



Møteinnkalling

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: , Teamsmøte
Møtedato: 27.05.2021
Tidspunkt: 10:15

På vegne av styreleder innkalles det til møte i bibliotekstyret.

Innkallingen legges ut på Teams. Styremedlemmer som ikke kan møte må underrette bibliotekdirektørens stab på telefon 77644137 eller 77646494, evt, e-post til hege.a.hansen@uit.no / runa.r.ryeng@uit.no

Staben vil da innkalle varamedlem. Saksdokumentet finner i UiTs møteportal, <https://uit.no/moteportalen>

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 7/21	Referatsaker 27.05.2021		2021/1394
BS 8/21	Orienteringssaker 27.05.2021		2021/1394
BS 9/21	Regnskap for UB per 30. april 2021		2019/4298
BS 10/21	Universitetsbibliotekets oppfølging av Årsrapport HMS 2020		2020/7980
BS 11/21	FoU-termin - ordninger ved UNiversitetsbiblioteket		2021/2483
BS 12/21	Søknad om FoU-termin - Ådne Danielsen		2020/1761
BS 13/21	Godkjenning av betenkning for stipendiat i læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger (st.nr 3574) ved RESULT	X	2021/2430

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
7/21

Referatsaker 27.05.2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar de framlagte referatsakene til orientering

Saker:

1. Referat fra bibliotekstyrets møte 22.03.2021
2. Referat fra møte i lokalt HMS-forum 09.04.2021
3. Referat fra lokalt IDF-møte 17.03.2021
4. Oppfølgingspunkter etter dialogmøte med universitetsledelsen 28.04.2021
5. UBs innspill til budsjett 2022 utenfor ramme m/vedlegg

Johanne Raade
bibliotekdirektør

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Møteprotokoll

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: , Teamsmøte
Møtedato: 22.03.2021
Tidspunkt: 10:15

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Ann Therese Lotherington	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Wilhelm Widmark	Leder	Ekstern representant
Helene Hillestad	Nestleder	Ekstern representant
Johanna U Ericson Sollid	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Bjørn-Petter Finstad	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Erlend Kristensen	Medlem	Ansatt representant
Grete Overvåg	Medlem	Ansatt representant
Victor Zimmer	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Bendik Hugstmyr Woie	Medlem	Studentrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
------	-----------	---------------

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Johanne Raade	Bibliotekdirektør
Runa Rønning Ryeng	Faggruppeleder
Marianne Foss	Seniorrådgiver

Merknader

På grunn av sent meldt forfall ble det ikke innkalt vara for Hugstmyr Woie

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 2/21	Referatsaker 22.03.2021		2021/1394
BS 3/21	Orienteringssaker 22.03.2021		2021/1394
BS 4/21	Regnskap for UB per 31. desember 2020		2019/868
BS 5/21	Innspill til budsjett 2022 utenfor ramme og strategiske satsninger 2022		2020/6463
BS 6/21	Årsplan 2021		2021/1496

BS 2/21 Referatsaker 22.03.2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar referatsakene til orientering

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 22.03.2021

Vedtak

Bibliotekstyret tok referatsakene til orientering

BS 3/21 Orienteringssaker 22.03.2021

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 22.03.2021

Vedtak

Bibliotekstyret hadde ingen merknader til orienteringssakene

BS 4/21 Regnskap for UB per 31. desember 2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskap per 31. desember 2020 til orientering.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 22.03.2021

Vedtak

Som innstilt

BS 5/21 Innspill til budsjett 2022 utenfor ramme og strategiske satsninger 2022

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til budsjettinnspill 2022 utenfor ramme slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.
2. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til strategiske satsninger for 2022 slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.

Bibliotekdirektøren bes ferdigstille dokumentet og oversende forslaget til universitetsdirektøren innen fristen 1.5.2021.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 22.03.2021

Vedtak

Som innstilt

Bibliotekstyrets merknader i saken:

Bibliotekstyret ber om at anslaget mht pris for nytt filmstudio vurderes for nytt, da man anser prisen som er oppgitt i saksfremlegget som for lav.

Bibliotekstyret ønsker at de momenter som er knyttet til bygningsmessige endringer tas ut og presenteres i en annen form i oversendelsen til universitetsdirektøren.

Bibliotekstyret anser budsjettinnspillene knyttet til litteraturmidler, økt inndekning for husleie og nytt filmstudio som vesentlig for at Universitetsbiblioteket skal kunne utføre sitt oppdrag. Da disse forholdene hver for seg utgjør kjerneaktivitet ved Universitetsbiblioteket – litteratur for undervisning og forskning, utdanningskvalitet og godt læringsmiljø for studentene, ønsker ikke bibliotekstyret å gjøre noen prioritering. Bibliotekstyret ber om at dette påpekes særskilt i oversendelsesbrevet. Bibliotekstyret ber om at endelig versjon av budsjettinnspill utenfor ramme 2022 og strategiske satsninger sendes bibliotekstyret til orientering.

BS 6/21 Årsplan 2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret stiller seg bak prioriteringene i årsplan 2021 med de endringene som fremkom i møtet.

Saksprotokoll i Bibliotekstyret - 22.03.2021

Vedtak

Som innstilt

Bibliotekstyrets merknader i saken:

Bibliotekstyret ber om at anvendelsen av krisepakken for studenter bringes inn som en sak for SUV – noen av de studentstillingene som pakken finansierer kan benyttes til arbeidet med å utvikle studentenes læringsrom, knyttet til arbeidet med campusutviklingsplaner.

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Møte i: **Lokalt HMS-forum**
Møteleder/referent: Johanne Raade/Runa Rønning Ryeng
Møtedato: 09.04.2021
Til stede: Bengt Øieroset (Samlinger), Vibeke B. Bårnes (Publikumsavdelingen), Aysa (PJ/Result), Eirik Reiervang (NH), Ronald (Hammerfest/Alta), Frid Aag (Harstad/Narvik), Renate Ovesen, Hemis (under første sak)

Ledelse/stab:
Johanne Raade
Runa Rønning Ryeng

1. Samarbeidsplan mellom UB og Hemis

De fleste tiltak på samarbeidsplanen for 2020 er ikke gjennomført på grunn av koronasituasjonen. Det er derfor naturlig at man viderefører tiltak på årets samarbeidsplan. Tiltaket knyttet til Hemis' innslag under personalmøtet spisses til å omhandle koronasituasjonen – tilbake til normalsituasjon. Renate utarbeider et forslag som oversendes UB-stab. Forslaget oversendes verneombudene for kommentarer.

2. Årsrapport for HMS og SOB ved UiT – 2020

Rapporten var oversendt i forkant. Den skal behandles i bibliotekstyrets møte 27. mai. Hensikten med å presentere den for lokalt HMS-forum var å få kommentarer fra verneombudene, både på de tiltakene som universitetsstyret gjennom sin behandling har vedtatt skal ha særlig oppmerksomhet i 2021, og forhold som verneombudene anser som særlig viktig for UB, og som bør legges frem for bibliotekstyret.

Følgende punkter har universitetsstyret understreket:

- 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
- Implementering av elektronisk avvikssystem for HMS skal vies spesiell oppmerksomhet

De siste 4 punktene har enten liten relevans for UB, eller er underlagt ansvarsområdet til nivå 1.

Når det gjelder punkt 4 vil bibliotekdirektøren kun påpeke at ingen ved enheten har fått opplæring i CIM (system for håndtering av HMS-avvik) etter at UB ble eget lokalt beredskapsområde.

De to første punktene ønsker bibliotekdirektøren å slå sammen og gjennomføre et erfaringsutvekslingsmøte med utvidet LBG og alle verneombudene i løpet av våren. Hensikten er både avdekke eventuelle svakheter ved håndteringen av covid19-hendelsen, og effekt dette kan ha hatt på arbeidsmiljøet.

Oppfølging av ARK følger normal prosedyre.

Bibliotekstyret har ønsket et særlig fokus på sykefravær – det er naturlig at en rapport på dette også inkluderes i saksfremlegget til bibliotekstyret, særlig med tanke på at UB også i 2020 har hatt måneder med mer enn 5 % sykefravær.

3. Eventuelt

Ingen saker meldt

Runa Rønning Ryeng
referent

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Møte i: **Lokalt IDF-møte, UB**

Møteleder/referent: Johanne Raade/Runa Rønning Ryeng

Møtedato: 17.03.2021.

Til stede: Mieke van Heijster (Bibliotekarforbundet), Hege Raklev (NTL), Lars Figenschou (Akademikerforbundet), Frode Nilsen (Forskerforbundet), Bengt Øieroset (for verneombudene)

Ledelse/stab:

Johanne Raade

Runa Rønning Ryeng (referent)

Forfall:

Saksliste:

- Muntlige orienteringer
 - Personalmessige endringer
 - Bibliotekstyresaker 22.03.2021
 - Eventuelt
1. Bibliotekdirektøren redegjorde muntlig for bibliotekstyrets behandling av saken om bibliotekstruktur i det ekstraordinære bibliotekstyremøtet og den videre prosess. Saken oversendt universitetsdirektøren som sørger for en nødvendig forankring i organisasjonen.
 2. En liste over personalmessige endringer per 01.03.2021 var sendt ut i forkant av møtet.
 3. IDF påpeker til regnskapssaken at driftsmodellen mht husleie slår særlig kraftig og negativt ut for UB. Til budsjettsaken understreker IDF at valutakursene gjør styring vanskelig. Det bør opprettes ordninger som styrker litteraturbudsjettet ved sterke reduksjon i kjøpekraft pga svingninger i valutakursene. Dette med tanke på tilbudet til studenter og forskere. For øvrig ingen merknader.
 4. IDF ber om å få forelagt en forhandlingssak om bruk av velferdsmidlene til neste møte. En oversikt over tilgjengelige midler sendes ut i god tid før møtedato.

Dialogmøte mellom UiT-ledelsen og UB, vår 2021

Tid: 28.04.21, kl 09-11.00

Sted: Teams

Tilstede: Anne Husebekk, Wenche Jakobsen, Sveinung Eikeland, Bård B. Michalsen, Jørgen Fosslund, Gøril Heitmann, Johanne Raade, Wilhelm Widmark, Mariann Cesilie Løkse, Øystein Lund, Runa Rønning Ryeng, Leif Martin Haugen, Odd Arne Paulsen og Erland Loso (10-10.30)

Oppfølgingspunkter

	Oppfølgingspunkt	Ansvarlig
1	UB/Result deltar i SUV i mai som forberedelse til NOKUT ettersynet der de skal innlede med hvilke utfordringer de ser.	UB og nivå 1
2	UB tar en rolle i arbeidet med å få undervisere til å legge ut undervisningsmateriell på nett.	UB og nivå 1
3	Gi tilbakemelding til selger av samisk boksamling om at UiT ønsker å kjøpe. Det gjøres avtale med kjøper om vilkårene for kjøp, mens transaksjonen gjennomføres i 2022.	UB
4	UBs ressurser for å støtte PhD kandidatene i sitt arbeid tas opp på UBs dialogmøter med fakultetene.	UB
5	For å dekke etterspørsel fra Phd-studenter vurderer UB å øke antall ganger kurset «Take control of your PHD journey» gjennomføres.	UB
6	UB utarbeider en modell for budsjettering av litteratur som ivaretar svingninger i valuta, som sendes til administrasjonen for utredningen. Forslag til modell følges opp med egne møter mellom UB og nivå 1.	UB
7	Det settes opp et møte for å diskutere problemstillinger knyttet til utgifter til husleie. Møte gjennomføres i forkant av budsjettinnspillene – Jørgen og Erland bidrar fra nivå 1.	Nivå 1
8	Johanne og Kenneth gjennomfører planlagt møte og skisserer prosess for hvordan spørsmålet om en strategi forskningsdata kan håndteres videre.	UB og nivå 1

Universitetsdirektøren v/ SØKI

Innspill til budsjett utenom ramme 2022 fra Universitetsbiblioteket (UB)

Bibliotekstyret behandlet Universitetsbibliotekets innspill til budsjett utenom ramme og strategiske satsninger for 2022 i sitt møte 22.3.2021, jf ePhorte 2020/6463-2, og fattet følgende vedtak:

- 1. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til budsjettinnspill 2022 utenfor ramme slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.*
- 2. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til strategiske satsninger for 2022 slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.*

Bibliotekdirektøren bes ferdigstille dokumentet og oversende forslaget til universitetsdirektøren innen fristen 1.5.2021.

Med dette oversendes innspillene.

Som UB i en årrekke har formidlet gjennom sine budsjettinnspill, er det stort behov for renovering av UB-bygget, økt magasinkapasitet og oppgradering av bibliotekenes fysiske læringsareal. Det synes nå å være bevegelse i denne saken: UiT ble i 2020 tildelt 25 millioner kroner fra Kunnskapsdepartementet til oppgradering av UB-bygget (ePhorte 2019/5815), og universitetsledelsen har initiert en sak om UB-bygget og bibliotekstruktur i Breivika (ePhorte 2021/1080). Bibliotekdirektøren forventer derfor at denne saken går sin gang, og melder ikke dette inn som særskilt behov for 2022.

Budsjett 2022 utenfor ramme

Bibliotekdirektørens innspill til budsjett for 2022 utenfor ramme knyttes til de tre kjerneområdene for UBs virksomhet:

- Litteraturressurser
 - Litteraturmidler 2022 – generell bevilgning – 56,2 mill kr (*side 3*)
 - Litteraturmidler til nye fag og studier – 0,5 mill kr (*side 4*)
 - Dekning av underskudd 2020 pga spesielt høye valutakurser – 6,5 mill kr (*side 5*)

- Bibliotek tjenester og læringsarealer
 - Redusert husleie/økt husleiebevilgning – 6,3 mill kr (*side 6*)
- Støtte til undervisning, læring og teknologi
 - Filmstudio ved UiT – 2,5 mill kr (*side 8*)

Alle innspillene beskriver tiltak som er kritiske for UBs virksomhet.

Strategiske satsninger 2022

Via eget nettskjema for innspill til strategisk fond sender UB dessuten søknad om midler til tiltakene

- «God undervisning i et hybrid læringsmiljø» – 2-årig prosjekt – søknadsbeløp 1,2 mill kr
- Anskaffelse av unik samisk litteratursamling fra 1600- og 1700-tallet – søknadsbeløp 1,0 mill kr

Vedtatte tiltak som skal videreføres i 2022

Iht bestilling i disponeringsskrivet for 2021 skal alle tilsagn eller avtaler med universitetsledelsen som innbefatter finansiering, tas med som innspill for å sikre budsjettmessig behandling. Flerårige tiltak finansiert av strategisk fond som skal videreføres i 2022, skal også kommenteres.

For UB gjelder dette følgende tiltak:

- Basisbevilgning (ref styresak 40/20, ePhorte 2019/4277-7)
 - Stilling utdanningsadministrasjon – videreføring/permanentisering
Midler er tildelt som spesiell basis, for «en overgangsperiode». UB ber om at bevilgningen permanentiseres, slik det var søkt om.
- Strategiske midler (ref ePhorte 2019/4277-22)
 - OA-fondet
 - Faglig stilling
 - Ny modell for integrering av akademisk skriving (ref HSL)

Beskrivelser av tiltakene (jf sidereferansene)

Litteraturressurser

- Litteraturmidler 2022 – generell bevilgning – 56,2 mill kr
- Litteraturmidler til nye fag og studier¹ – 0,5 mill kr
- Dekning av underskudd 2020 pga spesielt høye valutakurser – 6,5 mill kr

¹ Bl.a. landskapsarkitektur (LARK) og paramedisin

Det er bestemt at man går tilbake til tidligere ordning med å tildele litteraturbevilgningen som spesiell basis. Behovet for litteraturmidler må beregnes særskilt, av grunner som tidligere er anført. Bibliotekdirektøren ønsker dessuten å skille innspillene på litteratur mellom størrelsen på bevilgningen og sikring mot store valutakursøkninger.

Litteraturmidler 2022 – generell bevilgning

Sammendrag

For å opprettholde litteraturporteføljen på dagens nivå, ber bibliotekdirektøren om en litteraturbevilgning i 2022 på 56,2 millioner kroner. Beløpet er basert på dagens modell og portefølje, dagens nivå på valutakurser og forventet 5 % prisstigning på utenlandsk litteratur, samt tilskudd fra bibliotekavtalen med UNN på 3,7 millioner kroner. For å begrense kostnadene er abonnement på databaser og tidsskrift tilsvarende knapt 5 mill kroner sagt opp fra og med 2021.

Litteraturmidlene har økt betydelig de siste 20 årene, men realverdien (kjøpekraften) er likevel sterkt redusert (se vedlegget *Historikk litteraturmidler*). I samme periode har det skjedd store endringer, som alt vesentlig har sammenheng med overgangen fra papir til elektroniske ressurser.

UiT har for 2021 bevilget 53 469 tusen kroner til litteratur. Beløpet inkluderer 1 million kroner til dekning av APC (Article Processing Charge) i de nye les og publiser-avtalene som er inngått med flere store utgivere. I tillegg kommer 3 608 tusen kroner til litteratur fra UNN² (jf egen avtale³). Disponible midler til litteratur i 2021 er dermed 57 077 tusen kroner. Kutt i porteføljen har vært nødvendig for å bringe litteraturbudsjettet i balanse. Abonnement på databaser og tidsskrift tilsvarende knapt 5 mill kroner (inkl mva) er sagt opp fra og med 2021.

Basert på dagens modell og portefølje, dagens nivå på valutakurser og forventet 5 % prisstigning på utenlandsk litteratur vil litteraturkostnadene for 2022 bli 59,9 millioner kroner. Det forventes tilskudd fra bibliotekavtalen med UNN på 3,7 millioner kroner.

For å opprettholde porteføljen vil behovet for bevilgning fra UiT til litteratur i 2022 være 56,2 millioner kroner.

Overgang til ny modell – gradvis redusert bevilgningsbehov Bevilgningsbehov 2023, 2024 og 2025

Som beskrevet i vedlegget *Litteraturbevilgningen og åpen tilgang*, er det ventet at bevilgningsbehovet vil endre seg. Det er foreløpig vanskelig å si hvor raskt endringen vil få effekt. En mulighet er at det fortsatt vil være behov for 5 % årlig økning i perioden 2023-2025. Å stipulere konkret hvor mye lavere bevilgningsbehovet til abonnement vil være pga økt omfang av litteratur som er åpent tilgjengelig, er svært vanskelig på nåværende tidspunkt. En mulig veg å gå, vil være å se for seg en gradvis nedtrapping av behovet fra 5 % økning i 2022 til 0 % økning i 2027. Denne varianten er valgt her, men bibliotekdirektøren vil sterkt framholde at dette er en meget usikker prognose, som man må forvente vil bli endret ved neste korsveg.

² UNN – Universitetssykehuset Nord-Norge

³ ePhorte 2016/1636

Bevilgningsbehovet vil også avhenge av hvordan framtidig finansiering av åpen publisering ved UiT vil bli. I dag finansieres mye av dette over OA-fondet. Bibliotekdirektøren imøteser dialog om dette.

Med forutsetning som skissert ovenfor, vil behovet bli

2023 – 4 % økning – 58,5 mill kroner

2024 – 3 % økning – 60,2 mill kroner

2025 – 2 % økning – 61,4 mill kroner

For alle årene kommer midler til nye fag og studier i tillegg.

Disse estimatene er basert på valutakurser tilsvarende dagens nivå. Endrede valutakurser kan endre situasjonen betydelig. (Se vedlegget *Historikk litteraturmidler* og avsnittet nedenfor om underskudd i 2020.)

<i>Kostnadsbudsjett (i hele mill kr)</i>	<i>Litteratur generelt</i>				
Arkivref:	2022	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk					
Arealbehov (m ²)					
Kostnader					
Lønns- og personalkostnader					
Utstyr/investeringer					
Øvrige driftskostnader	59,9	62,3	64,2	65,4	***
Arealkostnader					
Sum kostnadsbudsjett	59,9	62,3	64,2	65,4	***
Finansiering					
Egenfinansiering - egen enhet					
Egenfinansiering UiT	56,2	58,5	60,2	61,4	***
Annen finansiering – UNN	3,7	3,8	4,0	4,0	***
Sum finansiering	59,9	62,3	64,2	65,4	***

Litteraturmidler til nye fag og studier

Hvert år opprettes det nye fag og studieretninger ved UiT. Ofte har Universitetsbiblioteket en grunnleggende samling innenfor emnet, andre ganger er det helt nye tidsskrift og grunnsamlinger som må på plass. De siste årene har Universitetsbiblioteket hatt utfordringer med å finne midler til anskaffelse av litteratur til blant annet de nye studiene i landskapsarkitektur (LARK) og paramedisin. Universitetsbiblioteket anbefaler at det ved opprettelse av nye fag og studier settes av en sum til litteratur som inngår i UBs bevilgning.

Det foreslås at det bevilges 0,5 millioner kroner til litteratur til nye fag og studier i 2022.

Kostnadsbudsjett (i hele mill kr)	Litteratur nye fag og studier				
Arkivref:	2022	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk					
Arealbehov (m ²)					
Kostnader					
Lønns- og personalkostnader					
Utstyr/investeringer					
Øvrige driftskostnader	0,5	0,5	0,5	0,5	***
Arealkostnader					
Sum kostnadsbudsjett	0,5	0,5	0,5	0,5	***
Finansiering					
Egenfinansiering - egen enhet					
Egenfinansiering UiT	0,5	0,5	0,5	0,5	***
Annen finansiering					
Sum finansiering	0,5	0,5	0,5	0,5	***

Dekning av underskudd 2020 pga valuta og sikring mot store valutakursøkninger

Sammendrag

Litteraturregnskapet for 2020 viser et underskudd på 6,5 mill kroner. Årsaken er svært høye valutakurser. For å redusere kostnadene er det foran 2021 foretatt abonnementsoppsigelser for til sammen ca 5 millioner kroner. Kuttene er meget merkbare for UiTs studenter og vitenskapelige personale, og det er vanskelig å redusere porteføljen ytterligere. UB har ikke mulighet til å håndtere underskudd av denne type og størrelse innenfor egne budsjetttrammer. Bibliotekdirektøren ber derfor om at det bevilges 6,5 millioner kroner i ekstra litteraturmidler i 2022 til dekning av underskudd i 2020 pga ugunstig valuta. Det er ønskelig at det inngås en skriftlig avtale med universitetsdirektøren om at store underskudd pga valuta dekkes sentralt. Overskudd kan øremerkes som buffer for svingende valutakurser.

Litteraturbudsjettet sliter med betydelig underskudd, til tross for at UB har skjermet litteraturmidlene mot de senere års kutt i bevilgning. Årsaken til underskuddet er ugunstige valutakurser, særlig de siste par årene. Tidligere har trenden vært motsatt, og UB har avsatt overskudd på litteraturregnskapet til en «valutabuffer». De siste av disse avsetningene er nå brukt, og resultatet for 2020 viser et udekket underskudd på 6,5 millioner kroner pga de høye valutakursene.

Problemstillingen er aktualisert pga valutasituasjonen i 2020. Den norske kronen var svært svak og førte til betydelig underskudd på litteraturbudsjettet. Samtidig var alle tidligere buffere brukt opp. Per april 2021 har valutasituasjonen bedret seg, men vi kan på nytt komme til å oppleve svak krone. Svingninger i valuta er vanskelig å forutse. Bibliotekdirektøren forsøker likevel å tilpasse porteføljen av tidsskriftabonnement og databaser til kostnaden for disse med antatt valutakurs kommende år. Dette kan gi sterke utslag på porteføljen, noe som illustreres godt av at det foran 2021 er foretatt abonnementsoppsigelser for til sammen ca 5 millioner kroner. Med dette går litteraturbudsjettet for 2021 i balanse, gitt dagens nivå på valutakursene. Men kuttene er meget merkbare, særlig for UiTs vitenskapelige personale. Dersom oppsigelsene i desember viser seg unødvendige i løpet av året, vil en derfor søke å ta oppsagte ressurser inn igjen i porteføljen.

I samband med sin behandling av litteraturbudsjettet framholdt bibliotekstyret at det må finnes en mekanisme for å håndtere (store) valutaendringer. Bibliotekdirektøren støtter at det etableres en ordning for å få dekket slike store, overraskende kostnadsøkninger. Det er ønskelig at det inngås en skriftlig avtale med universitetsdirektøren om at store underskudd pga valuta dekkes sentralt. Eventuelt overskudd kan øremerkes som buffer for svingende valutakurser, slik UB har håndtert dette tidligere år.

UB har per i dag ikke mulighet til å håndtere store underskudd av denne type innenfor egne budsjettrammer. Det er vanskelig å redusere porteføljen ytterligere, det vil svekke tilbudet til UiTs studenter og ansatte enda mer. Bibliotekdirektøren ber derfor om at det bevilges 6,5 millioner kroner i ekstra litteraturmidler i 2022 til dekning av underskudd i 2020 pga ugunstig valuta.

Kostnadsbudsjett (i hele mill kr)	Dekning underskudd litteratur 2020 pga valuta				
Arkivref:	2022	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk					
Arealbehov (m ²)					
Kostnader					
Lønns- og personalkostnader					
Utstyr/investeringer					
Øvrige driftskostnader	6,5	0,0	0,0	0,0	6,5
Arealkostnader					
Sum kostnadsbudsjett	6,5	0,0	0,0	0,0	6,5
Finansiering					
Egenfinansiering - egen enhet					
Egenfinansiering UiT	6,5	0,0	0,0	0,0	6,5
Annen finansiering					
Sum finansiering	6,5	0,0	0,0	0,0	6,5

Bibliotekstjenester og læringsarealer

- Redusert husleie/økt husleiebevilgning – 6,3 mill kr

Sammendrag

UiTs nye husleieordning og økte husleiekostnader medfører at UBs drift går i underskudd. UBs husleie tilsvarende 35 % av UBs generelle basisbevilgning i 2021, og husleiekompensasjonens del av basisbevilgningen dekker bare 84 % av husleien. Langtidsbudsjettet viser årlige driftsunderskudd på rundt 4 millioner kroner. Nærmere 20 % av det areal UB belastes husleie for, er studentareal, til en samlet kostnad av ca 6 millioner kroner. Bibliotekstyret har reagert på at dette belastes UB, og bibliotekdirektøren ber om at UBs husleie reduseres med tilsvarende beløp, alternativt at UB gis en tilsvarende økning i basisbevilgningen. Med dette vil UB settes i stand til å gå i budsjettmessig balanse, uten å måtte ty til tiltak som vil redusere tjenestetilbudet til UiTs studenter og ansatte.

Med utgangspunkt i dagens rammer, viser UBs langtidsbudsjett for perioden 2021-2025 årlige driftsunderskudd i størrelsesorden 4 millioner kroner. Underskuddene kommer som følge av redusert basisbevilgning og økte husleiekostnader de siste årene, som til sammen har svekket UBs økonomi med vel 13 millioner kroner eller 12-13 % årlig.

Bibliotekstyret har sett seg nødt til å redusere UBs bemanning og redusere andre driftskostnader til et minimum. For å opprettholde et godt og forsvarlig tjenestetilbud til UiTs studenter og ansatte, må økonomien styrkes.

Den nye ordningen med redusert husleiekompensasjon fra 2019 (ned fra 100 % til 90 %) reduserte UBs generelle basisbevilgning med 3,5 % (2,2 % hvis litteraturnidlene inkluderes). For 2021 utgjør dette en forskjell på 5,2 millioner kroner. Dette er hovedgrunnen til UBs driftsunderskudd. I tillegg kommer at husleiesatsene økte med 9 % i 2021, mens basisbevilgningen bare økte med 2 %. Husleiebevilgningen dekker i 2021 bare 84 % av husleien.

UBs husleie tilsvarende 35 % av UBs basisbevilgning i 2021 til lønn og drift (22 % dersom litteraturnidlene inkluderes). Dette er høyt sammenlignet med andre enheter, se tabell 3 i vedlegget *UBs økonomi og tjenestetilbud*. UBs arealer er i stor grad fellesarealer/læringsarealer for studentene, og ikke arealer til UBs eget bruk. Av totalt 21 075 kvm leieareal er 1 135 kvm (5 %) kategorisert som studentareal og 11 688 kvm (55 %) bibliotek. Bibliotekskategorien inkluderer også arbeidsplasser for bibliotekets brukere/studentarbeidsplasser, nærmere 3 000 kvm iht UBs egne beregninger, i tillegg til litteratursamlinger. Egentlig studentareal utgjør dermed ca 4 000 kvm eller 20 % av totalt leieareal. Husleiekostnader for dette arealet er ca 6,3 millioner kroner⁴.

I bibliotekstyrets behandling av årets budsjett kom det klart fram at man ikke finner det rimelig at kostnaden for dette studentarealet faller på UB alene. Bibliotekdirektøren vil derfor be om at UBs husleie fra 2022 reduseres med et beløp tilsvarende husleiekostnaden for studentarealene i biblioteket, eventuelt at basisbevilgningen økes tilsvarende. Etter bibliotekdirektørens beregninger utgjør dette 6,3 millioner kroner. Av praktiske årsaker er beløpet lagt inn som økt bevilgning i skjemaet nedenfor.

Bakgrunnsopplysninger/utfyllende opplysninger finnes i vedlegget *UBs økonomi og tjenestetilbud*.

Kostnadsbudsjett (i hele mill kr)	Økt husleiebevilgning/Redusert internhusleie – varig ordning				
Arkivref:	2022	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk					
Arealbehov (m ²)					
Kostnader					
Lønns- og personalkostnader					-
Utstyr/investeringer					-
Øvrige driftskostnader					
Arealkostnader	6,3	6,3	6,3	6,3	25,2
Sum kostnadsbudsjett	6,3	6,3	6,3	6,3	25,2

⁴ Arealpris 1 585 pr kvm

Finansiering					
Egenfinansiering - egen enhet					
Egenfinansiering UiT	6,3	6,3	6,3	6,3	25,2
Annen finansiering – spesifiser					
Sum finansiering	6,3	6,3	6,3	6,3	25,2
Beløpene er ikke prisregulert					

Støtte til undervisning, læring og teknologi

- Filmstudio ved UiT – 2,5 mill kr

Sammendrag

UB v/Result har hittil produsert video til undervisningsformål i et provisorisk studio. Utfordringene og begrensningene knyttet til dagens midlertidige løsning er flere, både mht kvalitet (støy, lys, takhøyde, areal) og kapasitet (parallele produksjoner ikke mulig). Det er sterkt ønskelig at arealet i Teorifagbygget Hus 1 som opprinnelig var bygd som studio, gjøres tilgjengelig for UB/Result for bruk til sitt opprinnelige formål. Dette vil muliggjøre produksjoner av bedre kvalitet, mer effektiv bruk, flerbruk og flere nye muligheter (bl.a. fasilitering av digitale konferanser). I håp om at dette kan bli realitet i overskuelig framtid, søkes om 2,5 mill kroner til delvis finansiering av utstyr som er nødvendig for å få full nytte av disse lokalitetene.

Result har så lenge enheten har eksistert, produsert video til undervisningsformål i et provisorisk studio – et ordinært undervisningsrom hvor man etter beste evne har forsøkt å produsere video og podcast av forsvarlig kvalitet, og i noen utstrekning også fasilitere digitale konferanser. Arealet i Teorifagbygget Hus 1 som opprinnelig var bygd som studio, har hele tiden vært benyttet til andre formål. Det er sterkt ønskelig fra UBs side at disse lokalitetene kan bli gjort tilgjengelige for bruk til sitt opprinnelige formål, noe som har vært etterspurt i mange år.

Utfordringene og begrensningene knyttet til dagens midlertidige løsning er flere:

Kvalitet:

- Manglende støyskjerming gjør at opptak noen ganger må gjøres på nytt på grunn av støy utenfra
- Manglende kontrollrom medfører at støy fra datamaskiner og annet utstyr reduserer kvaliteten på opptak
- Lav takhøyde medfører at man ikke kan lyssette for filming på en tilfredsstillende måte
- Manglende plass setter begrensninger for hvilke typer opptak som kan gjennomføres, og hvilke arrangementer som kan streames fra studio

Kapasitet:

- Begrenset plass i dagens studio medfører at rommet kun kan brukes til ett formål av gangen, noe som medfører mye tidsbruk til om-rigging mellom ulike typer produksjoner
- Lite plass begrenser også muligheten til felles bruk av studio av flere enheter ved UiT

Nytt studio vil åpne for både bedre kvalitet og bedre kapasitet. Gode muligheter for å kontrollere belysning og skjerm mot støy vil gi bedre kvalitet. Studio kan innredes slik at «scenaskifte» mellom ulike typer opptak kan gjøres mye enklere, og mer plass vil redusere behovet for om-rigging mellom opptak. Dette vil muliggjøre mer effektiv bruk, samt at aktuelle enheter som Seksjon for

kommunikasjon, ITA, Visuelle kulturstudier og andre fagmiljø som har behov for, og kompetanse til det, kan bruke studioet.

Etterspørselen etter digitale konferanser har økt kraftig i perioden 2020-2021, og med et studio av tilfredsstillende størrelse vil det være mulig å fasilitere digitale konferanser og andre events for hele universitetet. Tilgang til nytt studio åpner også for at UiT i større grad kan markere seg nasjonalt og internasjonalt med digitale konferanser og digital forskningsformidling.

Dersom UB gis mulighet til å ta i bruk de lokalitetene som opprinnelig er bygd som studio, er det viktig å kunne utstyre og innrede disse på en hensiktsmessig måte. I håp om at dette kan bli realitet i overskuelig framtid, søkes det allerede for 2022 om 2,5 mill kroner til delvis finansiering av nytt utstyr. De omsøkte nyanskaffelser anses nødvendige, dels for å sette lokalene i stand til å fungere som filmstudio, og dels for å utstyre studio slik at man drar full nytte av de nye lokalitetene. Det som i dag er i bruk av kamera, lydutstyr og mikser fra nåværende provisoriske studio, forutsettes flyttet over i de nye lokalene.

Kostnadsoverslag:

Anskaffelse	Beløp (i hele tusen kroner)
Teknisk utstyr (lys, kamera, skjermer, mikrofoner mm) ⁵	3 550
Møbler	150
Montering og rigging	300
Sum	4 000

Det søkes om dekning av 2,5 mill kroner av det totale behovet på 4 mill kroner. Detaljert kostnadsbudsjett finnes i vedlegg. Arealkostnader er ikke beregnet.

<i>Kostnadsbudsjett (i hele mill kr)</i>	<i>Filmstudio ved UiT</i>				
Arkivref:	2022	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	0	0	0	0	0
Arealebehov (m ²)	Ikke beregnet	Ikke beregnet	Ikke beregnet	Ikke beregnet	Ikke beregnet
Kostnader					
Lønns- og personalkostnader	0	0	0	0	0
Utstyr/investeringer	4,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Øvrige driftskostnader	0	0	0	0	0
Arealkostnader	??	??	??	??	??
Sum kostnadsbudsjett	4,0 + arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	4,0 + arealkostnader
Finansiering					
Egenfinansiering - egen enhet	1,5	0,0	0,0	0,0	1,5
Egenfinansiering UiT	2,5 + arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	2,5 + arealkostnader
Annen finansiering – spesifiser	0,0	0	0	0	0,0
Sum finansiering	4,0 + arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	Arealkostnader	4,0 + arealkostnader

⁵ Nærmere spesifisert i vedlegg

Vennlig hilsen

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

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

Vedlegg

- Historikk litteraturmidler
- Litteraturbevilgningen og åpen tilgang
- UBs økonomi og tjenestetilbud
- Detaljert kostnadsbudsjett filmstudio

Litteraturbevilgningen og åpen tilgang – modell i endring

Gjennom en årrekke er realverdien av litteraturbevilgningen jevnt og trutt redusert, som følge av høy prisøkning på utenlandsk litteratur. Et godt litteraturtilbud har likevel vært mulig å opprettholde ved hjelp av framforhandling av bedre avtaler og valutabuffere fra bedre tider. UB klarte også over eget budsjett å dekke økningen i litteraturkostnader som kom ved fusjonene med de fire høyskolene HiTø, HiF, HiH og HiN (2009-2016), utover de ekstra litteraturmidler høyskolene brakte inn. (Prisene øker når Universitetet øker i antall campus, ansatte og studenter.) Se mer om disse forholdene i vedlegg 1 «Historikk litteraturmidler».

Men de økte kostnadene kan ikke lenger dekkes ved denne type grep, og da blir redusert portefølje konsekvensen. Universitetet sa opp tidsskrift og databaser for om lag 5 millioner kroner ved årsskiftet 2020-2021, og man har i løpet av de siste fem årene sett seg nødt til å si opp litteraturressurser for til sammen 11 millioner kroner, noe som tilsvarer 20 % reduksjon i porteføljen.

Som en motvekt mot utgiverens monopol og de sterkt økende abonnementsprisene, ble det tidlig tatt mange initiativ for å utnytte den nye teknologiens muligheter til å gjøre vitenskapelige artikler åpent tilgjengelig på internett. Med de initiativene som er vokst fram de siste årene vedrørende åpen publisering og åpen vitenskap, er mønsteret for å skaffe til veie vitenskapelig litteratur i ferd med å endre seg. UiT opprettet i 2011 et fond for støtte til åpen publisering av vitenskapelige artikler (OA-fondet), for å støtte opp om dette. År 2022 vil imidlertid være siste år for dette fondet.

Krav om åpen publisering

De siste årene har man både nasjonalt og internasjonalt stilt krav om åpen publisering av vitenskapelige artikler. I Norge fastsatte Regjeringen 22. august 2017 nasjonale retningslinjer, og har som mål at alle norske vitenskapelige artikler finansiert av offentlige midler skal være åpent tilgjengelige innen 2024.¹

Utgiverne har måttet tilpasse seg dette, og det er begynt å komme abonnementsavtaler som omfatter institusjonens kostnader ved åpen publisering (såkalte «les og publiser-avtaler»). Unit² forhandler avtaler med de største internasjonale utgiverne av vitenskapelige artikler på vegne av en rekke norske institusjoner, med sikte på en bevegelse mot åpen tilgang. Det er inngått overgangsavtaler med flere³ av de største utgiverne. UHR har gitt sin støtte til prinsippene for forhandlingene.

cOAlition S og plan S

cOAlition S er en internasjonal koalisjon av forskningsfinansierer som har gått sammen om å stille felles internasjonale krav om åpen publisering (Plan S). cOAlition S støttes av EU-kommisjonen, og krav om full og umiddelbar åpen tilgang er innført for EUs niende rammeprogram for forskning og innovasjon, «Horisont Europa», som startet 1.1.2021.

Plan S ble først lansert i september 2018. Målet for Plan S er at all forskning som finansieres av organisasjonene som deltar i cOAlition S, skal gjøres åpent tilgjengelig. Åpen tilgang (Open Access) til vitenskapelige publikasjoner vil fremme forskningen og samfunnets bruk av forskningsresultater.

¹ Kilder: NFR, Unit, www.open.access.no

² Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning

³ Elsevier, Springer, Wiley, Taylor&Francis

Forskningsartikler skal gjøres tilgjengelige via åpne tidsskrift, åpne publiseringsplattformer eller åpne arkiv.

Forskningsrådet (NFR) har sluttet seg til cOAlition S. I utlysninger fra og med 2021 stiller Forskningsrådet krav om full og umiddelbar åpen tilgang for alle artikler fra prosjekter med finansiering fra NFR. Det kan leses mer om dette på NFRs nettsider⁴.

Publiseringskostnader – Open Access-fondet – STIM-OA

Ved åpen publisering i et vitenskapelig tidsskrift beregner utgiver en avgift – Article Processing Charge (APC) – som forfatter må betale.

UiT opprettet i 2011 et fond – OA-fondet – som til nå har dekket denne kostnaden for våre forskere. OA-fondet var ment som en støtte i en overgangsperiode, og 2021 er forventet å være fondets siste aktive år. Forskningsrådet støtter institusjonenes arbeid for å gjøre publikasjoner åpent tilgjengelige gjennom ordningen Stimuleringstiltak for åpen tilgang – STIM-OA – som dekker inntil femti prosent av institusjonenes samlede kostnader til APC. STIM-OA-ordningen gjelder til og med 2022 (dvs utbetaling i 2022 for kostnader i 2021).

Når OA-fondet og STIM-OA opphører som finansieringskilder for publiseringsavgiften (APC), må det etableres en ny og permanent ordning for denne avgiften.

Det er å forvente at en betydelig andel av artiklene vil publiseres i tidsskrift som omfattes av de inngåtte les og publiser-avtalene, og for disse er finansiering av APC ivaretatt.

Artikler som er resultat av prosjekter finansiert av Forskningsrådet, vil også være ivaretatt, ved at Forskningsrådet fra 2021 vil dekke kostnader til åpen publisering gjennom *indirekte* projektkostnader som ligger i prosjektmidlene. Publiseringskostnader skal derfor ikke lenger legges inn som direkte kostnader i budsjetter for enkeltprosjekter.

Det foreligger ingen finansieringsplan for OA-publiseringskostnader for andre artikler, og som publiseres i tidsskrift som ikke omfattes av les og publiser-avtalene. Det er naturlig å se disse kostnadene i forbindelse med lavere kostnader til abonnementer og dermed peke på litteraturbudsjettet som UB forvalter for UiT. Det er imidlertid ikke ennå sett en nedgang i priser for abonnement, og i en mellomfase må kostnadene dekkes over flere budsjetter.

Åpen tilgang og konsekvenser for litteraturbevilgningen

Det må forventes at behovet for tidsskriftabonnement vil reduseres, etter hvert som mer og mer av litteraturen vil bli åpent tilgjengelig. Men behovet for litteraturlagring vil bestå. Og det må antas at ikke alle tidsskrift vil bli åpent tilgjengelige, disse må det fortsatt være mulig å abonnere på. Behovet for faglitteratur i form av bøker, både i elektronisk format og i papir, vil også bestå.

Endringen ventes å skje gradvis. Foreløpig har endringen ikke medført redusert behov, verken for abonnement eller litteraturbevilgning. Tvert imot har bevilgningsbehovet så langt økt, som følge av de

⁴ www.forskningsradet.no

nye les og publiser-avtalene som er dyrere enn tidligere abonnementsavtaler. (Litteraturbevilgningen er fra og med 2021 økt for å kompensere noe for denne økningen.)

Det er heller ikke ventet at endringen vil gjenspeiles i redusert bevilgningsbehov så snart som i 2022. Og det er vanskelig å si noe sikkert om hvor raskt endringen vil få effekt. En mulighet er at det fortsatt vil være behov for 5 % årlig økning de nærmeste årene. Å stipulere konkret hvor mye mindre bevilgningsbehovet til abonnement vil være pga økt omfang av litteratur som er åpent tilgjengelig, er svært vanskelig på nåværende tidspunkt. En mulig veg å gå, kan være å se for seg en gradvis nedtrapping av behovet fra 5 % økning i 2022, f.eks. med ett prosentpoeng lavere vekst i året. I UBs budsjettinnspill for 2022 er siste variant valgt for de påfølgende årene (økning på 4, 3 og 2 % i hhv 2023, 2024 og 2025), men bibliotekdirektøren vil sterkt framheve at dette er en meget usikker prognose, som man må forvente vil bli endret ved neste korsveg.

Bevilgningsbehovet vil også avhenge av hvordan framtidig finansiering av åpen publisering ved UiT vil bli. I dag finansieres mye av dette over OA-fondet.

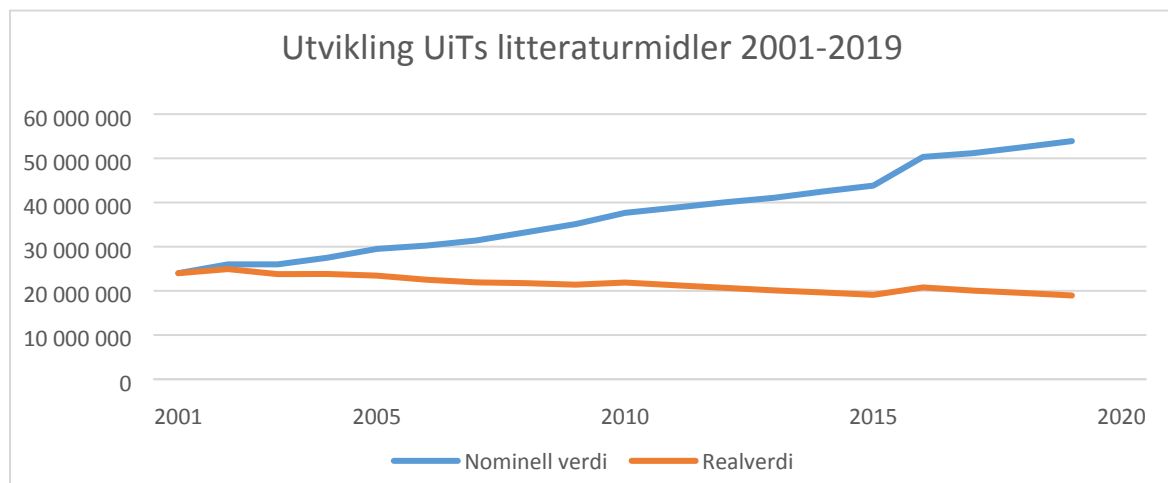
Historikk litteraturmidler

Prisutvikling internasjonal litteratur

Prisutviklingen på litteratur og de store utgivers monopolstilling har vært et hett tema innenfor vår sektor, og særlig innen fagbiblioteksektoren, i lang tid. Prisveksten på internasjonal faglitteratur har gjennomgående vært høyere enn nasjonal prisvekst. Den høye prisveksten antas å ha sammenheng med monopolstillingen, og Open Access-initiativene kom delvis som en reaksjon på dette. Med overgangen til elektroniske tidsskrift/digitale ressurser som begynte for rundt 20 år siden, ble forskjellen mellom reell prisvekst på disse ressursene og nasjonal prisvekst forsterket.

Litteraturbevilgningens kjøpekraft

Litteraturbevilgningen fra UiT har ikke holdt tritt med prisveksten på vitenskapelig litteratur. Det er typisk bevilget økning i midlene tilsvarende norsk pris- og lønnsvekst. Dette har medført redusert kjøpekraft år for år. Fra 2001 og fram til i dag er kjøpekraften redusert med vel 20 %. Diagrammet nedenfor viser utviklingen i litteraturmidlene nominelt og reelt i perioden 2001-2019:



I 2016 har kurvene en knekk, som skyldes fusjonene med HiH og HiN. Den mindre knekken i 2009 gjenspeiler fusjonen med HiTø.

Merverdiavgift på elektroniske ressurser

Dertil kommer at da de vitenskapelige tidsskriftene gikk over fra papir til elektronisk form, gjaldt ikke lenger fritaket for merverdiavgift. Inntil da var det ikke merverdiavgift på litteraturmidlene.

Litteraturbevilgningen har aldri fått noen økning for å kompensere for at tidsskriftene ble merverdiavgiftpliktige. I 2015 utgjorde merverdiavgiften på litteraturkjøpene vel 8 millioner kroner. Litteraturkostnadene for 2021 er budsjettet til 57,5 millioner kroner, hvorav merverdiavgift utgjør knapt 10,5 millioner kroner.

Valutakurser

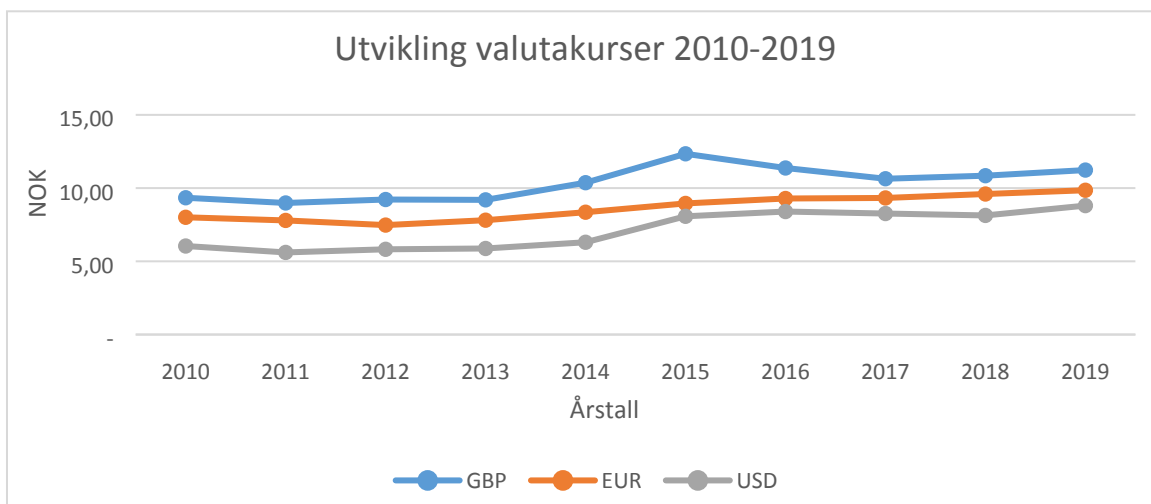
Det meste av litteraturen kjøpes i utenlandsk valuta. Nesten halvparten kjøpes i euro, og om lag tredjeparten i amerikanske dollar. Litteraturkostnadene påvirkes derfor sterkt av endringer i valutakursene.

Tabellen nedenfor viser hvordan kostnadene fordeler seg pr valutatype (2020-tall):

Valuta	2020	
	Andel	Valutakurs
EUR	49 %	9,8
GBP	8 %	11,0
USD	34 %	9,0
NOK	9 %	1,0
Andre	0 %	1,0
Samlet	100 %	

De siste årene har den norske kronen svekket seg i forhold til utenlandsk valuta. Prosentvis økning i 10-årsperioden 2010-2019 er hhv 20 % for GBP, 23 % for EUR og hele 46 % for USD.

Grafen¹ nedenfor viser utviklingen:



I 2020 var valutakursene spesielt høye (snitt GBP 12,05, EUR 10,72 og USD 9,40), men er den siste tiden noe redusert igjen.

Fusjonene med HiTø (2009), HiF (2013), HiH (2016) og HiN (2016)

UiT fusjonerte i perioden 2009-2016 med høyskolene i Tromsø (HiTø), Finnmark (HiF), Harstad (HiH) og Narvik (HiN). Ved alle disse fusjonene lå det som premiss at alle UiTs ansatte og studenter etter fusjonen skulle ha lik tilgang til litteratur. Høyskolene kom inn med sine litteraturmidler og abonnement, men når alle elektroniske abonnement var forutsatt å gi tilgang til alle ansatte og alle

¹ Kilde: Norges bank

studenter, ble den totale ekstrakostnaden større enn de tilførte midlene. Dette førte igjen til økt press på litteraturmidle.

Litteraturmidler til nye fag

Det har i liten grad vært tilført ekstra litteraturmidler til oppbygging av litteraturstamme i nye fag. Dermed har det vært nødvendig å sette av midler til dette fra ordinær bevilgning, noe som også har medført økt press på litteraturmidle.

UBs kompenserende tiltak

Faktorene beskrevet ovenfor – høy utenlandsk prisstigning, merverdiavgift på vitenskapelig litteratur og ugunstige valutakurser – virker alle i negativ retning for litteraturmidle. Gunstig valutakurs i deler av perioden har motvirket de negative konsekvensene for kjøpekraften noe. Men det har blitt stadig vanskeligere å opprettholde en tilfredsstillende portefølje av vitenskapelig litteratur og et tilfredsstillende tilbud til UiTs studenter og ansatte.

Bedre innkjøpsmodeller og avtaler

I mange år gikk dette likevel bra, ved hjelp av en betydelig innsats for å utvikle bedre innkjøpsmodeller og forhandle fram bedre avtaler.

UB har etter hvert opparbeidet stor kompetanse på å forhandle pris med leverandørene. Her legges det ned et stort og godt arbeid, som bidrar til effektiv økonomisk utnyttelse av litteraturbevilgningen. For å oppnå gode priser forhandles det også nasjonalt gjennom Unit² for de største og viktigste avtalene.

For å lette forvaltningen benytter UB agenter og store bokleverandører som mellomledd i litteraturanskaffelsene. Litteraturinnkjøp er underlagt reglene om offentlige anskaffelser og avtalene legges derfor ut på anbud. Anbudet dreier seg om omfanget av litteratur agentene kan tilby, deres tjenester og behandlingsgebyr. Utgivers pris på det enkelte produkt er ikke en del av anbudet.

På vegne av UiT deltar UB i Unit-konsortiene. Unit administrerer konsortier med en rekke ulike leverandører av elektroniske ressurser til fag- og forskningsbibliotek i Norge. UB har et betydelig antall litteraturavtaler gjennom disse konsortieavtalene. Store avtaler er prisgunstige, men begrenser frihet til reduksjon i porteføljen – reduksjon betinger store kutt, da hele abonnementspakker blir omfattet.

Videre har UB i dag rammeavtaler med EBSCO International Inc. om anskaffelse av databaser, og F. Delbanco & Compagnie og Akademika om bøker. Dersom disse ikke kan levere, benyttes andre leverandører.

Det er etablert samarbeid med bibliotekene ved de andre breddeuniversitetene (UiO, UiB og NTNU) på dette feltet, BOTT-UB.

² Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning

Reduksjon av andre utgiftsposter knyttet til litteraturbudsjettet

UB har også tatt andre grep for å styrke beløpet som kunne stilles til rådighet for litteraturanskaffelser:

- Stilling finansiert av litteraturmidlene opphørt
- Større andel av UNN-midlene til litteratur (tilsv mindre til drift)
- Lisensavgift for referanseverktøyet EndNote er i sin helhet flyttet til drift (tidl. delvis på litteratur)
- Skjermet litteraturbudsjettet mot bevilgningskutt (ABE, ADM2020, ny husleieordning)

(Tiltakene medfører imidlertid sterkere press på driftsmidlene.)

Redusert portefølje

Siste utveg har vært å redusere porteføljen, dvs å si opp abonnement på tidsskrift og databaser. Dette har vært helt nødvendig i bestrebelsene på å få et budsjett i balanse. Det er sagt opp databaser og tidsskrift tilsvarende knapt 5 mill kroner (inkl mva) fra og med 2021. Forrige store runde med oppsigelser var i 2016, da måtte det sies opp abonnement for nærmere 4 mill kroner. I perioden 2017-2020 er det sagt opp ytterligere avtaler/abonnement for til sammen knapt 2 mill kroner. Totalt er det sagt opp litteraturressurser for 10-11 millioner kroner for perioden 2016-2021. Dette tilsvarer en reduksjon i porteføljen på nærmere 20 %.

I tillegg til ovenstående, er potten avsatt til enkeltkjøp av bøker blitt betydelig redusert.

Innspill/informasjon til universitetsdirektøren

Utfordringene knyttet til litteraturbudsjettet har vært formidlet til universitetsdirektøren via budsjettinnspill og møter.

Kjøpekraftsgapet ble omtalt allerede i 2003/2004, og har vært påpekt i de fleste budsjettinnspillene, sammen med beregninger over bevilgningsbehovet.

Valutaproblematikken er beskrevet fra og med budsjettinnspill til 2010.

Konsekvensene av innføring av merverdiavgift på vitenskapelig litteratur er omtalt i UBs budsjettinnspill fra og med 2008, som bakgrunn for behov for økt bevilgning, stipulert til 5,5 mill kr i 2009. Det ble aldri bedt om særskilt kompensasjon.³

I brev mai 2016 beskriver bibliotekdirektøren at uten større økning i bevilgningen blir omfattende nedskjæringer i porteføljen nødvendige. Brevet etterfulgte muntlige orienteringer bl.a. i dialogmøte og i utvidet ledermøte. Det ble sagt opp abonnement for nærmere 4 mill kroner.

³ De andre BOTT-UB'ene fikk særskilt mva-kompensasjon

UBs økonomi og tjenestetilbud

UBs bemanning

ABE-reformen som ble innført i 2015, medførte reduserte bevilgninger. Som følge av dette la UB en plan for å redusere sin bemanning med nærmere 10 årsverk (ca 10 %) fram til 2020, til 102,7 årsverk¹. Dette ville få driftsbudsjettet i balanse. Denne bemanningsreduksjonen er oppfylt.

Tabell 1 nedenfor viser utviklingen i bemanning ved UB (faste, regulære stillinger, BEV-årsverk)²:

Tabell 1												
År	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Endrings-årsak			Fusjon			ADM 2020						
Årsverk (BEV)		99,8		105,9				96,9	94,9	94,9	93,9	88,1
Måltall	105,6	96,5	104,7			102,7		96,0				
Årsverk fin.³								89-90	89-90	89-90	89-90	89-90
Pensj. (progn.)								2	0	1	5,8 ⁴	3 ⁵

(Antall årsverk i perioden 2014-2020 kan omfatte noe mer enn stillinger knyttet til bevilgningsøkonomien (BEV-årsverk), da det i tidligere dokumenter i varierende grad har vært skilt mellom disse årsverkene og faste stillinger finansiert av NAV og UNN.)

Reduksjoner i basisbevilgning UB

ABE-reformen

Bevilgningskuttene som følge av ABE-reformen fordeles mellom UiTs enheter basert på enhetens relative andel av UiTs totale antall administrative årsverk + årsverk for støttestillinger.

Tabell 2⁶ nedenfor viser snitt andel ADM-årsverk (A) og ADM+Støtte-åv (A+S) i prosent av totalt antall årsverk (T) ved enhetene, basert på tall for årene 2016-2020:

Tabell 2										
Enhet	Helsefak	Jurfak	Kunsthak	BFE	HSL	IVT	NT	UMAK	UB	UDIR/FADM
Snitt A/T	19 %	28 %	21 %	17 %	21 %	20 %	15 %	24 %	31 %	50 %
Snitt (A+S)/T	29 %	28 %	23 %	30 %	22 %	26 %	26 %	45 %	76 % ⁷	72 %

¹ Rammen 102,7 årsverk inkluderer justeringer som følge av tilførsel av stillinger i forbindelse med fusjonene med HiH og HiN i 2016, samt overføring av stillinger til Fellestjenestene ifm ADM2020 i 2019

² Tallene oppdatert/kontrollert januar 2021

³ Hvis ABE-reformen videreføres fra 2022, reduseres disse tallene ytterligere med vel 1 årsverk/år

⁴ Herav 2 usikre

⁵ Herav 1 usikker

⁶ Kilde DBH, 2016-2020

⁷ Universitets- og førstebibliotekarere inngår ikke i A- og S-stillingene

Tallene viser at UBs andel ADM-årsverk i snitt er 31 %, eller 76 % dersom støttestillinger inkluderes, mens tilsvarende andeler for fakultetene (unntatt UMAK) hhv ligger i intervallene 15-28 % og 22-30 %. Den valgte modellen slår derfor – relativt sett – ekstra uheldig ut for en enhet som UB.

Ny husleieordning

Ny husleieordning ble innført fra 2018. Ordningen innebærer at enhetenes husleiebevilgning kun utgjør 90 % av husleiekostnaden (mot tidligere 100 %). For UB slo dette dramatisk ut, med en reduksjon i basisbevilgning på hele 2,8 mill kroner eller 2,4 %. For 2021 utgjør denne forskjellen 3,3 millioner kroner.

Iht arealoversikt vedlagt revidert disponeringsskriv for 2019 (ePhorte 2017/5644-34) disponerer UB 6,83 % av det samlede areal som UiT disponerer, og har tilsvarende andel (6,79 %) av samlet husleie.⁸

UBs husleie tilsvarer 35 % av generell basisbevilgning til lønn og drift (22 % dersom litteraturbevilgningen⁹ medregnes). Siden UB ikke mottar resultatmidler, gjelder samme andeler for UBs totale bevilgning.

UB har høyest andel av alle fakulteter/enheter målt i forhold til total bevilgning, jf tabell 3 nedenfor. Tabellen viser fakultetenes husleie, sortert etter husleieandel i prosent av total bevilgning. Det er stor variasjon i andelene. UB høyest andel (22 %), med UMAK som nr to med 20 %. Av fakultetene har Jur-fak og HSL lavest husleie relativt sett. Administrasjonen har en andel på 9 %.

Tabell 3		
	2019-tall	
Fak/enhet	Husleie (hele tusen)	Husleie i % av total bev
UB	30 602	22 % (35 % ¹⁰)
UMAK (Kunst+TMU)	22 582	20 %
Avd. bygg & eiendom (BEA)	4 090	18 %
IVT-fak	24 221	16 %
NT-fak	38 854	16 %
BFE-fak	33 659	14 %
Helsefak	91 126	13 %
HSL-fak	45 255	10 %
Administrasjonen	33 979	9 %
Jurfak	4 725	6 %

⁸ Tallene i arealdokumentet er i ettertid noe korrigert pga feil

⁹ Litteraturbevilgningen er fra 2021 tildelt som spesiell basis, men var i 2019 en del av generell basis

¹⁰ 35 % dersom litteraturmidlene holdes utenom, jf avsnitt ovenfor

Pga den høye andelen husleien utgjør av generell basis/total bevilgning, er UB og UMAK de enheter som i sterkeste grad er rammet av ny husleieordning, og dermed også rammes hardest av årets høye økning i satsene.

UB har også svært høy husleie pga stort studentareal.

Samlet reduksjon

Som redegjort for ovenfor, har flere forhold de siste 5-6 årene påvirket UBs økonomi negativt, i form av redusert basisbevilgning: ABE-kutt fra 2015, endret internhusleieordning, etablering av administrative fellestjenester (ADM2020) og videreført ABE-kutt i 2019-2021.

Tabell 4 nedenfor viser de samlede reduksjonene:

Tabell 4		
Reduksjoner i basisbevilgning UB	Inkl husleiebev	Uten husleiebev
ABE-kutt 2015-2018	3 026	3 026
ABE-kutt 2019-2021	2 686	2 686
Redusert husleiebevilgning 2018-2021	4 137	0
ADM 2020 – nettokostnad 2019	1 238	1 238
Sum	11 087	6 950
Basisbevilgning 2016	94 839	62 338
Reduksjon i prosent av basisbevilgning 2016	12 %	11 %

Samlet netto reduksjon utgjør til sammen 11,087 millioner kroner, eller 12 %, i forhold til basisbevilgning i 2016. Holdes husleiebevilgning utenfor, utgjør reduksjonen 6,95 millioner kroner eller 11 %. Regulert for lønns- og prisvekst innebærer disse kuttene en realreduksjon i basisbevilgninga på 9-10 % i tillegg til det som ble lagt til grunn for bemanningsplanen som ble vedtatt i 2015. Til sammen er UBs økonomi svekket med vel 13 millioner kroner eller 12-13 % siden 2015.

Reduksjonene i basisbevilgning har i sin helhet rammet driftsbudsjettet, litteraturbudsjettet har vært skjermet.

Budsjettbalansen er fra 2021 ytterligere svekket med vel 2 %, ved at husleien er økt med 9 %, mens pris- og lønnskompensasjon i basisbevilgningen bare er 2 %. Forskjellen mellom 2 og 9 % økning i husleie utgjør for UBs del i overkant av 2 millioner kroner.

I tillegg kommer at UB av eget tiltak har besluttet å styrke litteraturbudsjettet ved å benytte mer av midlene fra UNN (ref Avtale UiT-UNN om bibliotek tjenester, ePhorte 2016/1636) til litteratur og tilsvarende mindre til drift. Det innebærer at UNN-midlene i dag finansierer knapt 1 årsverk, mens de inntil 2017 finansierte 2,5 årsverk, uten at stillingene samtidig har falt bort. I 2017 og 2018 finansierte UNN-midlene 1,5 årsverk.

En stilling (1 årsverk) var også tidligere finansiert over litteraturmidle. Dette opphørte fra 2018 i samband med at stillingsinnehaver sluttet.

Budsjettbalanse

Budsjettbalanse er søkt opprettholdt ved ytterligere begrensninger i bemanning og sterkt reduserte driftsmidler pr årsverk. Dessuten har UB redusert sin husleie ved å legge ned Lærerutdanningsbiblioteket i Mellomvegen.¹¹ Men dagens rammer resulterer likevel i et årlig driftsunderskudd på rundt 3-4 millioner kroner eller om lag 3 %.

Avsetninger var planlagt benyttet til tiltak for myk omstilling til lavere bemanning. Pga sentral omdisponering av avsetninger ble ikke dette mulig, da UB etter omdisponeringen ikke har ubundne avsetninger.

UBs virksomhet består vesentlig av daglig drift. Tjenestetilbudet har hittil vært forsøkt opprettholdt, men som man vil vise i det følgende har den økonomiske situasjonen allerede effekter på vårt tjenestetilbud. Ytterligere kutt i bemanning vil medføre ytterlige kutt i tjenestetilbudet.

Bibliotekdirektørens vurdering er at fordeling av kuttene har gitt urimelige utslag for UB. Både fordelingen av ABE-kuttet og ADM2020-kuttet har rammet, og rammer, enheter med stor andel teknisk-administrativt personale uforholdsmessig hardt. Typisk gjelder dette UB og UMAK. Som beskrevet ovenfor, viser en gjennomgang at UBs husleie tilsvarer 35 % av UBs basisbevilgning (22 % dersom litteraturbevilgningen inkluderes). Dette er en svært høy andel sammenlignet med andre enheter (jf tabell 3). En konsekvens av dette er at UB (og UMAK) er de enheter som i sterkest grad er rammet av den nye husleieordningen, og dermed også rammes hardest av årets (2021) høye økning i satsene.

I samband med nytt lærerutdanningsbygg valgte bibliotekdirektøren å innplassere det gamle LU-biblioteket i eksisterende bibliotekarealer i Breivika, ved fortetting både i samlingsareal og kontorareal, i stedet for å kreve arealer i nybygget. Dette var bevisst handling for å bedre økonomien. Det kom derfor som en stor overraskelse da regler/praksis ble endret, slik at husleiebevilgningen også ble redusert når arealreduksjonen skyldtes strukturelle endringer i UiTs bygningsmasse.

Konsekvenser for tjenestetilbud

Bibliotekdirektøren har gjennomført en enkel kartlegging på alle avdelinger ved Universitetsbiblioteket, og presenterer her de vesentligste konsekvensene av UBs svekkede økonomi på kort sikt.

Konsekvensene kan grupperes i følgende kategorier:

- Nedskjæringer/oppsigelser på litteratur
- Redusert aktivitet/kvalitet på eksisterende tjenester
- Redusert utviklingsaktivitet/nye tjenester

¹¹ Dette medførte imidlertid også redusert husleiebevilgning, noe som kom uventet på UB

Litteratur

Det ble for 2021 gjennomført faktiske oppsigelser og kutt i litteraturtilbudet tilsvarende 5,4 millioner kroner. Med bakgrunn i dette er det for 2021 ikke rom for nytegning av abonnement, brukerstyrte innkjøpsmodeller (PDA), og det er begrenset handlingsrom for innkjøp av bøker sammenlignet med tidligere år, ettersom bokbudsjettet er tatt ned med 1 million kroner. Dette er en tjenestereduksjon som allerede påpekes fra både studenter og forskere.

Tap av inntekt medfører at litteraturporteføljen må nedskaleres ytterligere i tiden som kommer på grunn av valutasvingninger, som har ført til store negative fordringer, og høy prisstigning. Til nå har man klart å begrense kuttene til mindre ressurser, men ytterligere nedskjæringer vil medføre oppsigelse og/eller oppsplittelse av større avtaler. Dette vil få store konsekvenser og resultere i et dårligere tilbud til studenter og ansatte ved UiT. Videre vil overgangen til OA (Open Access) på kort sikt medføre at det betales både for abonnement og for publisering. Det vil si at dagens litteraturbudsjett ikke er rigget for å dekke denne overgangen fullt ut.

Redusert aktivitet/kvalitet på eksisterende tjenester

Redusert bemanning og reduserte driftsbevilgninger får konsekvenser både i form av redusert aktivitet og måten tjenestene utføres på. Bemanningssituasjonen har medført en større grad av selvbetjening i bibliotekene og påfølgende mindre direkte veiledning og søkehjelp. Dette svekker både studentenes læring når det gjelder bruk av bibliotekressursene, og den kvalitative utnyttelsen av disse ressursene.

Håndteringen av koronasituasjonen, med økt vektlegging av digital undervisning, har medført et betydelig etterslep på tjenester fra filmstudio – opptak av video og utvikling av annet digitalt innhold til kurs og emner. Det er nå inntil 6 ukers ventetid for å få utført tjenester fra filmstudio, og UB har ingen mulighet til å oppskalere tjenesten med dagens ressurssituasjon.

Når det gjelder UBs kurs- og undervisningstilbud har bemanningssituasjonen også konsekvenser. Nedbemanning har ført til lengere ventetid på etterspurte kurs og individuell rådgivning. Fra årene 2018 og 2019 er erfaringen at tilbud om workshops rettet mot hele fagmiljø blir godt mottatt. For fagmiljø som eksplisitt har bedt om slike tilbud, har UB også i 2020 klart å møte etterspørselen, men det har ikke vært kapasitet til å gå proaktivt ut med slike tilbud.

Større belastning på gjenværende personale fører i tillegg til at eksisterende prosjekt ikke har den framdriften en kunne ønske. Dette gjelder særlig arbeid med digitale flater og tjenester, et felt der det er en reduksjon i bemanning på ett årsverk.

Nedbemanningen i tråd med vedtatt bemanningsplan gjør også at UB er sårbar innen områdene digitalisering og eldre samlinger. En direkte konsekvens er at UB vil miste kompetanse på etterbehandling og fargebehandling av digitalisert materiale, behandling av kontaminert materiale, og behandling av skadedyr. UB vil i liten grad kunne gjennomføre større digitaliseringsprosjekter og bidra til å digitalisere egne samlinger for bevaring og åpen tilgjengeliggjøring. Begrenset bemanning gjør at man allerede er i en situasjon hvor verdifull litteratur står uordnet og uregistrert i magasinene, og dermed er utilgjengelig. I noen tilfeller har UB også materiale som det ikke er kapasitet til å rense, noe som vil føre til at materialets tilstand forringes over tid.

Nedskalering av driftsbudsjettet medfører at en ikke kan kjøpe inn nødvendig utstyr for aktuelle digitaliseringsoppdrag. Som en nødløsning arbeides det kontinuerlig med å få på plass samarbeid med

Nasjonalbiblioteket som en alternativ løsning, men også dette begrenses av kostnadsproblematikk ettersom unikt materiales skjøre tilstand, og verdi, setter omfattende krav til trygg oppbevaring og transport.

UB har før inndragning av avsetninger kunnet sette av midler til oppgradering av særlig studentenes læringsareal i de ulike byggene. Denne muligheten er nå borte, og det er svært vanskelig å gjøre selv de minste tiltak på dette området, noe som påvirker studentenes trivsel i biblioteklokalene i særlig stor grad, men som også utgjør en forringelse av de ansattes arbeidsmiljø.

Redusert utviklingsaktivitet/nye tjenester

Innenfor utviklingsarbeid er det særlig bemanningssituasjonen som påvirker negativt. Det er for få personalressurser til å kunne starte egne prosjekt for utvikling av nye tjenester, til å gå inn med deltakelse i utviklingsprosjekter initiert av andre, og for liten fleksibilitet til å rekruttere nødvendig kompetanse.

Et konkret eksempel er at UB ikke har ressurser til å utvikle og gjennomføre et tilbud om påbygging/fordypning for vitenskapelig ansatte som allerede har universitetspedagogisk basiskompetanse, men som arbeider videre med tanke på opprykk/merittering.

Detaljert kostnadsbudsjett filmstudio

Anskaffelse	Beløp (i kroner)
Lysrigg	500 000
Lys med styring	300 000
Skjermer – store x 2	300 000
Skjermer – små (4k) x 2	150 000
Kamera – studio x 2	500 000
Kamera – PTZ – styrbart	200 000
Grønnvegg – med ramme	100 000
Styring – kamera/lyd	300 000
Mikrofoner og lydutstyr	200 000
Rack og kabler	300 000
Bom, stativ og skinner	300 000
Mobile kamera x 2	400 000
Møbler (bord, stoler, arbeidspult)	150 000
Montering og rigging	300 000
Totalt	4 000 000

ORIENTERINGSSAK

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
8/21

Orienteringssaker 27.05.2021

1. Prolongering av bibliotekstyret til 01.01.2022
2. Bibliotekstruktur – muntlig orientering
3. Møte med ny rektor – muntlig orientering

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
9/21

Regnskap for UB per 30. april 2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskap per 30. april 2021 til orientering.

Vedlegg:

Avdelingsvise regnskap per 30. april 2021

Oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak

Tidligere vedtak i saken:

BS 29/20 Budsjett UB 2021 (ePhorte 2019/4298-3)

BS 21/20 Budsjettfordelingsmodell UB (ePhorte 2020/6877-1)

Lønn og drift

Tabell 1 viser budsjett og regnskap for lønn og drift¹ per 30. april 2021 på overordnet nivå. Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 1 Lønns- og driftsbudsjett hele UB per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik (bud- regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-34 272	-32 503	1 769	-95 598
Andre inntekter	-2 828	-2 164	664	-7 164
Sum driftsinntekter	-37 100	-34 667	2 433	-102 763
Driftsutgifter				
Lønns- og driftskostnader	24 053	25 961	1 908	73 108
Internhusleie	10 995	11 016	21	33 047
Sum driftsutgifter	35 048	36 977	1 929	106 155
Resultat	-2 052	2 310	4 362	3 392

¹ Utenom litteratur og øremerkede tiltak

Årsbudsjettet knyttet til lønns- og driftskostnader er justert noe da det ble gjort en del endringer i planlagt bemanning etter at sak om budsjett var lagt fram (årsresultat i BS 29/20 Budsjett UB 2021 er 3 717 tusen kroner).

Inntekter

Basisbevilgningen per april har et positivt avvik på 1 769 tusen kroner og skyldes i hovedsak at mottatte midler til Open Access fondet ikke er flyttet til Open Access tiltaket.

Andre inntekter avviker med 664 tusen kroner og skyldes i hovedsak at mottatt dekningsbidrag ble større enn først estimert. Dekningsbidraget vil være 1 543 tusen kroner høyere enn budsjettet ved utgangen av året. Årsaken til at man ser dette som en lavere sum i regnskapet per april skyldes periodiseringer (dekningsbidraget er fordelt etter en fordelingsnøkkel per måned ut året).

Utgifter

Enkelte avdelinger har større mindreforbruk på lønn i forhold til budsjett (se avdelingsvise regnskap per 30. april 2021) og dette skyldes vakante stillinger og uventede permisjoner. Totalt sett er mindreforbruk knyttet til lønn på 494 tusen kroner. Årsaken til det er at beregnede sykepengerefusjoner og beregnede vakante stillinger er budsjettet på overordnet nivå i henhold til budsjettfordelingsmodellen (ePhorte 2020/6877-1). Hovedårsaken til mindreforbruket under lønns- og driftskostnader skyldes mindreforbruk på drift. Noe av mindreforbruket knyttet til drift skyldes periodiseringer, men stort sett påvirkes driften fortsatt av koronapandemien.

Det lille avviket knyttet til internhusleia skyldes utleie av et kontor. Forventet avvik ved utgangen av året er 29 tusen kroner (ePhorte 2020/7250 Midlertidig endring av leieforhold fra 01.01 – 30.06.2021).

Resultat lønn og drift

Per april viser resultatet et mindreforbruk på 2 052 tusen kroner mot et budsjettet overforbruk på 2 310 tusen kroner. Årsaken er at midler til Open Access fondet ikke er viderefordelt, dekningsbidraget ble større enn først estimert, mindreforbruk på drift grunnet korona og vakante stillinger.

Litteratur

Inntekter knyttet til litteratur er i henhold til budsjett. Utgiftene per april viser et mindreforbruk på 1 565 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett. Både regnskapstall og budsjett periodiseres i regnskapet, det vil si at kostnadene føres på den måneden den tilhører (om et abonnement gjelder for hele året, så vil kostnaden for dette fordeles jevnt utover året). Det er forsøkt budsjettet på samme måte. I realiteten kommer de fleste kostnadene knyttet til litteratur på vårparten. Det er per april bokført utgifter på litteraturbudsjettet for totalt 48,2 millioner kroner. Det vil si at gjenstående tilgjengelige midler knyttet til litteratur er 8,8 millioner kroner.

Resultat litteratur

Resultat per april viser et mindreforbruk på 1,5 millioner kroner i forhold til periodisert budsjett. Det meste av litteraturavtaler er betalt per april, men noen fakturaer ventes. Siden den norske krona har styrket seg i det siste, så forventes dette å slå gunstig ut for oss. Det vil si at den beregnede kostnaden til abonnement forventes å bli noe lavere enn først estimert på grunn av valutakursen. Per april er forventingen å redusere de negative avsetningene knyttet til litteratur med rund 700 tusen kroner ved utgangen av 2021.

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for litteratur per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 2 Litteratur per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04	Avvik² (bud- regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-18 179	-18 179	0	-53 469
UNN litteratur	-3 612	-3 612	0	-3 612
Sum driftsinntekter	-21 791	-21 791	0	-57 081
Driftsutgifter				
Kopier	34	27	-7	80
APC	1 651	2 267	616	6 800
Kollektivt finansierte tiltak	139	100	-39	300
Brukerstyrte kjøp	307	317	10	950
Bøker i abonnement	412	367	-45	1 101
Enkelttitler/pakker	765	1 000	235	3 000
Konsortieavtalene (UNIT)	7 352	8 067	715	24 200
Tidsskrifter og databaser	6 803	6 883	80	20 650
Sum driftsutgifter	17 463	19 028	1 565	57 081
Resultat	-4 328	-2 763	1 565	0

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

—
Kjersti Kroken Heim
seniorkonsulent
—
kjersti.hermansen@uit.no
77 64 41 38

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

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

Avdelingsvise regnskap pr 30. april 2021

Generell kommentar til tabellene 2-6

Samtlige avdelinger har avvik i forhold til basisbevilgningen. Hele basisbevilgningen er mottatt slik som budsjettert på årsbasis. Men beregningen på hva som står igjen på UB felles (budsjettberegningen) og hva som er beregnet per avdeling per måned avviker. Dette kommer av budsjettfordelingsmodellen (ePhorte 2020/6877-1) der avdelingene skal styres etter bemanningen (antall årsverk) heller enn lønnsbudsjett i kroner. Når budsjettet ble satt opp, ble det beregnet en andel av bevilgningen per avdeling ut fra en fordelingsnøkkel. I praksis bør lønnskostnadene avregnes per måned per avdeling, og deretter overføres midler til dekning av lønn i henhold til vedtatt bemanningsplan. Hver avdeling har i tillegg fått beregnet en andel som skal gå til dekning av drift. Denne andelen er en fast sum per måned per avdeling. Derfor vil ikke basisbevilgningen som er beregnet per avdeling nødvendigvis passe til utgiftene, da driftsutgiftene vil variere ut fra aktivitet, men tildeles jevnt.

Som eksempel viser tabell 1 en oversikt over beregnet tildeling for avdeling for ledelse og stab. Avdeling for ledelse og stab har fått 204 tusen kroner til drift for 2021. Denne summen er fast og fordeles jevnt hver måned. Lønnsutgiftene er variable og avregnes mot faktiske lønnskostnader. Andel av tildeling som dekker lønn reduseres ved sykefravær, og andre refusjoner.

Tabell 1 viser hva som er beregnet tildelt i basis per måned for avdeling ledelse og stab

Ledelse og stab	Januar	Februar	Mars	April
Lønn	-491	-496	-468	-496
Drift	-17	-17	-17	-17
Sum	-508	-513	-485	-513

Totalt har avdeling for ledelse og stab fått overført 2 019 tusen kroner i bevilgning per april. Andel som dekker lønn avregnes mot faktiske lønnskostnader, men tildeling for drift er fast. Samtlige avdelinger har lave driftskostnader per april, slik at resultatet per avdeling er positivt.

Siden lønn skal avregnes mot nivå 2, så er beregnede sykepengerefusjoner og beregnede uventede vakanser budsjettert inn på UB felles. I praksis vil refusjonene havne på den avdelingen de tilhører, mens de er budsjettert inn overordnet. Det vil også si at budsjettberegningen av lønnsutgifter per avdeling vil være høyere enn regnskapsført fordi beregningen som justerer de totale lønnskostnadene (estimert sykefravær og vakanser) ligger på overordnet nivå og ikke per avdeling. Hovedårsaken til mindreforbruk på lønn er per april ikke knyttet til estimert sykefravær, men til uventede permisjoner og forsinkelse i ansettelser.

UB felles (tabell 2)

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

Inntekter

Hele basisbevilgningen er mottatt, og periodisert per måned ut året. Avviket per april skyldes at midler til Open Access fondet er mottatt, men ikke flyttet til Open Access tiltaket. I tillegg er det avvik knyttet til avregninger per avdeling.

Andre inntekter avviker med 518 tusen kroner og skyldes at dekningsbidraget ble større enn først estimert.

Utgifter

Lønns- og driftskostnader avviker med 162 tusen kroner og skyldes i hovedsak at beregnede sykepengerefusjoner og uventede vakanser er budsjettet inn på overordnet nivå i henhold til budsjettfordelingsmodellen (ePhorte 2020/877-1). I tillegg er utgifter til ulike systemer (Bibsys, EndNote, Norwaco og OpenEdX) budsjettet utover året, men alle fakturaene er ikke mottatt per april.

Resultat

Resultatet per april viser et mindreforbruk på 1 173 tusen kroner og kommer i hovedsak av at midler til Open Access fondet ikke er viderefordelt.

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for UB felles per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 2 UB felles per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik¹ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-9 894	-8 495	1 399	-24 985
Andre inntekter	-2 559	-2 040	518	-5 874
Sum driftsinntekter	-12 453	-10 535	1 917	-30 859
Driftsutgifter				
Lønns- og driftskostnader	285	123	-162	1 261
Internhusleie	10 995	11 016	21	33 047
Sum driftsutgifter	11 280	11 138	-142	34 308
Resultat	-1 173	603	1 776	3 449

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

Ledelse og stab (tabell 3)

Tabell 3 viser budsjett og regnskap for Ledelse og stab per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 3 Ledelse og stab per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik² (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-2 019	-1 866	153	-5 488
Andre inntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	-2 019	-1 866	153	-5 488
Driftsutgifter				
Lønnskostnader	1 953	1 985	31	5 298
Driftskostnader	5	63	59	191
Sum driftsutgifter	1 958	2 048	90	5 488
Resultat	-61	182	243	0

Inntektene avviker med 153 tusen kroner (se forklaring under «Generell kommentar til tabell 2-6» ovenfor).

Lønnskostnadene viser 31 tusen kroner i mindreforbruk, og skyldes sykepengerefusjoner. Driftskostnadene avviker med 59 tusen kroner.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 61 tusen kroner mot et budsjettert merforbruk på 182 tusen kroner. Dette skyldes fordelingen av basisbevilgningen (se forklaring under «Generell kommentar til tabell 2-6» ovenfor), mindreforbruk på drift og sykepengerefusjoner.

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

Avdeling for publikumstjenester (tabell 4)

Tabell 4 viser budsjett og regnskap for Publikumstjenester per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 4 Publikumstjenester per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik³ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-12 828	-12 638	190	-37 171
Andre inntekter	0	0	0	-57
Sum driftsinntekter	-12 828	-12 638	190	-37 228
Driftsutgifter				
Lønnskostnader	12 158	12 834	676	35 604
Driftskostnader	342	487	145	1 567
Sum driftsutgifter	12 499	13 322	822	37 171
Resultat	-328	684	1 012	-57

Basisbevilgningen avviker med 190 tusen kroner (se forklaring under «Generell kommentar til tabell 2-6» ovenfor).

Avviket knyttet til lønnskostnadene kommer av vakante stillinger, og ansatte som har gått ut i ulønnet permisjon.

Driftskostnadene avviker med 145 tusen kroner.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 328 tusen kroner, og skyldes fordelingen av basisbevilgningen (se forklaring under «Generell kommentar til tabell 2-6» ovenfor), ledige stillinger og utsatt aktivitet på grunn av korona.

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

Avdeling for samlinger (tabell 5)

Tabell 5 viser budsjett og regnskap for Samlinger per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 5 Samlinger per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik⁴ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-5 057	-5 044	13	-14 836
Andre inntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	-5 057	-5 044	13	-14 836
Driftsutgifter				
Lønnskostnader	4 752	4 993	241	14 196
Driftskostnader	53	229	176	640
Sum driftsutgifter	4 804	5 222	418	14 836
Resultat	-253	178	431	0

Basisbevilgningen har tilfeldigvis et mindre avvik (beregnete utgifter til lønn samt andel til dekning av drift passet veldig med opprinnelig budsjett).

Avviket knyttet til lønnskostnadene skyldes sykepengerefusjoner.

Driftskostnadene avviker med 176 tusen kroner i forhold til budsjett.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 253 tusen kroner og skyldes sykefravær og mindreforbruk på drift.

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

Result (tabell 6)

Tabell 6 viser budsjett og regnskap for Result per 30.04.2021
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 6 Result per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik⁵ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-4 475	-4 460	14	-13 118
Andre inntekter	-269	-123	146	-1 233
Sum driftsinntekter	-4 744	-4 584	160	-14 352
Driftsutgifter				
Lønnskostnader	4 387	4 785	398	13 178
Driftskostnader	119	461	341	1 174
Sum driftsutgifter	4 506	5 246	739	14 352
Resultat	-237	662	899	0

Det er et mindre avvik i basisbevilgningen i forhold til budsjett. Andre inntekter avviker fordi det meste av egne inntekter knyttet til Result er budsjettert inn i løpet av høsten.

Avviket knyttet til lønnskostnader kommer i hovedsak av at planlagte ledige stillinger er budsjettert, men ikke tilsatt per april.

209 tusen kroner av mindreforbruket under driftskostnader skyldes at midler til annuum og til dekning av en stipendiatstilling er budsjettert inn, men ikke bokført per april.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 237 tusen kroner mot et budsjettert overforbruk på 662 tusen kroner.

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

Øremerkede tiltak

Både inntekter og utgifter knyttet til rekrutteringsstillingene er som budsjettet. Avviket under inntekter knyttet til øremerkede tiltak skyldes i hovedsak en feilpostering fra 2020. Det ble kostnadsført en utgift i 2020 som allerede var kostnadsført. Resultatet ble negative avsetninger knyttet til det aktuelle tiltaket (se oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak). Midlene ble tilbakeført i 2021, og vises derfor som en inntekt.

Det er tilfeldig at avviket på driftsutgifter knyttet til øremerkede tiltak stemmer med inntekten. Det meste av avviket kan knyttes til Open Access-fondet. Men noen av tiltakene er avsluttet, og der det har vært positive avsetninger som nå er flyttet, der vil det være en tilsvarende kostnad i regnskapet (se vedlagt oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak).

Tabell 7 viser oversikt over øremerkede tiltak og rekrutteringsstillinger

Tabell 7 Øremerkede tiltak og rekrutteringsstillinger per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik⁶ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Rekruttering	-324	-324	0	-954
Øremerkede tiltak	-6 832	-6 575	256	-7 795
Sum inntekter	-7 156	-6 900	256	-8 749
Driftsutgifter				
Driftskostnader rekruttering	957	959	2	2 241
Driftskostnader øremerkede tiltak	7 295	7 037	-257	10 446
Sum driftsutgifter	8 252	7 997	255	12 688
Resultat	1 096	1 097	1	3 939

Det foretas en kontinuerlig opprydding i øremerkede tiltak. Det er et mål at alle øremerkede tiltak uten aktivitet skal avsluttes innen utgangen av året. Årsaken til at dette ikke er gjort enda på alle tiltak uten aktivitet (noen er allerede avsluttet), er der det er uklart hvordan resterende midlene skal disponeres (tilbakeføres til bevilgningsøkonomien, tilbakeføres der de kom fra eller brukes som egenandel i nye planlagte prosjekter). Noen øremerkede tiltak er uten aktivitet per april, men aktiviteten er utsatt på grunn av korona.

⁶ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

Prosjekter

Avvikene både på inntekter og utgifter kommer av utsatt aktivitet på grunn av korona.

Tabell 7 viser budsjett og regnskap for prosjekter (samlet)

Tabell 7 Prosjekter per 30.04.2021 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik⁷ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Prosjektinntekter	-246	-1 048	-802	-3 143
Driftsutgifter				
Prosjektutgifter	26	1 025	999	3 007
Resultat	-220	-23	197	-136

⁷ Positivt inntektsavvik = større inntekt enn budsjettet, negativt utgiftsavvik = større utgift enn budsjettet

Oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak

Tiltaksnummer	Navn	IB 2021	Per april
100003	Velferdsmidler	-70	-70
100003	Velferdsmidler trening	-4	-16
100003	Velferdsmidler Result	0	0
100015	Små driftsmidler	-106	-106
550094	European Dataverse Workshop	-21	0
550100	Muninkonferansen	-255	0
550121	UNN bibliotek tjenester	0	0
550124	Digitalisering av Quigstads brev	12	0
550128	Munin 2	0	-252
550130	DataverseNO	-543	-453
550133	SSHOC	-9	-80
550134	Stillinger finansiert av avsetninger	29	465
550136	Investeringer UB	-443	-443
550137	Ailar – Arctic Indigenous languages and revitalization	-400	-400
550138	Kartutstilling Polarmuseet	30	30
550139	VR I undervisningen	-361	-361
550160	Åpen vitenskap	-808	-595
550201-550202	Annuum stipendiater	-35	-71
551011	Open Access fond	-4 826	-3 180
551016	Septentrio Academic Publishing POD	1	0
552002	Forskningsveiledning	-30	-423
552005	IKT gruppa	-234	-234
552010	UnivPed inntekter	-232	-232
552013	Likestillingsmidler	-97	0
552015	Investeringer Result	-802	-792
552102	Støttefunksjoner fleksibel utdanning	-266	-1 566
552105	Arctic MOOC	-111	-98
552108	Merittering av undervisning	254	0
553*	Annuum	-282	-266
553*	Annuum stipendiater	-56	-62
	Totalsum avsetninger øremerkede tiltak	-9 665	-9 205

IB 2021 er avsetningene ved inngangen av året. Per april er avsetningene ut fra bokført aktivitet per april.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
10/21

Universitetsbibliotekets oppfølging av Årsrapport HMS 2020

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* til etterretning og godkjenner forslag til oppfølging ved Universitetsbiblioteket.

Bakgrunn:

Den vedlagte *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer for områdene i 2020 og tiltak som bør iverksettes i 2021. Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 3. mars 2020 og fattet følgende enstemmige vedtak:

1. Universitetsstyret tar *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2020 ved UiT* til etterretning.
2. Universitetsstyret ber universitetsdirektøren om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for helse, miljø, sikkerhet og samfunnssikkerhet og beredskap kan nås.
3. Universitetsstyret ber om at implementering av elektronisk avvikssystem for HMS synliggjøres som et utviklingsområde som vil bli viet spesiell oppmerksomhet
4. Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.

På bakgrunn av styrets beslutning skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet ved UiT:

- 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
- Implementering av elektronisk avvikssystem for HMS skal vies spesiell oppmerksomhet

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Årsrapporten har vært behandlet i bibliotekdirektørens ledergruppe og i lokalt HMS-forum (møte mellom UBs ledelse og verneombud).

De fire siste punktene, av de universitetsstyret har besluttet skal gis særlig oppmerksomhet i inneværende år, har enten mindre relevans for universitetsbibliotekets virksomhet, eller er tiltak som nivå 1 skal ivareta på vegne av hele institusjonen. Bibliotekdirektøren har derfor lagt særlig vekt på å redegjøre for de øvrige.

Oppfølging av ARK-undersøkelsen har fulgt de retningslinjer som ligger i denne prosessen. Det er avviklet oppfølgingsmøter, og utarbeidet tiltak, ved alle avdelinger, og disse tiltakene følges opp av avdelingsleder på den enkelte avdeling.

Når det gjelder å synliggjøre og ta i bruk opplæringstilbud innen HMS og beredskap følger bibliotekdirektøren opp at alle verneombud og ledere gjennomfører nødvendig opplæring. I tillegg er det tatt initiativ til at det blir gitt nødvendig opplæring knyttet til at Universitetsbiblioteket, som følge av håndteringen av covid19, ble eget Lokalt beredskapsområde i 2020. Dette innebærer blant annet bruken av CIM, et elektronisk system for melding og behandling av HMS-avvik.

Det er lagt en plan for oppfølging av de øvrige punktene. Bibliotekdirektøren vil utvikle et eget møte for erfaringsdeling når det gjelder UBs håndtering av koronasituasjonen. Her vil Lokal beredskapsgruppe, daglige ledere ved bibliotekene og verneombudene delta. Hensikten er å trekke lærdom fra denne tiden til bruk i beredskapsarbeidet. Bibliotekdirektøren, verneombudene og bedriftshelsetjenesten har også tatt initiativ til et eget punkt på neste personalmøte, der psykososialt arbeidsmiljø og prosessen med å komme tilbake til en ordinær arbeidssituasjon skal vies særlig oppmerksomhet.

UB er også år en av to enheter ved UiT som i perioder har hatt sykefravær over 5 %. Riktignok viser statistikken en betydelig nedgang i forhold til 2019. Mens man i 2019 kun hadde 3 måneder, der samlet sykefravær lå under 5 %, har man for fjoråret kun hatt 2 måneder der samlet sykefravær har ligget over 5 %. Høyest var sykefraværet i februar 2020 med 7, 11 % samlet sykefravær, mens det laveste sykefraværet var i mai, der sykefraværet var 1,64 %. Det er fortsatt legemeldt sykefravær over 16 dager som utgjør hovedtyngden av det totale sykefraværet ved UB. Bibliotekdirektøren analyserer sykefraværet kvartalsvis, og vil rapportere ytterlige til bibliotekstyret ved store endringer.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—
runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Årsrapport om 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, 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 sykefraværssrapportering 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 logging, 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 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 jevnlig 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



SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
11/21

FoU-termin - ordninger ved Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret godkjenner bibliotekdirektørens forslag til retningslinjer for tildeling av støtte til utenlandsopphold i samband med FoU-termin.
2. Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å innvilge søknader om støtte til opphold ved institusjoner innenlands under FoU-termin, med bakgrunn i reisebegrensningene som følge av Covid19.
3. Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å behandle søknader om utsettelse av innvilget FoU-termin.

Bakgrunn:

Denne saken vedrører to forhold knyttet til organisering av FoU-termin ved Universitetsbiblioteket. For det første ønsker man å etablere en ordning for å kunne gi støtte til opphold ved en utenlands utdannings- og forskningsinstitusjon i løpet av FoU-terminen. Ordningen skal dekkes gjennom Result avsetninger. I denne sammenheng er det behov for retningslinjer med hensyn til hvordan ordningen skal administreres. I tillegg er det behov for noen overgangsordninger som gjør det mulig å håndtere denne ordningen under den pågående pandemien.

Midler til utenlandsopphold:

FoU-termin innvilges i henhold til sentrale retningslinjer ved UiT. I tillegg kan den enkelte enhet avsette og tildele midler for å avvikle en slik FoU-termin i form av et stipend, fortrinnsvis hvis søkeren skal oppholde seg i utlandet. Tildelingen skal dekke merkostnader for opphold utenfor hjemmet, etter en bestemt sats. I tillegg kan man søke om å få dekket reiseutgifter med rimeligste reisemåte. Man kan dessuten søke om å få dekket reiseutgifter for ektefelle eller samboer og barn under 18 år når stipendet er tildelt for minimum tre måneder. Familiemedlemmene må oppholde seg sammen med forskeren i hele eller tilnærmet hele perioden for forskeroppholdet. Det er styret ved den enkelte enhet/fakultet som avgjør hvilke satser som skal benyttes.

Tar man utgangspunkt i de satsene som benyttes av Norges forskningsråd (2021) er disse:

Enslig: 20 000 kroner per måned

Familie: 36 000 kroner per måned

Fakultetene ved UiT dekker inntil 80 % av disse satsene, og bibliotekdirektøren anser det som rimelig at man innfører tilsvarende prinsipp ved UB. Satsene som foreslås er:

Enslig: 16 000 kroner per måned

Familie: 28 800 kroner per måned

Det settes et tak for at beløpet som tildeles den enkelte ansatte ikke kan overstige kr 100 000, - totalt. Vi viser forøvrig til det vedlagte forslaget til retningslinjer.

Begrensninger i tilknytning til covid19:

I de foreslåtte retningslinjene for tildeling av stipend er det utelukkende snakk om støtte til opphold i utlandet. Dette sammenfaller med de retningslinjene som gjelder ved de øvrige enheter/fakultet. Ved enkelte fakultet har det imidlertid vært diskutert å åpne for tildelinger til innenlandsopphold i et begrenset tidsrom, som følge av reiserestriksjoner i samband med covid19. Bibliotekdirektøren ber derfor om fullmakt til å fravike de foreslåtte retningslinjene på dette punktet for tildelinger fra 2022. Det er ikke aktuelt å videreføre dette utover den perioden man har slike restriksjoner.

Reiserestriksjoner har også medført at mange av de som har vært innvilget FoU-termin i inneværende år har bedt om å få denne utsatt. Bibliotekdirektøren har mottatt to slike søknader og ber om bibliotekstyrets godkjenning til å behandle disse på fullmakt. Et vesentlig poeng i denne sammenheng må naturligvis være knyttet til hvorvidt FoU-terminen var planlagt med tanke på opphold i utlandet. Bibliotekdirektøren anser det også som en praktisk løsning at også fremtidige søknader om utsettelse, som ikke er relatert til den pågående pandemien, kan behandles på fullmakt fra bibliotekstyret.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV MIDLER TIL FoU-TERMIN VED UNIVERSITETSBIBLIOTEKET

Forsknings- og utdanningstermin (FoU-termin) er en faglig stimuleringsordning og ikke en rettighet for tilsatte ved UiT. Virkemiddelet skal styrke kvalitet og omfang av virksomheten ved institusjonen gjennom å gi faglige tilsatte en reell mulighet til å drive sammenhengende faglig arbeid; enten det er fordypning i egen forsknings- og innovasjonsvirksomhet, herunder kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling av nye undervisningsformer eller nye utdanninger, videreutvikling av eksisterende studietilbud, utvikling av prosjekter, utvikling av metoder eller etablering av samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Forsknings- og utdanningsterminen skal bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsettinger. [UiT retningslinjer for fordeling av FoU-termin](#)

Stipend for utenlandsopphold

Faglig ansatte som har fått innvilget FoU-termin kan søke om midler til opphold utenlands. Det forutsetter minimum tre måneders sammenhengende opphold. Maksimumsbeløp per ansatt er 100.000 kroner. Inntil 90 % av dette kan utbetales som forskudd. Kostnadene må dokumenteres i henhold til UiTs retningslinjer.

Satser

Enslig: Inntil 16 000 kroner per måned

Familie: Inntil 28 000 kroner per måned

Familie er definert som forsker med ektefelle, samboer eller registrert partner og eventuelle barn. Samboer er en person som forskeren bor sammen med under ekteskapslignende forhold, eller som forskeren har felles bopel med.

Hva skal midlene dekke?

Merkostnader for opphold utenfor hjemmet. Dette må dokumenteres.

I tillegg til satsen kan det søkes om å få dekket reiseutgifter med rimeligste reisemåte (en flyreise tur/retur). Du kan søke om å få dekket reiseutgifter for ektefelle eller samboer og barn under 18 år når stipendet er tildelt for minimum tre måneder.

Familiemedlemmene må oppholde seg sammen med forskeren i hele, eller tilnærmet hele, perioden for forskeroppholdet.

Søknad

Frist for å sende inn søknad er 1. juni.

I søknaden må det legges ved invitasjon fra vertsinstitusjon om forskningsoppholdet. Det må komme klart fram av søknaden faglig begrunnelse for oppholdet. Søker må legge ved budsjett.

Søknaden sendes nærmeste leder, som innstiller.

Rapportering og økonomisk oppgjør

Etter gjennomført forsknings- og utdanningstermin skal det leveres faglig rapport. Rapporten leveres innen en måned etter endt termin på fastsatt skjema. Rapporten sendes til instituttleder for godkjenning, som videresender til Staben for registrering/arkivering.

For søkere som har fått innvilget støtte om utenlandsopphold i forbindelse med forsknings- og utdanningstermin skal det leveres økonomisk rapport. Sluttoppgjøret skal skrives og leveres på [Oppgjørsskjema utenlandsopphold forsknings- og utdanningstermin](#).

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
27.05.2021

Sak:
12/21

Søknad om FoU-termin - Ådne Danielsen

Innstilling til vedtak:

1. Ådne Danielsen gis anledning til å ta ut FOU-termin for å gjennomføre FOU-arbeid, som beskrevet i saksfremlegget.
2. FOU-terminen tas ut i tidsrommet 01.08.2021-31.07.2023

Bakgrunn:

Bibliotekdirektøren annonserte 23.03.2021 mulighetene for å søke FoU-termin med oppstart 2022, og Ådne Danielsen har levert søknad innen fristen 07.05.2021 (vedlegg 1)

Danielsens søknad skiller seg noe fra en ordinær søknad om FoU-termin, da den er basert på to ulike regelsett i *Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningspermisjon ved UiT* (vedlegg 2).

Danielsen ble i BS 17/2015 tildelt en ordinær FoU-termin, basert på de nå gjeldene retningslinjenes punkt 4.1, som skulle avvikles i 2015/2016. Danielsen oppfylte dermed på dette tidspunkt alle krav til opptjeningstid og publisering for å få innvilget en slik søknad.

Denne FoU-terminen ble imidlertid ikke avviklet, da Danielsen gikk inn i en åremålsstilling som leder av Result. Det ble ved inngangen til åremålet avtalt at Danielsen skulle få avvikle FoU-terminen på et senere tidspunkt.

I løpet av åremålet har Danielsen, med bakgrunn i Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningspermisjons punkt 4.12, som gjelder i de tilfeller leder ved Result har permisjon fra en faglig stilling under åremålsperioden, opparbeidet seg ytterligere ett års FoU-termin, for faglig oppdatering etter åremål. I motsetning til en ordinær FoU-termin, der det understrekes at FoU-terminen er en faglig stimuleringsordning og ikke en rettighet for tilsatte ved UiT, sies det eksplisitt i punk 4.12 at FoU-termin etter denne bestemmelsen er en rettighet for den enkelte.

Bibliotekdirektøren anser at FoU-terminens forankring, relevans og nytte for fagmiljøet er tilstrekkelig belyst gjennom prosessen knyttet til vedtaket i BS 17/2015, og har derfor ingen

merknader utover de forhold som er påpekt i søknaden og leder ved Results anbefaling av denne. Danielsen ivaretar sine veiledningsforpliktelser i perioden.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

runa.r.ryeng@uit.no

77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SØKNADSSKJEMA FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN

Til grunn for utlysningen ligger:

Retningslinjer for fordeling av FoU-termin (vedtatt av Universitetsstyret i sak S 03-10, revidert i sak S 22-14, F 20-17, F 1-19, S 38-20 og F 2-21 arkivref. 2016/9082)

SØKER	
Navn:	Ådne Danielsen
Stilling:	Førsteamanuensis
Institutt/enhet:	Result ved UB

TIDSROM FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN	
Semester/år	1.august 21 til 1.august 22 og videre 1.august 22 til 1.august 23

ANSIENNITET (Retningslinjenes pkt. 1 og 4)	
A) For søkere som ikke har hatt forsknings- og utdanningstermin ved UiT tidligere:	
Fast tilsatte i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.3)	Dato for tilsetting: 1.januar 2000
Midlertidig tilsatte i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.4)	Dato for tilsetting:
Arbeidsfordeling mellom undervisning og forskning i din stilling, oppgi prosent	50/50
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	nei
Total ansiennitet	20 år
B) For søkere som har hatt FoU-termin ved UiT tidligere:	
Når hadde du sist forsknings- og utdanningstermin? (semester og år)	
Godkjent rapport (dato)	
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	
Total ansiennitet i tellende stilling? (Retningslinjenes pkt. 1.3)	

UNDERVISNING, VEILEDNING OG ADMINISTRASJON	
Hvordan skal undervisning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Jeg har ingen undervisning i tradisjonell forstand. Skjemaet her er lagd for instituttnivået og ikke for ansatte ved Result.
Hvordan skal veiledning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Jeg har en ph.d student jeg vil følge opp under min termin
Hvordan skal administrasjon/andre oppgaver ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Ivaretas av andre ansatte ved Result
Veiledning av mastergrads- og ph.d.-studenter skal normalt videreføres i forsknings- og utdanningsterminen: Oppgi navn på studentene (Retningslinjenes pkt. 6.3)	
Ann Karin Tobiassen – ph.d-stipendiat ved Result	

RESULTATER (Retningslinjenes pkt. 3.3)	
Jeg bekrefter at alle mine resultater er registrert i Cristin ¹	ja
Før opp eventuelle arbeider som er antatt for publisering, men ikke utgitt enda	
Før opp andre resultater/-aktiviteter som bør tillegges vekt ved vurdering av søknaden ²	Søknad er allerede innvilget. Jeg var instituttleder i perioden august 2015 til og med 31.desember 2019. Jeg skulle ut i FoU-termin fra august 2015 til august 2016, men inntreden som instituttleder gjorde at jeg fikk innvilget permisjon fra FoU-termin. Den tas nå ut. Jeg har tjent opp ytterligere én termin gjennom mine fire år som instituttleder

ARBEIDSPLAN FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMINEN (Retningslinjenes pkt. 2)	
Hvilke aktiviteter planlegger du å gjennomføre i forsknings- og utdanningsterminen?	Faglig oppdatering. Bruke data som er tidligere samlet inn til publiseringer. Temaområdet er forskning på høyere utdanning spesifikt styring, ledelse og organisering av høyere utdanning med vekt på institusjonsnivået. I tillegg er tema livslang læring og systembygging. Jeg er også opptatt av nasjonal politikkutforming for UH-sektoren. Noe formidling er også planlagt.
Hva forventer du vil komme ut av terminen?	Mer kunnskap om LOS-feltet i høyere utdanning. Tre til fire publiseringer er foreløpig planlagt.

¹ Publikasjonsliste kan gjerne legges ved søknaden.

² For eksempel undervisning, ekstern finansiering, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon.

Hvilken betydning vil aktivitetene i terminen ha for ditt fagmiljø/institutt?	Styrke Result sine kjerneområder. Institusjonell styring og ledelse, (Institutional Management) samt nasjonal politikkutforming (System Policy)
Hvor skal du oppholde deg? (navn, land og adresse på forskningsinstitusjonen) ³	Uavklart som en konsekvens av Covid 19.

Tilleggsopplysninger som etter din mening bør være med:
Som nevnt over så har min søknad om FoU-termin blitt behandlet og innvilget av UB-styret allerede. Jeg har også i tråd med arbeidsavtale en FoU-termin som skal tas ut etter opptjening i instituttlederstilling.

Fakultetsinterne spesifikasjoner for søknader om utenlandsstipend og ev. annet
Jeg vil søke støtte gjennom vårt felles NFR-finansierte Slusen-prosjekt for opphold enten utenlands eller innenlands ved annen institusjon så snart situasjonen med covid-19 er mer avklart.

Jeg er kjent med plikten til å konsentrere arbeidsinnsatsen i forsknings- og utdanningsterminen om forskningsaktivitetene som er beskrevet i søknaden. Jeg skal ikke påta meg andre oppgaver under forsknings- og utdanningsterminen uten at det er avtalt med instituttleder/senterleder. Senest seks måneder etter at forsknings- og utdanningsterminen er avsluttet, skal jeg gi en kort rapport om resultatene av forsknings- og utdanningsterminen og hvilken betydning disse har for mine forskningsplaner videre.					
Sted:	Tromsø	Dato:	10. mai 2021	Underskrift:	Ådne Danielsen

Uttalelse fra forskningsgruppeleder og/eller fagenhetsleder der dette er et krav.
--

³ Ved opphold ved annen institusjon må invitasjon vedlegges.

Uttak av FOU-termin sin skissert over skjer i samråd med, og med anbefaling fra nærmeste leder. Avdelingen har organisert sitt arbeid slik at FOU-termin kan tas ut som ønsket. Søknaden anbefales innvilget.

Øystein Lund

Leder

Result

Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

Vedtatt av:	Universitetsstyret i sak S 3-10, revidert i sak S 22-14, F 20-17, F 1-19, S 38-20 og F 2-21
Gjelder fra:	1. januar 2021
Arkivreferanse:	2016/9082 (tidl. 2009/6820)

1. Formål

- 1.1. Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) har som mål å øke kunnskapsproduksjonen innen alle fagområder og skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå. For å nå disse målene skal universitetet legge til rette for at alle faglige tilsatte har gode vilkår for forskning, utdanning, innovasjon formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid. Forsknings- og utdanningsterminen er et strategisk tiltak som skal bidra til at UiT når dette målet. En god forsknings- og utdanningsterminordning er også et viktig virkemiddel for rekruttering av faglige tilsatte til universitetet.¹
- 1.2. Forsknings- og utdanningstermin er en faglig stimuleringsordning og ikke en rettighet for tilsatte ved UiT. Virkemiddelet skal styrke kvalitet og omfang av virksomheten ved institusjonen gjennom å gi faglige tilsatte en reell mulighet til å drive sammenhengende faglig arbeid; enten det er fordypning i egen forsknings- og innovasjonsvirksomhet, herunder kunstnerisk utviklingsarbeid, utvikling av nye undervisningsformer eller nye utdanninger, videreutvikling av eksisterende studietilbud, utvikling av prosjekter, utvikling av metoder eller etablering av samarbeid med andre miljøer, nasjonalt og internasjonalt. Forsknings- og utdanningsterminen skal bidra til å styrke søkerens fagmiljø og realisere institusjonens strategier og målsettinger.²
- 1.3. Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan søke om forsknings- og utdanningstermin. Tilsatte på kvalifiseringsvilkår etter tjenstemannslovens forskrift § 5 nr.1 i disse stillingskategoriene, kan også søke. Tilsatte i bistillinger omfattes ikke av forsknings- og utdanningstermin.

2. Søknad

Faglige tilsatte sender begrunnet søknad om forsknings- og utdanningstermin til eget institutt/fagmiljø på fastsatt skjema. Instituttet/fagmiljøet vurderer søknaden(e) og innstiller overfor fakultetet/ UMAK/ Universitetsbiblioteket (heretter kalt fakultet). Søknaden skal inneholde en plan for hvordan terminen skal benyttes. I planen skal det redegjøres for hvilke aktiviteter m.m. som skal gjennomføres og hvilke målsettinger søkeren har. Søknadsfrist fastsettes av det enkelte fakultet.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- arbeidsplan for terminen – prosjektbeskrivelse, arbeidssted, tidsplan, finansieringsplan etc.

¹ Forsknings- og utdanningsterminen er også et virkemiddel i UiTs arbeid for EUs Charter & Code (Den europeiske erklæring om forskere), som har prinsipper for forskere og institusjonen om blant annet kontinuerlig faglig utvikling, karriereutvikling og verdien av mobilitet.

² Det legges til grunn en forståelse av forsknings- og utdanningstermin slik det defineres i OECDs Frascati-manual: «Forskning og utviklingsarbeid (FoU) er kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap - herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn - og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser» (<https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/frascati/>)

- hva som forventes å komme ut av terminen
- plan for framtidig faglig aktivitet og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid
- hvilken betydning terminen vil ha for søkerens fagmiljø/institutt/fakultet og plan for kompetansedeling med kollegaer

Fakultetet henter opplysninger om søkerens resultater fra forskningsdokumentasjonssystemet Cristin. Dersom det legges til grunn faglige resultater som ikke lar seg registrere i Cristin, må søker selv dokumentere disse.

3. Tildeling

- 3.1. Forsknings- og utdanningstermin tildeles av det enkelte fakultet innen 15. juni året før forsknings- og utdanningsterminen skal påbegynnes. Tildelingen gjøres på bakgrunn av en totalvurdering av tildelingskriteriene, samt de retningslinjer som gjelder for opptjening av ansiennitet og avvikling i pkt. 4 og 5.
- 3.2. For at fakultetet skal kunne tildele forsknings- og utdanningstermin, skal følgende kriterier være oppfylt:
 - a) vedkommende institutt/fagmiljø må finne søkerens arbeidsplan for forsknings- og utdanningsterminen tilfredsstillende, dvs. om søknaden tilstrekkelig beskriver hva som forventes å komme ut av terminen, plan for framtidig aktivitet og hvilken betydning terminen vil ha for søkerens fagmiljø.
 - b) det skal tas hensyn til arbeids- og budsjettsituasjonen ved den enkelte enhet, og undervisningsbehov skal være tilfredsstillende ivaretatt
 - c) det skal sørges for at veiledningsforhold til mastergrads-/ph.d.-studenter kan videreføres på tilfredsstillende måte
- 3.3. For å få innvilget forsknings- og utdanningstermin skal følgende kriterier være oppfylt for søker:
 - søkeren må ha levert og fått godkjent rapport fra eventuelle tidligere forsknings- og utdanningsterminer innen gitte frister på enheten
 - søkerens arbeidsplan for terminen skal være godkjent av instituttet/fagmiljøet
 - søkeren må ha oppfylt sine forpliktelser når det gjelder undervisning eller samlingsvirksomhet og veiledning, samt forskningskommunikasjon der dette inngår i pliktarbeidsdelen. Kravene om ansiennitet i pkt. 4 skal være oppfylt
 - søkeren skal være en aktiv forsker (innen for eksempel vitenskapelig publisering, ekstern finansiering, kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, veiledning av ph.d.-studenter og innovasjon), og skal ha publisert godkjente vitenskapelige publikasjoner i tiden fra sist termin.³ Publikasjonene skal være i samsvar med UiTs prinsipper for åpen tilgang til vitenskapelig publikasjoner og vitenskapelige artikler skal ha opplastet fulltekst.
 - søkere fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet (gjelder primært kunstnerisk utviklingsarbeid)
 - for førstegangssøkere⁴ kan kravene til publisering fravikes når det er særlige grunner til det

³ Vitenskapelige publikasjoner skal være publisert elektronisk eller i trykket utgave og godkjent som vitenskapelige publikasjoner i tråd med Kunnskapsdepartementets rapporteringskrav. I særtilfeller hvor det går svært lang tid fra en publikasjon er antatt og til den er publisert, kan fakultetene vurdere om publikasjoner som er bekreftet antatt for publisering kan telles med. I slike tilfeller må det passes på at man ikke teller med publikasjonen på nytt når den er publisert.

⁴ Med førstegangssøkere menes personer som har vært tilsatt i så kort periode at de ikke har hatt anledning til å søke forsknings- og utdanningstermin tidligere. Tilsatte med lengre tilsetningsforhold ved tidligere høyskoler er ikke unntatt kravet om publisering.

3.4. Dersom det er behov for å prioritere søkere, skal følgende kriterier vektlegges:

- Det omsøkte prosjektets kvalitet og nytteverdi for instituttet/fakultet fremover, og plan for kompetansedeling med kollegaer
- terminens betydning for bygging/vedlikehold av nasjonalt og internasjonalt faglig nettverk, stort omfang av vitenskapelig publisering i perioden fra sist termin, eller annen publisering for fagmiljøer der dette er relevant jf. punkt 3.3.
- terminens betydning for pedagogisk utvikling, utvikling av nye eller videreutvikling av eksisterende studietilbud og arbeid med studiekvalitet
- andel resultater som bidrar til åpen vitenskap: publikasjoner med åpen tilgang, åpne data, åpne kildekoder, åpen metodologi, åpen fagfellelvurdering, åpne læringsressurser, etc.
- søknadsinitiativ og bevilgede midler fra eksterne finansieringskilder i perioden fra sist termin
- antall uteksaminerte mastergrads-/ph.d.-studenter siden sist termin
- terminens betydning for innovasjonsaktivitet og omfang av innovasjonsaktivitet innenfor forskning, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid siden sist termin
- omfang av bidrag til politikkkutforming, bedre offentlige tjenester og annen samfunnsutvikling (societal impact)
- omfang av formidling siden sist termin⁵
- særlig stort undervisningsansvar (ut over det som er vanlig for stillingen) og/eller omfang av utviklingsarbeid knyttet til undervisning i opptjeningsperioden
- stort omfang av administrative oppgaver og utvalgsarbeid (ut over det som er vanlig for stillingen) i opptjeningsperioden
- omfang av arbeid med fagfellelvurdering i perioden fra sist termin

Det enkelte fakultet kan fastsette en rangering av kriteriene jf. pkt 8.

Alle FoU-resultater som er med i vurderingsgrunnlaget skal være registrert i forskningsdokumentasjonssystemet Cristin, så langt det lar seg gjøre.

3.5. Dersom to søkere står tilnærmet likt etter en samlet vurdering ut ifra ansiennitet, faglige og arbeidsmessige kriterier, skal kjønnsbalanse ved fakultet/fagmiljø tilstrebes.

3.6. Ved søknad fra midlertidig tilsatte (jf. pkt 1.3 om tilsatte på kvalifiseringsvilkår), skal det i tillegg til øvrige vurderingskriterier legges vekt på følgende: Det bør kun innvilges forsknings- og utdanningstermin der det vil være praktisk og hensiktsmessig med hensyn til de arbeidsoppgaver eller oppdrag den midlertidig tilsatte utfører. Forsknings- og utdanningsterminen bør inngå i en totalplan for tilsettingsforholdet, og det må foreligge en forsvarlig og tilfredsstillende finansiering for den perioden det innvilges forsknings- og utdanningstermin.

4. Opptjening av ansiennitet

4.1. Fast tilsatte i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan søke om inntil ett års forsknings- og utdanningstermin etter fire tjenestear ved UiT. Det kan tilsvarende gis inntil ett semesters forsknings- og utdanningstermin etter to års sammenhengende tjenestetid. Det forutsettes at tjenesten har vært sammenhengende og har

⁵ Med faglig formidling menes her formidling av forskning og utviklingsarbeid i kategorier og gjennom kanaler som ikke innfrir kravene ved rapportering av vitenskapelige publikasjoner (den nasjonale publiseringsindikatoren).

vært avvirket i samsvar med retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger.

- 4.2. Ansiennitet til ny forsknings- og utdanningstermin opparbeides fra forsknings- og utdanningsterminens avslutning.
- 4.3. Dersom driften av enheten tilsier det, kan det innvilges forsknings- og utdanningstermin inntil ett år "før tiden" mot at neste forsknings- og utdanningstermin utsettes tilsvarende, eller inntil ett år "etter tiden" mot at neste forsknings- og utdanningstermin avvikles tilsvarende tidligere.
- 4.4. Permisjon avbryter ikke tjenestetiden, men går til fradrag i ansienniteten.

Permisjon med hjemmel i lov, hovedtariffavtalen eller hovedavtalen for statstilsatte (dvs. sykepermisjon, fødselspermisjon, omsorgspermisjon, velferdspermisjon, permisjon for å avtjene verneplikt og permisjon for organisasjonsmessige oppdrag), kan regnes som "tjeneste" etter særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved søknader om forsknings- og utdanningstermin etter lengre tids fravær forutsettes det at søkerens behov for faglig oppdatering og søkerens planer for terminen gis særskilt vurdering.

- 4.5. Internt frikjøp fra undervisning for tilsatte på kvalifiseringsvilkår fører ikke til avkortning av ansiennitet. Det samme gjelder for kvinner under ordninger som er vedtatt i sak S 13-03 Tiltak for å øke andel av kvinnelige professorer og forslag til likestillingstiltak.
- 4.6. Midlertidig tilsatte førstelektorer, førsteamanuenser, dosenter og professorer som går over i et fast tilsettingsforhold, får medregnet det midlertidige tilsettingsforholdet i ansienniteten.
- 4.7. Ved direkte overgang fra stilling som førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor ved andre norske universiteter og vitenskapelige høyskoler medtas eventuell opptjent ansiennitet. Ved overgang fra andre institusjoner (norske eller utenlandske) vurderes eventuell overføring av ansiennitet i hvert enkelt tilfelle. Det kreves likevel minst to års tjenestetid ved UiT.⁶
- 4.8. Midlertidig tilsatte gis ikke ansiennitet etter pkt. 4.7.
- 4.9. Rektor, viserektor og prorektor (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at opptjent ordinær forsknings- og utdanningstermin ikke avvikles i funksjonsperioden og at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) kan disse gis 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstilling til tre sammenhengende perioder, utvides ikke lengden på forsknings- og utdanningstermin. Det kan maksimalt tildeles 24 måneder forsknings- og utdanningstermin etter endt funksjonsperiode. Ved kortere funksjonstid enn fire år, avkortes forsknings- og utdanningsterminens varighet tilsvarende.
- 4.10. Dekan og direktør ved UMAK (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT) har etter én åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Det kan avtales å avvikle forsknings- og utdanningstermin i løpet av funksjonsperioden.
- 4.11. Prodekan og visedirektør ved UMAK har etter én funksjonsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder under forutsetning av at det foreligger en godkjent plan for terminen. Etter to sammenhengende funksjonsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Ved ytterligere forlengelse av åremålsstilling til tre sammenhengende perioder, utvides ikke lengden på forsknings- og

⁶ Tidligere tilsatte ved Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik regnes som UiT-tilsatte i denne sammenheng, dvs. at tjenestetid ved HiF/HiH/HiN gjelder som tjenestetid ved UiT og beregnes fra tidspunktet man ble tilsatt.

utdanningstermin. Det kan maksimalt tildeles 24 måneder forsknings- og utdanningstermin etter endt funksjonsperiode. Ved kortere funksjonstid enn fire år, avkortes forsknings- og utdanningstermins varighet tilsvarende. Det kan avtales å avvike forsknings- og utdanningstermin i funksjonsperioden.

- 4.12. Instituttledere og leder ved Result (UB) (gjelder for tilsatte som har permisjon fra faglig stilling ved UiT), har etter én åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i 12 måneder. Etter to sammenhengende åremålsperioder (åtte år) har disse rett til 24 måneders forsknings- og utdanningstermin. Assisterende instituttledere har etter en åremålsperiode (fire år) rett til forsknings- og utdanningstermin i seks måneder og 12 måneder etter to sammenhengende åremålsperioder. Det skal foreligge en godkjent plan for terminen. Eventuell forsknings- og utdanningstermin i åremålsperioden bør som regel ikke overstige seks måneder. Det kan avtales å avvike forsknings- og utdanningstermin i funksjonsperioden.
- 4.13. I forbindelse med forsknings- og utdanningstermin skal det settes av sentrale driftsmidler til rektor og prorektor i det enkelte tilfelle. Lønnsmidler dekkes av budsjettenheten hvor rektor/prorektor er tilsatt i faglig stilling. For dekan og tilsatt leder ved UMAK skal den enkelte budsjettenhet avsette tilstrekkelige driftsmidler under hensyn til budsjettssituasjonen og øvrige prioriteringer.
- 4.14. Dersom søker etter forrige forsknings- og utdanningstermin har en lengre periode enn fire år å legge til grunn som opptjeningsperiode, skal normalt siste fireårsperiode legges til grunn. Opptjeningsperioden starter enten 1.1 eller 1.7. Tilsvarende gjelder for halvårs-terminer.

5. Avvikling av forsknings- og utdanningstermin

- 5.1. Forsknings- og utdanningsterminer starter normalt 1.1 eller 1.7 i året etter søknadsåret og avsluttes normalt 30.6 eller 31.12.
- 5.2. Forsknings- og utdanningsterminer skal normalt avvikes sammenhengende. Ferie er inkludert i forsknings- og utdanningsterminer og skal normalt avvikes i den undervisningsfrie perioden fra medio juni til medio august. Ferieavviklingen må avklares i hvert enkelt tilfelle med eget institutt/fakultet.
- 5.3. Dersom en forsknings- og utdanningstermin må avbrytes som følge av sykdom, fødsel m.m., kan vedkommende etter søknad få gjennomføre terminen på et senere tidspunkt.

6. Rettigheter og plikter

- 6.1. Den som har forsknings- og utdanningstermin, er fritatt for undervisning, administrasjon og har ikke tilstedeværelsesplikt.
- 6.2. Den som har forsknings- og utdanningstermin, har plikt til å konsentrere sin arbeidsinnsats om de(t) prosjekt(er) som danner grunnlaget for søknaden om forsknings- og utdanningstermin.
- 6.3. Den som har forsknings- og utdanningstermin skal ikke, uten i samråd med sitt institutt, påta seg undervisning, eksamensarbeid eller annet arbeid som kan være til hinder for konsentrasjon om den faglige virksomheten. Veiledning av mastergrads-/ph.d.-studenter skal normalt videreføres i terminen.

7. Rapportering

Etter gjennomført forsknings- og utdanningstermin skal det leveres en skriftlig rapport om resultatet av terminen, i henhold til UiTs rapporteringsmal for forsknings- og utdanningstermin. Fakultetet fastsetter frist for levering av slik rapport, men fristen kan ikke være senere enn seks måneder etter at

forsknings- og utdanningstermin er gjennomført. For at neste søknad om forsknings- og utdanningstermin skal bli vurdert, er det en forutsetning at slik rapport er levert innen fristen og godkjent. Fakultetene bør etablere rutiner for kontroll, godkjenning og oppfølging av rapportene fra forsknings- og utdanningsterminer, samt føre oversikt over utenlandsopphold i tilknytning til forsknings- og utdanningsterminer.

8. Utfyllende bestemmelser

Det enkelte fakultet kan fastsette eventuelle utfyllende bestemmelser. Det er ikke anledning for enhetene til å sette strengere eller mildere krav i utfyllende bestemmelser enn det som framgår av retningslinjene, men i særskilte tilfeller kan enhetene i samråd med universitetsledelsen gjøre avvik fra retningslinjene.

SAKSFRAMLEGG

Godkjenning av betenkning for stipendiat i læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger (st.nr 3574) ved RESULT

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret godkjenner betenkning for stilling som stipendiat (kode 1017) i læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger (st.nr. 3574) ved Ressurscenter for undervisning, læring og teknologi. Stillingen gjelder for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid.

Bakgrunn:

Ressurscenter for undervisning, læring og teknologi har en ledig stilling som stipendiat i læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger for en periode på fire år med 25 % pliktarbeid. Stillingen er en rekrutteringsstilling tildelt av Universitetsstyret og er gitt stillingsnummer 3574. Hovedveileder oppnevnes senere.

Betenkning er utarbeidet av fagmiljøet i samarbeid med rekrutteringstjenesten.

Etter lov om universiteter og høyskoler § 6-4 (1) bokstav g, ansettes stipendiater på åremål.

Johanne Raade
avdelingsdirektør
—

Emilie Osnes Frøili
førstekonsulent
—

emilie.o.froili@uit.no
77 64 53 99

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg
1 Betenkning



Stipendiat i læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger

Om stillingen

[Ved Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi \(Result\)](#), ved [Universitetsbiblioteket](#) (UB) er det en ledig stilling som stipendiat innenfor temaet læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger.

Result arbeider med å styrke undervisnings- og læringskvaliteten ved UiT Norges arktiske universitet. Avdelingen har ansvar for å utvikle den utdanningsfaglige kompetansen til ansatte ved UiT, samt utvikling, utprøving, produksjon og implementering av IKT-baserte læringsverktøy og læringsressurser. Result spiller en viktig rolle i UiT sitt strategiske og operative arbeid med forbedring av undervisnings- og læring. Heri inngår forsknings- og utviklingsaktiviteter som inkluderer fleksibilisering av UiT sine utdanninger.

Arbeidssted er UiT i Tromsø. Du må kunne starte i stillingen innen rimelig tid etter å ha mottatt tilbud.

Stillingen gjelder for en periode på fire år. Ph.d.-studiet er normert til tre år. Det fjerde året, fordelt med 25 % pr år, skal brukes til undervisning eller andre arbeidsoppgaver etter avtale. Stipendiatstillingen er en utdanningsstilling og har fullført forskerutdanning frem til doktorgrad som mål. Opptak til doktorgradsprogram er en forutsetning for ansettelse og studieperioden starter ved tiltredelse i stillingen.

Om prosjektet

Studenter som følger nettbaserte studier har stor frihet når det kommer til med hva, når og hvordan de jobber. Denne fleksibiliteten stiller store krav til den enkelte students evne til å styre og regulere sin egen læringsprosess. Selvregulert læring har i de senere årene blitt trukket frem som et sentralt kompetanseområde og et avgjørende premiss for livslang læring hos dagens og fremtidens studenter. Prosjektet skal følge et studentkull ved en nettbasert bachelor i økonomi over tre år og vil bruke et sammensatt forskningsdesign med kvantitative og kvalitative metoder og for å måle, analysere og tolke ulike uttrykk for selvregulert læring på nett.

Dersom vi i tiden fremover skal kunne utvikle og levere nettbaserte utdanningstilbud som sikrer studieprogresjon og god nok gjennomstrømming av studenter er vi avhengig av å innhente kunnskap om hvordan selvregulert læring arter seg hos nettstudenter og hva vi kan gjøre for å hjelpe studentene til å bli bevisst på, og utvikle denne evnen. Med dette som utgangspunkt ønsker Result å styrke sin kompetanse på området «læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte utdanninger».

Stipendiatprosjektet er planlagt å inngå som en del av hovedprosjektet, og det empiriske arbeidet vil i hovedsak ha fokus på sammenhengen mellom læringsdesign og atferd målt i form av læringsanalyse; det vil si innhenting av dataspor som legges igjen når studentene interagerer med de digitale ressursene i læringsplattformen som benyttes i kurset. Mer spesifikt vil dette omhandle undersøkelse av hvorvidt man finner systematiske variasjoner i atferdsmønstre knyttet til ulike aspekter av det pedagogiske opplegget.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av Kontorsjef Runa Ryeng:

- e-post: runa.r.ryeng@uit.no

Kvalifikasjoner

For stillingen kreves mastergrad. Søkeren må også ha interesse, kunnskap og erfaring på området undervisning og læring i høyere utdanning, med særlig vekt på digital undervisning. Søkeren må videre ha ferdigheter i å hente ut og systematisere brukerdata fra datasystemer, eksempelvis læringsplattformer.

Søkere skal ha dokumentert gode kunnskaper i engelsk, og kunne jobbe i et internasjonalt miljø. God beherskelse av norsk eller et skandinaviske språk er også fordelaktig.

Søkerne må levere en prosjektskisse med det faglige grunnlaget for doktorgradsprosjektet. Prosjektbeskrivelsen skal ikke overstige seks sider, inkludert litteraturreferanser. Den må inneholde en beskrivelse av temaet, forskningsspørsmål og en begrunnelse for valgene. Den endelige prosjektbeskrivelsen vil bli utviklet i samarbeid med veileder. Det er viktig at søkeren har passende bakgrunn og er motivert til å jobbe med prosjektet.

I bedømmelsen vektlegges søkerens potensial for å gjennomføre en forskerutdanning basert på masteroppgaven eller tilsvarende, og eventuelle andre vitenskapelige arbeider. Det vil også tas hensyn til prosjektskissen. I tillegg kan det tas hensyn til annen erfaring av betydning for gjennomføring av doktorgradsstudiet.

I vurderingen vil vi også vektlegge personlige egnethet og motivasjon for stillingen.

Flest mulig bør få anledning til å gjennomgå en forskerutdanning. Om du allerede har oppnådd en doktorgrad eller har tilsvarende kompetanse, er du ikke aktuell for ansettelse i denne stillingen.

Opptak til ph.d.-program

For ansettelse som stipendiat er det en forutsetning at du blir tatt opp til ph.d.-programmet ved [Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi](#) og at du deltar i organiserte doktorgradsstudier i ansettelsesperioden.

Opptak krever normalt at søkeren har:

- Bachelorgrad på 180 studiepoeng og mastergrad på 120 studiepoeng, eller integrert mastergrad på 300 studiepoeng.
- Masteroppgave med et omfang tilsvarende 30 studiepoeng eller mer hvis søkeren har en mastergrad på 120 studiepoeng.
- Masteroppgave med et omfang tilsvarende 20 studiepoeng eller mer hvis søkeren har en integrert mastergrad på 300 studiepoeng.

Øker må ha oppnådd C eller bedre på masteroppgaven og emner som inngår i mastergraden, eller C eller bedre fra de to siste år i et integrert masterprogram (120 studiepoeng). En karakter dårligere enn C i ett emne, kan kompenseres med en karakter bedre enn C i ett annet emne. Hvis søker har to emner med karakter D eller lavere er vedkommende ikke kvalifisert for opptak. Nærmere beskrivelse av opptakskrav finner du [her](#).

For søkere med utenlandsk utdanningsbakgrunn vil det vurderes om utdanningen likestilles med norsk høyere utdanning på mastergradsnivå. Vurderingen følger nasjonal godkjenningsspraksis, se [NOKUT](#). Søkere med utdanning fra enkelte land må ha mer høyere utdanning for å fylle opptakskravene, for eksempel 4-årig bachelor og 2-årig master.

Hvis du oppfyller opptakskravene og blir ansatt i stillingen, vil du samtidig få midlertidig opptak til ph.d.-programmet. Søknad om endelig opptak må leveres senest seks uker etter tiltredelse i stillingen.

Inkluderende arbeidsliv og mangfold

UiT Norges arktiske universitet har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordrer vi deg som søker til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen. Er det kvalifiserte søkere, kaller vi inn minst én i hver gruppe til intervju, og får du jobben, legger vi til rette for deg om du trenger det. Utenom å velge ut riktige kandidater bruker vi ikke avkryssningene til noe annet enn anonymisert statistikk. Les mer i Arbeidsgiverportalen: arbeidsgiver.difi.no/positivsaerbehandling

Vi tilbyr

- Du blir en del av et spennende forskningsprosjekt
- Gode karrieremuligheter
- Et godt arbeidsmiljø med dedikerte kolleger
- Gode velferdsordninger
- Gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Søknaden

Søknaden din må inneholde:

- Søknadsbrev med beskrivelse av dine forskningsinteresser og motivasjon for stillingen
- CV
- Vitnemål for bachelor- og mastergrad
- Karakterutskrift for bachelor- og mastergrad
- Forklaring på karaktersystemet for utenlandsk utdanning (Diploma Supplement om tilgjengelig)
- Dokumentasjon av [engelskkunnskaper](#)
- 2-3 referanser med kontaktinformasjon
- Masteroppgaven, og eventuelle andre vitenskapelige arbeider
- Prosjektskisse (6 sider)

Dokumentert fullført mastergrad er en betingelse for å tiltre i stillingen. Hvis du er nær ved å levere eller nylig har levert masteroppgaven, må du legge ved et utkast av oppgaven og en uttalelse fra veileder eller institusjonen om når det forventes at du leverer. Du må fortsatt levere karakterutskrifter for graden, selv om den ikke er fullført.

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk. Vitnemål og karakterutskrifter må også leveres på originalspråket. Vi aksepterer kun søknader og dokumentasjon som er sendt elektronisk via Jobbnorge innen søknadsfristen.

Generell informasjon

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

Kortere ansettelsesperiode kan gis dersom stipendiaten alt har gjennomført deler av sitt forskerutdanningsprogram, eller når ansettelsen bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling, slik at total tid til forskerutdanning blir tre år.

Stilling som stipendiat lønnes etter statens regulativ kode 1017. Fra lønnen blir det trukket 2% innskudd til Statens pensjonskasse.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

UiT - Drivkraft i nord

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

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

Jobbnorge-ID: 205887, Søknadsfrist: Ikke søkbar