



## Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**  
Møtested: Digitalt via Microsoft Teams – se separat innkalling via Outlook  
Møtedato: 22.04.2021  
Tidspunkt: 12:00-14:00

Eventuelt forfall som ikke allerede er meldt inn, må meldes snarest på e-post til [anita.trum@uit.no](mailto:anita.trum@uit.no) med kopi til dekan Arne Smalås ([arne.smalas@uit.no](mailto: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 9/21	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 10/21	Referatsaker til møte 220421 - fakultetsstyret ved NT-fak		2021/182
FS 11/21	HMS og SOB årsrapport UiT 2020 og HMS satsing NT-fak 2021		2016/7391
<b>Orienteringssaker</b>			
OS 3/21	Økonomistatus - første kvartal 2021		2021/2099
OS 4/21	<i>Muntlig orientering</i> - Status for revisjon av Studieprogramporteføljen		

**FS 9/21 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	22.04.2021	10/21

---

Referatsaker til møte 220421 - fakultetsstyret

**Innstilling til vedtak:**

*Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.*

**Bakgrunn:**

**Referatsaker til fakultetsstyret ved NT-fak:**

1. Referat fra siste fakultetsstyremøte 110221
2. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøte med fagforeningene på NT-fakultetet 080421

—

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: Digitalt via Microsoft Teams, Fakultetsadministrasjonen NT-fak, Realfagbygget  
Møtedato: 11.02.2021  
Tidspunkt: 12:00

### Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Unni Pia Løvhaug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Marit Olli Helgesen	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Margrethe Lindquist	Medlem	Teknisk-administrativ ansattrepresentant
Raymond Kristiansen	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Jørn Wroldsen	Leder	Ekstern representant
Hilde Hamnes	Nestleder	Ekstern representant
Luca Frediani	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Monica Winsborrow	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Brynjar Andersen Saus	Medlem	Studentrepresentant
Guro Jansrud	Medlem	Studentrepresentant
Florian Ströhl	Medlem	Midlertidig vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Anders Schomacker		Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Javad Barabady		Fast vitenskapelig ansattrepresentant

### Følgende faste observatør møtte:

Alfred Hanssen, prodekan nyskaping

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Arne Smalås	Dekan/styresekretær
Valentina Burkow Vollan	Fakultetsdirektør
Annfrid Sivertsen	prodekan utdanning
Camilla Brekke	prodekan forskning
Tore Guneriussen	Seksjonsleder FUF (under sak FS 3/21-FS 7/21)

Kurt Egil Hemmingsen  
Ida Djupevåg-Hansen  
Hilde Amundsen  
Marianne Brekke  
Martin H. Petersen

Seksjonsleder økonomi (under sak FS 6/21)  
Rådgiver personal  
Rådgiver studie (under sak FS 4/21)  
Rådgiver studie (under sak FS 3/21)  
Rådgiver HMS (under sak OS 1/21 og OS 2/21)

## Merknader

Ingen

## Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 1/21	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 2/21	Referatsaker til møte 110221 - fakultetsstyret ved NT-fak		2021/182
FS 3/21	Behandling av "Melding om utdanning 2020" ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2021/584
FS 4/21	Innspill på rapporten Læring i nord		2021/629
FS 5/21	NT-fak prioritering av rekrutteringsstillinger for 2022		2020/6249
FS 6/21	Årsregnskap 2020 for Fakultet for naturvitenskap og teknologi		2020/2632
FS 7/21	Årsplan 2021 og statusrapport for årsplan 2020		2020/8209
FS 8/21	Ansettelse i stilling som instituttleder ved Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS)	<b>X</b>	2020/7832
<b>Orienteringssaker</b>			
OS 1/21	HMS orientering fakultetsstyremøte 11.2.2021		2016/7391
OS 2/21	MUNTLLIG ORIENTERING - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset covid-19		

**FS 1/21 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

*Møteinnkalling og saksliste ble godkjent uten endringer.*

**FS 2/21 Referatsaker til møte 110221 - fakultetsstyret ved NT-fak 2021/182**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

*Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.*

**FS 3/21 Behandling av "Melding om utdanning 2020" ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi 2021/584**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

1. *Fakultetsstyret ved NT-fakultetet tar Utdanningsmeldinga 2020 til etterretning og ber fakultet prioritere følgende kvalitetsområder:*
  - I. *Rekruttering og inntakskvalitet*
  - II. *Arbeidslivsrelevans.*
  - III. *Studieprogramledelse*
2. *Dekanen vil i samråd med instituttene iverksette tiltak.*

**FS 4/21 Innspill på rapporten Læring i nord 2021/629**

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

1. *Fakultetsstyret tar de foreslåtte tiltakene og høringsinnspillene til orientering.*
2. *Dekanen gis fullmakt til å ferdigstille fakultetets endelige høringssvar innen fristen 15.02.21.*

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

1. *Dekan får fullmakt til å fordele stillingene basert på endelig behandlingen i universitets 4. mars. Med følgende føringer:*
  - a. *En andel (4-6) av de nøkkelfordelte stillingene går til å innfri fakultetets inngåtte forpliktelser.*
  - b. *Inntil 2 av de nøkkelfordelte stillingene settes av til å styrke grunnforskningen ved fakultetet.*
  - c. *Resterende av de nøkkelfordelte stipendiatstillingene tildeles instituttene med samme nøkkel som fra universitetet, men uten gjennomstrømningsfaktoren for instituttene.*
2. *Instituttene bes om å melde tilbake innen 1. mai og prioritere med spesiell vekt på følgende kriterier.*
  - a. *Rekruttere og utvikle unge fremragende forskere.*
  - b. *Understøtter fakultetets likestillingsplan.*
  - c. *Understøtter fakultetets strategi*
  - d. *Sikre kvalitetsmessig god utdanning gjennom solide veiledningskomiteer.*
  - e. *Balansert internasjonal og nasjonal rekruttering*
3. *Den endelige fordelingen vil bli framlagt som orienteringssak i FS juni møtet.*

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

1. *Fakultetsstyret godkjenner det fremlagte årsregnskap for 2020 med fordeling av avsetninger per 31.12.2020 per enhet.*
2. *Fakultetsstyret ber om at følgende saker følges opp med universitetsledelsen for å sikre budsjettbalansen ved fakultetet.*
  - a. *Korreksjonen av feilbelastet sentralt dekningsbidrag fra nivå-1, til sammen 5,2MNOK.*
  - b. *Kompensasjon av økt internhusleie for 2020 på til sammen 6,187MNOK og 10,9 millioner kr fra og med 2021.*

**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

1. *Fakultetsstyret tar statusrapport for Årsplan 2020 til orientering.*
2. *Fakultetsstyret godkjenner Årsplan 2021 for NT-fakultetet, og at den ferdigstilles med de endringer og justeringer som framkom på møtet.*
3. *Fakultetsstyret ber om at den ferdigstilte årsplanen legges fram på neste fakultetsstyremøte til orientering.*



**Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 11.02.2021**

**Vedtak**

*Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi ansetter Bjørn-Morten Batalden i 100 % åremålsstilling for fire år som instituttleder ved Institutt for teknologi og sikkerhet.*

*Dersom Batalden takker nei til stillingen, lyses stillingen ut på nytt.*

## **Orienteringssaker**

**OS 1/21 HMS orientering fakultetsstyremøte 11.2.2021 2016/7391**

**OS 2/21 Muntlig orientering - Situasjonen i forbindelse med koronaviruset covid-19 /**

## Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i: **Informasjons- og drøftingsmøte**  
Møteleder/referent: Valentina Burkow Vollan/Ida Djupevåg-Hansen  
Møtedato: 08.04.21  
Til stede: Valentina Burkow Vollan, fakultetsdirektør  
Ida Djupevåg-Hansen, rådgiver  
Eva K. Bjørkeng, hovedverneombud  
Frode Holøien, NTL  
Ståle Antonsen, NITO  
Lisbeth Klausen, Parat  
Marit Hillestad, NTL  
Forfall: Karoline Ingebrigtsen, Tekna

### Sak 04/21 Fakultetsstyremøte 11.02.21

Valentina Burkow Vollan orienterte om behandling av saker og vedtak fra forrige fakultetsstyremøte 11.02.21. Blant sakene som ble behandlet var årsplan 2021, årsregnskap 2020, prioritering av rekrutteringsstillinger og rapporten *Livslang læring i nord*.

I sak om utdanningsmeldinga 2020 ble studieprogramledelse lagt inn som kvalitetsområde for prioritering sammen med arbeidslivsrelevans og rekruttering og inntakskvalitet.

Tilsetting av instituttleder ved Institutt for sikkerhet og teknologi ble behandlet i møte og Bjørn Morten Batalden ble tilsatt og tiltrådte sin stilling mars 2021.

### Sak 05/21 Saker til Fakultetsstyret

Valentina Burkow Vollan orienterte om saker til fakultetsstyret 22.04.21:

#### Orienteringssaker

**Orientering Økonomi** – Valentina orienterte kort om utestående midler, internhusleie, dekningsbidrag og føringer for bruk av avsetninger. Regnskap for mars var ikke avsluttet på møtetidspunkt.

**Orientering HMS** - Her vil det orienteres om fremdriftsplan og status for handlingsplanen HMS for 2021. Punktene som ligger i handlingsplanen er risikovurdering, målrettet helsekontroll, dokumentasjon av lokal sikkerhetsopplæring, korona og ARK.

### **Sak 06/21 Informasjon fra fagforeningene**

Fagforeningsrepresentantene beskrev at det er mange ansatte som opplever en «trøtthet» i forhold til korona og hjemmekontor. Stadig endrede retningslinjer kan oppleves som forvirrende. Det ble foreslått at fakultetet kan gå ut med en oppfordring om daglig fysisk aktivitet, for eksempel gåturer, for ansatte som er på hjemmekontor. Mange beveger seg mindre på hjemmekontoret enn ellers og fysisk aktivitet kan bidra til å forhindre belastningsskader.

Ansatte er bekymret for studentene, og særlig dem som ikke har opplevd vanlig studentliv fordi det har vært koronarestriksjoner. Det er viktig å ivareta disse og å gjøre det man kan for å hindre frafall.

Valentina orienterte her om at fakultetet er tildelt midler for å engasjere studentassistenter. Studenter skal ansettes for å planlegge og gjennomføre tiltak som kan bidra til faglig oppfølging av andre studenter i arbeidet med å tilrettelegge for godt læringsutbytte, læringsmiljø og studieprogresjon. Fakultetet er i prosess med utlysning av disse engasjementene.

### **Sak 07/21 Eventuelt**

**Dialogmøte med rektoratet** – Dialogmøte med rektoratet gjennomføres to ganger i året. Valentina orienterte om agenda for kommende dialogmøte.

**Midlertidighet** – Ida orienterte om møte med nivå 1 om midlertidighet hvor tema blant annet var ønsket midlertidighet, hvordan fakultetet vil arbeide videre med reduksjon av uønsket midlertidighet. Fakultetet har etterspurt mer jevnlig rapporteringer på midlertidighet for å kunne sørge for tettere oppfølging.

**Karriereplanlegging** – Ida orienterte om arbeidet med karriereplanlegging og karriereutvikling på nivå 1 og ved fakultetet. Fakultetet vil forsøke å ta i bruk erfaringer fra BFE med karriereplanlegging og medarbeidersamtaler med karrierefokus for å kunne starte opp dette arbeidet så snart som mulig. Det planlegges et seminar for ledere som gjennomfører medarbeidersamtaler.

**Mottak av nyansatte** – Det er nedsatt en arbeidsgruppe som jobber med forbedring av rutiner for mottak av nyansatte ved fakultetet. Arbeidsgruppen ser på muligheter for rollestyring av rutinene, velkomstmøter for alle ansatte, fadderordning og andre aktuelle tiltak. Mottak av nyansatte er satt opp som tema i leder- og verneombudssamling for NT-fak 202.

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	22.04.2021	11/21

---

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 og NT-fak satsing NT-fak 2021

### Innstilling til vedtak:

*Styret tar UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til etterretning.*

*Områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet vurderes til å være ivaretatt gjennom NT-fak HMS handlingsplan for 2021, og allerede igangsatte prosjekt og planer.*

### Bakgrunn:

UiT årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 (vedlagt) er behandlet i både AMU og universitetsstyret. Universitetsstyrets vedtak pålegger fakultetene å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer. Særlig fokus skal rettes mot egne forbedringsområder.

UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 trekker frem følgende områder som bør vies spesiell oppmerksomhet i 2021:

1. Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
2. Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
3. Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen
4. Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
5. Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
6. Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
7. Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS

Mange av områdene som i årsrapporten bes vies spesiell oppmerksomhet, har ved NT-fak allerede fokus gjennom satsingsområder HMS-handlingsplan for 2021 (vedlagt):

- 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)

Pk 1 og 2 – Det forventes at UiT vil lage en overordnet plan og strategi for evaluering og erfaringsdeling knyttet til Covid-19 pandemien. NT-fak vil i tillegg ha Covid-19 og arbeidsmiljø (primært det psykososiale) som tema i sitt årlige leder og verneombuds HMS seminar i juni 2021. Det pågår ellers et arbeid ved fakultetet med tanke på ivaretagelse av nyansatte. Covid-19 restriksjoner har gjort dette til en større utfordring. Resultat av arbeidet vil også bli presentert i HMS seminaret.

Pk 3 –Eva Katrin Bjørkeng, til daglig ansatt som ingeniør ved IK, er engasjert som prosjektkoordinator for gjennomføring av ARK ved UiT. Hun er ansvarlig for evaluering av ARK prosessen, en evaluering som gjennomføres i juni 2021. Fakultetet er gjennom dette sentral i prosessen med oppfølging av funn fra ARK undersøkelsen.

Pk 4 – NT-fak har de siste årene hatt fokus på oppfølging og synliggjøring både av sentral og lokal sikkerhetsopplæring. Ut over fortsatt fokus på gjennomføring av lokal sikkerhetsopplæring mener vi dette punktet er godt ivare tatt ved fakultetet.

Pk 5 – Livsløp tenking knyttet til bruk av farlige kjemikalier er en svært aktuelt og viktig sak for fakultet. Dette gjelder ikke bare institutt for kjemi, men også ved IG, IFT og ITS. Vi ønsker oss bedre oversikt over håndtering, bruk og lagring av kjemikalier fra de bestilles og til siste rest avhendes som avfall. Nettopp med tanke på dette ble det ved IK høsten 2020 igangsatt en vurdering av [kjemikaliestyingsverktøyet ChemInventory](#). Foreløpig er programmet risikovurdert og godkjent av ITA opp mot datasikkerhet. ChemInventory vurderes til å være et svært godt verktøy for oppfølging av kjemikaliers livsløp.

Pk 6 og 7 omhandler beredskap. Igangsetting av dette arbeidet vurderes primært til å være et overordnet ansvar. Lokalt har NT-fak egen lokal beredskapsplan (LBG). Denne blir revidert årlig. Fakultetet har en lokal beredskapsgruppe som er i funksjon, og krisehåndteringsverktøyet CIM er tatt i bruk. Vi har det siste året hatt flere skarpe hendelser der LBG har vært aktivert og har fungert tilfredsstillende. Det er gjennomført to skrivebords-øvelser, den ene rettet konkret mot bruken av CIM.

På denne bakgrunn mener vi områdene som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet er ivare tatt gjennom fakultetets HMS satsingsområder og allerede igangsatte prosjekt og planer.

Vi ber styret ta fremlagte UiT årsrapport om HMS og SOB for 2020 til retterretning. Vi ber videre om en vurdering opp mot områder som i årsrapporten bes viet spesiell oppmerksomhet i 2021.

Arne O Smalås  
Dekan

Martin Hermod Petersen  
Seniorrådgiver HMS

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*



## Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020

Universitetsdirektøren, Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2020/7980

## **Sammendrag**

2020 har vært preget av koronapandemien. Til tross for at håndteringen av koronasituasjonen har krevd mye ressurser, har arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) hatt god utvikling også i 2020. SOB knyttet til informasjonssikkerhet er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2020 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2021. Flere av de identifiserte områdene samsvarer også med pålegg og vedtak som fremkommer av UiTs tildelingsbrev for 2021 og virksomhetsplan for 2021 fastsatt av Universitetsstyret.

### For 2020 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Mange ansatte har fått endringer i arbeidsform og en del oppgaver løses på nye måter. Smittevernopplæring er blitt obligatorisk for alle og forståelsen og oppmerksomheten rundt risikoforhold, risikovurdering og organisering av beredskapsarbeidet er økt. Deling av erfaringer og lærdommer fra håndteringen av covid-19-hendelsen er etterspurt, det samme er opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM.
- UiT har hatt et lavt sykefravær over mange år. Fra 1019 til 2020 er det nedgang i sykefravær i samtlige kvartal. Arbeidet med oppfølging av sykemeldte stipendiater og integrering av stipendiater i fagmiljø er videreført.
- Medarbeidersamtaler prioriteres gjennomført i økende grad.
- Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er under gjennomføring
- UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseIArbeid med mål å hindre frafall i arbeidslivet
- Elektronisk HMS-avvikssystem er satt opp og klart til å tas i bruk. Forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik kan fremdeles styrkes.
- Tiltak etter helhetlige risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) er under oppfølging. Tiltak knyttet til gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde er utsatt til 2021.
- Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon om og opplæring innen beredskap
- Tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er under oppfølging.

### For 2021 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen
- Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS



# Innhold

Innledning .....	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS) .....	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2020 .....	3
1.1.1 Smittevern .....	4
1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU) .....	4
1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU) .....	4
1.1.4 Verneombudene (VO) .....	5
1.1.5 Bedriftshelsetjenesten (BHT) .....	7
1.1.6 HMS-opplæring og informasjon .....	7
1.1.7 Sykefravær .....	8
1.1.8 Strålevern .....	9
1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker .....	10
1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS .....	11
1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseIArbeid .....	12
1.1.12 Arbeidsmiljødag .....	13
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2020 .....	13
1.2.1 HMS-organisatorisk .....	14
1.2.2 HMS-kompetanse .....	14
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø .....	15
1.2.4 Ytre miljø .....	16
1.2.5 Risikofylt arbeid .....	16
1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020 .....	17
1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021 .....	17
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) .....	18
2.1 SOB-organisatorisk .....	18
2.2 Sentralt organisert SOB-arbeid i 2020 .....	19
2.2.1 Tilsyn og rapporteringer innenfor SOB .....	20
2.3 Lokal beredskap .....	21
2.3.1 Beredskapsøvelser .....	22
2.3.2 Erfaringer med covid-19-hendelsen .....	22
2.3.3 Beredskapsområdenes innspill til forbedringer .....	23
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020 .....	23
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021 .....	24

Side 2 av 27

# Innledning

Den årlige gjennomgangen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) ved UiT skal gi en status for arbeidet og avdekke forbedringspotensialer slik at tiltak kan identifiseres, vurderes og prioriteres. Denne rapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet. Dette området er omtalt i en egen rapport.

Årsrapporten består av fire deler:

- Første del beskriver HMS-arbeidet ved UiT.
- Andre del beskriver SOB-arbeidet ved UiT.
- Tredje del viser status for oppfølgingen av satsingsområdene for året som har gått.
- Fjerde del trekker frem utfordringer og arbeidsmål som avtegner seg som viktige for året som kommer etter en samlet gjennomgang av status ved UiT.

Nøkkeltallene viser at UiT i 2020 hadde arbeidsgiveransvaret for 4512 ansatte, som utgjør 3725 årsverk. Høsten 2020 var det 17124 registrerte studenter ved UiT.

Universitetsdirektørens årlige gjennomgang av arbeidet med HMS og SOB behandles av Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret. Universitetsdirektøren gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene. Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet.

Fakulteter/enheter, verneombud, relevante utvalg, avdelinger i administrasjonen og UiTs bedriftshelsetjeneste har bidratt med informasjon til rapporten.

## 1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### 1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2020

Universitetets sentrale arbeid med HMS er organisert gjennom Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK). HMS-arbeidet følges av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Læringsmiljøutvalget (LMU) og verneombudene, som påser at UiT som arbeidsgiver ivaretar sitt HMS-ansvar.

#### 1.1.1 Smittevern

2020 har vært preget av covid-19 hendelsen og behov for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT følger nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern; disse har til tider vært endret på kort varsel.

Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene har fungert veldig godt i 2020 både i det forebyggende arbeidet med smittevern og ved smittesporing. UiT har også fått god bistand når det har vært søkt råd både hos lokale og nasjonale helsemyndigheter og hos bedriftshelsetjenesten. Det gode samarbeidet videreføres i 2021.

ORGØK har besvart spørsmål om smittevern gjennom kanal [lederstottekorona@uit.no](mailto:lederstottekorona@uit.no), sammenstilt kontinuitetsplaner samt utarbeidet og vedlikeholdt internt regelverk for ivaretagelse av smittevern ved opphold på UiTs campuser og i forbindelse med ulike aktiviteter i regi av UiT. Nytt regelverk og regelverksendringer er drøftet med tillitsvalgte og hovedverneombud og formidlet løpende ut i organisasjonen.

I mai 2020 ble det gjennomført en grunnleggende kartlegging av fare for smitte ved gradvis åpning av UiTs campuser (kontorarbeidsplasser, forskningslaboratorier, undervisningsrom og fellesarealer) med utgangspunkt i covid-19-forskriften og Folkehelseinstituttets råd. Denne er utgangspunkt ved løpende risikovurdering med hensyn til smittevern.

Bruk av årshjul og handlingsplaner for HMS og beredskap har vist seg å være svært nyttig for opprettholdelse av ordinær drift.

### **1.1.2 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)**

AMU har avholdt fem møter i 2020 og behandlet 56 saker, herunder 18 vedtakssaker, 20 orienteringssaker og 18 referatsaker. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med Læringsmiljøutvalget.

AMU har holdt seg orientert om håndtering og status for koronasituasjonen ved UiT. Videre har AMU uttalt seg om UiTs årlige satsingsområder for HMS, og hatt et særlig fokus på å følge med på fakultetenes/enhetenes årlige prioriteringer innen HMS samt arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og organisasjonsendringen Adm2020. AMU har i 2020 arrangert digital arbeidsmiljødag ved UiT, jf. punkt 1.11.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport 2020 for AMU ved UiT.

### **1.1.3 Læringsmiljøutvalget (LMU)**

LMU har i sitt mandat å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse. Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet, og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet, og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2020 har LMU hatt seks møter. Studentenes psykososiale arbeidsmiljø er en viktig del av læringsmiljøet og både funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og

trivselsundersøkelse samt forhold som følge av koronapandemien har vært i fokus gjennom hele året.

Det har vært et spesielt studieår for studentene med digital undervisning og eksamen. LMU mener det er viktig å ha fokus på det digitale læringsmiljøet og universell utforming for å skape faglig og sosial tilhørighet og hindre frafall.

LMU har tildelt ca. 1,1 millioner kroner til 11 prosjekter knyttet til studiekvalitetsfremmede tiltak i studieåret 2020-2021 som skal gi resultater for førsteår og mottak av studenter. Disse svarer på utfordringer i funn fra Studiebarometeret, og kan relateres til læringsmiljøet, utfordringer i funn fra Studentenes helse- og trivselsundersøkelse og/eller behov for å styrke digitale læringsmiljøet. Prosjektene skal gjennomføres ved BFE-fak, IVT-fak, Helsefak, NT-fak, UMAK og HSL-fak.

LMU har også fulgt opp arbeidet med Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2019/2020.

Punkt 1.1.5, 1.1.6 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører potensielt risikofylt arbeid ved UiT.

#### **1.1.4 Verneombudene (VO)**

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

UiT er inndelt i ti hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange bytter av verneombud og hovedverneombud. Det var nyvalg av verneombud i 2019, og mange har kommet til etter dette. Nye verneombud har knyttet digital kontakt i verneombudgruppen. Dette har fungert selv om det ikke er helt det samme som det å kunne møtes fysisk.

Hovedverneombudene (HVO)/verneombudene (VO) rapporterer at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer godt. Informasjonsflyten kan imidlertid fremdeles bli bedre. Ombudene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø på det tidspunktet hverdagen igjen blir mer lik den vi hadde før mars 2020.

HVO-ene har i 2020:

- Hatt ett møte med universitetsdirektøren
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og fire møter for HVO-ene
- Hatt formøter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter

Side 5 av 27

- I forbindelse med håndteringen av koronapandemien har noen hovedverneombud bidratt i det lokale beredskapsarbeidet.
- Ellers har verneombudene deltatt i arbeidet med smittevern på fakultetene/enhetene.
- Deltatt i møter i forbindelse med Adm2020 og ARK
- I januar 2020 deltok koordinerende hovedverneombud på en samling i Oslo for hovedverneombud i universitetssektoren. Deltakerne har holdt kontakten og gjennom hele 2020 hatt flere møter pr. måned.
- Deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten samt IDF-møter sentralt
- Deltatt i arbeidet med arbeidsmiljødag ved UiT
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker
- Våren 2020 var det planlagt en heldagsdags verneombudsamling i Tromsø. På bakgrunn av koronapandemien ble samlingen først utsatt til høsten 2020, og senere omgjort til et digitalt arrangement. Foreleser på samlingen var Nina Berg fra Arbeidsmiljøsenderet. Tema for samlingen var verneombudets rolle og oppgave, herunder *Hvilket mandat har du som verneombud? Hvordan fylle rollen som verneombud? Godt samarbeid med leder. Hva skal leder involvere deg i? Møteplasser og møters betydning for arbeidsmiljøet. Konkretisering av oppgavene dine som verneombud. Hva har du ansvar for som verneombud? Litt om stansingsretten. Verneombudet og enkeltsaker. Verneombud i koronaens tid.* Det deltok ca. 40-50 personer, noe som er en god deltakelse. I tilknytning til samlingen var det planlagt en hovedverneombudsamling med samme foreleser. Denne samlingen lot seg dessverre ikke gjennomføre. Forhåpentligvis kan samlingen arrangeres tidlig i 2021.

Verneombudene har rapportert at de vil ha fokus på følgende områder i 2021:

- Psykososialt arbeidsmiljø
- Utfordringer når alle skal tilbake på jobb igjen
- Fortsatt arbeid for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik
- Fortsatt involvere seg i arbeidet med Adm2020, ARK og HMS-opplæring
- Fortsatt arbeid mot en mer aktiv rolle i organisasjonen

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport 2020 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.

### **1.1.5 Bedriftshelsetjenesten (BHT)**

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. I 2020 var bedriftshelsetjenester ved UiT ute på anbud, og Hemis fikk i den anledning fornyet tillit.

Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet

med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Ved oppsummering av samarbeidet i 2020 har Hemis på tross av et år med koronarestriksjoner klart å levere tjenester i henhold til planene de fleste fakultetene/enhetene. Noe er ikke gjennomført, men dette vil følges opp så snart det er mulig. Der bistand ikke har kunnet bli gitt på tradisjonell måte, har Hemis aktivt jobbet for å finne alternative og trygge løsninger. Hemis rapporterer at de opplever at ansatte ved UiT har forståelse for dette og er positive og omstillingsdyktige når det har vært nødvendig med slike løsninger.

Trimtilbud og kurstilbud er for det meste gjennomført digitalt i 2020, og det er økt bruk av tilbudene sammenlignet med tidligere år. Hemis har dermed klart å nå ut til flere med de nye kontaktflatene.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller har fortsatt uavhengig av pandemien, og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass på BFE-fak, NT-fak og Helsefak. Målet er en god oversikt og kontroll på målrettede helsekontroller for ansatte ved UiT. Arbeidet evalueres løpende og det vil komme forbedringer også i 2021.

Hemis rapporterer at de ser frem til å jobbe videre med HMS ved UiT. 2021 er foreløpig et blankt ark mht. hvordan tjenester og oppdrag skal leveres, og Hemis vil bestrebe seg på å finne løsninger når restriksjoner begrenser tilbudet. De ønsker å bidra til at alle fortsatt skal oppleve arbeidshverdagen som helsefremmende og utviklende.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2020.

### 1.1.6 HMS-opplæring og informasjon

HMS-opplæring gitt i 2020 omfatter følgende:

- Informasjon om smittevernregler knyttet til covid-19
- Obligatorisk smittevernkurs for alle ansatte og studenter covid-19 gitt i regi av Hemis.
- «Smittevern og Renhold» for renholdere: totalt deltok 83 ansatte fordelt på 6 kurs gitt av Hemis.
- HMS-opplæring for ledere: I 2020 deltok 19 ledere på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2020 deltok 11 personer på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2020 deltok 31 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Sikkerhetsopplæring, lab, verksted, felt og tokt:

Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring og antall deltakere i 2018-2020:

Emner		2018	2019	2020
HMS-0501	Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449
HMS-0502	Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282
HMS-0503	Regelverk for felt og tokt	225	125	73

HMS-0504	Biologisk materiale	229	299	210
HMS-0505	Gasskurs	18	45	20
HMS-0506	Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24
HMS-0507	Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10
HMS-0508	Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20
HMS-0509	Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	-	19	39
HMS-0510	Videregående kurs i strålevern	-	-	-
HMS-0511	Oppfriskningskurs i strålevern	9	-	4
HMS-0512	Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser	-	40	8
HMS-0513	Strålevernkurs for drifts- og renholdspersonell	-	-	20
HMS-05**	Gummibåt-/småbåtkurs	11	18	-
Sum		1069	1269	1159

Av de som gjennomførte sentral sikkerhetsopplæring utgjør ca. 80 % studenter og ca. 20 % ansatte. Det er færre som har gjennomført sikkerhetsopplæring i 2020 sammenlignet med 2019. Nedgangen gjelder i hovedsak for kursene HMS-0503, HMS-0504, HMS-0505 samt gummibåt-/småbåtkurs, dvs. sikkerhetsopplæring som retter seg særlig mot feltarbeid og tokt. Denne nedgangen kan antas å skyldes redusert aktivitet som følge av tiltak for å hindre koronasmitte.

- Hemis har avholdt kurs innenfor feltarbeid, brannskade, fallskade, ergonomi, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Stipendiater har hatt tilbud om kurs i kommunikasjon og konflikthåndtering, som er gjennomført ved enkelte enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling og kjemiske og biologiske faktorer ved Helsefak (52 deltakere), BFE-fak (75 deltakere) og NT-fak (89). Arbeidet videreutvikles kontinuerlig, og opplæringen skal tilbys ved flere fakulteter/enheter i 2021.

Kursopplæring via Hemis har foregått både i klasserom og digitalt i 2020. Hemis har rapportert at covid-19-situasjonen har gitt en dreining i hvilke typer kurs og opplæring som etterspørres.

### 1.1.7 Sykefravær

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

Egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT var på 3,87 % i 2020.

Oversikt over kvartalsvis utvikling av sykefravær ved UiT fra 2014 til 2020:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. kvartal	4,38 %	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,43 %
2. kvartal	3,85 %	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,33 %
3. kvartal	4,36 %	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,80 %
4. kvartal	4,97 %	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,86 %

Tabellen over viser utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele virksomheten. Tallene viser at sykefraværet ved UiT har holdt seg stabilt over denne sjuårsperioden, med svingninger innenfor én prosent for hvert kvartal i perioden. En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Fra 2019 til 2020 er det en nedgang i sykefraværet for samtlige kvartal.

Grundigere analyser av sykefraværet i 2020 har vist at de fleste fakultetene/enhetene har et sykefravær på under 5 % selv om noen hadde et sykefravær på over 5 % i 2020, jf. punkt 1.2.3.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2018 til 2020, fordelt på kjønn:

År	Kjønn	Års-	Mulig dagsverk	Egenmeldt			Legemeldt								
				Tilfeller	Dagsverk	%	1-3			4-16			>16		
							Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%
2018	Kvinne	2 010	420 052,1	2221	3 432	0,82 %	177	212	0,05 %	471	2 115	0,50 %	709	17 764	4,23 %
	Mann	1 703	362 898,9	1012	1 616	0,45 %	37	55	0,02 %	220	1 021	0,28 %	194	5 537	1,53 %
	Total	3 714	782 951,0	3233	5 047	0,64 %	214	267	0,03 %	691	3 136	0,40 %	903	23 300	2,98 %
2019	Kvinne	2 060	434 175,6	2375	3 612	0,83 %	162	210	0,05 %	472	2 226	0,51 %	571	18 595	4,28 %
	Mann	1 740	376 947,3	1189	1 924	0,51 %	57	99	0,03 %	227	1 124	0,30 %	163	5 390	1,43 %
	Total	3 800	811 123,0	3564	5 535	0,68 %	219	309	0,04 %	699	3 350	0,41 %	734	23 985	2,96 %
2020	Kvinne	2 095	456 168,2	2043	3 315	0,73 %	88	131	0,03 %	373	1 933	0,42 %	547	18 530	4,06 %
	Mann	1 771	394 497,6	908	1 798	0,46 %	51	79	0,02 %	218	1 060	0,27 %	191	6 080	1,54 %
	Total	3 866	850 665,8	2951	5 113	0,60 %	139	209	0,02 %	591	2 993	0,35 %	738	24 609	2,89 %

Tabellen over illustrerer bruken av egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT over en periode på tre år, fordelt på kjønn. Statistikken viser at UiT har en høyere andel legemeldt sykefravær sammenlignet med egenmeldt sykefravær i perioden. Det er flere legemeldinger for lengre enn for kortere legemeldt sykefravær på 1-3 dager og 4-16 dager. Bruken av egenmeldt sykefravær har holdt seg forholdsvis uendret i treårsperioden.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Angitt under punkt 1.1.11

### **1.1.8 Strålevern**

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

I 2020 ble årsrapporten både for 2019 og 2018 godkjent. Høsten 2020 ble det søkt om fornyet godkjenning for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling.



Det er i 2020 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og UMAK. Det ble ikke påvist uønsket stråling.

Områder som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Arbeidet med å revidere UiTs interne regelverk for strålevern er nå i slutfasen og ferdigstilles første halvdel av 2021.

### 1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker

I det følgende presenteres statistikk over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene.

Sammendrag av HMS-avviksmeldinger i perioden 1. januar 2010 til 31. desember 2020:

År	Totalt antall avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	4	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	2
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent
2011	49	21	2	9	1	2	7	7
2010	41	8	4	10	0	3	5	11

I 2020 ble det rapportert totalt 47 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. To av disse fant sted i 2019, men ble først registrert i 2020.

Det er meldt inn færre hendelser i 2020 enn de to foregående årene. Antall hendelser med personskade er på nivå med tidligere år. Nedgangen i innmeldte avvik skyldes i all hovedsak at det er meldt inn færre hendelser under kategorien "avvik som ikke medførte personskade", noe som må sees i sammenheng med lavere aktivitet og økt bruk av arbeid hjemmefra.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste uønskede hendelser er relatert til fall, og dernest kjemikalier/biologisk materiale. Av de 26 hendelsene med personskade, medførte fire fravær fra arbeid. Det er rapportert en personskade i forbindelse med arbeid hjemmefra. Hendelsen registrert under kategorien "andre personskader" gjelder et vepsestikk. Av de 21 hendelsene som ikke medførte

Side 10 av 27

personskade dreier det seg om seks nestenulykker, to tilfeller av branntillop/eksplosjon, én materiell skade og tolv systemavvik.

Området som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- Etablere systematikk for statistikk i UiTs elektroniske avvikssystem

Elektronisk avvikssystem er satt opp og klart til å tas i bruk. I 2020 ble det videre etablert systematikk for statistikk i UiTs elektroniske avvikssystem.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Fortsette å ha fokus på kultur for å melde HMS-avvik

### **1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS**

I 2020 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og eltilsyn på 18 anlegg som er registrert på UiT campus Tromsø. 16 av tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør, og tre av tilsynene ble gjennomført automatisk ved Automatisk måle- og styresystem (AMS-målere, dvs. de nye el-målerne installert i bygg og hjem for et par år siden).

UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for tolv av de 18 anleggene som fikk tilsyn. Statsbygg har ansvar for fire av anleggene som fikk tilsyn, og Tromsø Bunkerdepot har ansvar for to av anleggene som fikk tilsyn.

Tilsynene på de tolv anleggene som UiT har ansvar for resulterte i 40 avvik. Dette er noe høyt og indikerer at de elektriske anleggene er aldrende og har behov for økende vedlikehold. Alle avvikene ved anleggene som UiT har ansvar for er lukket.

Det ble i 2020 gjennomført elleve branntilsyn ved UiTs eide og leide bygg i Trømsø. Pga. koronapandemien er det ikke gjennomført tilsyn på alle bygg. Tilsynene resulterte i avvik ved seks bygg. Avvikene gjaldt i hovedsak manglende brannteknisk dokumentasjon, men det var også noen som omhandlet avvik på bygg- og branntekniske installasjoner. Flere av avvikene er svart ut til brann og redning, og noen er registrert lukket.

I tillegg ble det i 2020 gjennomført branntilsyn ved UiT i Harstad, UiT i Alta og Feltstasjon i Skibotn. Det ble registrert avvik på alle bygg. Avvikene gjaldt manglende brannteknisk dokumentasjon. Avvikene er svart ut til brann og redning, og ved UiT i Harstad er avvik bekreftet lukket.

Tilsyn og revisjoner med UiTs arbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap er beskrevet under punkt 2.2.1.

### **1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseArbeid**

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

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

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

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.6, og målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale. Samlet sykefraværet har gått ned fra 4,1 % i 2019 til 3,8 % i 2020.

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- Vurdere hvilke tiltak som skal videreføres etter tidligere lokal IA-avtale
- Avklare om UiT skal gå inn i ordningen som UNN og NAV har inngått om HelseArbeid.

Tiltak i tidligere IA avtale er som er vurdert og som videreføres omfatter:

- Universitetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og k-HVO avholde et årlig møte hvor eneste tema skal være IA/HMS i organisasjon.
- Fakultets-/enhetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og aktuelt HVO avholde et årlig møte hvor eneste tema skal være IA/HMS.
- Kvartalsvis sykefraværsmelding skal behandles i Arbeidsmiljøutvalget.
- Dersom kvartalsvis sykefravær overstiger 5 %, skal ledelsen ved den aktuelle enheten analysere fraværet og ved behov iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet.
- Opprettholde tilbud om kurs som forberedelse til pensjonsalderen for tilsatte over 60 år.

HelseArbeid er en nasjonal satsing på samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet og har som mål å hjelpe den store gruppen mennesker med muskel-skjelett- og psykiske plager som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. HelseArbeid har to hovedelementer: helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak), og rask tilgang på individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og

arbeidsdeltakelse (individtiltak). UiT har avtalt deltakelse i prosjektet HelseIArbeid. Alle fakulteter/enheter ved UiT har muligheter til å delta, og det vil i første halvår av 2021 avklares hvilke fakulteter/enheter som ønsker deltakelse.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Følge opp prosjektet HelseIArbeid

### **1.1.12 Arbeidsmiljødag**

På grunn av koronarestriksjoner ble Arbeidsmiljødagen 2020 gjennomført som et heldigitalt arrangement tirsdag 10. november.

Dagen ble innledet ved at rektor Anne Husebekk ønsket velkommen til Arbeidsmiljødagen.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder, den populære og anerkjente psykologen Peder Kjøs. Tema for foredraget var: Liv og arbeid i en krisetid - og etterpå. Dette var et interessant foredrag om hva ledere og ansatte sammen og hver for seg kan gjøre for å tilpasse seg, ta vare på de gode verdiene og styrke det nødvendige samholdet gjennom en krisetid og videre over i «den nye normalen».

Etter foredraget var det en kort paneldebatt med rektor Anne Husebekk, foredragsholder og andre deltakere.

I 2020 ble Arbeidsmiljøprisen tildelt renholderne ved UiT. Prisvinnerne har skapt og skaper et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte ved alle campuser. Koronapandemien har endret vårt syn på hva som er viktige funksjoner i samfunnet. Stadig flere har fått øyene opp for den viktige jobben renholdere gjør og har gjort i mange år ved universitetet. Renholderne har ikke kunnet utføre arbeidsoppgavene hjemmefra under pandemien. De har vært fysisk til stede i UiTs bygg og lokaler og sørget for rene og trygge lokaler. Bak nominasjonen stod Norsk tjenestemannslag (NTL).

I 2020 fulgte 400-500 personer Arbeidsmiljødagen. I 2019 deltok i underkant av 400 personer på arbeidsmiljødagen. AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2020 samt fastsette nødvendige tiltak for 2021.

## **1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2020**

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

Spørsmålene som inngår i rapporteringen for 2020 er utarbeidet av ORGØK/faggruppe HMS og beredskap i samarbeid med fakultetenes/enhetenes HMS- og beredskapsrådgivere.

For 2020 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

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

### **1.2.1 HMS-organisatorisk**

På området HMS-organisatorisk er måloppnåelsen høy ved UiT.

Ledere er kjent med regelverk som regulerer HMS-arbeidet. Fakultetene/enhetene har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver er fordelt, de har fastsatt mål for arbeidet, og det legges til rette for medvirkning i HMS-arbeidet. UMAK, som var en ny enhet i 2019, har i stor grad også fått dette på plass i løpet av 2020. Arbeidsplasser tilrettelegges så langt det lar seg gjøre før aktiviteter og arbeidsoppgaver iverksettes.

Samarbeidet med verneombudene fungerer bra i de fleste verneområdene. UMAK har gått fra å være ett verneområde til tre i 2020. Samarbeidet med verneombudene rapporteres å fungere godt.

Kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er i varierende utvikling. Ett fakultet rapporterer at dette er et arbeid som tar tid. En enhet rapporterer at det i stor grad er skader som meldes. Skjema for melding av HMS-avvik kan bli mer tilgjengelig. Det er etablert en felles nettside (Si ifra!) der ansatte og studenter har lett tilgang til informasjon om hvordan ulykker varsles, hvordan HMS-avvik meldes mm.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Informere ansatte og studenter om «Si ifra- siden!»
- Videreføre arbeidet med å styrke forståelsen av viktigheten av å melde HMS-avvik

### **1.2.2 HMS-kompetanse**

På området HMS-kompetanse er måloppnåelsen lavere enn tidligere år. Arbeid med tiltak som følge av koronapandemien har imidlertid styrket bevissthet og kompetanse innen HMS og særlig områdene risikoanalyse og risikoforståelse.

Koronapandemien har medført at mange nyansatte ledere, nye verneombud og nye personer med delegert personalansvar og HMS-oppgaver ikke har kunne gjennomføre nødvendig

Side 14 av 27

HMS-opplæring i 2020. Fakultetene/enhetene rapporterer at dette følges opp i 2021.

Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, UiTs sikkerhets-bestemmelser og råd om egenberedskap samt varslings- og evakueringsrutiner. Brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr gjennomgås også i stor grad ved arbeidsstedene. Som støtte i dette arbeidet kan fakultetene/enheten bruke UiTs "HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone", som er tilgjengelig i HMS-håndboka/ HSE Manual i HR-portalen.

Det er kommet forslag om at UiT bør legge tips og råd/rutiner for mottak av nyansatte lett tilgjengelig i Lederhåndboka i HR-portalen. Det samme gjelder når ansatte slutter i stilling ved UiT. Informasjon på engelsk er også rapportert som mangelfull.

IVT-fakultetet rapporterer at de sender ut en velkomst-e-post til nyansatte med diverse informasjon, herunder informasjon om UiTs satsingsområder innen ytre miljø/miljøledelse. Jurfak rapporterer at bærekraft og miljøledelse skal tas inn i velkomstmappa for nyansatte, som fakultetet arbeider med. UMAK har informasjon tilgjengelig på enhetens nettsider. Nyansatte som jobber med publikum, verter/vakter og skrankepersonell introduseres umiddelbart for og gis opplæring i alle deler av regelverk og i HMS-arbeid. HSL-fak rapporterer at det er stor variasjon i svarene fra instituttene/enhetene. FAdm vil i 2021 ha større fokus på å sette nyansatte inn i gjeldende HMS-system.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Fortsette arbeidet med å se til at alle målgrupper får tilstrekkelig HMS-opplæring, som støtte kan opplæringsmaterialet om HMS og beredskap i HR-portalen benyttes.

### **1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Måloppnåelsen for fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er økende.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en ergonomisk hensiktsmessig måte så langt som mulig. Koronasituasjonen med økt arbeid hjemmefra har medført at ledere ikke har klart å følge opp at alle har gode arbeidsplassløsninger.

To fakulteter/enheter rapporterer at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2020. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av sykefravær. Det er rapportert at sykefravær diskuteres i ledermøter, og at bedriftshelsetjenesten involveres i arbeidet ved behov. Det er også en del langtidsfravær ved UiT som det ikke kan legges til rette for, i hvert fall når sykemeldte er i et behandlingsløp.

HSL-fakultetet rapporterer at det i 2020 er en generell nedgang i sykefravær blant stipendiater. Effektive tiltak har vært stipendiatsamtaler på tvers av prosjekter, karrieresamtaler samt generell tettere oppfølging av stipendiater.

Fakultetene/enhetene har gjennomført møte mellom ledelsen, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema.

Området som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

- Tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

Ved Jurfak har alle ansatte fått tilbud om medarbeidersamtale de tre siste årene. Ved de øvrige fakultetene/enhetene er medarbeidersamtaler gjennomført i svært stor eller stor grad i løpet av 2020. Av disse åtte er sju delvis fornøyd med gjennomføringen. Koronasituasjonen har krevd mye kapasitet, og medarbeidersamtaler har vært nedprioritert ved flere fakulteter/enheter. HSL-fak, som har ansatt flere nye ledere, planlegger gjennomføring av medarbeidersamtaler i 2021. UMAK rapporterer at den nye organiseringen og fordeling av personalansvar på flere vil gjøre det enklere å gjennomføre flere medarbeidersamtaler. Ved BFE-fak har innføring av "Karrieresamtaler" for alle ansatte bidratt til å øke omfanget av medarbeidersamtaler.

Fire av ni fakulteter/enheter har i 2020 mottatt varsel om diskriminering, vold, trusler, trakassering eller annen utilbørlig adferd. Totalt ble det registrert 17 saker/hendelser av ulik alvorlighetsgrad. I 2019 mottok seks fakulteter/enheter slike varsel, og det var registrert 19 saker/hendelser.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlig medarbeidersamtale for alle ansatte

#### **1.2.4 Ytre miljø**

UiTs arbeid med miljøledelse er beskrevet under punkt 4.

#### **1.2.5 Risikofylt arbeid**

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

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Som arbeidsgiver skal UiT føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. Åtte fakulteter/enheter er omfattet av kravet. Av disse er det seks som rapporterer at de har et oppdatert register. Det er rapportert at arbeidet med føring av register over eksponerte vil bli fulgt opp i 2021. Målgrupper som skal

Side 16 av 27

ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.6.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. Gjennomført opplæring dokumenteres nå også i svært stor grad både for studenter og ansatte.

UiTs regelverk for risikofylt arbeid etterleves, og fakultetene/enhetene har i svært stor grad utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv og helse.

De fleste fakultetene/enhetene har oppdatert informasjon i det elektroniske stoffkartoteket. UMAK berømmer sine ansvarlige for å jobbe svært grundig med dette området. Ett fakultet rapporterer at de trenger flere superbrukere som kan legge inn informasjon. NT-fak ønsker utvidet funksjonalitet i stoffkartoteket.

#### Området med behov for oppfølging 2021:

- Fortsatt arbeide med å innarbeide gode rutiner for føring av register over eksponerte

### **1.2.6 Måloppnåelse og tiltak som har fungert spesielt godt i 2020**

Sammenlignet med tidligere år rapporterer færre fakulteter/enheter at de oppnådde egne målsettinger for HMS-arbeidet for året som gikk. Flere har rapportert at målsettinger er forskjøvet til 2021 på grunn av koronapandemien. En del mål er også utsatt som følge av at tiltak ikke har blitt iverksatt fra ORGØK.

HMS-tiltak som rapporteres å ha fungert spesielt godt i 2020 omfatter:

- I forbindelse med håndteringen av koronapandemien har utvidede møter mellom beredskapsgrupper vært nyttige og viktige mht. aktuell tematikk, informasjon og avklaringer.
- Sosiale møter på digitale flater med informasjonsutveksling, digital julelunsj, digital morgenkaffe ved arbeid hjemmefra
- Teams, Zoom og Instagram har fungert for samhandling, felles fagdager, Kahoot/quiz, adventskalender, m.m.
- Gjennomføring av alternative evakueringsøvelser (skrivebordsøvelser)

### **1.2.7 Fakultetenes/enhetenes viktigste HMS-utfordringer i 2021**

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene/enhetene følgende områder som de viktigste for dem å prioritere i 2021:

- Hvis koronasituasjonen med arbeid hjemmefra og digital undervisning fortsetter, er oppfølging av fysisk og psykososialt arbeids- og studiemiljø viktig, og særlig for nyansatte.
- Koronasituasjonen er spesielt krevende for studenter på studier med krav til lab, felt, tokt og ferdighetstrening med krav til nærkontakt og samhandling.
- Den nye normalen/arbeidshverdagen etter korona



- God balanse mellom digitale møter og fysiske møter
- Oppfølging av arbeidsmiljø for stipendiater
- ARK-gjennomgang og oppfølging av tiltak
- Forestående omorganiseringsprosesser
- Løse utfordringer i tilknytning til åpne kontorlandskap
- Enheter med nye ledere, verneombud og hovedverneombud trenger tid for å få fullstendig oversikt over risikoer og arbeidsmiljø.
- Kultur for avviksrapportering og risikovurdering
- Økt bevissthet rundt sikkerhetsrutiner og sikkerhetskultur
- Oppdatere stoffkartotek
- Gjennomføring av medarbeidersamtaler
- BFE-fak skal bl.a. få på plass flere rutiner ved fartøylageret.

## 2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SOB)

Samfunnssikkerhet er samfunnets evne til å verne seg mot å håndtere kritiske hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.

Beredskap er definert som de planlagte og forberedte tiltakene som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensen for UiTs verdiområder blir minst mulig.

### 2.1 SOB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er organisert på følgende måte:

- Avdeling for bygg og eiendom (BEA) ivaretar fysisk objektsikring og planverk for brannvern.
- Avdeling for IT (ITA) ivaretar drift og vedlikehold UiTs styringssystem for informasjonssikkerhet og personvern.
- Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK) ivaretar vedlikehold av øvrig beredskapsplanverk, herunder overordnet risikobilde ved UiT, understøtter aktivitetene for sentral beredskapsgruppe (SBG) og gir opplæring i bruk av krisestøtteverktøy til UiTs beredskapsgrupper.

Denne årsrapporten omfatter ikke SOB knyttet til informasjonssikkerhet. Dette presenteres i form av en egen rapport.

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

Arbeidet til SBG understøttes av elleve lokale beredskapsenheter med tilhørende lokale beredskapsgrupper (LBG-er). Disse er organisert ved:

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

Ved hendelser på fakultetene/enhetene aktiveres berørt LBG sammen med SBG for avklaring og videre håndtering av hendelsen. Under håndteringen av koronapandemien aktiverte SBG samtlige beredskapsgrupper.

Erfaringer fra håndteringen av koronapandemien medførte at beredskapsområdet FAdm og UB skilte lag i 2020 og ble etablert som to separate beredskapsområder. Uønskede hendelser som måtte inntreffe i beredskapsområdet FAdm håndteres av SBG.

## **2.2 Sentralt organisert SOB-arbeid i 2020**

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Kunnskap og bevissthet om risikoer, sårbarheter og beredskap er vesentlig for å bygge god sikkerhetskultur, etablere en robust beredskapsorganisasjon og for å kunne redusere sannsynligheten for at uønskede hendelser inntreffer samt mulige konsekvenser av dem dersom de allikevel skulle inntreffe.

Universitetsledelsens prioriteringer og beslutning om tiltak etter helhetlig risikovurdering forelå sommeren 2020. Funn fra analysene ble presentert i administrativt ledermøte i september 2019 og i januar 2020, dette for å orientere om aktuelle risikoer og for å innhente synspunkter på analysene og innspill knyttet til tiltak. Tiltak som er fulgt opp omfatter bl.a. etablering av en pandemiplan i februar 2020. Det er senere utarbeidet veileder

Side 19 av 27

og tiltakskort for håndtering av smitte og mistanke om smitteutbrudd ved UiT. Tiltak er fremdeles under oppfølging.

Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT.

Beredskapsplanverket er videreutviklet i 2020. Beredskapsplanverket er tilgjengelig i UiTs elektroniske krisestøtteverktøy CIM. Planverket, beredskapsorganiseringen og bruk av krisestøtteverktøyet er prøvd ut i forbindelse med håndteringen av koronasituasjonen. Tilgang til planverket er rollestyrt mot beredskapspersonell ved UiT. Lokale beredskapsgrupper har hatt gjennomgang av beredskapsorganiseringen og fått opplæring i bruk av CIM i 2019 og i begynnelsen av 2020. Under koronasituasjonen ble verktøyet lite brukt av LBG-ene, mens SBG brukte det aktivt til loggføring, rapportering og samhandling med interne og eksterne aktører.

Planlegging av storskalaøvelsen i 2021 er under oppstart.

2020 har vært preget av arbeid med tiltak knyttet til koronasituasjonen. Det har vært satt jevnlig krisestab og avholdt møter med de lokale beredskapsenhetene fra perioden mars 2020 og ut året. Studentsamskipnaden har deltatt i møtene. Studentrepresentanter deltok delvis en periode. Det har vært løpende samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging i forbindelse med smittesituasjoner, samt kontakt med UNN.

Pandemien har bidratt til økt kunnskap om krisehåndtering og samhandling mellom beredskapsområdene, ressursgrupper og innsatsgrupper internt og med eksterne aktører.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Evaluere UiTs håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp
- Gjennomføre revisjon av beredskapsplanverk, herunder utvikle tiltakskort knyttet til scenarioer i overordnet ROS

### **2.2.1 Tilsyn og rapporteringer innenfor SOB**

Riksrevisjonen gjennomførte i november 2019 en etterlevelserevisjon om samfunnssikkerhet og beredskap i statlige virksomheter underlagt KD. Tilbakemeldingen fra Riksrevisjonen foreligger i en felles rapport for kunnskapssektoren med signaler om oppfølging i fremtidige tildelingsbrev til virksomhetene.

I 2020 ba KD UiT om å oversende redegjørelse for evalueringer relatert til pandemien. Tilbakemeldingen ble oversendt i august 2020. I oktober rapporterte UiT om ytterlige erfaringer og vurderinger av pandemisituasjonen så langt.

I august redegjorde UiT om egen sikkerhetstilstand for 2020 til Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM).

Tildelingsbrevet for 2021, kap. 4.2.2, fastslår at UiT skal jobbe systematisk med sikkerhet og beredskap, herunder både samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven. UiT skal ha et styringssystem for sikkerhet tilpasset risiko, egenart og verdier som skal beskyttes.

Tildelingsbrevet for 2021, kap. 4.2.3, fastslår at UiT skal evaluere egen håndtering av covid-19-pandemien og påse at læringspunkter fra evalueringen følges opp. Dette er også etterspurt av fakultetene/enhetene, jf. punkt 2.3.3.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for 2021 for UiT
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet

## **2.3 Lokal beredskap**

Områdene som skulle følges opp i 2020 omfattet følgende:

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

Sikresiden.no er oppdatert med informasjon for UiT og gjort tilgjengelig for målgruppene.

Beredskapsområdenes risikobilde er ikke gjennomgått i 2020. ORGØK vil ta initiativ til en gjennomgang i første kvartal av 2021. Arbeidet settes i sammenheng med UiTs overordnede risikobilde.

De lokale beredskapsområdene rapporterer at de har etablert lokal beredskap med utgangspunkt i risiko og sårbarhet ved beredskapsområdet. Beredskapsplanverket oppdateres ved behov, og beredskapsområdene er godt kjent med UiTs pandemiplan. Ett beredskapsområde har kommentert at pandemiplanen er veldig generell og at den kunne vært mer konkret med eksempler innenfor relevante områder. Håndteringen vil være situasjonsbasert og følges opp ved at SBG etablerer organisatoriske og operative tiltak i ulike faser av pandemiplanen.

Det holdes oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet. Ansatte er i varierende grad informert om universitetets sikkerhetsbestemmelser, råd om egenberedskap, varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet samt brann- og førstehjelpsutstyr ved arbeidsplassen.

#### Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring for alle/HSE and emergency preparedness training for everyone" i HR-portalen

### **2.3.1 Beredskapsøvelser**

Måloppnåelsen for beredskapsøvelser kan fremdeles bli bedre.

SBG øvde i desember 2019 på håndtering av et smitteutbrudd ved UiT. Øvelsen ga nyttige erfaringer som senere er brukt i praktisk arbeid under koronapandemien.

Halvparten av beredskapsområdene har gjennomført beredskapsøvelser i 2020, mange med tema utbrudd av covid-19 smitte. Beredskapsområdet Narvik øvde både i 2019 og 2020 på scenarioet utbrudd av smitte og smittesporing. Beredskapsområdet Alta har øvd på innkalling og etablering av LBG og kommunikasjon med SBG. Beredskapsområdet Harstad har gjennomført en brannevakueringsovelse med involvering av LBG. Arbeid med reelle beredskapshendelser med involvering av LBG og rene evakueringsøvelser/brannøvelser uten involvering av LBG regnes ikke som beredskapsøvelser.

Områder med behov for oppfølging i 2021:

- Gjennomføre scenariobaserte beredskapsøvelser ved beredskapsområdene

### **2.3.2 Erfaringer med covid-19-hendelsen**

Ved gjennomgangen av beredskapsarbeidet for 2020 er beredskapsområdene bedt om å gi noen særlige vurderinger i tilknytning til håndteringen av koronasituasjonen ved UiT.

- Beredskapsområdene rapporterer at samarbeidet mellom SBG og LBG i svært stor grad har vært tilfredsstillende.
- Direkte kontakt med SBG har satt LBG ved campus Harstad i stand til å fortløpende kunne gi beredskapsområdet oppdatert informasjon om koronasituasjonen, som forutsatt i beredskapsplanverket. LBG har imidlertid i enkelte sammenhenger opplevd at det har vært noe ulikhet i tolkinger/tilnærminger angående korrekt informasjonsflyt fakultetene/enhetene imellom. Dette har tidvis vært utfordrende.
- Medarbeidere som har arbeidet hjemmefra har i svært stor grad fått oppfølging av leder.
- Informasjonsflyten om koronasituasjonen har i stor til svært stor grad vært tilfredsstillende.
- Informasjon om lokal håndtering av koronasituasjonen ved UiT har ved noen anledninger kommet vel sent.
- Et generelt ønske om mulighet for lengre planleggingshorisont
- Informasjonsveiene trenger en gjennomgang.
- Under koronasituasjonen er [uit.no/korona](http://uit.no/korona) etablert som overordnet informasjonsside ved UiT. Det er uttrykt ønske om mer informasjon på denne siden.
- Positiv erfaring med å følge opp smitta studenter individuelt gjennom direkte SMS og telefonsamtaler. I dette arbeidet har forhold med behov for oppfølging er blitt avdekt.

- God erfaring med å være så tidlig ute som mulig og så direkte som mulig i kommunikasjon med studentene. En del av fellesinformasjonen har blitt oppfattet som uklar og skiftende, og det har vært behov for mer direkte oppfølging lokalt.
- Gjennomføring av uformelle digitale møter har bidratt til å opprettholde kontakt.

### **2.3.3 Beredskapsområdenes innspill til forbedringer**

Ved årsrapporteringen for 2020 er fakultetene/enhetene bedt om å gi innspill til forbedringer i det systematiske beredskapsarbeidet.

Følgende innspill er mottatt:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19 hendelsen, herunder erfaringer fra vedlikehold av regelverk
- Øke rolleforståelsen i beredskapsarbeidet for ledere på alle nivå
- Etablere en felles beredskapsplan for hele UiT med vedlegg fra fakulteter/enheter der det er aktuelt.
- Gjennomføring av sentralt forberedte og organiserte beredskapsøvelser
- Tre beredskapsområder ønsker mer opplæring i bruk av krisestøtteverktøyet CIM.
- Gi bedre informasjon ved reelle beredskapshendelser
- Det ble i 2019 etablert et beredskapsteam på tvers av UiT for samhandling om det systematiske beredskapsarbeidet. Dette ønskes reaktivert med jevnlige møter.

## **3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2020**

For 2020 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

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

UiT gjennomfører hvert 3. år Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK). ARK er en prosess for utvikling og forbedring av arbeidsmiljø. Som en del av ARK-prosessen ble alle ansatte i oktober 2020, bedt om å besvare et spørreskjema for kartlegging av arbeidsmiljø. Svarprosenten var 55,1%, som er en klar nedgang sammenliknet med 2017 (64,8%). Resultatene indikerer imidlertid en positiv utvikling av opplevd arbeidsmiljø innen en rekke områder. Resultatrapportene ble oversendt fakultetene/enhetene i november 2020. I perioden januar–mars

2021, blir resultatene presentert for og diskutert med ansatte, og det skal etableres handlingsplaner for utvikling og forbedring av arbeidsmiljø. Aktuelle ARK-prosess avsluttes i juni 2021.

Kulturen for å melde fra om HMS-avvik er i varierende utvikling, jf. punkt 1.2.1.

Handlingsplanen for bærekraft og miljøledelse for UiT ble vedtatt av Universitetsstyret 5. mars 2020. Universitetsstyret vil få en egen orientering om status for dette arbeidet.

Tiltak besluttet gjennomført etter helhetlig ROS er under oppfølging. Beredskapsområdenes risikobilde planlegges gjennomgått i første kvartal av 2021, jf. punkt 2.3

Handlingsplan med tiltak i tilknytning til forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er under oppfølging.

Sikresiden.no er tatt i bruk som kanal for informasjon og opplæring innen beredskap ved UiT. Arbeidet med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er koblet opp mot sikresiden.no.

## **4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2021**

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2020 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2021:

- Evaluere og dele erfaringer fra håndteringen av covid-19-hendelsen
- Ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av funn fra ARK-undersøkelsen
- Synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbudet innen HMS og beredskap
- Vurdere oppstart av prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier
- Gjennomgang av beredskapsorganiseringen ved UiT med fokus på aktører, roller og oppgaver i SOB-arbeidet, herunder opplæring til relevante funksjoner i beredskapsarbeidet
- Gjennomgang av beredskapsområdenes risikobilde med påfølgende gjennomgang av overordnet ROS

**Vedlegg**

- Årsrapport 2020 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2019/2020
- Årsrapport 2020 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.
- Årsrapport om samarbeidet for 2020 mellom Hemis og UiT





# HMS handlingsplan – NT-fak 2021

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har i 2021 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:

- *Rutine for planlegging av feltarbeid*
- *Rutine for planlegging og risikovurdering av tokt*
- *Utvikling av metode for risikovurdering av metoder – IK*
- *Risikovurdering av lokal sikkerhetsopplæring*

### Ønsket/forventet effekt

Samstemte måte å møte risikoer internt i enhetene, forutsigbare arbeidsmetoder som er kjent av alle.

### Tiltaks beskrivelse

Utarbeide oversikt gjentakende aktiviteter med forhøyet risiko og som det bør utvikles rutiner/arbeidsbeskrivelser for

Nedsette grupper med fagfolk som i felleskap utvikler rutiner/arbeidsmåter

### Ansvarlig

HMS-rådgiver

HMS-rådgiver

### Tidsfrist/når

Vinteren 2021

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.

Det skal være et ekstra fokus mot sikkerhetsopplæring knyttet til tokt.

#### 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.

<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
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 arbeidsklimate 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

<b>Tiltaks beskrivelse</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsfrist/når</b>
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

## **Orienteringssaker**

**OS 3/21 Økonomistatus - første kvartal 2021 2021/2099**

## ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi      Møtedato: 22.04.2021      Sak: 3/21

### Økonomistatus - første kvartal 2021 i bevilgningsøkonomien

Dette er en orientering over regnskapsmessig resultat per 31. mars 2021 og en tilhørende oversikt over utvikling i avsetninger. Rapporteringen innbefatter kun bevilgningsøkonomien, ikke den eksternfinansierte delen (BOA) av økonomien. Årshjulet til økonomi har avslutninger av tertialene som rapporteringspunkter hvor både den bevilgningsfinansierte og bidrags- og oppdragsfinansierte aktivitetene er ajour, spesielt med tanke på bokføringer av indirekte kostnader, leiested og egenfinansiering. I tillegg periodiseringer i budsjetter for BOA mest korrekt ved runding av tertialene.. Denne orienteringssaken sammenligner første kvartal (Q1) for årene 2018 til 2021. Ved rapportering per 30. april (1. tertial) vil budsjettene være komplett innlest til økonomisystemet.

### Resultatregnskap – status:

Tabell 1 viser regnskapsmessig status for Q1 – 2018 -> 2018

Tabell 1- Resultatregnskap for Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Resultatregnskap 1. kvartal 2021 - sammenlignet med år 2018-2020					
		Periode (group)			
Kontokl (group)	Konto (group)	Q1-2021	Q1-2020	Q1-2019	Q1-2018
Inntekter	Bevilgninger	-80 061 937	-82 936 620	-81 803 316	-90 051 124
	<b>Total</b>	<b>-80 061 937</b>	<b>-82 936 620</b>	<b>-81 803 316</b>	<b>-90 051 124</b>
Kostnader	Personalkostnader	76 549 884	72 734 965	66 888 725	60 184 718
	Driftskostnader	6 679 301	13 390 162	12 858 960	8 096 404
	Investeringer	6 569 057	4 498 166	4 021 548	1 310 624
	Internhusleie	12 324 465	11 089 578	9 713 250	8 955 250
	Netto interne poster	-13 118 137	1 376 373	-3 411 232	249 856
	<b>Total</b>	<b>89 004 571</b>	<b>103 089 243</b>	<b>90 071 251</b>	<b>78 796 852</b>
<b>Resultat Q1</b>		<b>8 942 634</b>	<b>20 152 623</b>	<b>8 267 935</b>	<b>-11 254 272</b>

Tabell 1 viser et samlet merforbruk ved utgangen av Q1-21 lik 8.942.634 kroner. Det vises til avsnitt om status for avsetningene for omtale av effekt på balansen. Inntektene fra 2019 viser et ganske jevn bevilgning. I 2018 var bevilgningen inkludert overføringer fra strategisk fond, men fra 2019 ble utbetalinger fra dette fondet utbetalt i løpet av året, med helårsvirkning.

Personalkostnadene viser at aktiviteten ved NT-fak er høy, med en økning i antall årsverk finansiert over bevilgningsøkonomien. For 2020 og 2021 er økningen relatert til disponering av avsetninger, til PhD, postdocs og såkalte II-er stillinger.

Kontokl (.. Konto (group))	Periode (group)			
	Q1-2021	Q1-2020	Q1-2019	Q1-2018
Kostnader Personalkostnader	76 549 884	72 734 965	66 888 725	60 184 718

Driftskostnadene for Q1-2021 viser spesielt effekten på den ordinære driften fra pandemien. Vi har om lag halve kostnader sammenlignet med Q1-2020 og 2019. Det ligger nok et oppdemmet aktivitetsnivå som sannsynligvis vil vise økte kostnader i senere perioder. Reduksjon i aktivitet kan også være en kilde til inndekning av forskutterte kostnader over avsetninger. Dette vil man komme tilbake til i senere rapporteringer i 2021.

Kontokl (.. Konto (group))	Periode (group)			
	Q1-2021	Q1-2020	Q1-2019	Q1-2018
Kostnader Driftskostnader	6 679 301	13 390 162	12 858 960	8 096 404
Investeringer	6 569 057	4 498 166	4 021 548	1 310 624
Total	13 248 359	17 888 327	16 880 508	9 407 027
Grand Total	13 248 359	17 888 327	16 880 508	9 407 027

Fakultetet er i dialog med universitetsledelsen om det budsjetterte årsresultat for 2021. Fakultetet er i brev av 23. mars orientert om innføring av ny nasjonal retningslinje for avsetninger (eph 2021/1222). Det henvises til punkt nedenfor fra brevet:

- 2) Tilpasse årets aktivitetsnivå og budsjett til inneværende års tildeling for 2021. Behov for å budsjettere med merforbruk skal godkjennes av universitetsdirektøren innen 30. april 2021.

Internhusleien belastes fakultetet per måned, og første kvartal viser følgende husleiekostnader:

Kontokl (.. Konto (group))	Periode (group)			
	Q1-2021	Q1-2020	Q1-2019	Q1-2018
Kostnader Internhusleie	12 324 465	11 089 578	9 713 250	8 955 250

Q1-21 viser en samlet internhusleiekostnad lik 12,324 millioner kroner for 3 måneder. Hvis vi sammenligner mot Q1-18 (som var første kvartal etter innføring av ny internhusleiemodell), så er økn ingen lik 3,3 millioner kroner, og dette vil gi en økning i årskostnaden på over 13 millioner kroner (ikke hensyntatt prisstigning). Fakultet jobber mot universitetsledelsen med saken om styrket finansiering over basisbevilgningen, jfr vedtakspunkt 2 i sak om årsregnskapet for 2020 (møtedato 11.02.2021):

2. Fakultetsstyret ber om at følgende saker følges opp med universitetsledelsen for å sikre budsjettbalansen ved fakultetet.
- Korreksjonen av feilbelastet sentralt dekningsbidrag fra nivå-1, til sammen 5,2MNOK.
  - Kompensasjon av økt internhusleie for 2020 på til sammen 6,187MNOK og 10,9 millioner kr fra og med 2021.

Dette vil bli orientert til styret i senere økonomirapporteringer når fakultetet mottar svar fra universitetsledelsen.

Når det gjelder bidraget fra BOA (prosjektøkonomien), så har vi tidligere år først fått bokført i april. I Q1-2021 er det allerede bokført en del netto indirekte kostnader og leiested, noe som gjør at vi ligger langt over samme tid i tidligere år. Regnskapet viser et netto bidrag fra interne poster lik 13,1 millioner kroner. Effekten av tidligere bokføringer per Q1-21 utgjør om lag 7 millioner kroner av dette.

Kontokl (.. Konto (group))	Periode (group)			
	Q1-2021	Q1-2020	Q1-2019	Q1-2018
Kostnader Netto interne poster	-13 118 137	1 376 373	-3 411 232	249 856

### Status avsetninger:

Fakultetet har redusert avsetningene med 8.942.634 kroner i første kvartal. Ved inngangen til 2021 var avsetningene i bevilgningsøkonomien samlet lik 15.391.442 kroner. Ved utgangen av første kvartal 2021, er avsetningene totalt sett redusert til 6.448.808 kroner.

### Avsetninger per 31.03.2021

	IB2021	Q1 2021	UB Q1 2021
Avsetninger prototype 10-13 som inngår i %-kr	-12 368 050	8 845 168	-3 522 883
Avsetninger i BEV - inngår ikke i %-krav	-3 023 392	97 466	-2 925 925
<b>Total</b>	<b>-15 391 442</b>	<b>8 942 634</b>	<b>-6 448 808</b>

I og med at bokført bevilgningen fra KD ikke inneholder overføringer fra strategisk fond, beregnes ikke avsetning i % av KD-bevilgning i denne rapporteringen.

Det er av stor betydning for fakultetets totale avsetninger at finansiering av følgende kostnader blir løst. Dette gjelder internhusleiekostnaden (12 mill), korreksjon av sentralt dekningsbidrag (5,2 mill) og kompensasjon for bortfallet av gaveforsterkningsmidler fra NFR (23 mill). Dette medfører en helt nødvendig styrking av balansen, og gjør fakultetet rustet til å finansiere fremtidige satsninger innenfor primærområdene forskning og utdanning.



Status for tiltak finansiert over avsetninger viser følgende bilde per Q1-21, sammenlignet med årsbudsjettet for 2021:

		Budsjett	
Disponert avsetning	Regnskap 2021 per 31.03	2021	
Strategiske formål			
2 postdocs -Senter for fornybar energi ARC			
Eksellente miljøer			
Forpliktelser CANS			
Rekrutteringsstillinger			
Stipendiater	2 172	8 470	
6 post docs (2-årige)	735	2 597	
	2 907	11 066	
Utsatt virksomhet			
Større investeringer			
Reinvestering fly og simulatorer UTSA		16 700	
Infrastruktur, prioritert etter søknad			
Nøkkelfordelt utstyr			
Ultralyd, mikrobølge og optik gruppen på			
IFT ved blant annet Balpreet Singh			
Ahluwalia, Krishna Agarwal, Jana Jagerska	337	4 350	
	337	21 050	
Øvrig			
3 postdocs IFT avsetning	362	1 298	
Utdanningspakke	798	2 666	
Faste forskere (7 stk a 800 knok)	160	584	
20 prof II	491	683	
	1 810	5 232	
Totalt disponert avsetning	5 054	37 349	

Investeringer i fly utgjør 44,7% av årsbudsjettet. Per utgangen av mars er det ikke bokført noen investeringskostnader knyttet til fly, men det er innkjøpsprosesser som pågår. Salgsprosesser for salg av gammel flypark, estimert til 15 millioner kroner, er heller ikke iverksatt og inngår heller ikke i kostnadsbudsjettet. Resterende del av budsjettet er stillinger til PhD, postdocs, professor II, en forsker og lektorstillinger i KVANT. I tillegg er prosjektleder KVANT finansiert over avsetningene. Det er gjort tilsetninger i alle stillingene, og kostnadene løper etter budsjett. For II-er stillingene og KVANT budsjettet i første halvår, slik at personalkostnadene vil reduseres i andre halvår.

Arne Smalås  
dekan

—

Arne.o.smalas@uit.no  
77 64 40 00

—

Kurt Hemmingsen  
økonomisjef

—

kurt.hemmingsen@uit.no  
77 64 52 05

**OS 4/21 Muntlig orientering - Status for revisjon av  
Studieprogramporteføljen /**