sin EVU-strategi	Utrede etterspørsel av tilbud som NT har kompetanse til å tilby, og vurdere muligheter i forhold til kapasitet og finansiering.	UiT-VP
Etablere utdannings samarbeid med arbeidsliv	For hvert studieprogram, utrede og kartlegge aktuelt arbeidsliv og foreslå aktuelle former for samarbeid. Det tas sikte på å etablere noen avtaler.	UiT-VP
Studentdemokrati	Arbeide for større oppslutning i studentdemokrati ved fakultetet og videreføre jevnlig dialogmøter med Studentutvalget (NT-SU).	G1.8
Oppfølging og inkludering av SFU'ene, iEARTH og COAST	Støtte oppstart av sentrene og bidra til at sentrenes aktivitet blir inkludert i det ordinære studieutviklingsarbeidet ved fakultetet.	G1.1 G1.4

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Sikring av grunnforskningen og disiplinfagene kår ved fakultetet	Øremerke inntil 2 nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger (PhD) i 2020 til grunnforskning. Disse skal tildeles fagpersoner som har fått svært god karakter i virkemidler som FRIPRO uten å nå opp. NT-fakultetet oppretter en årlig "NT Grunnforskningspris".	G2.2 S1.1
Posisjonere miljøer og enkeltforskere for søknad om senterstatus og individuelle tildelinger.	Mål om at det sendes inn minst én søknad om SFF, 3 søknader mot TFS-Sgt og to søknader til Aurora Centers i 2020, som alle ledes fra NT. Forberede forskningsmiljøene på Forskningsrådets utlysning («fellesløft») innen tverrfaglig forskning, der ambisjonen er minst 5 søknader fra NT.	G2.3 G2.8
Utarbeide planer for å ta vare på kompetanse som er utviklet i sentra som mister ekstern finansiering	2 av våre sentra (Arcex og Cage) avsluttes med ekstern finansiering i 2021 og 2023, hvor fakultetet har som mål å sikre at kompetansen som er bygd opp gjennom den langsiktige satsingen blir tatt vare på og videreført.	G2.3
Styrket innsats mot Horizon-2020 og Horizon Europe	Horizon-gruppen skal arbeide systematisk for å identifisere utlysninger innen Horizon2020 av relevans for fagmiljø ved NT-fakultetet. Mål om å posisjonere minst 2 prosjekter mot Pilar 2. Aktuelle kandidater skal støttes og posisjoneres opp mot individuelle (ERC) og nettverkssøknader (ITN-ETN).	G2.7 G2.8 G2.12 G2.13
Organisering av forskerutdanningen ved fakultetet (phd og post docs).	Det skal arbeides videre med å systematisere forskerutdanningen ved fakultetet med økt fokus på gjennomstrømming, veiledning, karriereutvikling, generiske ferdigheter, tilfang av PhD-emner, sosiale og faglige nettverk, etc.	G2.4 G2.5 G2.6
Forskerutdanning; Kvalitetssikring av PhD i nautiske operasjoner.	Sikre kvalitet og videreutvikling av fellesgraden i nautiske operasjoner lokalt og arbeide for et mer strømlinjeformet opplegg nasjonalt.	G2.4
Pilot på dobbel PhD-grad	Utvikling av en pilot på dobbel PhD-grad med Niels Bohr-instituttet, København universitet, som skal gi grunnlag for en beslutning om ordningen skal utvides til å gjelde andre samarbeidspartnere.	G2.4 G2.6
Utarbeide en pilot for samarbeid med NORCE	Ta initiativ til en arbeidssamling med NORCE på et valgt tema som er aktuelt for et nytt strategisk samarbeid med mål om felles søknadsinitiativ. Aktuelle tema er f. eks. måleteknikk, bioteknologi, energi, droneteknologi, geofarar, romsøppel.	G2.12 G3.3 U-dir bestilling

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

Utarbeide fakultetsstrategi for innovasjon og entreprenørskap	Fakultetet skal formulere sin egen strategi for innovasjon og entreprenørskap som skal være koblet til UiT sin overordnede nyskappingsstrategi.	G1.6
---	---	------

Innføre innovasjon som element i fakultetets utdanninger	Fakultetet skal bevisstgjøre og informere studentene om eksisterende relevante emner innen innovasjon, entreprenørskap og prosjektledelse som mulige (valg) emner i våre utdanningsprogrammer.	G1.6
Utarbeide verktøykasse for kommersialisering og bedriftsetablering	Fakultetet skal i samråd med nivå 1 og Norinnova utarbeide en enkel verktøykasse for ansatte og studenter som ønsker å kommersialisere resultater basert på egen forskning.	G2.12 G4.3
Etablering av alumninettverk	Fakultetet skal påse og støtte opp om at alle institutter oppretter og aktiviserer alumninettverk.	VP-UiT G3.2

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

Budsjettplan som følge av inndragning av avsetningene	Legge en plan for hvordan budsjettene skal håndteres i 2020 og påfølgende år ved en evt. betydelig inndragning av avsetninger.	
Gjennomgang og evt. revisjon av budsjettfordelingsmodellen ved fakultetet	Dagens fordelingsmodell er i hovedsak uendret siden den ble utviklet for mer enn 20 år siden. Siden aktiviteter i stadig større grad går på tvers av institutter, kan det være behov for å revidere denne nokså statiske modellen.	
Etablere en årlig «Fakultetsdag»	Som et ledd i å skape felleskap og kunnskap på tvers av institutter ved fakultetet, skal en «Fakultetsdag» etableres som et årlig arrangement og avholdes første gang i 2020.	G4.2
Utvikle handlingsplan for likestilling ved NT og følge UiT sin handlingsplan for mangfold og inkludering.	Aktivt ta i bruk den vedtatte tiltaksplanen for 2020-2021, og utvikle en overordnet handlingsplan for likestilling.	G4.9 G4.10 G4.11
Oppfølging av informasjons-sikkerhetsstrategien	Gjennomføre risikovurdering for fakultetet	VP-UiT
Redusere midlertidighet ved fakultetet	Aktivt følge opp vedtatt handlingsplan for å redusere midlertidigheten ved fakultetet.	VP-UiT G4.12
Klargjøre forventninger til vitenskapelig ansatte	Følge opp og implementere nivå 1 sitt arbeide for å klargjøre forventninger til vitenskapelig ansatte om kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering.	VP-UiT
Systematisere samarbeidet med vertskommunene	Fremskaffe en oversikt over hvilke tema og fagområder som det kan være aktuelt å inngå et samarbeid på fra fakultetets side, og i dialog med vertskommunene finne gjensidige interesse5.	VP-UiT G3.3
HMS, arbeidsmiljø og medarbeiderskap	Ta aktivt del i arbeidsmiljøundersøkelsen, ARK, som gjennomføres i 2020, og bruke resultatene til å utvikle arbeidsmiljø	G4.14-17
Fokus på miljøledelse og bærekraftig drift	Basert på UiT sin plan for miljøledelse, skal NT-fakultetet identifisere og konkretisere sine spesielle bidrag og fokusområder.	F. styret
Øke kvalitet og areal på NT-fakultetets lokaler, og reduksjon av ulemper med permanent og midlertidig plassering utenfor egne bygg.	Ha stor oppmerksomhet rundt utfordringene og redusere ulempe ved at mange NT-ansatte er plassert utenfor hovedcampus i permanent (Harstad, Bardufoss), og semipermanente (SIVA Innovasjonssenter, Nordlysobservatoriet) lokaler. Være en pådriver, og utvikle planer og visjoner for et nytt bygg.	G4.18-19
Karriere- og utviklingsplaner for alle ansatte, og klargjøring av forventninger til vitenskapelig tilsatte	Utvikle retningslinjer og prosedyrer for karriereutviklingsarbeid for ansatte, som inkluderer bevisstgjøring av ledere på alle nivå. Sikre utvikling av ansatte i hht EU's Charter and Code. Implementere ordninger som klargjør forventninger til vitenskapelig ansatte om kvalitet i undervisning, forskning, utviklingsarbeid, publisering og eksternfinansiering.	VP-UiT G4.1 G4.4 G4.5 G4.12 G4.13

*UiT-VP henviser til UiT sin virksomhetsplan for 2020 (Universitetsstyret sak S-xxxx)

*NT-X.y.y henviser til NT-fakultetets strategi-/handlingsplan.

Strategisk plan
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Naturvitenskap og teknologi i nord – mot 2022
Vedtatt av Universitetsstyret 06.09.2018

Versjon med nummererte mål og strategier, samt noen eksempler på måloppnåelser og resultater for noen få av strategipunktene.

(Til diskusjon vedrørende form på leveransen til f.styret bestilt til saken om vedtak Årsplan 2021 i februarmøtet)

Fakultetets visjon:

Naturvitenskap og teknologi for en bærekraftig fremtid

Fakultetets misjon:

Fakultetet utvikler og deler kunnskap av høy internasjonal kvalitet innen naturvitenskap og teknologi basert på forskning, innovasjon og utdanning. Studietilbudene er av høy kvalitet og spenner fra korte profesjonsutdanninger til PhD. De er etterspurte og samfunnsrelevante og tiltrekker seg dyktige studenter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Fakultetet er en attraktiv samarbeidspartner for næringsliv og offentlig sektor.

Verdigrunnlag:

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement preger forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom fakultetet og samarbeidspartnere. De nasjonale etiske retningslinjer gjelder for alle fakultetets aktiviteter. Fakultetet har et særlig ansvar for å utvikle kunnskap og teknologi som fremmer nødvendige omstillinger for å ivareta jordas miljø og sikre en bærekraftig utvikling.

FN's bærekraftsmål

Naturvitenskap og teknologi i Nord – mot 2022 er utviklet i tråd med FN sine bærekraftsmål. Fakultetet skal gjennom sine tematiske satsinger og gjennomgående strategier gi viktige bidrag for oppnåelse av flere sentrale bærekraftsmål.



Fakultetet bidrar særlig inn mot 4 av bærekraftsmålene



Naturvitenskap og teknologi

NT-fak skal være et synlig senter for kunnskap og teknologiutvikling i nordområdene og skal ha flere internasjonalt ledende fagmiljø innen utdanning, grunnforskning og anvendt forskning.

NT-fak skal bidra aktivt innen forskning og utdanning på følgende tematiske områder:

Energi, klima, samfunn og miljø		
Kunnskapen om utviklingen i Arktis er sentral for å forstå globale klima- og miljøendringer		
Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:		Status og resultater:
T1.1	Observasjoner og prediksjoner av fortidens, nåtidens og fremtidens klima- og miljøendringer: årsaker og effekter	SFF CAGE undersøker spesielt metan og metanhydraters effekt på klimasystemet gjennom omfattende toktaktivitet. Senteret har oppnådd høy internasjonal anseelse gjennom utstrakt publikasjonsaktivitet i tidsskrifter med stor gjennomslagskraft, og samarbeid med sentrale internasjonale fagmiljøer. DYNAMO ble tildelt innen Aurora center-ordningen og skal utøve forskning på blant annet fusjonsenergi og klimadynamikk.
T1.2	Reduksjon av risiko forbundet med fossil energiutvinning	ARCEX har opprettholdt sin høye vitenskapelige produksjon og solide kontakt med næringsliv og myndigheter. Utvikling av nye passive miljøvennlige leteteknikker har gitt gode resultater, og økosystemanalyser er benyttet for å konstruere forbedrede risikoanalyseverktøy for arktiske forhold. ARCEX sin aktivitet er positivt omtalt i Nordområdemeldinga (Meld.St. 9 (2020-2021), "Mennesker, muligheter og norske interesser i nord").
T1.3	Beredskap og sikre operasjoner i Arktis	CIRFA fikk sommeren 2019 grønt lys hos NFR på midtveisevalueringen, og er nå inne i andre fase. Evalueringspanelet konkluderte med at senteret gjennomfører verdensledende forskning som har ført til resultater av betydelig interesse for senterets brukerpartnere. Senteret arbeider med å utvikle ny teknologi og systemer for overvåking og modellering av Arktiske havområder (hav, is og forurensing).
T1.4	Marine og terrestriske geofarer i samarbeid med IVT og BFE-fakultetene	IG utvikler planer for utdanning og økt forskning.
UiT sitt tverrfakultære initiativ, Arctic Center for Sustainable Energy (ARC) , skal være fakultetets hovedinstrument for utvikling av kunnskap og teknologi for:		
T1.5	Overgang til bærekraftige energikilder	I samarbeid med de øvrige fakultetene i ARC er det igangsatt flere prosjekter som spesielt ser på hybride systemer og utnyttelse av kraftnett (eks. Nord-Senja-prosjektet). Forskningsprosjekt på elektriske fly
T1.6	Bærekraftig utnyttelse og håndtering av klimagasser	ITN – COOperate, innen kjemisk konvertering av CO ₂ ble bevilget i 2019 fra Horizon 2020
Helse, velferd og livskvalitet		
Fakultetet skal i samarbeid med Helsefak gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:		
T2.1	Medisinsk diagnostikk og behandling	Ny SFI – <i>Visual Intelligence</i> utvikler blant annet algoritmer for bilde-analyser ved hjelp maskinlæring for diagnostikk inn i klinikk
T2.2	Analyse av helse- og befolkningsdata	NT-fakultetet er tungt inne i prosjektet BiN – Befolkningsundersøkelser i Nord
T2.3	Utvikling av nye legemidler	
Bærekraftig bruk av ressurser		
Naturlig forekommende ressurser i Arktis skal kartlegges og utvikles for en bærekraftig økt verdiskaping. Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:		
T3.1	Utforskning og utvinning av malm og mineraler på land og fra havbunnen	Deltakelse i forskningstokt til spredningsrygger (spesielt Mohnsryggen vest i Norskehavet) har gitt ny innsikt i de hydrotermale systemene langs ryggen. En rekke viktige mineraler og metaller (for eksempel malm, kobber, sink, kobolt, nikkel, vanadium og wolfram) antas å dannes langs disse ryggene som opptrer der to oseanplater møtes.

T3.2	Bærekraftig utnyttelse av marin biomasse	Innspill til Aurora senter ble levert. Fagmiljøene deltar og leder flere nasjonale og internasjonale prosjekter, og leder en nasjonal forskerskole innen biokatalyse.
T3.3	Bærekraftig marin- og havbruksteknologi i samarbeid med IVT- og BFE-fakultetene	Bachelor ingeniør Havteknologi starter opp H-2021 Horizon-prosjekt innen mer bærekraftig skipsfart innvilget i 2020
T3.4	Utforskning og utvinning av hydrokarbon-systemer	ARCEX, CAGE, og prosjekter i Akademia-avtalen utfører grunnforskning som styrker forståelsen av hydrokarbon-systemer og deres dynamikk over flere millioner år. Det er et spesielt fokus på å forstå istidenes betydning for oppløft, nedsynking og erosjon i nordlige farvann.

Teknologi

Nye og forbedrede teknologiske løsninger skal øke forståelsen av naturlige og menneskeskapte prosesser og aktiviteter i polare områder. Fakultetet skal gi undervisning, og utvikle kunnskap og teknologi for:

T4.1	Utvikling av anvendbare bioaktive stoffer, katalytiske- og bioteknologiske produksjonsmetoder	
T4.2	Fjernmåling for operasjoner i Arktis	CIRFA
T4.3	Utvikling av energieffektiv prosessering og databehandling for et sterkt økende digitalisert samfunn	
T4.4	Verktøy for håndtering og analyse av store datamengder	
T4.5	Beregninger for simulering av komplekse systemer	Aurora center - DYNAMO
T4.6	Romteknologi for utvikling av sikker telekommunikasjon, miljøovervåkning og utforskning av det nære verdensrom gjennom EISCAT3D-satsingen	
T4.7	Nanoteknologi for utvikling av sensorer	

Samfunnsutvikling

Fakultetet skal gi undervisning og utvikle kunnskap om:

T5.1	Kritisk infrastruktur som grunnlag for utvikling av velferdsstat og nærings-utvikling	
T5.2	Nye risikobilder tilknyttet samfunns-utvikling og globale endringer	
T5.3	Forståelsen av samfunnsutfordringer i teknologiutvikling	
T5.4	Krisehåndtering og beredskapsarbeid	
T5.5	Personvern, sikkerhet, og individets rettigheter	Årlige rapporter, digital sikkerhet

Fakultetets fortsatt sterke satsing på grunnleggende disiplinorientert forskning og tilhørende utdanning skal være grunnlaget for de tematiske prosjektene, men også egenverdien av forskning og utdanning i disiplinene fysikk, kjemi, matematikk/statistikk, informatikk, geovitenskap og ingeniørvitenskap er viktig i fakultetets strategi. Profesjonsutdanningene og tilhørende forskning, inkludert nautikk, luftfart og beredskapsfag, er viktige satsingsområder for fakultetet.

Fakultetets forskningssentra vil ha en sentral rolle i utviklingen av mange av de tematiske satsingsområdene; **ARCEX- Research Centre for Arctic Petroleum Exploration**, **CIRFA- Centre for Integrated Remote Sensing and Forecasting for Arctic Operations**, **CAGE- Centre for Arctic Gas Hydrate, Environment and Climate**. **Hylleraas - Centre for Quantum Molecular Sciences** vil ha en sentral rolle i fakultetets ambisjoner om å tilby beregningsbasert forskning og undervisning på høyt internasjonalt nivå. Fakultetet vil utvikle og samle sin aktivitet innen marin bioprospektering i **Arctic Biodiscovery Centre**, sammen med BFE-fak og Helsefak.

Grunnleggende disiplinorientert forskning og tilhørende utdanning		
S1.1		Fakultetet retter oppmerksomhet mot basisforskningen ved blant annet tildele en stipendiatstilling og har innstiftet en årlig grunnforskningspris
Profesjonsutdanningene og tilhørende forskning		
S1.2		Opprettelse av mastergrad i luftfartsvitenskap Partner i SFU simulatortrening

Gjennomgående strategier.

Engasjerende og aktuelle utdanninger

NT-fak skal tilby et tidsriktig og mangfoldig utdanningstilbud av høy kvalitet innen matematiske, naturvitenskaplige og teknologiske fag. Fakultetet skal:

Kvalitet og kompetanse i utdanningene		
Fakultet skal:		Status og resultater:
G1.1	ha nasjonalt ledende kvalitet i fakultetets studietilbud og utvikle kultur for kvalitet i utdanningene	KvaNT prosjekt har fått til kulturendring og konsolidering på tvers av instituttstruktur på felles kultur rundt kvalitet i utdanningen med forskningsbasert grunnlag for sin aktivitet.
G1.2	utvikle og ta i bruk nye pedagogiske verktøy, varierte vurderingsformer og ha alle skriftlige eksamener i digital form	Workshopserie H2020 i samarbeid med IVT, Result og ITA på digitale verktøy til undervisning og vurdering innen MNT-fagene.
G1.3	bruke førstelektorer som en viktig ressurs for utvikling av undervisningen	
G1.4	støtte og oppmuntre til større utdannings-faglige prosjekter lokalt og nasjonalt.	Støtte oppom søknader som resulterte i NT-fak som partner inn i 2 SFU. iEarth innen geovitenskap og COAST innen simulatoretrening. Lokalt prosjekt KvaNT finansiert gjennom avsetninger.
G1.5	øke utveksling gjennom gode avtaler og kultur for utveksling	
G1.6	øke innovasjon og kontakt med relevant nærings- og arbeidsliv	
Studie- og læringsmiljø		
G1.7	ha et godt studie- og læringsmiljø ved alle fakultetets studietilbud	
G1.8	støtte studentdemokrati ved fakultetet, og sikre studenters medbestemmelsesrett	Aktiv rolle i støtte oppom Studentutvalgets (NT-SU) sin aktivitet og innspill, fokus på at studentmedvirking er ivarettatt i saksbehandling av studiesaker.
Rekruttering, gjennomstrømning og relevans		
G1.9	øke rekrutteringen regionalt og nasjonalt til fakultetets studietilbud, og tilrettelegge studietilbud for begge kjønn	Fakultetet deltar i nasjonal satsing «Jenter og Teknologi» hvert år med rettet invitasjon til jenter i vgs. Ca 200 jenter deltar hvert år i arrangement på campus. Støtte institutters initiativ i søknader lokale og nasjonale finansieringskilder (luftfartsfag og informatikk). Bygge opp kompetanse på rekruttering også mhp kjønnsperspektiv i rekruttering blant annet med aktiv deltakelse og samarbeid med Nasjonalt senter for realfagsrekruttering i nasjonalt kampanjer og arrangement.
G1.10	bedre gjennomstrømning, med særlig fokus på de 3 første semestrene.	Mentorordninger etablert på fakultetet. Pilot gjennomført IFI 2019. Oppstart alle institutt 2020 Kompetansebygging gjennomstrømning med aktiv deltagelse i nasjonalt tiltak NFYE- Norwegian First Year Experience Analyse på gjennomstrømningsmønster alle MNT-program.
G1.11	aktivt bruke Skolelaboratoriet og samarbeid med Nordnorsk Vitensenter	Ferdigstilt strategi for Skolelaboratoriet. Ansatt universitetslektor 1 års engasjement for faglig utvikling av aktiviteter i Skolelaboratoriet. Fak.dir er styremedlem Nordnorsk Vitensenter. Fakultetet har bidratt aktivt inn i Talentsentersatsinga til NN vitensenter.
G1.12	utvikle og opprette studietilbud i tråd med samfunnets behov og fremme muligheten for livslang læring.	
Samarbeid og tverrfaglighet		
G1.13	øke samarbeid mellom instituttene for økt kvalitet og samhandling i sine studietilbud	Forum for erfaringsdeling på tvers av institutt på utdanning for å bygge felles kultur og forståelse av kvalitet i utdanning. -Forum for undervisningsledere ledet av prodekan utdanning startet 2019 -Forum for lektorer ved fakultetet startet opp 2020

G1.14	samarbeide med andre fakultet og skal spesielt ivareta ingeniørutdanningene sammen med IVT-fak.	Forvaltningsutvalg for sivilingeniør- og ingeniørstudier (FUSI) er opprettet i samarbeid med IVT
G1.15	videreutvikle lektorutdanningen i realfag	Lektor i realfag 8-13 opprettet som eget studietilbud ved NT-fak

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

NT-fak skal ha flere nasjonalt og internasjonalt ledende forskningsmiljø, og skal være et attraktivt og stimulerende arbeids-sted for utøvelse av fremragende forskning.

Tverrfaglighet og grunnforskning		
G2.1	fremme tverrfaglighet for å oppnå faglige synergier og innovasjon	
G2.2	fremme nysgjerrighetsdrevet forskning av høy internasjonal kvalitet	
G2.3	bygge og videreutvikle ledende forskningsmiljø innen de tematiske satsingsområdene og internasjonalt ledende miljø uavhengig av tematikk	Flere forskere ved NT har hatt suksess i det UiT-interne virkemidlet "Tematiske satsinger".
Forskerutdanning		
G2.4	tilby internasjonalt konkurransedyktige PhD-utdanninger av høy kvalitet og som møter samfunnets behov	Årlige PhD-veilederseminarer er innført. Ny mal for søknad om opptak er innført. Midtveisevaluering er innført.
G2.5	tilrettelegge for god gjennomstrømming	Samarbeid med BFE om gjennomføring og økt kapasitet i obligatorisk etikkurs for PhD-studenter er etablert. Gjennomstrømningen i programmet PhD i realfag har bedret seg i perioden. <Legg inn tall her>
G2.6	tiltrekke seg fremragende kandidater til rekrutteringsstillinger	En pilot på dobbeltgrad med utenlandsk institusjon er under etablering. Reglementet til PhD i realfag er justert for å innpasse utenlandske mastergradsoppgaver av høy kvalitet men av et noe mindre omfang enn norske mastergradsoppgaver.
Ressurser og prioriteringer		
G2.7	benytte interne forskningsressurser strategisk for å fremme økt kvalitet og produksjon innen forskning	En "Horizon-gruppe" er etablert med representanter fra hvert institutt samt administrativ støtte fra fakultetet og nivå 1.
G2.8	bruke forskningsressursene aktivt for utvikling av unge forskertalenter og miljøer for posisjonering til senterstatus	
G2.9	benytte de store sentrene som en ressurs for å skape ny forskningsaktivitet	8 SFF V trinn 1 søknader ble sendt inn fra til NFR høsten 2020.
Formidling og publisering		
G2.10	ha åpen deling av forskningsdata og resultater	Samarbeid med UB (serniorprosjektet). "Open science" og datahåndteringsplan er kommet inn som punkter i opptaksmal til PhD-studiet.
G2.11	ha et publiseringsnivå på minst nasjonalt nivå for sammenlignbare fagmiljø	På overordnet nivå ligger fakultetet noe under gjennomsnittet for tilsvarende fakulteter ved andre breddeuniversitet i Norge.
Internasjonalt samarbeid, ekstern-finansiering og forskerstøtte		
G2.12	stimulere til nasjonalt og internasjonalt samarbeid for å oppnå faglige synergier og innovasjon	14 kvinnelige forskere tilbudt ller-stillinger i 2019.
G2.13	ha høy aktivitet ovenfor eksterne finansieringskilder, og virkemidler i EU skal ha høy prioritet	Horizon-gruppen har skapt økt oppmerksomhet rundt EU midler. <Legg inn tall på utviklingen ved NT på EU-søknader og midler>
G2.14	tilby og utvikle relevante tjenester og verktøy for støtte til ekstern finansiering i et nært samarbeid med BFE-fak	

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling

NT-fak skal gjennom sin produksjon av kandidater og forskningsresultater være en sterk og synlig bidragsyter til utviklingen i samfunnet.

G3.1	bidra til samfunnets kunnskap og interesse for realfag og teknologi og vår relevans for samfunnet	
------	---	--

G3.2	ha et omdømme som bidrar til gode samarbeidsrelasjoner med samfunnet utenfor og til rekruttering av motiverte og dyktige studenter og ansatte	
G3.3	utvikle robuste og innovative utdannings- og forskningsmiljøer som leverer og skaper kunnskap og verdiskaping til samfunnet	
G3.4	ha et godt samarbeid med randsone-institusjoner	
G3.5	bygge kultur for innovasjon og formidling	

Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon

NT-fak skal ha et godt arbeids- og læringsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon.

Organisasjon og ledelse		
G4.1	på alle nivå, være organisert og ledet slik at alle medarbeidere blir sett og får god støtte til profesjonell utvikling	
G4.2	ha systemer og møteplasser for samarbeid; faglig, teknisk og administrativt	
G4.3	ha gode og effektive administrative støttefunksjoner som prioriterer fag, medarbeidere og studenter	
G4.4	tilrettelegge for en god seniorpolitikk	
G4.5	bevisstgjøre lederrollen	
G4.6	utvikle og integrere NT-faks aktivitet ved Campus Harstad	
Utdanning		
G4.7	ha høy pedagogisk kompetanse blant våre undervisere og god og tydelig ledelse av studieprogrammene	
G4.8	legge til rette for merittering av undervisere	Fakultetet har fått 2 meritterte undervisere i perioden, men potensialet bør være større
Likestilling		
G4.9	ha et kontinuerlig fokus på likestilling	
G4.10	ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå en jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier	
G4.11	ha systemer og en kultur som ivaretar og gir like muligheter for begge kjønn i sin faglige utvikling	
Karrierevei		
G4.12	ha gode systemer for ivaretagelse og utvikling av talenter innen utdanning, forskning og ledelse	
G4.13	legge til rette for internasjonal mobilitet, og hospitering internt i organisasjonen	
Menneske i organisasjonen		
G4.14	ha gode og tydelige systemer for varsling om diskriminering, trakassering og annen uønsket adferd	
G4.15	ha et godt psykososialt arbeidsmiljø gjennom god ledelse, medarbeiderskap, åpne prosesser og arbeidsmiljø-undersøkelser	
G4.16	ha gode rutiner for inkludering og ivaretagelse av nyansatte	
G4.17	skal ha et kontinuerlig fokus på HMS, med gode rutiner og systemer	Fakultetet har en ansatt som arbeider fulltid opp mot enhetene, gir bistand og sørger for at HMS er høyt på agenda. Fakultetsstyret får en skriftlig orientering om status som en fast sak på hvert møte.
Infrastruktur		
G4.18	ha en god og tjenlig infrastruktur som stimulerer til trivsel, kreativitet, tverrfaglighet og videre utvikling av fremragende miljøer innen utdanning og forskning	Det er investert betydelig i ny infrastruktur, spesielt forskningsinstrumenter, men også til utdanningsformål. Store løft i perioden har vært fornyelse av flyparken ved UTSA og beslutningen om oppbygging av renlaboratorier.
G4.19	skal være rustet for ekspansjon og arbeide for samlokalisering	

Virksomhetsplan 2021 for UiT Norges arktiske universitet

Til fakultetene, UB og UMAK

I tabellen under er tiltakene i virksomhetsplanen listet opp i første kolonne. I kolonne to er det ført opp hvilken styringskilde tiltakene har utgangspunkt i. Oversikt over kilder er listet opp under. For at fakultetene og enhetene skal kunne planlegge egen arbeidsinnsats knyttet til virksomhetsplanen, er det i kolonne tre og fire markert hvilket nivå i organisasjonen som har ansvar for å igangsette tiltaket (første steg) og hvilket nivå som må påregne arbeid med å gjennomføre tiltaket. 1 indikerer at det gjelder nivå 1 i organisasjonen (universitetsdirektøren og avdelingene i fellesadministrasjonen) og 2 at det gjelder nivå 2 (fakulteter, UB og UMAK).

Kilder til tiltak i virksomhetsplanen

- 1) Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022 (strategi)
- 2) Utviklingsavtalen mellom UiT og Kunnskapsdepartementet (justert 2020, UA)
- 3) Tildelingsbrev (TB)
- 4) Etatsstyringsbrev 2020 (EB)
- 5) Universitetsstyrevedtak (S-SAKSNUMMER)
- 6) Tiltak fra tidligere virksomhetsplaner som ikke er gjennomført/fullført (VPL)
- 7) Handlingsplan for digitalisering i UH-sektoren (UNIT)
- 8) Overordnet risikovurdering for UiT 2020 (risiko 2020)
- 9) Interne innspill om viktige prosesser og behov som er identifisert i virksomheten

Tiltak og oppfølgingsansvar

Tiltakene er organisert etter overskriftene i *Drivkraft i nord – strategi for UiT mot 2022*.

Tematiske satsinger og bærekraftsmål				
Tiltak		Kilde	Første steg	Arbeid ifm gjennomføring
1	Følge opp handlingsplan for bærekraft og miljøledelse.	VPL 2020, strategi, S-8/20	1	1 og 2
2	Utarbeide en oversikt over hvordan FNs bærekraftsmål implementeres i forskning, utdanning, formidling og innovasjon ved UiT.	VPL 2020, strategi, S-8/20	1	1
3	Utvikle og behandle planer for etablering av Arctic Resilience Accelerator (ARA).	Strategi	1	1
4	Støtte opp om etablering av nasjonalt senter for rombasert forskning og innovasjon i Nord-Norge.		1	1

Engasjerende og aktuelle utdanninger				
Tiltak		Kilde	Første steg	Arbeid ifm gjennomføring
5	Følge opp og tilpasse fakultetenes handlingsplaner for mobilitet i tråd med anbefalinger knyttet til Covid-19 situasjonen.	VPL 2019/2020	1	1 og 2
6	Utarbeide en felles handlingsplan for internasjonal studentmobilitet ved UiT.	S-35/19, VPL 2020	1	1
7	Videreutvikle og implementere nye pedagogiske virkemidler og studentaktive læringsformer, inkludert videreføring av en hybrid undervisningsform som følge av Covid-19.	UA, strategi, beslutningsnotat fra universitetsledelsen	1	2
8	Følge opp bruk av ekstra tildelte studieplasser som følge av Covid-19.	Revidert statsbudsjett 2019	1	2
9	Lage og følge opp strategi og handlingsplan for livslang læring ved UiT.	VPL 2020, EB, UA, Arbo-utvalget	1	2
10	Prøve ut nye modeller for studieprogram som gis av flere fakultet.	UA, S-10/19	1	2

11	Øke kandidatproduksjonen på alle lærer-utdanningene gjennom økt opptak og etablering av tiltak som øker gjennomstrømming.	EB, UA	2 (HSL)	2 (HSL)
12	Følge opp rapport om samiske elevers rett til opplæring i og på samisk.	EB, UA	2 (HSL)	2 (HSL)
13	Følge opp Utdanningsmeldingen 2020.	UM, UA	1	2
14	Innføre sektorens videoløsning for sikker digital undervisning.	EB, UNIT, UA	1	2
15	Utrede løsninger for lagring og deling av digitale læringsobjekter/undervisningsmateriell.	EB, UNIT, UA	1	1
16	Evaluerer og videreutvikler mentorordningen for pedagogisk undervisningskompetanse for ansatte.	S- 36/20	2 (UB)	1 og 2 (UB)
17	Forberede og tilrettelegge for gjennomføring av NOKUT-tilsyn med kvalitetssystemet.	Varslet NOKUT-tilsyn 2022	1	1 og 2

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid				
Tiltak		Kilde	Første steg	Arbeid ifm gjennomføring
18	Følge opp handlingsplan for Horizon Europe.	Risiko 2020	1	2
19	Utvikle en policy for bruk og videreutvikling av forskningsinfrastruktur.	Strategi	1	1
20	Implementere fellestjeneste for ekstern finansiering.	Risiko 2020, UA	1	1 og 2
21	Videreføre tildelinger til Tematiske Satsninger og Aurora Centers.	UA	1	1
22	Implementere helhetlig rammeverk for karriereutvikling.	UA, VPL 2019/2020, risiko 2020, Rapport om helhetlig rammeverk for karriere	1	1 og 2
23	Videreutvikle satsing på åpne forskningsdata gjennom tjenesten, “fra lab-journal til OpenData”.	S-15/17, VPL 2020, EB	2 (UB)	2 (UB)

24	Lage og gjennomføre et opplegg for kompetansebygging i organisasjonen knyttet til utvidelse av tungregnekapasiteten, særlig rette mot miljøer som i dag ikke er store brukere av Sigma2.	S-13/20	1	1 og 2
25	Implementere revidert handlingsplan for Charter and Code og sikre at UiT tilfredsstiller nye krav fra EU-kommisjonen for å få beholde HR Excellence in Research-logoen.	VPL 2020	1	1 og 2
26	Videreutvikle digitale forskningstjenester i skyplattform.	UNIT, VPL 2020	1	1

Kreativitet og engasjement – innovasjon og formidling				
Tiltak		Kilde	Første steg	Arbeid ifm gjennomføring
27	Følge opp Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap (2020-2025).	S-15/20, EB	1	1 og 2
28	Følge opp at avtale med NORCE bidrar til et styrket samarbeid med nærings- og samfunnsliv og på sikt til mer forskningsbasert innovasjon og nyskapingsevne.	EB, UA	1	1
29	Evaluere lokale prosjekt innenfor utdanningssamarbeid med arbeidslivet.	S-25/17 og S-11/19	1	1 og 2

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon				
Tiltak		Kilde	Første steg	Arbeid ifm gjennomføring
30	Oppfølging av informasjonssikkerhet og personvern: <ul style="list-style-type: none"> Oppfølging, evaluering og videreutvikling av risikovurderingene på enhets- og virksomhetsnivå. Strategi for informasjonssikkerhet revideres og utvides til å omfatte personvern. 	S-9/19, VPL 2020	1	1 og 2
31	Følge opp arbeidet med reduksjon av midlertidige ansatte.	S-19/19, VPL 2020	1	1 og 2

32	Gjennomgå og foreslå revisjon av tidligere vedtatte innsparingsmål knyttet til regjeringens ABE-reform	S- 40/20	1	1
33	Utvikle gevinstplaner for bruk av nasjonale fellesløsninger i UH-sektoren: <ul style="list-style-type: none"> • UNIT: masteropptak, arbeidslivsportal og mobilitet • BOTT: økonomi og lønn, sak og arkiv og utvidet HR • Uninett: IAMFelles, IntArk 	UA, UNIT, VPL 2020	1	1 og 2
34	Videreutvikle system for lederinformasjon og data for beslutningsstøtte (DVH).	UNIT, VPL 2020	1	1
35	Formalisere rutine og gjennomføre kontroll som ledd i statlig bekjempelse av arbeidslivskriminalitet ved kontraktsinngåelse og -oppfølging.	TB, VPL 2020	1	1 og 2
36	Ta i bruk flerårig budsjettering ved enhetene.	S-15/19, VPL 2020	1	1 og 2
37	Utarbeide campusutviklingsplaner (plan for bruk og utvikling av bygg, uteområder og annen infrastruktur per campus) for Campus Breivika/Tromsø og Alta.	TB, S-33/19, VPL 2020	1	1
38	Utvikle en overordnet campusutviklingsstrategi (som setter retning for campusutviklingsplanene), samlet vedlikeholdsplan for UiTs bygg og kostnadsplan for fremtidige investeringer i bygg og infrastruktur.	TB, VPL 2020, UA	1	1
39	Gjennomgang av utvalgte utstyrs og tjenesteordninger med sikte på reduserte kostnader for administrasjonen.	S- 40/20	1	1
40	Utarbeide en overordnet plan for faglig og strategisk utvikling på tvers av UiTs campuser.	UA	1	1 og 2
41	Gjennomføre overgang fra todelt til enhetlig ledelse med ansettelse og organisatoriske endringer	S-30/20	1	1
42	Starte opp internrevisjon for virksomheten.	S-39/16, R-117	1	1
43	Videreutvikle administrative tjenester.	S-4/20	1	1 og 2
44	Utvikle mål og tiltak for bedre rekruttering til stillinger ved UiT.	Risiko 2020	1	1

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	38/20

Strategi og handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar forelagte strategi og handlingsplan

Bakgrunn:

Fakultetsstyret hadde utkastet til strategi og handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap oppe som diskusjonssak i sak 22/20 (17.09.2020). Momenter og innspill fra denne drøftingen ble innarbeidet i dokumentene før de ble forelagt instituttene for å innhente ytterligere innspill. Instituttene kommentarer og innspill ledet til en ytterligere revisjon av dokumentene, og den framlagte strategi og handlingsplanen er resultatet av alle disse prosessene.

Arne O. Smalås
dekan

Alfred Hanssen
Prodekan nyskaping

Strategi for innovasjon og entreprenørskap ved NT-fakultetet (2020 – 2025)

NT-fakultetet ønsker å bruke forskning og undervisning til å legge til rette for innovasjon og entreprenørskap. Gjennom forskning utvikles systematisk kunnskap om virkemidler og metoder for å stimulere til innovasjon og entreprenørskap. UiT styrer etter FNs bærekraftsmål, og dette skal påvirke både etiske veivalg og valg av forskningsfelt.

Visjon

NT-fakultetet skal være en viktig bidragsyter til omstilling og bærekraftig innovasjon i nord ved å styrke den forskningsbaserte nyskapingen og verdiskapingen.

Målsetninger fram mot 2025

NT-fakultetet skal bidra til å styrke verdiskaping fra kunnskap og forskning i nordområdene ved å:

- Øke innovasjon- og entreprenørskapsaktivitetene ved fakultetet.
- Styrke FoU-samarbeidet med næringslivet.
- Styrke NT-fakultetet sin rolle som samarbeidspartner for innovasjon i offentlig sektor.
- Styrke NT-fakultet sin rolle som samarbeidspartner for tjenesteinnovasjon og tjenstedesign.
- Styrke mangfold og likestilling blant våre entreprenører.
- Utdanne studenter som kan bidra til innovasjon og entreprenørskap.
- Synliggjøre NT som et innovativt fakultet.
- Implementere innovasjon- og/eller entreprenørskapskompetanse i alle studieprogrammer som generisk kompetanse.

Evalueringskriterier/indikatorer

- Økt antall innovasjoner, patenter og kommersialiseringsprosjekter.
- Økt antall prosjektforslag for eksterntfinansiert innovasjonsrettet forskning, inkludert kompetanse- og samarbeidsprosjekt og STUD-ENT.
- Økt finansiering fra næringsliv, økt antall nærings-PhD.
- Økt antall nyetableringer og spin-off bedrifter som har basis i NT-aktiviteter.

Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap ved NT-fakultetet

Universitets- og høyskoleloven slår fast at institusjonene skal «bidra til innovasjon og verdiskapning basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid».

NT-fakultetet medvirker til innovasjon direkte gjennom kommersialisering av forskningsresultater fra ansatte og studenter og gjennom samarbeid med eksisterende virksomheter. Det betydeligste bidraget til innovasjon skjer imidlertid indirekte gjennom utdanning av kandidater, nyskapende forskning og gjennom utveksling av kunnskap med næringsliv, organisasjoner og offentlig sektor.

Konkrete tiltak vil utformes i jevnlige oppdateringer av handlingsplanen, og utvalgte tiltak vil inkluderes i virksomhetsplanen for NT-fakultetet fra og med 2021. Handlingsplanen til NT-fakultetet skal avstemmes mot den overordnede handlingsplanen til UiT.

Innovasjon og entreprenørskap	Tiltak
Kultur- og kompetansebygging i organisasjonen	<ul style="list-style-type: none">• Vektlegge innovasjon i rekrutteringsprosesser.• Styrke kompetansen på å finansiere samarbeidsprosjekter med næringslivet eksternt.• Invitere gjesteforelesere med høy kompetanse på innovasjon, entreprenørskap og teknologiske oppstartbedrifter.
Incentiver for innovasjon og entreprenørskap	<ul style="list-style-type: none">• Vurdere meritteringskriterier slik at de inkluderer incentiver for innovasjon og entreprenørskap i tilstrekkelig grad.• Benytte innovasjonsstillinger som virkemiddel.• Vurdere innføring av småskala støtteordninger (såkorn-midler) for å fremme innovasjonsideer.
Samarbeid Norinnova TTO	<ul style="list-style-type: none">• Synliggjøre tjenestene til Norinnova internt.• Engasjere Norinnova til opplæring i bruk av DOFI og patentering.
Regelverk og rettigheter	<ul style="list-style-type: none">• Bevisstgjøre ansatte på prinsipper, regelverk, rettigheter og støtteapparat knyttet opp mot innovasjon og entreprenørskap.• Gjøre avtalemaler og andre nøkkeldokumenter lett tilgjengelig for alle fagansatte.

Samarbeid med næringsliv	Tiltak
Kontakt med arbeids- og næringsliv	<ul style="list-style-type: none">• Delta i videreutvikling av aktuelle regionale møteplasser (f.eks. Peter F. Hjort-seminaret, karrieredagen, næringslivssummit, Arctic innovation week).• Møte bedrifter på deres hjemmebane.

Brukerstyrte prosjekter	<ul style="list-style-type: none"> • Avklaring av rettigheter/avtaleverk i brukerstyrte prosjekter.
Nærings-ph.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt markedsføre mulighetene internt og mot samarbeidspartnere.
Mobilitetsordninger	<ul style="list-style-type: none"> • Øke bruken av virkemidler for mobilitet mellom academia og næringsliv (næringslivsmentor, forsker til låns, gjensidige bi-stillinger (prof. II), nærings-ph.d., offentlig sektor-ph.d., osv.)
Råd for samarbeid med næringslivet (RSA)	<ul style="list-style-type: none"> • Følge råd som utarbeides av RSA 1 – Energi, klima, samfunn og miljø, bærekraftig bruk av ressurser og teknologi, og RSA 2 - Helse, velferd og livskvalitet, samfunnsutvikling og demokratisering, teknologi.

Innovasjon i offentlig sektor	Tiltak
Brukerinvolvering og samskaping	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke kjennskap til, og samarbeid med offentlige aktører i regionen.
Offentlig sektor-ph.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt markedsføre mulighetene internt og mot samarbeidspartnere.

Tjenesteinnovasjon og –design	Tiltak
Metodikkutvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Stimulere til tverrfaglighet i metodikkutvikling.
Brukerinvolvering og samskaping	<ul style="list-style-type: none"> • Opprette møteplasser mellom UiT og tjenestetilbydere. • Synliggjøring av fagmiljø som jobber med tjenesteinnovasjon.

Likestilling og mangfold	Tiltak
Rollemodeller	<ul style="list-style-type: none"> • Identifisere rollemodeller fra hele mangfoldsspektret.
Innovasjonsstillinger	<ul style="list-style-type: none"> • Etterstrebe likestilling og mangfold for innovasjonsstillingerne.
Kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Formidle suksesshistorier om innovatører og entreprenører fra hele mangfoldsspektret.

Studentinnovasjon- og entreprenørskap	Tiltak
Kapasitetsbygging	<ul style="list-style-type: none"> • Øke kjennskap om og støtte til å søke STUD-ENT- prosjekter. • Arrangere årlig innovasjonsdag med presentasjon av STUD-ENT-programmet og prosjekter som har mottatt finansiering.
Kultur og motivasjon: <i>«vi ønsker din ide»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bruke ulike idékonkurranser til å bygge kultur og motivasjon (f.eks. Venture cup, idégenerator, Arctic Accelerator og Kupa Innostud) . • Etablere og videreutvikle møteplasser (f.eks. Debutuka, karrieredager, hackatons, Makerspace).
Utdanningstilbud, entreprenørskapskurs ol.	<ul style="list-style-type: none"> • Utnytte High North Academy som en plattform for læring av 21st century skills.

	<ul style="list-style-type: none"> • Integrere kompetanse om innovasjon, entreprenørskap og tjenstedesign i utdanningsløpet. • Motivere studenter ved NT-fakultet til å benytte emner i innovasjon, entreprenørskap, prosjektledelse og økonomi ved våre søsterfakulteter (primært IVT og BFE).
Studentmobilitet, praksis	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere møteplasser mellom NT-fak og tjenestetilbydere. • Videreutvikle trainee-ordninger, internships, praksis, og samarbeid om Bachelor-, Master- og PhD-oppgaver.

Synliggjøring av NT som et innovativt fakultet	Tiltak
Kommunikasjon utad	<ul style="list-style-type: none"> • Formidle fortellinger om fakultetets innovasjons- og entreprenøraktivitet - historiske og fremtidige - internt og eksternt. • Benytte bredt spektrum av kanaler og medier for å nå de forskjellige målgrupper.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	39/20

HMS handlingsplan og HMS kalender NT-fak 2021

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret tar informasjonen om oppfølging av HMS handlingsplan 2020 til etterretning.

Fakultetsstyret vedtar vedlagte HMS handlingsplan for NT-fak 2021. HMS satsingsområder og årskalender 2021 gjøres styrende for HMS arbeidet ved fakultetet i 2021.

Bakgrunn:

Oppfølging HMS handlingsplan 2019

Viser til vedlagte HMS handlingsplan NT-fak 2020. Planen har fem satsingsområder.

Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter

Som en følge av koronapandemien har dette arbeidet ikke vært prioritert i 2020. Et stort antall risikovurderinger er gjennomført, men disse har primært vært vurdering av smittefare og smitteverntiltak. Noen nye laboratorier er vurdert (bla ny geo lab og optic lab). Ingen overordnede vurderinger eller utarbeiding av rutinebeskrivelser er fullført.

Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister

Arbeid med utprøving av undervisning for målrettet helsekontroll ble utsatt fra våren 2020 og gjennomføres nå i desember 2020. Registrering i eksponeringsregister ble gjort etter ny metode i april 2020, og planlegges nå gjennomført ved hjelp av Nettskjema i 2021.

Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring

Det nye web-baserte og obligatoriske sikkerhetskurs (HMS 0500) er videreført i 2020 og fungerer nå godt. Det har vært noen utfordringer med påmelding for utenlandske studenter og nyansatte.

Arbeidet med bedret struktur og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring er ikke igangsatt. Fakultetet har hatt store utfordringer med hensyn til smittevern i felt, på tokt og i laboratorier. Ressurser knyttet til opplæring har vært rettet mot dette arbeidet.

Stipendiat oppfølging og veiledning

Stipendiater er ofte nye i Tromsø, mange kommer fra utlandet og/eller er unge mennesker. Kanskje har de med svake sosiale nettverk i byen. Gruppen er nok blant de som er mest påvirket av koronapandemien. Noen har fått utfordringer knyttet til gjennomføring av felt, tokt eller laboratorieoppgaver, for andre ble nødvendig samarbeid og støtte fra kolleger vanskeligere eller veiledning en utfordring. Det er lagt ned ekstra ressurser i arbeidet med ivaretagelse av stipendiater hovedsakelig knyttet til disse utfordringene for å sikre mest mulig normal progresjon i arbeidet med doktorgraden.

Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

Både UiT ARK-koordinator (Eva Katrin Bjørkeng) og leder i UiT ARK styringsgruppe (Martin H Petersen) er ansatt ved NT-fak. Gjennom dette har fakultetet i 2020 vært sentral i planleggingen og oppstart av ARK UiT 2020-2021. Spørreskjema for kartlegging av arbeidsmiljø ble sendt ut 12. oktober og resultatrapportene distribuert NT-fak sine ledere og verneombud 27/11. I desember skal ledere og verneombud sammen tolke resultatene og planlegge presentasjon til ansatte. Møter der resultatene presenteres ansatte gjennomføres i januar og februar 2021. Her vil det også bli laget handlingsplaner for ivaretagelse og utvikling av arbeidsmiljøene ved fakultetet.

Forslag til HMS handlingsplan 2021

Det er utarbeidet et forslag til NT-fak HMS handlingsplan for 2021 (se vedlegg). Denne beskriver følgende satsingsområder:

1. Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter
2. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister
3. Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring
4. Korona pandemi – oppfølging av smittevern og arbeidsmiljø
5. Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede aktiviteter med høy risiko

Satsingsområdet er en videreføring av arbeid som ikke ble fullført i 2020. I løpet av vinteren 2021 skal det utarbeides en oversikt over risikofylte områder ved fakultetet der overordnede rutinebeskrivelser er aktuelle.

Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister

Arbeidet er en videreføring av et samarbeid med BFE og SPOR om utarbeidelse av en overordnet UiT rutine for målrettet helsekontroll og føring av eksponeringsregister. Arbeid som gjenstår er etablering av et «Nettskjema» for eksponeringsregister og utprøving av dette. Forslag til rutine bør være ferdigstilt før sommeren 2021.

Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring

Dette satsingsområdet er også videreføring av et arbeid som ikke ble fullført i 2020. Spesielt aktuelt og viktig ved de store enhetene IG, IK og IFT. Disse enhetene har et høyt antall nyansatte og nye studenter som må sikres god lokal sikkerhetsopplæring.

Korona pandemi – oppfølging av smittevern

Ivaretagelse av ansatte og oppfølging av smitteverntiltak knyttet til koronapandemien vil måtte ha et høyt fokus, kanskje hele 2021. Fokus vil etter hvert rettes mot ivaretagelse av arbeidsmiljø sett opp mot langsiktige effekter av de restriksjoner smitteverntiltak har hatt med hensyn til sosial tilknytning og samarbeid.

Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

Arbeidet med ARK videreføres. I februar og januar presenteres resultatene av arbeidsmiljøkartleggingen for ansatte, så skal det lages handlingsplaner for utvikling av arbeidsmiljø og tiltak skal iverksettes. ARK evalueres i juni 2021.

Med bakgrunn i generelle HMS-oppgaver og HMS-handlingsplanen er det utarbeidet en HMS-årskalender for 2021.

Valentina Burkow Vollan
Fakultetsdirektør

—
valentina.vollan@uit.no
77 64 40 80

Martin Hermod Petersen
seniorrådgiver

—
martin.h.petersen@uit.no
77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:
HMS handlingsplan NT-fak 2020
Forslag til HMS handlingsplan og kalender NT-fak 2021

HMS handlingsplan – NT-fak 2020

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2020 følgende HMS satsingsområder:

1. Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter
2. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister
3. Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring
4. Stipendia oppfølging og ivaretagelse
5. Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

1. Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter

Begrunnelse NT-fak har mange gjentakende aktiviteter som ved ulykker/uhell kan gi moderate eller alvorlige konsekvenser. Aktiviteter med høy risiko. Grundige risikovurderinger av slike gjentakende overordnede aktiviteter, med påfølgende utarbeidelse av rutiner, vil kunne redusere risiko. Slike risikovurderinger er allerede gjennomført bla i forhold til alenearbeid og reise til og fra tokt/felt arbeid.		
Ønsket/forventet effekt Samstemte måte å møte risikoer internt i enhetene, forutsigbare arbeidsmetoder som er kjent av alle.		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Samle ledere, prosjektledere og veiledere ved de enkelte enheter, gjennomgang av risikovurdering og kartlegging av overordnede risikofylte oppgaver som bør risikovurderes	Institutt leder, HMS-rådgiver	Kontinuerlig
Gjennomføre risikovurderinger av utvalgte oppgaver, ved behov utarbeidet rutiner for disse.	HMS-rådgiver	Vinteren 2019
Etablere SharePoint prosjekt ved alle enheter for tilgjengelig gjøring og deling av gjennomførte risikovurderinger	HMS-rådgiver	Før sommeren 2019

2. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister

Begrunnelse «Forskrift om utførelse av arbeid» pålegger arbeidsgiver å gjennomføres målrettet helsekontroll på arbeidstakere som er/kan ha vært eksponert for farlige faktorer i sitt arbeid. Videre pålegges arbeidsgiver å føre et register over arbeidstakere som har vært/kan ha vært eksponert for kreftfremkallende stoffer, bly, enkelte biologiske faktorer, asbest og/eller ioniserende stråling. For å kunne gjøre denne oppgaven på en bedre og mer systematisk måte ble det i 2019 laget et utkast til rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister. Rutinen skal ferdigstilles og utprøves i 2020. Arbeides gjøres som et samarbeid mellom BFE, NT-fak og SPOR. BHT benyttes som rådgiver.

Ønsket/forventet effekt Sikre at alle ansatte som kan bli eksponert for farlige arbeidsmiljøfaktorer har tilstrekkelig kunnskap om dette til å kunne beskyttes seg selv og at de ved behov får oppfølging og kontroll av BHT. At UiT får et eksponeringsregister som er komplett og oppfyller forskriften sine krav til innhold		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Ferdigstille rutineutkastet og få dette godkjent av personaldirektøren	HMS-rådgiver NT-fak, BFE og SPOR	I løpet av året
Utprøving av metode for målrettet helsekontroll ved BFE og NT-fak	HMS-rådgiver BFE og NT-fak	Første kvartal 2020
Ferdigstilling av nettskjema for eksponering hos enkeltansatte	HMS-rådgiver	Feb 2020
Utprøving av nettskjema for registrering av eksponering hos enkeltansatte ved NT-fak og BFE	HMS-rådgiver BFE og NT-fak	Før sommeren

3. Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring

Begrunnelse UiT har nå et velfungerende opplegg for gjennomføring av obligatorisk overordnet sikkerhetsopplæring. Videre skal nyansatte, gjesteforskere og studenter gjennomføre lokal sikkerhetsopplæring. Dette er en sikkerhetsgjennomgang i laboratoriet der man skal arbeid eller for det feltarbeidet/toktet man skal delta på. Det gis pr i dag mye lokal sikkerhetsopplæring ved NT-fak. Men vi mangler et velfungerende system som sikrer at alle får det, og vi mangler et system for dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring.		
Ønsket/forventet effekt Sikre at alle studenter, nyansatte og gjesteforskere ved NT-fak får lokal sikkerhetsopplæring FØR de starter sitt arbeid i et laboratorium eller før de reiser på feltarbeid/tokt.		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Utarbeidet en rutine/system for enkel og tilgjengelig dokumentering av gjennomført sikkerhetsopplæring	HMS-rådgiver	I løpet av året
Utarbeide og implementere et system slik at alle som skal ha lokal sikkerhetsopplæring får dette før de starter sitt arbeid i et laboratorium eller reiser på felt arbeid/tokt	HMS-rådgiver i samarbeid med lab ansvarlig og prosjektledere	I løpet av året

4. Stipendia oppfølging og veiledning

Begrunnelse Stipendiatstilling er krevende. Enn skal i et begrenset tidsrom fullføre et prosjekt med høy faglig nivå. I tillegg til å være nyansatte ved UiT er stipendiater ofte nye i Norge/Tromsø. De står gjerne i en krevende etableringsfase av livet med bla små barn og svak økonomi. Stipendiater forventes i tillegg å skulle arbeide selvstendig. For noen blir denne belastningen stor. De strever med å fullføre oppgaven til normert tid, enkelte blir sågar sykemeldt. Dette påvirker oftest ikke bare stipendiaten selv, men også veileder, leder og hele forskningsgrupper. Målsettingen med arbeidet i		
--	--	--

dette satsingsområdet er bedre og mer forutsigbar oppfølging og veiledning av stipendiater samt et mer robust både faglig og sosialt miljø rundt dem.		
Ønsket/forventet effekt Raskere og bedre integrering av nye stipendia og økt gjennomføringsgrad på normert tid		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
PhD oppfølging og veiledning tema på kontorsjefmøte både vår og høst	Fak.dir.	kontinuerlig
Stipendia oppfølging og veiledning eget tema på HMS seminar for ledere og verneombud	Fak.dir./HMS rådgiver	April
Økt tilgjengelighet av engelskspråklig informasjon til nye ikke norskspråklige stipendiater – samle informasjon og linker på en lett tilgjengelig plass	HMS rådgiver	kontinuerlig
Tiltaksutvikling i samarbeid med ansatte gjennom ARK 2020	Prosessveileder og ledere	Høst 2020/vinter 2021

5. Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)

Begrunnelse Neste runde ARK igangsettes første kvartal 2020. Arbeidsmiljøkartlegging planlegges utført høsten 2020. Eva Katrin Bjørkeng, Institutt for kjemi skal være prosjektleder ARK UiT. HMS rådgiver Martin H Petersen prosessveileder ved NT-fak. Det er utarbeidet en enklere og kortere arbeidsmiljøkartlegging, ut over dette gjennomføres ARK på samme måte som i 2014 og 2017.		
Ønsket/forventet effekt Utvikling og forbedring av arbeidsmiljø ved fakultetets enheter		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Informasjonsarbeid fakultetets ledere og verneombud	HMS/prosessveileder	Mai/juni
Planlegging av ARK prosessen ved de enkelte enheter	HMS/prosessveileder, IL	August
Arbeidsmiljøkartlegging ved alle fakultetets enheter	HMS/prosessveileder	Oktober
Vurdering av resultater fra kartleggingen og planlegging av tilbakemeldingsmøter ved alle fakultetets enheter	HMS/prosessveileder, IL	Desember

HMS handlingsplan – NT-fak 2021

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2020 følgende HMS satsingsområder:

- *Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter*
- *Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister*
- *Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring*
- *Korona pandemi – oppfølging av smittevern og arbeidsmiljø*
- *Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelser (ARK)*

1. Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter

Begrunnelse NT-fak har mange gjentakende aktiviteter som ved ulykker/uhell kan gi moderate eller alvorlige konsekvenser. Aktiviteter med høy risiko. Risikovurderinger av disse aktivitetene med påfølgende utvikling av rutiner vil redusere risiko og forebygge uhell og skader. Dette satsingsområde var gjeldende også i 2020, men ble pga korona pandemien nedprioritert. Området ønskes derfor videre prioritert også i 2021. Eksempler på vurderinger kan være: <ul style="list-style-type: none">• <i>Rutine for planlegging av feltarbeid</i>• <i>Rutine for planlegging og risikovurdering av tokt</i>• <i>Utvikling av metode for risikovurdering av metoder – IK</i>• <i>Risikovurdering av lokal sikkerhetsopplæring</i>		
Ønsket/forventet effekt Samstemte måte å møte risikoer internt i enhetene, forutsigbare arbeidsmetoder som er kjent av alle.		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Utarbeide oversikt gjentakende aktiviteter med forhøyet risiko og som det bør utvikles rutiner/arbeidsbeskrivelser for	HMS-rådgiver	Vinteren 2020
Nedsette grupper med fagfolk som i felleskap utvikler rutiner/arbeidsmåter	HMS-rådgiver	Kontinuerlig

2. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister

Begrunnelse «Forskrift om utførelse av arbeid» pålegger arbeidsgiver å gjennomføres målrettet helsekontroll på arbeidstakere som er/kan ha vært eksponert for farlige faktorer i sitt arbeid. Videre pålegges arbeidsgiver å føre et register over arbeidstakere som har vært/kan ha vært eksponert for kreftfremkallende stoffer, bly, enkelte biologiske faktorer, asbest og/eller ioniserende stråling. For å kunne gjøre denne oppgaven på en bedre og mer systematisk måte ble det i 2019 laget et utkast til rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister. Rutinen ble utprøvd både ved

BFE, Helsefak og NT-fak i 2020. Utprøvingen er ikke ferdig og rutinen må ferdigstilles. Arbeides gjøres som et samarbeid mellom BFE, NT-fak og SPOR. BHT benyttes som rådgiver.		
Ønsket/forventet effekt Sikre at alle ansatte som kan bli eksponert for farlige arbeidsmiljøfaktorer har tilstrekkelig kunnskap om dette til å kunne beskyttes seg selv og at de ved behov får oppfølging og kontroll av BHT. At UiT får et eksponeringsregister som er komplett og oppfyller forskriften sine krav til innhold		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Utprøving av metode for eksponeringsregister – fortrinnsvis ved bruk av Nettskjema.	HMS-rådgiver BFE og NT-fak	Mars/april 2021
Ferdigstille rutineutkastet og få dette godkjent av personaldirektøren	HMS-rådgiver NT-fak, BFE og SPOR	I løpet av året

3. Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring

Begrunnelse UiT har nå et velfungerende opplegg for gjennomføring av obligatorisk overordnet sikkerhetsopplæring. Videre skal nyansatte, gjesteforskere og studenter gjennomføre lokal sikkerhetsopplæring. Dette er en sikkerhetsgjennomgang i laboratoriet der man skal arbeid eller for det feltarbeidet/toktet man skal delta på. Det gis pr i dag mye lokal sikkerhetsopplæring ved NT-fak. Men vi mangler et velfungerende system som sikrer at alle får det, og vi mangler et system for dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring.		
Ønsket/forventet effekt Sikre at alle studenter, nyansatte og gjesteforskere ved NT-fak får lokal sikkerhetsopplæring FØR de starter sitt arbeid i et laboratorium eller før de reiser på feltarbeid/tokt.		
Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Utarbeidet en rutine/system for enkel og tilgjengelig dokumentering av gjennomført sikkerhetsopplæring	HMS-rådgiver	I løpet av året
Utarbeide og implementere et system slik at alle som skal ha lokal sikkerhetsopplæring får dette før de starter sitt arbeid i et laboratorium eller reiser på felt arbeid/tokt	HMS-rådgiver i samarbeid med lab ansvarlig og prosjektledere	I løpet av året

4. Korona pandemi – oppfølging av smittevern

Begrunnelse Korona pandemien og dens smitteverntiltak vil vedvare store deler av 2021. Behov for innsats er stort med hensyn til informasjonsarbeid, iverksetting og oppfølging av tiltak og veiledning av ledere/ansatte mht korona og arbeidsmiljø
--

Ønsket/forventet effekt

Rask og god implementering av smitteverntiltak og oppfølging av arbeidsmiljø for å redusere negative effekter av pandemien.

Målsetting om færrest mulig smittede ved fakultetet. Ingen skal smittes mens de oppholder seg i våre bygg eller deltar ved tokt og felt arbeid i regi av NT-fak.

Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Møter i utvidet LBG ved endringer i smittesituasjonen eller regelverk, eller ved behov	Fak.dir.	kontinuerlig
Utstrakt informasjonsarbeid i form av e-post, nyheter på intranett, plakater og møter	Fak.dir og HMS rådgiver	kontinuerlig
Fokus på koronapandemien og dens påvirkning av arbeidsmiljø i ARK kartleggingsmøtene	ARK prosessveileder	Jan/feb
Implementering av nye/endrede smittevernregler	Fak.dir, ledere, HMS-rådgiver	fortløpende

5. Arbeidsmiljø og arbeidsklima undersøkelser (ARK)

Begrunnelse

ARK spørreskjema med kartlegging av arbeidsmiljø ble sendt ut 12. okt 2020, rapportene med resultater forelå nov og resultatene gjennomgått med ledere og verneombud des. I 2021 skal resultatene presenteres for ansatte i alle enheter, resultatene diskuteres og tiltak for utvikling av arbeidsmiljø planlegges og iverksettes. HMS rådgiver Martin H Petersen prosessveileder ved NT-fak og bistår enhetenes ledere og verneombud ved gjennomføring av ARK.

UiT har egen ARK-koordinator 30% stilling – Eva Katrin Bjørkeng, til daglig ingeniør IK FP3 har denne rollen.

HMS-rådgiver NT-fak leder styringsgruppen ARK UiT

Ønsket/forventet effekt

Utvikling og forbedring av arbeidsmiljø ved fakultetets enheter

Tiltaks beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Gjennomføring av kartleggingsmøter i alle enheter – presentasjon og diskusjon av ARK rapporter samt utvikling av handlingsplaner for utvikling av arbeidsmiljø	Ledere og prosessveileder	Januar/februar
Iverksetting av handlingsplaner i alle enheter	Ledere og prosessveileder	Første halvår 2021
Evaluerings av ARK prosessen UiT og NT-fak	Prosessveileder og ARK-koordinator	Mai - juni

HMS-kalender 2021

Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Kalenderen beskriver de overordnede HMS aktivitetene ved NT-fak 2021. Den bygger på, og skal være i tråd med, fakultetets HMS handlingsplan og satsingsområder for 2021.

Det overordnede ansvar for HMS ved fakultetet både for lærings- og arbeidsmiljø er tillagt dekanen. Gjennomføring av tilhørende HMS-oppgaver og rapportering til fakultetsstyret er delegert til fakultetsdirektøren. På instituttnivå er instituttleder tillagt ansvar for HMS og gjennomføring av tilhørende oppgaver og rapportering til instituttråd. Instituttleder kan delegere gjennomføring av oppgaver til kontorsjef eller andre i egen organisasjon.

HMS-rådgiver er tillagt en stor del av det daglige og praktiske ansvar for iverksetting av HMS arbeid.

HMS satsingsområder NT-fak 2021

1. Risikovurderinger og utarbeiding av rutinebeskrivelser overordnede risikofylte aktiviteter
2. Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister
3. Gjennomføring og dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring
4. Korona pandemi – oppfølging av smittevern
5. Arbeidsmiljø og arbeidsklima undersøkelser (ARK)

Satsingsområdene er beskrevet i «HMS handlingsplan NT-fak 2021».

HMS-oppgaver 2021

Fortløpende oppgaver	Ansvarlig	Bistand av
HMS sak/orientering til fakultetsstyret - alle FS møter	FD	HMS
HMS orientering/sak/tema til kontorsjefer – flest mulig KS møter	FD	HMS
HMS orientering/sak/tema til institutt ledere – flest mulig IL møter	FD	HMS
Risikovurdering og rutinebeskrivelse for overordnede aktiviteter med høy risiko	HMS	KS
Lokal sikkerhetsopplæring og dokumentasjon av denne	HMS og KS	VO
Behandling og oppfølging av HMS avviksmeldinger	KS	HMS
Januar	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> HMS-årsrapportering til POA Sykefraværstatistikk Revidering av beredskapsplan Ledelsens møte med VO ARK kartleggingsmøter 	FD HMS HMS FD IL	HVO, HMS FD HMS PV
Februar	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Ferdigstilling og utprøving av «Rutine for målrettet helsekontroll og eksponeringsregister» Årlig gjennomgang av lagret farlig stoff, avfall og romkort samt rapportering til FD/HMS (brannfarlig/eksplosiver) ARK kartleggingsmøter Registrering i eksponeringsregister 	HMS HMS IL HMS	KS, SPOR, HMS BFE LA PV

Mars	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Evakueringsøvelse i alle fakultetets bygg (reel situasjon kan erstatte øvelse), Teknologibygget, Realfagbygget og Modulbygget (andre bygg har byggeier ansvar for gjennomføring av øvelser) Førstehjelps- og nødutstyr - sjekk og etterfylling i alle våre bygg 	HMS HMS	Brannmateriell AS
April	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværsstatistikk Kartlegging av områder for overordnet risikovurdering 	HMS HMS	KS
Mai	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Oppstart og informasjon om Arbeidsmiljø og arbeidsklima undersøkelser (ARK) 	HMS	KS, PL ARK
Juni	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> ½ dags HMS seminar for fakultetets IL, KS og VO Evaluerings av ARK NT-fak 	FD PV, ARK-koord	HMS
Juli	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> 		
August	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværsstatistikk Ledelsens møte med VO 	HMS FD	HMS
September	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> 		
Oktober	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Sykefraværsstatistikk HMS-runder ved alle institutt/enheter (okt/nov) 	HMS KS	VO, IL, HMS, BHT
November	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> 		
Desember	Ansvarlig	Bistand av
<ul style="list-style-type: none"> Utarbeide HMS handlingsplan og kalender for 2021 	FD	HMS

FD – fakultetsdirektør

KS – kontorsjef

HMS – HMS rådgiver

IL – institutt leder

PL ARK – prosjektleder arbeidsmiljø og arbeidsklima undersøkelser (ARK)

LA - laboratorieansvarlig

SL – seksjonsleder

HVO – hovedverneombud

VO – verneombud

PV - prosessveileder

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	40/20

Møteplan for fakultetsstyret NT-fak 2021

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar møteplan for fakultetsstyremøter for 2021 i tråd med fremlagt forslag.

Bakgrunn:

MØTEDATOER VÅR 2021:

- Torsdag 11. februar
- Torsdag 22. april
- Torsdag 6. mai (reservemøte)
- Torsdag 17. juni

MØTEDATOER HØST 2021:

- Torsdag 16. september
- Torsdag 28. oktober
- Torsdag 9. desember

Orienteringssaker

OS 35/20 Til orientering - Mandat for forvaltningsutvalget for sivilingeniør og ingeniørutdanningene (FUSI) 2018/5492



ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	35/20

**Til orientering –
Mandat for forvaltningsutvalget for sivilingeniør og ingeniørutdanningene
(FUSI)**

Se vedlagte notat.

Tore Guneriussen
forskningsadministrativ sjef

—

tore.guneriussen@uit.no

77 64 54 13

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Mandat for forvaltningsutvalget for sivilingeniør- og ingeniørutdanningene (FUSI):

Formål

Forvaltningsutvalget for sivilingeniør- og ingeniørutdanningene (FUSI) er et rådgivende og koordinerende utvalg organisert under Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fak) og Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT-fak). FUSI skal ivareta den tverrfakultære koordineringen for ingeniør- og sivilingeniørstudiene ved UiT. FUSI skal identifisere strategiske utfordringer og gi råd til dekanene i strategiske spørsmål, herunder arbeid med forskrift for rammeplan for ingeniørutdanning samt de nasjonale retningslinjer for ingeniør- og sivilingeniørstudiene. Ledelsen av forvaltningsutvalget og sekretariatsansvaret legges til ett av fakultetene, etter nærmere avtale.

FUSI skal være rådgivende og koordinerende utvalg for IVT og NT-fak ved:

- oppretting og nedlegging av ingeniør- og sivilingeniørprogram
- endringer i studieplaner som angår hele UiTs studieportefølje innen ingeniør og sivilingeniørutdanninger
- tilråding om strukturen i utdanningene
- etablering av nye, og revidering av eksisterende emner ved tverrfakultære utdanninger, eks. droneteknologi
- dimensjonering av- og opptaksrammer til studieprogrammene
- gi råd om markedsføring, profilering og rekruttering til ingeniør og sivilingeniørprogrammene
- fordeling av ressurser som påvirker tverrfakultære studieprogram
- ivareta likestilling og mangfold
- institusjonelt samarbeid og alliansebygging
- styrking av studieprogrammenes bærekraftsprofil
- utvikling av arbeidsrelevans, praksis og arbeidslivkontakt
- uttalelser på vegne av UiT i høringsaker som gjelder sivilingeniør- og ingeniørutdanningene

Det skal framgå av saksbehandlingen til IVT og NT-faks organer med vedtaksmyndighet for emner- og studieplaner ved ingeniør- og sivilingeniørutdanninger hvordan FUSI har vært involvert som rådgivende organ.

FUSI inviteres til å diskutere/ gi innspill til kvalitetsarbeidet ved fakultetene.

Saker som gjelder andre studieprogram som vil angå sivilingeniør- og ingeniørutdanningene, og som er av betydning for UiTs strategiske og utdanningspolitiske utvikling, skal legges frem for forvaltningsutvalget.

Dekanene avgjør i samråd med utvalgsleder saksliste for inneværende termin.

Sammensetning:

- Utvalgsleder; oppnevnes av dekanene
- Prodekaner for utdanning fra fakultetene
- 2 ansattrepresentanter fra hvert fakultet, 1 fra ingeniør- og sivilingeniørutdanningen
- 1 studentrepresentant fra hvert fakultet
- Representant fra nivå 1 kan gis observatørstatus ved behov

Dekanene oppnevner medlemmene i FUSI.

Leder for FUSI rapporterer til dekanene.

Utvalgsleder har det overordnede sekretariatsansvaret for FUSI.

FUSIs funksjonsperiode er fire år. Studentmedlemmenes funksjonstid er ett år

Utvalgsleder oppnevnes av dekanene gjennom en intern utlysning på fakultetene, funksjonstiden er på fire år. Fakultetene som eier studieprogrammene som det fremmes saker for, saksbehandler sine respektive saker for FUSI på vanlig måte. FUSI kan oversende bestillinger til de to fakultetene i samråd med dekanene.

ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 10.12.2020
Sak:

Statusrapport midlertidighet NT-fak 2020

Status midlertidighet ved UiT Norges arktiske universitet

Universitetsstyret behandlet i juni 2019 sak 19/19 om bruk av midlertidige ansettelser ved UiT Norges arktiske universitet. Bakgrunnen for saken var at universitets- og høyskolesektoren lå vesentlig høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for øvrig når det gjaldt midlertidige ansettelser, også når rekrutteringsstillinger og bistillinger ikke medregnes.

Tall fra database for statistikk i høyre utdanning (DBH) for 2018 og 2019 viser at UiT hadde en høyere andel midlertidige ansatte enn de andre breddeuniversitetene med en midlertidighet på 19,59% i 2018 og 19,98 % i 2019. Til sammenligning hadde UiO, UiB og NTNU midlertidighet på mellom 15 % og 16,1% i 2018. Midlertidigheten for alle næringer utgjorde 8,3% i 4. kvartal 2018.

Kunnskapsdepartementet uttrykte klare forventninger til reduksjon av midlertidige ansettelser i sektoren.

Universitetsstyret vedtok i sak 19/19 følgende:

1. Universitetsstyret slutter seg til tiltakene for reduksjon av midlertidighet som er gjengitt i saksfremlegget og gir enhetene i oppdrag å utforme egne handlingsplaner.
2. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å:
Fastsette operative måltall for de enkelte stillingskategorier og for hver av enhetene godkjenne enhetenes handlingsplaner.

Følgende måltall ble satt for UiT frem mot utgangen av 2020:

Administrative stillinger	10 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	12 %
Undervisnings- og forskerstillinger	15 %

I sak OS 20/20 til universitetsstyret 26. november 2020 orienterte universitetsdirektøren om arbeidet med å redusere andelen midlertidige ansatte ved UiT og status pr. november 2020:

Tall fra DBH viser at samlet andel midlertidige årsverk ved UiT i 2020 er på 13,57 %. Dette innebærer en nedgang på 6,41 prosentpoeng fra 2019 (19,98 %).

Fordelt på de tre stillingskategoriene hvor det ble satt måltall for 2020 er status per november 2020 slik:

Administrative stillinger	13,7 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	9,4 %
Undervisnings- og forskerstillinger	14,6 %

Tallene viser en betydelig reduksjon i andelen midlertidige ansettelsesforhold i løpet av 2020. Måltall for støttestillinger og undervisnings- og forskerstillinger er nådd.

Om arbeidet med reduksjon av andelen midlertidige viser universitetsdirektøren til fakultetsvise måltall og handlingsplaner, og overordnet handlingsplan for universitetet.

En arbeidsgruppe har jobbet med to av tiltakene fra den overordnede handlingsplanen:

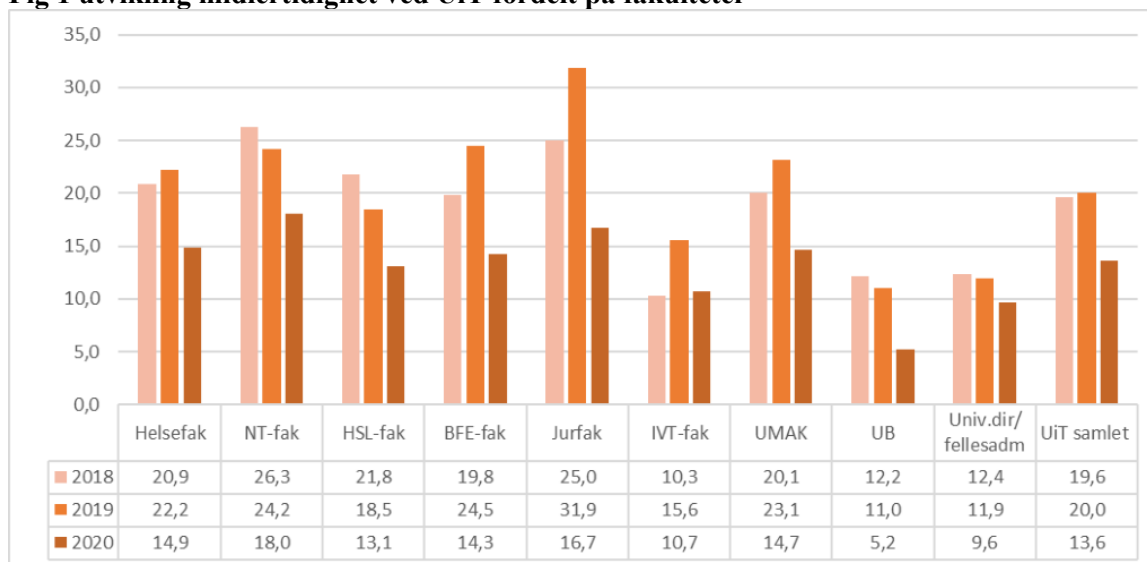
- *Punkt 2.3 Innføre hovedregel om at fast tilsetting ved varighet over to år, eller dersom sterkt stillingsvern inntreffer i løpet av en kortere ansettelsesperiode*
- *Punkt 2.5 Omgjøre eksisterende ansettelser på kvalifiseringsvilkår på grunnlag av manglende pedagogisk basiskompetanse til faste stillinger*

Ut fra disse punktene i planen er 673 midlertidige ansettelser gjennomgått ved UiT. Totalt 51 ansatte har fått endret sitt ansettelsesforhold til fast stilling i henhold til punkt 2.3, og 87 ansatte har fått fast ansettelse etter punkt 2.5, med virkning fra september og oktober 2020.

Status midlertidighet ved fakultet for naturvitenskap og teknologi

Fig 1 under viser utviklinger av midlertidigheten ved UiT fra 2018 – 2020 fordelt på fakultetene. Alle fakulteter har hatt en nedgang på minst 5 prosentpoeng.

Fig 1 utvikling midlertidighet ved UiT fordelt på fakulteter



Fakultetet har siden 2013 arbeidet målrettet med reduksjon av midlertidighet gjennom handlingsplaner og rapportering til fakultetsstyret.

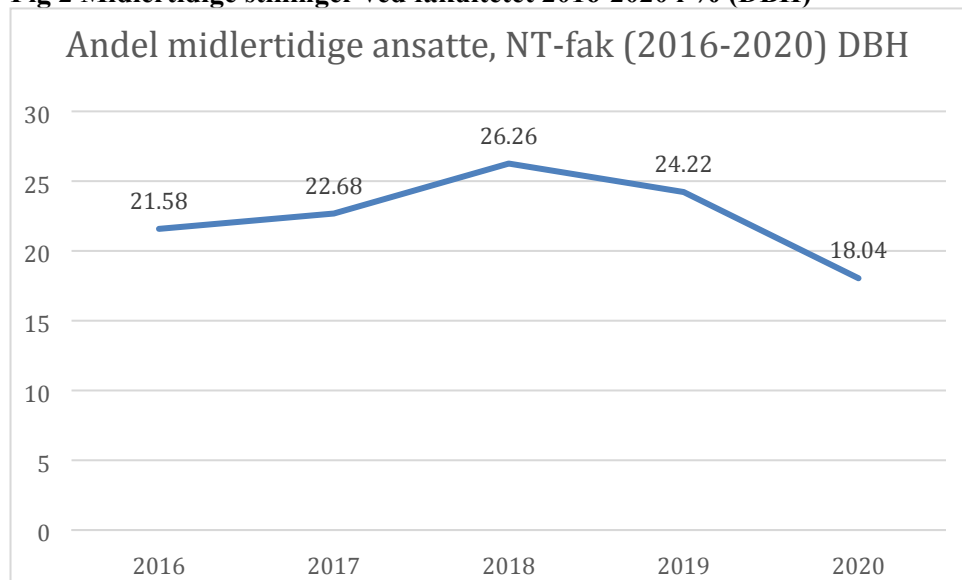
I tråd med universitetsstyret vedtak i møte juni 2019, sak 19/19 fastsatte fakultetet måltall for de aktuelle stillingskategoriene og utformet handlingsplan for reduksjon av midlertidighet for 2020.

Fakultetet har fra 2019 hatt en nedgang i midlertidige ansatte fra 24,2 % til 18 % i 2020.

Nedgangen er markant, men per 2020 er NT-fak det fakultetet med høyest andel midlertidige ansatte ved UiT.

Fakultetet har en vesentlig større andel prosjektbasert virksomhet finansiert av eksterne midler enn de andre fakultetene, dette vil påvirke andelen midlertidige.

Fig 2 Midlertidige stillinger ved fakultetet 2016-2020 i % (DBH)



I tråd med vedtaket fra universitetsstyret i 2019 utarbeidet fakultetet en handlingsplan for reduksjon av midlertidighet og konkrete måltall for de tre stillingskategoriene.

I tabell under vises fakultetets måltall og status 2020.

Stillingskategori	Måltall	Status 2020
Administrative stillinger	12 %	17,2 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	15 %	11,2
Undervisnings- og forskerstillinger	18 %	20 %

Måltallet er nådd for støttestillinger for undervisning, forskning og formidling.

Som fig. 4 under viser har det også vært en markant nedgang i midlertidigheten i undervisnings- og forskerstillinger med 6,7 prosentpoeng nedgang.

Ved fakultetet har 8 ansatte fått omgjort stilling på kvalifiseringsvilkår til faste stillinger. Dette har bidratt til utviklingen.

Situasjonen med korona har på den andre siden medført en økning i midlertidige ansettelser i 2020. Dette på bakgrunn av opptak av flere studenter enn tidligere, omlegging av undervisning i forbindelse med korona og at det er satt opp kurs for permitterte og ledige som har gitt behov for midlertidig ansettelser.

Fakultetet har gjennomgått alle midlertidig ansatte i administrative stillinger.

Gjennomgangen viser at midlertidigheten i stor grad består av ansatte tilknyttet prosjekter med engasjement i mindre stillingsstørrelser og vikarer for ansatte som er ute i permisjoner.

Fig 3 Fordeling av midlertidige ansatte i stillingskategorier

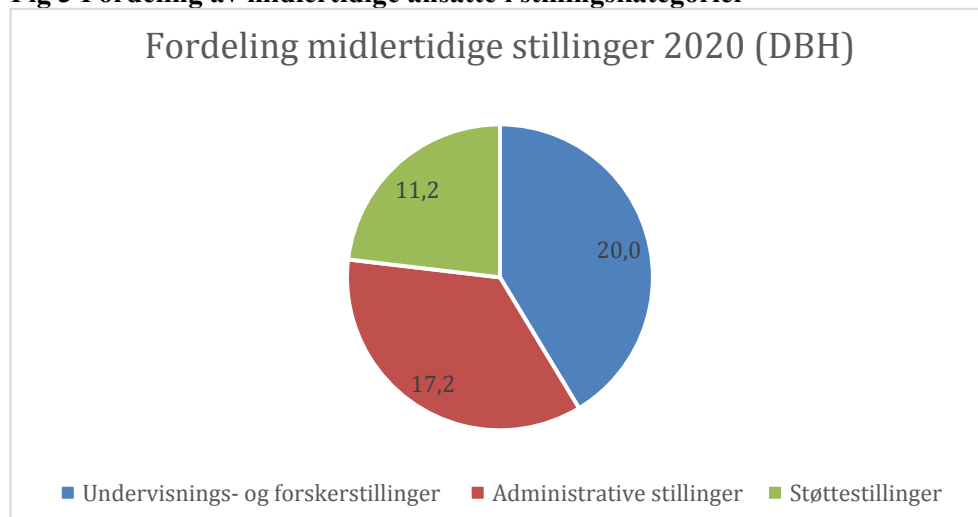


Fig 4 utvikling av midlertidighet innenfor stillingskategorier NT-fak

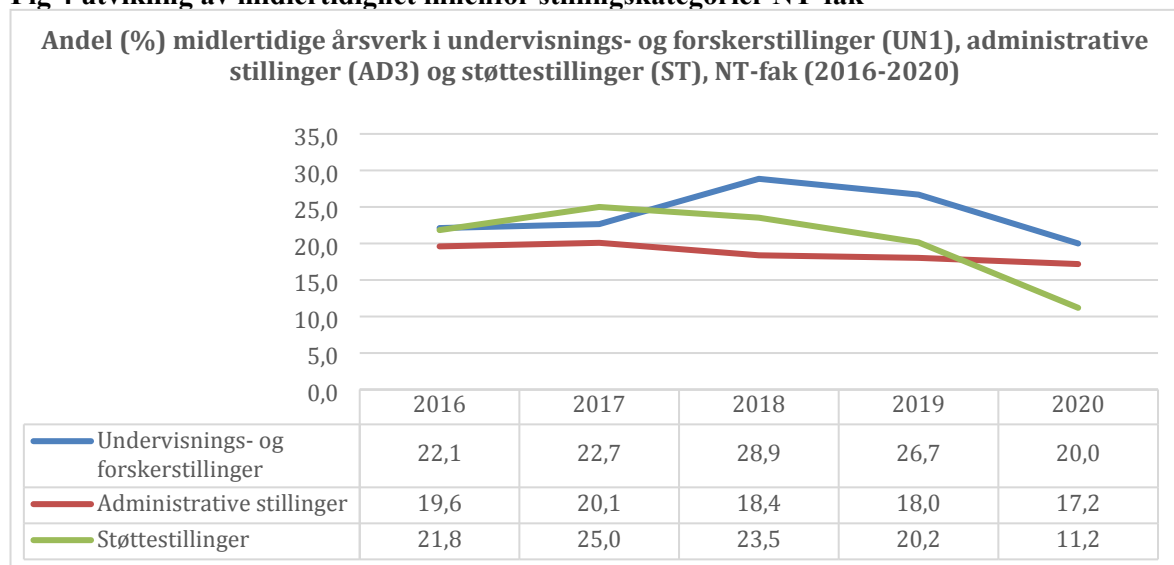
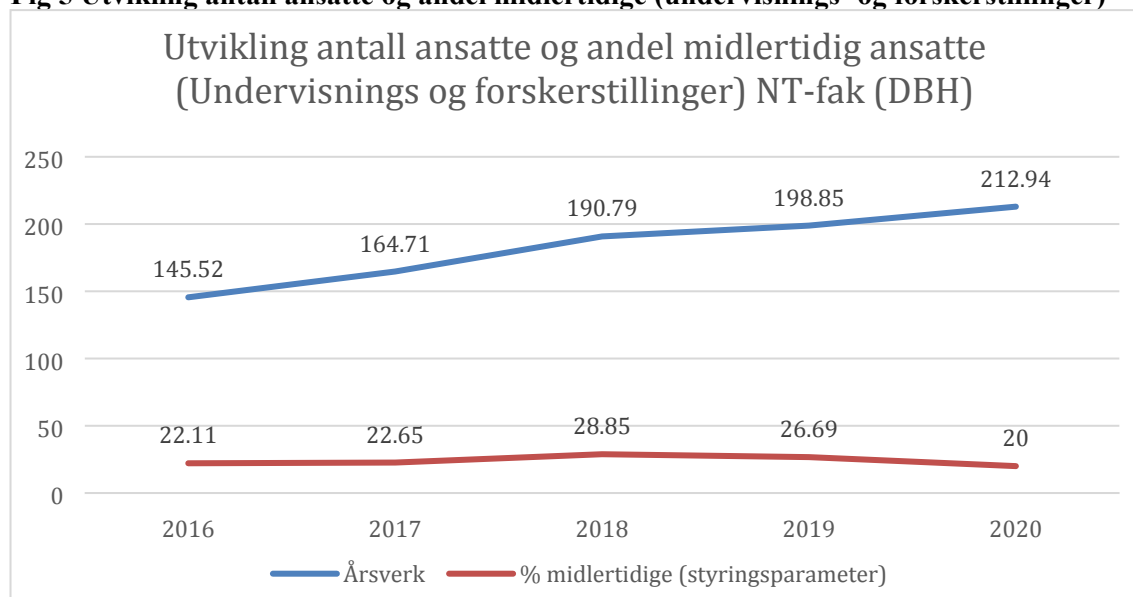


Fig 5 Utvikling antall ansatte og andel midlertidige (undervisnings- og forskerstillinger)



Videre arbeid med reduksjon av midlertidighet

I sak til universitetsstyret november 2020 følger det at:

Universitetsdirektøren mener at det i 2020 er gjort et godt arbeid med hensyn til å oppnå redusert andel midlertidige ansettelsesforhold ved UiT. Det er viktig at arbeidet følges opp i 2021, jf. også punkt 31 i UiTs virksomhetsplan for 2021.

Også ved fakultetet er det gjort et godt arbeid med reduksjon av midlertidige ansettelsesforhold i 2020. Til tross for den betydelige nedgangen i midlertidighet har fakultetet per oktober 2020 høyest andel midlertidige av fakultetene ved universitet og to av måltallene som ble satt for 2020 er ikke nådd.

På bakgrunn av dette syntes det som om fakultetet fortsatt har potensiale for å ytterligere redusere midlertidigheten. Potensiale for reduksjon av midlertidigheten må imidlertid sees i sammenheng med at fakultetet har mange tidsavgrensede prosjekter som medfører midlertidige ansettelser.

Det anbefales at arbeidet med reduksjon av midlertidighet fortsetter inn i 2021 med særlig fokus på reduksjon av midlertidighet i administrative stillinger og undervisnings- og forskerstillinger.

Valentina B. Vollan
fakultetsdirektør
—
valentina.vollan@uit.no

Ida Djupevåg-Hansen
rådgiver
—
ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 10.12.2020
Sak:

Statusrapport likestilling NT-fak 2020

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Hovedavtalen i staten understreker i § 31 arbeidsgivers ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten.

Fakultetet har over flere år arbeidet systematisk med likestilling gjennom tiltaksplaner og rapportering til fakultetsstyret om status og utvikling på området.

Universitetsstyret vedtok i styremøte 5. februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022 for UiT, Norges arktiske universitet.

I handlingsplanen trekkes følgende frem som viktige mål for arbeidet de neste årene på området:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Styrke arbeidet med kjønns mangfold ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger

Det følger av handlingsplanen at:

Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet.

På bakgrunn av dette vil handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering legges frem for fakultetsstyret.

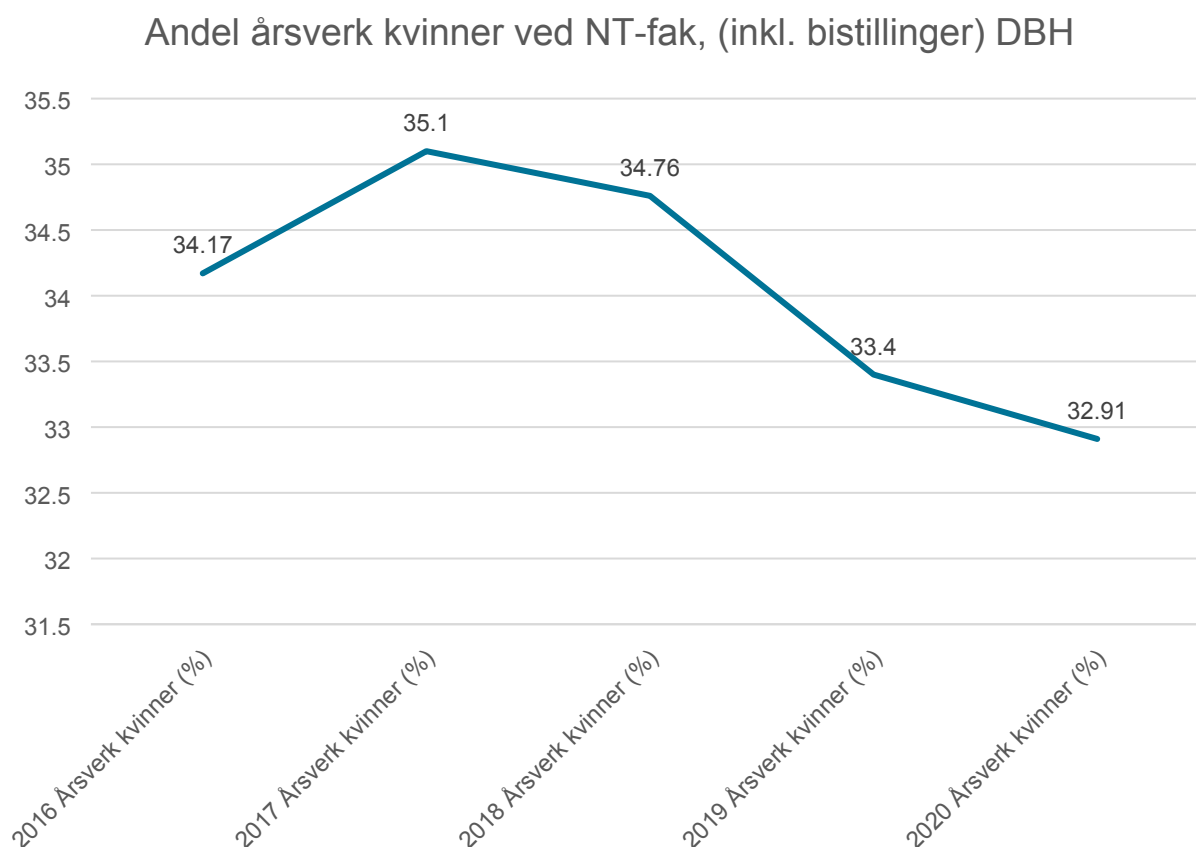
For å kunne fremme tiltak som er tilpasset fakultetets utfordringer er det gjort en vurdering av status på området som fremlegges i det følgende.

1. Kvinner i vitenskapelige stillinger ved fakultet for naturvitenskap og teknologi

Fakultetet har i sin strategiske plan, Naturvitenskap og teknologi i nord- mot 2022 blant annet satt som mål at fakultetet skal ha et kontinuerlig fokus på likestilling. Det er også formulert at NT-fak skal ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå en jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier.

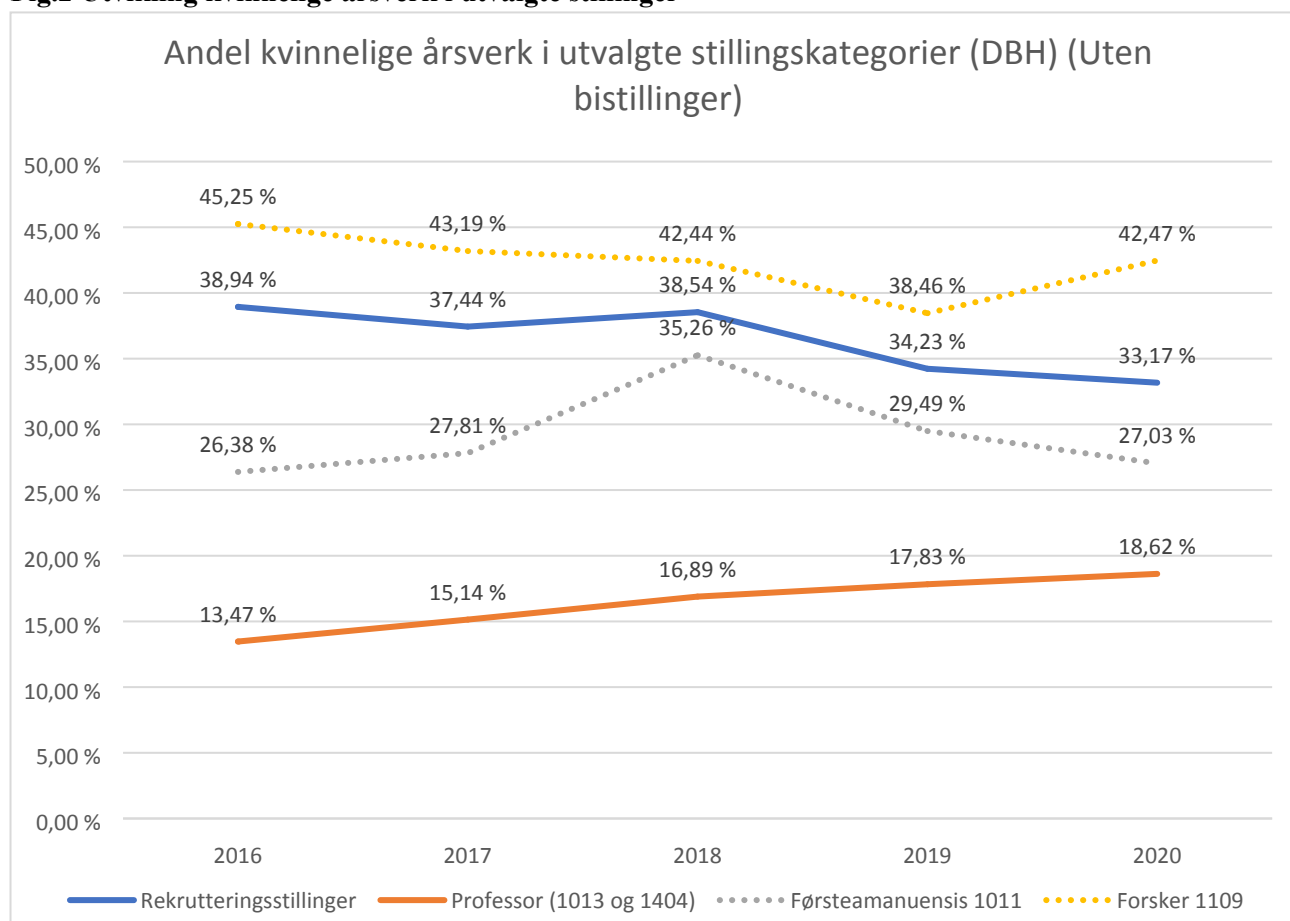
Tall fra *Database for statistikk om høgre utdanning* (heretter DBH) viser at kvinneandelen ved NT-fak uavhengig av stillingstype og inkludert bistillinger per 01.10.2020 var 32,91 %. Det har vært en nedgang i andel kvinner på fakultetet fra 35,1% i 2017. (se fig. 1 under)

Fig.1 Andel årsverk kvinner ved NT-fak



Statistikk fra DBH viser følgende utvikling i noen utvalgte stillinger:

Fig.2 Utvikling kvinnelige årsverk i utvalgte stillinger



Tabellen inkluderer ikke bistillinger.

Andel kvinnelige professorer

Andelen årsverk kvinner i professorstillinger (stillingskode 1013 og 1404) har hatt en svak økende trend fra 2016 og hadde en økning fra 17,8 % i 2019 til 18,6 % i 2020.

Antall kvinnelige professorårsverk har steget fra 10,2 årsverk i 2019 til 11,9 årsverk i 2020.

For professorer i bistilling er andelen kvinner 38,3 %.

Universitet har i høst hatt opptak til opprykksprosjektet «karriereutvikling til vitenskapelige toppstillinger» 2020-2022. To kvinner fra NT-fak er tatt opp til prosjektet, begge fra Institutt for fysikk og teknologi.

Prosjektet er et virkemiddel for å bidra til å nå målsetningen om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger ved UiT innen utgangen av 2022.

Andel kvinnelige førsteamanuenser

Kvinneandelen blant førsteamanuensene ved fakultetet hatt en nedgang fra 35,26 % i 2018 til 27,03 % i 2020. Årsverk kvinner i førsteamanuensisstillinger har gått ned fra 14 i 2018 til 11,3 i 2020.

Andel kvinnelige forskere (1109)

For forskere i stillingskode 1109 har kvinneandelen utviklet seg positivt siden 2019 fra 38,46 % til 42,47 % i 2020. Antall årsverk totalt i stillingskoden har gått ned fra 49,4 i 2019 til 40,5 i 2020. Det er altså betraktelig færre forskere i stillingskode 1109 ansatt ved fakultetet. Kvinnelig årsverk har gått fra 19 i 2019 til 17,2 i 2020

Rekrutteringsstillinger

Andelen kvinner i rekrutteringsstillinger har hatt en nedgang fra 37,44 % i 2017 til 33,17 % i 2020. Å øke andelen kvinner i rekrutteringsstillinger vil kunne være viktig for å nå målsetning om en jevn kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger. Der er derfor satt opp måltall for kvinneandel i rekrutteringsstillinger i handlingsplanen.

2. Rekruttering

Fig.3 -5 viser utvikling i antall søkere til og ansatte i vitenskapelige stillinger og rekrutteringsstillinger ved fakultetet.

I 2019 var om lag 26% av de 1226 søkerne til rekrutteringsstillinger kvinner. Av dem som ble ansatt var rett i underkant av 50 % kvinner.

Tallene for 2020 for ansettelser gjelder alle saker registrert som ferdigstilt før november 2020. For søkertall gjelder tallene søkere til 26.11.20.

Frem til nå i 2020 er 23 % av søkerne til rekrutteringsstillinger kvinner. I underkant av 40 % av de som har blitt ansatt har vært kvinner.

Fig.3 Antall søkere til utlyste vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn

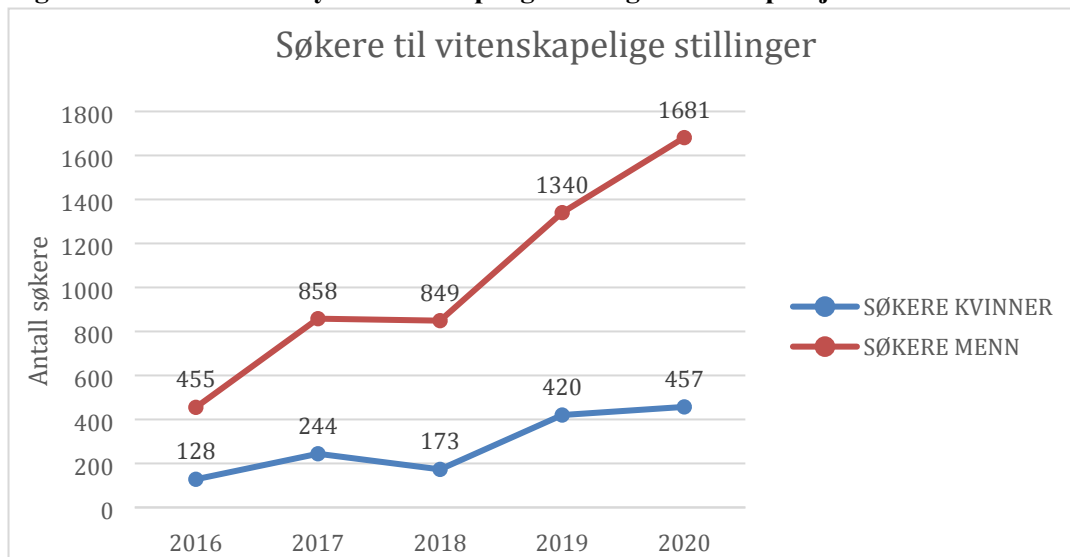


Fig.4 Kjønnssfordeling søkere til stipendiatstillinger

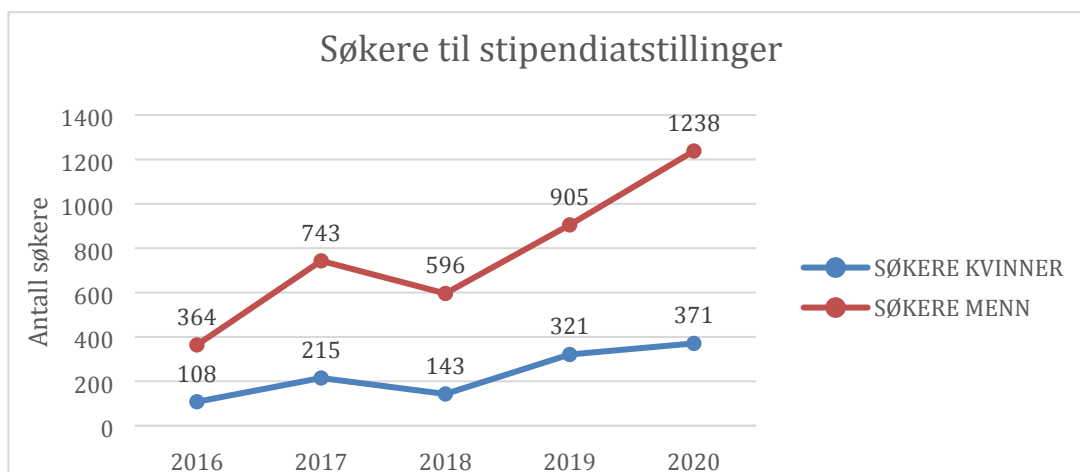
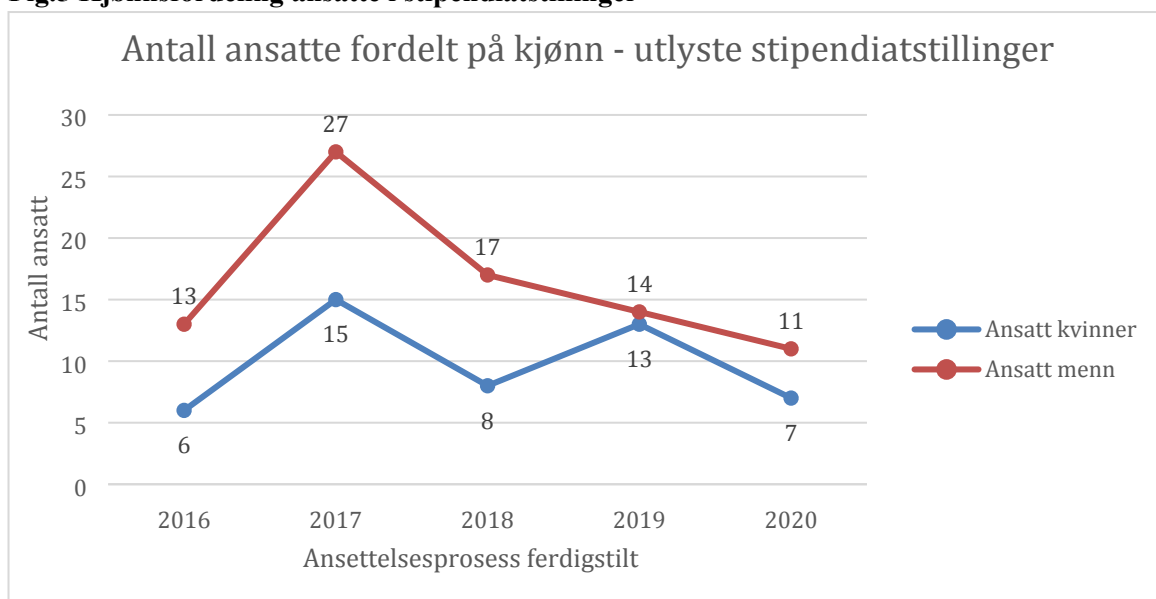


Fig.5 Kjønnsfordeling ansatte i stipendiatstillinger



3. Videre arbeid

Fakultetet vil arbeide videre for å fremme likestilling og vil i tråd med UiTs handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering legge frem en handlingsplan for fakultetet. Som del av dette arbeidet er det satt konkrete måltall for enkelte stillingskategorier.

Kjønnsbalanse er ofte definert som at hvert kjønn er representert med minst 40 %.

Det er satt som måltall frem mot 2022 at NT-fakultetet skal oppnå kjønnsbalanse ved at minst 40% av alle ansatte ved fakultetet er kvinner. Også for rekrutteringsstillinger er det satt mål om kjønnsbalanse.

Fakultetet har som målsetning at minst 25% av professorene ved fakultetet er kvinner innen 2022. Handlingsplanen inneholder tiltak som knytter seg til både rekruttering, for å rekruttere flere kvinner, og tiltak som kan støtte kvinner i arbeidet mot opprykk.

Antall kvinnelige førsteamanuenser ved fakultetet har hatt en nedgang fra 35% i 2018 til 27% i 2020. Fakultetet har satt som mål om at 35% av førsteamanuensene ved fakultetet er kvinner innen utgangen av 2022.

Videre vises det til sak om handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for nærmere informasjon om fakultetets arbeid på området frem mot 2022.

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2020
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,9 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	18,6 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	27 %
40% av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	33,2 %

Valentina B. Vollan
fakultetsdirektør
—
valentina.vollan@uit.no

Ida Djupevåg-Hansen
rådgiver
—
ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
 Møtedato: 10.12.2020
 Sak: 38/20

Økonomistatus per oktober 2020

Resultatregnskapet per oktober 2020 legges frem for fakultetsstyret til orientering. Regnskapet viser et samlet mindreforbruk lik 37,764MNOK, hvorav bevilgningsøkonomien viser et merforbruk lik 27,292MNOK og de eksternfinansierte prosjektene viser et samlet mindreforbruk lik 65,056MNOK. Tabell 1 viser resultatregnskapet per oktober 2020, sammenlignet mot budsjett for samme periode.

Tabell 1 Resultatregnskapet

Resultatregnskap - oktober 2020

Tall i 1000NOK.

Kontokl (grou..)	Konto (group)	Grand Total			Bevboa			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
		Regnskap	Budsjett	Bud.avvik	Regnskap	Budsjett	Bud.avvik	Regnskap	Budsjett	Bud.avvik
Bevilgninger	KD bevilgninger	-290 785	-269 424	-21 361	-290 785	-263 170	-27 615	0	-6 254	6 254
	Eksterne- og prosjektinntekter	-191 391	-153 996	-37 396	-2 949	-1 897	-1 052	-188 443	-152 099	-36 343
	Total	-482 176	-423 420	-58 757	-293 734	-265 066	-28 667	-188 443	-158 353	-30 089
Kostnader	Personalkostnader	312 398	320 090	-7 691	230 878	233 648	-2 770	81 520	86 442	-4 922
	Driftskostnader	49 868	91 266	-41 398	35 099	59 126	-24 027	14 768	32 140	-17 371
	Internhusleie	36 964	31 809	5 155	36 964	31 809	5 155			
	Investeringer	36 707	28 802	7 905	33 710	22 244	11 466	2 997	6 558	-3 561
	Netto interne poster	8 475	-4 081	12 556	-15 626	-35 549	19 924	24 101	31 469	-7 367
	Total	444 412	467 886	-23 474	321 026	311 278	9 747	123 387	156 608	-33 221
Grand Total		-37 764	44 466	-82 230	27 292	46 212	-18 920	-65 056	-1 745	-63 311

Bevilgninger

Samlede bevilgninger er totalt 58,757MNOK høyere enn budsjett. Bevilgingsøkonomien har ikke budsjetterte KD-bevilgninger på til sammen 27,615MNOK. Videre er det utfakturert mere av salg/tjenester, totalt 1,052MNOK. Samlet budsjettavvik 28,667MNOK. Avviket i KD-bevilgninger er henført til nye studieplasser, etterslep bevilgninger for rekrutteringsstillinger 2019, nye stillingshjemler i 2020 og tildelinger fra strategisk fond 2020 som ikke var kjent ved budsjettfordelingen 2020. Den eksternfinansierte aktiviteten ved fakultetet viser merinntekter lik 30,089MNOK. Avviket skyldes videreformidling ikke overført til eksterne prosjektpartnere i Arcex, ikke-budsjetterte bevilgninger og periodiseringer av finansieringsplaner. Viser til vedlegg for spesifisert oversikt bevilgning per prosjekt og finansieringskilder.

Kostnader

Totale kostnader, 444,412MNOK er 23,474MNOK lavere enn budsjett. Dette skyldes i hovedsak samlet mindreforbruk på drift (41,398MNOK) og samlet mindreforbruk på personalkostnader (7,691MNOK). Samtidig er det merforbruk på internhusleie (5,155MNOK), investeringer (7,905MNOK) og netto interne poster (12,556MNOK).

I vedlegget finnes tabell over personalkostnader per enhet. Mindreforbruket på personal skyldes til en viss grad forsinkelser i tilsetninger på grunn av COVID-19. Fakultetet har satset på å tilsette mentorer ved instituttene med oppdrag om å spesielt følge opp førsteårsstudentene. Ordningen vil bli evaluert med tanke på videreføring i vårsemesteret.

Driftskostnadene har vist et betydelig mindreforbruk gjennom hele året. Per oktober utgjør dette 41,398MNOK, hvor avviket i bevilgningsøkonomien er 24,027MNOK og i prosjektøkonomien 17,371MNOK. I vedlegg finnes spesifisering per enhet og sammenligning mot samme periode i fjor. Driftskostnader relatert til COVID-19 utgjør ved utgangen av oktober 2,072MNOK, og disse er ikke budsjettet.

Fakultetet vil få et merforbruk på internhusleien for 2020 på til sammen 6,187MNOK. Det er fra fakultetsledelsen søkt om økt ramme både for 2020 og for 2021 for å finansiere økte husleiekostnader i SIVA. Det er i budsjettfordelingen for 2021 tildelt 90% bevilgning, men for 2020 er det ikke tildelt midler for å finansiere økte kostnader.

Fakultetet har bedt om refusjon på delen av det såkalte sentrale dekningsbidraget (3,5% av aktivitet i BOA). Dette er en korreksjon som er en følgefeil siden Riksrevisjonen ikke godkjente klassifisering av NFR-finansierte prosjekt «Eiscat-3D» som et bidragsprosjekt. Dette utgjør 5,2MNOK i kostnader belastet bevilgningsøkonomien. Saken ligger til behandling hos universitetsdirektøren.

Mot årsslutt vil det bli regnskapsført netto indirekte kostnader og leiestedskostnader på BOA-porteføljen. Dette vil forbedre det regnskapsmessige resultatet de siste to måneder.

Avsetninger

Samlede avsetninger er økt med 37,764MNOK og utgjør nå 128,664MNOK per oktober. Fokuset på reduksjon i avsetninger i bevilgningsøkonomien viser resultater. Avsetningen per oktober er nå redusert til 9,580MNOK, og avsetning i prosent av KD-bevilgning er lik 3,3% (KD-bevilgning 290,785MNOK). Det beste estimatet på avsetningene ved årsskiftet vil være mellom 5 og 7% målt mot KD-bevilgningen, og det vil si at kravet om avsetninger lavere enn 10% i 2020 vil oppnås. Det er som orientert på forrige fakultetsstyremøte, et forslag om å kutte gaveforsterkningsordningen i forslag til statsbudsjett for 2021. Det er budsjettet bidrag fra gaveforsterkningsordningen på til sammen 31,5MNOK for årene fremover. Et bortfall av ordningen vil medføre utfordringer for å møte disse forpliktelsene.

Tabell 2 viser samlede avsetninger per deløkonomi og totalt, sortert på finansieringskilder og protyper.

Tabell 2- Avsetninger per 31.10.2020

Avsetninger per 31.10.2020					
Tall i 1000NOK					
Bevboa	Protype (gro	Protype(T) (group)	IB 01.01.20	Resultat P10.2020	UB 31.10.20
BEV	10	Intern oppfølging u/saldooverføring	993	-2 996	-2 003
	12	Intern oppfølging m/saldooverføring	-9 564	35 152	25 588
	13	Bevilgning fra KD - øremerkede midler	-25 064	-4 864	-29 927
	14	Bevilgning fra KD - andre kapitler	-214		-214
	16	Supplerende tildelingsbrev fra KD og andre departement	-3 023		-3 023
	Total		-36 872	27 292	-9 580
	BOA	Øvrig BOA	Andre statlige etater, EVU, oppdrag, Industri mfl	-41 440	-18 410
NFR		-Koordinator-Partner-Øvrige	1 018	-34 198	-33 181
EU		Koordinator-Partner-Øvrige	-13 605	-12 448	-26 053
Total		-54 028	-65 056	-119 084	
Totale avsetninger per:			-90 900	-37 764	-128 664

Prototype 12 er interne strategiske disponeringer, og består i all hovedsak av aktivitet relatert til disponerte avsetninger.

Tabell 3 nedenfor viser status over disponerte avsetninger for regnskapsåret 2020. Midler avsatt til finansiering av stillinger løper nå med en månedlig kostnad på om lag 1,6MNOK for 15 phd-stipendiater, 8 postdoktorer, 20 bistillinger og 7 forskerstillinger. I tillegg kostnadsføres prosjektleder, og 2 universitetslektorer på kvaNT (prosjekt for kvalitet i utdanningen ved NT-fak).

Disponeringer av avsetninger til infrastruktur hadde to store etableringer, oppgradering av fly- og simulatorpark på Bardufoss, samt etablering av renrom. Investeringer i fly- og simulatorpark er per oktober kommet opp i totalt 33,4MNOK (15,75MNOK i 2020) av budsjettet på 40,0MNOK for årene 2019-2020. Oppgradering fly- og simulatorpark ble også støttet med finansiering fra universitetsdirektøren (UiT-felles), samt tildeling fra utstyrsmidler fra strategisk fond for utvikling, til sammen 18,0MNOK. Av dette er det overført 13,0MNOK til NT-fak i 2019. Det gjenstår 5,0MNOK av bevilgning fra strategisk fond til fakultetet på 10,0MNOK¹. Denne vil bli avregnet mot strategisk fond når anskaffelsene er fullt ut gjennomført tidlig i 2021, hvor fondsandelen kan utgjøre maksimalt 45% av totalkostnaden.

Utstyrsinvesteringer til etablering av renrom var budsjettet til 15MNOK totalt for årene 2019-2020, her er det aller meste anskaffet (11,4MNOK). Investeringer i 2020 er lik 9,833MNOK. Renrommet planlegges ferdigstilt i Forskningsparken sommeren 2021.

Øvrig infrastrukturmidler er totalt sett ferdig anskaffet med til sammen 8,5MNOK totalt for perioden 2019-2020.

¹ Investering i nye fly og simulator – finansiering (ephorte 2016/3381-3)

Tabell 3- Oversikt disponerte avsetninger

Budsjett		
Disponert avsetning	Regnskap	
	oktober 2020	2020
Strategiske formål		
2 postdocs -Senter for fornyb:	954	1 490
Eksellente miljøer		6 729
Forpliktelser CANS		3 333
	954	11 553
Rekrutteringsstillinger		
Stipendiater	5 835	12 760
6 post docs (2-årige)	1 988	4 800
	7 823	17 560
Utsatt virksomhet		
Større investeringer		
Reinvestering fly og simulato	15 750	13 333
Infrastruktur, prioritert etter søknad		
Nøkkelfordelt utstyr	298	
Ultralyd, mikrobølge og optik gruppen på IFT ved blant annet Balpreet Singh Ahluwalia, Krishna Agarwal, Jana Jagerska	9 833	
	25 881	13 333
Øvrig		
3 postdocs IFT avsetning	1 210	2 235
Utdanningspakke	2 306	4 000
Faste forskere (7 stk a 800 kno	509	
20 prof II	2 133	4 000
	6 157	10 235
Totalt disponert avsetning		
	40 815	52 681

Arne Smalås
dekan
—
arne.smalås@uit.no
77 64 40 00

Kurt Hemmingsen
seksjonssjef økonomi
—
kurt.hemmingsen@uit.no
77 64 52 05

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

VEDLEGG:**Bevilgninger – detaljer per kilde****Fordeling inntekter P10-2020**

Tall i 1000NOK

Bevboa	Prototype (group)	Periode (group)		
		2020		Bud.
		Regnsk..	Budsjett	avvik (1)
Bevilgningsøk. (BEV)	Bevilgningsøkonomi	-293 734	-265 066	-28 667
	Total	-293 734	-265 066	-28 667
Eksternfin. prosjekter (BOA)	NFR bevilgninger	-105 248	-89 439	-15 809
	EU bevilgninger	-22 585	-15 033	-7 553
	Øvrige prosjektbevilgninger	-60 609	-53 881	-6 728
	Total	-188 443	-158 353	-30 089
Grand Total		-482 176	-423 420	-58 757

I prosjektøkonomien utgjør den NFR-finansierte aktiviteten 55,8% av den totale BOA-bevilgningene, EU 12,0% og øvrige kilder 32,2%. Tabell nedenfor viser hvordan prosjektomsetningen fordeler seg på hovedkildene (NFR, EU og øvrige) sortert per «kontrpro» som er prosjekt med kontraktmessig sammenheng. Som vi ser utgjør majoriteten (109,885MNOK - 58,3%) av våre prosjekter aktivitet uten prosjektorganisering i arbeidspakker. Videre følger SFI CIRFA, Tromsø forskningsstiftelse, SFF CAGE osv. Disse har to eller flere arbeidspakker, hvor prosjektstruktur i økonomisystem identifiseres med eget prosjektnummer (A3*)

Spesifikasjon prosjektøkonomien (BOA)

Prosjektinntekter P10-2020, per hovedfinansieringskilde, med tilleggsinfo om prosjekt med kontraktmessig sammenheng (kontrpro)

Tall i 1000NOK

		Prototype(T) (group)											
		Grand Total			NFR - Koordinator, partner, Øvrige prosjekt			EU -Koordinator, partner, Øvrige			Industri, øvrige kilder		
Kontrpro	Kontrpro(T)	Beløp (1)	Gjeldende bud (1)	Bud.avvik (1)	Beløp (1)	Gjeldende bud (1)	Bud.avvik (1)	Beløp (1)	Gjeldende bud (1)	Bud.avvik (1)	Beløp (1)	Gjeldende bud (1)	Bud.avvik (1)
K10000	Prosjekt en til en	-109 885	-78 695	-31 190	-52 273	-47 242	-5 030	-20 016	-13 651	-6 365	-37 596	-17 801	-19 795
K32037	CIRFA	-18 747	-9 778	-8 969	-14 147	-6 363	-7 784				-4 600	-3 415	-1 185
K26019	Tromsø Forskningsstiftelse c/..	-12 904	-19 006	6 102							-12 904	-19 006	6 102
K32026	SFF-CAGE	-9 575	-9 073	-501	-9 575	-9 073	-501						
K32049	Hylleraas	-6 006	-10 512	4 506	-6 006	-10 512	4 506						
K32006	EISCAT Tromsø Radar	-5 511	-5 235	-276							-5 511	-5 235	-276
K32031	Amundsenkonsortiet	-5 096	-148	-4 949	-10 240	-148	-10 092				5 143	0	5 143
K32051	DigiBiotics	-3 582	-3 594	12	-3 582	-3 594	12						
K32061	Integrated photonic chip based	-2 679	-2 263	-416	-2 679	-2 263	-416						
K32002	Statoilavtalen	-2 250	-500	-1 750							-2 250	-500	-1 750
K34063	Nansen Legacy	-1 944	-2 423	479	-1 944	-2 423	479						
K32055	PolarCH4ives	-1 625	-696	-929	-1 625	-696	-929						
K32008	EISCAT Svalbard Radar	-1 391	-1 206	-186							-1 391	-1 206	-186
K32043	BioCat	-1 217	-2 904	1 686	-1 217	-2 904	1 686						
K32050	ELIXIR2	-1 162	-2 388	1 226	-1 162	-2 388	1 226						
K32151	ChipNano	-906	0	-906				-906	0	-906			
K32047	VanProd	-762	-148	-613				-762	-91	-671	0	-58	58
K26032	PES-midler Horizon 2020, 20..	-500	-484	-16	-500	-484	-16						
K32041	Kompetansesenter LFBT	-495	-232	-263							-495	-232	-263
K32034	ELIXIR-EXCELERATE	-491	-491	0				-491	-491	0			
K32059	Smart Senja	-420	-923	503							-420	-923	503
K32035	ERC Nanoscopy	-371	-772	401				-371	-772	401			
K32042	Low-carbon energy self-suffici..	-351	0	-351				-234	0	-234	-117	0	-117
K32045	NORCRYST	-201	-261	60	-201	-261	60						
K26029	VIT - Næringslivsmentor	-200	-200	0							-200	-200	0
K32063	SFU-Earth	-146	0	-146							-146	0	-146
K32030	Mesopause temperatures	-90	-145	54							-90	-145	54
K34096	301401 NFR NANO2021 (NA..	-83	-55	-28	-83	-55	-28						
K32058	Suprabasins	-25	-17	-8	-15	-10	-5				-10	-7	-3
K32007	EISCAT Heating	-23	-31	8							-23	-31	8
K26004	VRI - professor II	0	-128	128							0	-128	128
K26035	PES-midler Horizon 2020, 20..	0	-700	700	0	-700	700						
K31037	TFS Female Football Centre - ..	0	-722	722							0	-722	722
K31040	Helse Nord tildeling HNF 1449..	0	-200	200							0	-200	200
K32033	Petroleumssenteret RDA	0	-58	58							0	-58	58
K32054	Akademiaavtalen	0	-2 431	2 431							0	-2 431	2 431
K32060	Corporo Sano Laboratory	0	-1 520	1 520							0	-1 520	1 520
K32062	Ice Proof Arctic	0	-288	288				0	-222	222	0	-66	66
K32150	BioMedData	0	-158	158	0	-158	158						
K34064	SIOS InfraNor	0	-164	164	0	-164	164						
K38004	WEKIT	195	195	0				195	195	0			
Grand Total		-188 443	-158 353	-30 089	-105 248	-89 439	-15 809	-22 585	-15 033	-7 553	-60 609	-53 881	-6 728

Personalkostnader

Personalkostnader P10-2020 per enhet

Tall i 1000NOK

Avd(T) (group)	Grand Total			Bevboa / Periode (group)			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
				Bevilgningsøk. (BEV)			2020		
	Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)	Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)	Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)
Felles og fakadm	31 065	30 711	354	26 116	26 926	-810	4 949	3 785	1 164
Institutt for fysikk og teknologi	65 546	69 856	-4 310	44 107	41 521	2 586	21 439	28 335	-6 897
Institutt for geovitenskap	52 381	52 239	142	30 460	30 948	-488	21 921	21 291	630
Institutt for informatikk	33 531	36 599	-3 069	30 299	32 464	-2 165	3 232	4 135	-903
Institutt for kjemi	52 868	57 628	-4 760	29 530	32 631	-3 101	23 338	24 997	-1 659
Institutt for matematikk og statistikk	23 592	22 937	655	19 863	20 013	-150	3 729	2 924	805
Institutt for teknologi og sikkerhet	53 416	50 116	3 300	50 504	49 142	1 362	2 912	974	1 938
Grand Total	312 398	320 087	-7 688	230 878	233 645	-2 767	81 520	86 442	-4 922

Driftskostnader

Driftskostnader P10-2020 per enhet mot budsjett, Per deløkonomi

Tall i 1000NOK

		Periode (group) / Bevboa								
		Grand Total			2020					
					Bevilgningsøk. (BEV)			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
		Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)	Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)	Regnsk..	Budsjett	Bud. avvik (1)
Kontokl (group) Kostnader	Avd (group)	Avd(T) (group)								
	320*	Felles og fakadm								
	321200	6 290	14 412	-8 122	3 139	7 412	-4 273	3 151	7 001	-3 849
	321300	8 272	15 561	-7 289	3 934	6 897	-2 963	4 338	8 664	-4 325
	321400	1 425	6 744	-5 319	1 225	5 210	-3 985	200	1 533	-1 334
	321500	5 969	20 249	-14 280	2 955	9 280	-6 325	3 014	10 969	-7 955
	321600	914	2 603	-1 688	455	1 086	-631	459	1 516	-1 058
	321700	7 113	9 885	-2 772	6 010	9 022	-3 012	1 104	864	240
	321720	14 509	14 281	228	14 509	14 281	228			
Totalt		49 868	91 266	-41 398	35 099	59 126	-24 027	14 768	32 140	-17 371

Enhet 321720 er UTSA, bachelor i luftfart.

Drift - sammenlignet med regnskap for samme periode 2019

Tall i 1000NOK			Bevboa / Periode (group)								
			Totalt			Bevilgningsøk. (BEV)			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
Kontokl (group)	Avd (group)	Avd(T) (group)	2020	2019	Delta	2020	2019	Delta	2020	2019	Delta
Drifts- kostnader	320*	Felles og fakadm	5 376	6 684	-1 308	2 873	3 742	-869	2 502	2 942	-440
	321200	Institutt for fysikk og teknologi	6 290	9 731	-3 441	3 139	5 969	-2 831	3 151	3 762	-610
	321300	Institutt for geovitenskap	8 272	11 139	-2 867	3 934	4 685	-751	4 338	6 454	-2 116
	321400	Institutt for informatikk	1 425	2 979	-1 554	1 225	1 928	-703	200	1 051	-851
	321500	Institutt for kjemi	5 969	8 870	-2 902	2 955	4 069	-1 115	3 014	4 801	-1 787
	321600	Institutt for matematikk og statistikk	914	2 727	-1 813	455	910	-455	459	1 817	-1 358
	321700	Institutt for teknologi og sikkerhet	7 113	8 253	-1 139	6 010	7 478	-1 468	1 104	775	329
	321720	Institutt for teknologi og sikkerhet	14 509	14 964	-455	14 509	14 964	-455			0
Grand Total			49 868	65 347	-15 480	35 099	43 747	-8 647	14 768	21 601	-6 832

Enhet 321720 er UTSA, bachelor i luftfart.

Koronarelaterte utgifter

Koronarelaterte utgifter - P10.2020

Prosjekt(T)	Konto	Konto(T)	Periode (gro.. 2020
Koronautbruddet - merkostnader	6780	Kjøp av undervisningstjenester, ikke oppgavepliktig	370 069
	9166	Data, AV og kontorutstyr	329 620
	7132	Tjenestereiser ikke oppgavepliktig	319 308
	6550	IT- og AV utstyr	188 996
	7194	Reisekostnader fakturert til universitetet	120 443
	9130	Investeringskostnader, belastet	93 770
	6304	Tilfeldig leie	87 392
	5110	Timelærer mv	83 595
	6592	Annet driftsmateriale	66 080
	7879	Andre erstatningskostnader	50 000
	6590	Forbruksmaterieil	46 678
	9101	Fakultetsinterne tilskudd, belastet	40 000
	6570	Arbeidsklær og verneutstyr	33 511
	6604	Egne bygg - Tele- og datainst. rep. og vedlikeh.	31 974
	7139	Ompostering av reiser	30 769
	7191	Reisekostnad studenter	22 810
	7151	Diettkostnad, oppgavepliktig	17 209
	6901	Telefoni og datakommunikasjon, samband, internett	14 144
	6450	Leie av biler	13 753
	6368	Renholdsmateriale	13 377
	6522	IT - software	11 760
	6803	Datarekvisita	11 642
	5421	Arbeidsgivers Pensjonsinnskudd SPK	11 118
	5181	Påløpte feriepenger	10 498
	6500	Maskiner til undervisningsformål	9 993
	5998	Andre personalkostnader	9 587
	5401	Arbeidsgiveravgift av innberettet lønn, honorarer og gruppeliv	7 269
	6595	Laboratorierekvisita (glass, kolber etc.)	4 395
	5391	Kompensasjonstillegg utenlandsreiser trekkpliktig	4 248
	5106	Engasjert personale/ekstrahjelp	3 885
	5993	Annen helsetjeneste	3 110
	6541	Inventar	3 029
	7101	Bilgodtgjørelse	1 934
	6593	Kjemikalier	1 502
	9129	Diverse tjenester, belastet	1 500
	6543	Annet inventar/utstyr	997
	5411	Arbeidsgiveravgift av påløpte feriepenger	744
	5412	Arbeidsgiveravgift av påløpt pensjonsinnskudd	739
	5081	Påløpte feriepenger fast tilsatte	510
	6941	Porto	175
	5251	Gruppelivsforsikring	150
	5921	Gruppelivsforsikring	150
	6801	Kontorrekvisita	123
	5199	Periodiseringskonto for gruppe 51	0
	7199	Periodisering reise og diett	0
	5290	Motkonto for gruppe 52	-150
Grand Total			2 072 405

Investeringer - - P10.2020

- per prosjekt/tiltak

Prosjekt(T)	Bevboa	Periode (group)		
		2020		
		Regnskap	Budsjett	Bud.avvik (1)
Reinvestering fly og simulator	Bevilgningsøk. (BEV)	15 669	14 161	1 508
Etablering av renrom og kjøp av utstyr	Bevilgningsøk. (BEV)	9 574	250	9 324
302333 On-chip Raman-spectroscopy of extracell...	Eksternfin. prosjekter (B..)	993	83	909
FELLESUTGIFTER FYSIKK	Bevilgningsøk. (BEV)	763	0	763
Båttinnkjøp infrastrukturmidler	Bevilgningsøk. (BEV)	681	0	681
ERC Toppfinansiering Jana	Bevilgningsøk. (BEV)	526	0	526
Koronautbruddet - merkostnader	Bevilgningsøk. (BEV)	423	0	423
Citroën Jumpy varebil	Bevilgningsøk. (BEV)	375	0	375
Flytting til SIVA	Bevilgningsøk. (BEV)	364	0	364
Arctic Ocean Technology	Bevilgningsøk. (BEV)	354	0	354
IT-MIDLER	Bevilgningsøk. (BEV)	353	504	-151
Luftkanon/kompressor Helmer Hanssen	Bevilgningsøk. (BEV)	323	0	323
CAGE seafloor observatory	Bevilgningsøk. (BEV)	299	-560	859
Infrastrukturmidler	Bevilgningsøk. (BEV)	298	0	298
Utstyr Krishna Agarwal	Bevilgningsøk. (BEV)	291	0	291
Utstyr BOA	Bevilgningsøk. (BEV)	250	0	250
T142 Data collection and Sharing Platform for A..	Eksternfin. prosjekter (B..)	246	0	246
Centre for Advanced Nanoscopy to Decode Subcel..	Bevilgningsøk. (BEV)	242	0	242
Større vit.utstyr	Bevilgningsøk. (BEV)	217	833	-616
UiTrace Ultra-sensitive Integrated Trace gas TFS	Eksternfin. prosjekter (B..)	210	217	-8
FELLESUTG. - KJEMI	Bevilgningsøk. (BEV)	201	0	201
EU 804233 3D-nanoMorph	Eksternfin. prosjekter (B..)	191	238	-47
Laboratoriekostnad	Bevilgningsøk. (BEV)	190	0	190
285571 High-throughput and high-resolution	Eksternfin. prosjekter (B..)	189	0	189
Romfysikk	Bevilgningsøk. (BEV)	188	0	188
287869/G10 AKMA	Eksternfin. prosjekter (B..)	157	0	157
Maskinlæring	Bevilgningsøk. (BEV)	151	0	151
Ultralyd, mikrobølger og optikk	Bevilgningsøk. (BEV)	150	0	150
Inventar og utstyr	Bevilgningsøk. (BEV)	127	167	-40
SFU - iEarth - Drift	Eksternfin. prosjekter (B..)	121	0	121
TFS-ICOM	Eksternfin. prosjekter (B..)	87	88	-1
275186 Nano-AMP	Eksternfin. prosjekter (B..)	81	108	-27
Fornybar energi	Bevilgningsøk. (BEV)	80	0	80
Drift Teknologi Befolkningsundersøkelser i Nord	Bevilgningsøk. (BEV)	79	0	79
BJØRN OLAV BRANDSDAL	Bevilgningsøk. (BEV)	73	0	73
223259 CAGE-WP1: Subseabed-methane hydrate	Eksternfin. prosjekter (B..)	73	0	73

Samlede investeringer

Investeringer P10-2020 - per konto

Konto (group)	Konto	Konto(T)	Grand Total			Bevboa / Periode (group)			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
						Bevilgningsøk. (BEV)					
						2020			2020		
			Regnskap	Budsjett	Bud.avvik (1)	Regnskap	Budsjett	Bud.avvik (1)	Regnskap	Budsjett	Bud.avvik (1)
Investeringer	9030	Investeringskostnader, godskrevet	-103	-560	457	-103	-560	457			
	9130	Investeringskostnader, belastet	1 680	1 241	439	1 220	17	1 203	460	1 224	-764
	9162	Transportmidler anskaffelse	16 725	14 161	2 564	16 725	14 161	2 564			
	9163	Forsknings- og undervisningsutstyr anskaffelser	13 641	13 406	235	11 654	8 072	3 583	1 986	5 334	-3 348
	9164	Inventar/Diverse utstyr anskaffelser	1 707	250	1 457	1 707	250	1 457			
	9165	Verktøy og instrumenter anskaffelser	176	0	176	176	0	176			
	9166	Data, AV og kontorutstyr	2 882	305	2 576	2 332	305	2 026	550	0	550
		5 6 7 8 9 0 -	36 707	28 802	7 905	33 710	22 244	11 466	2 997	6 558	-3 561

Netto interne poster

Netto interne poster - P10-2020 - per enhet

Tall i 1000NOK

		Bevboa / Periode (group)					
		Bevilgningsøk. (BEV)			Eksternfin. prosjekter (BOA)		
		2020			2020		
		Bud.			Bud.		
Avd (group)	Avd(T) (group)	Regnsk..	Budsjett	avvik (1)	Regnsk..	Budsjett	avvik (1)
320*	Felles og fakadm	14 144	850	13 294	1 251	807	444
321200	Institutt for fysikk og teknologi	-8 233	-11 972	3 738	5 982	14 664	-8 682
321300	Institutt for geovitenskap	-6 808	-7 881	1 073	8 826	5 023	3 803
321400	Institutt for informatikk	-3 891	-3 776	-115	1 974	3 924	-1 949
321500	Institutt for kjemi	-6 626	-8 406	1 781	5 940	6 739	-799
321600	Institutt for matematikk og statist..	-1 794	-1 252	-543	350	575	-226
321700	Institutt for teknologi og sikkerhet	-2 190	-3 113	923	-222	-264	42
321720	Institutt for teknologi og sikkerhet	-228	0	-228			
Grand Total		-15 626	-35 549	19 924	24 101	31 469	-7 367

Merforbruk fellesavdelinger skyldes disponeringer av avsetningene som bokføres i 9-serie (interne poster). Se omtale avsetninger.

OS 39/20 Muntlig orientering - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset Covid-19 /

OS 40/20 Muntlig orientering - Resultat interne konkurranser - Strategisk fond /