

Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi**
Møtested: Digitalt møtested via Microsoft Teams – se innkalling sendt på e-post
Møtedato: 17.06.2021
Tidspunkt: 12:00-15:00

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

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 12/21	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 13/21	Referatsaker til møte 170621 - fakultetsstyret ved NT-fak		2021/182
FS 14/21	Årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern UiT 2020 og statusrapport informasjonssikkerhet NT-fak		2018/4050
FS 15/21	Økonomistatus per 30.04.2021		2021/2099

Orienteringssaker

OS 5/21	HMS orientering fakultetsstyremøte 17, juni 2021		2016/7391
OS 6/21	Orientering om prosesser på personalområdet NT-fak		2021/2910
OS 7/21	Endelig fordeling – NT-fak's prioritering av rekrutteringsstillinger for 2022		2020/6249

FS 12/21 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	17.06.2021	13/21

Referatsaker til møte 170621 - fakultetsstyret ved NT-fak

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.

Bakgrunn:

Referatsaker til fakultetsstyret ved NT-fak:

1. Referat fra siste fakultetsstyremøte 220421
2. Referat fra Informasjons- og drøftingsmøte (ID-møte) med fagforeningene på NT-fakultetet 030621

Anita Johansen Trum
førstekonsulent

—

anita.trum@uit.no

77 64 40 30

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Møteprotokoll

Utvalg: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtested: Møtet ble avholdt digitalt via Microsoft Teams
Møtedato: 22.04.2021
Tidspunkt: 12:00-14:00

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Jørn Wroldsen	Leder	Ekstern representant
Hilde Hamnes	Nestleder	Ekstern representant
Marit Olli Helgesen	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Margrethe Lindquist	Medlem	Teknisk-adm. ansattrepresentant
Luca Frediani	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Monica Winsborrow	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Anders Schomacker	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant
Brynjar Andersen Saus	Medlem	Studentrepresentant
Guro Jansrud	Medlem	Studentrepresentant
Florian Ströhl	Medlem	Midlertidig vitenskapel. ansattrepres.
Raymond Kristiansen	Medlem	Prodekan IVT-fak

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
Unni Pia Løvhaug	Medlem	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Javad Barabady	Vara	Fast vitenskapelig ansattrepresentant

Følgende faste observatør møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Alfred Hanssen	Prodekan nyskaping	Arbeidsgiverrepresentant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Arne Smalås	Dekan/sekretær for styret
Annfrid Sivertsen	Prodekan undervisning
Camilla Brekke	Prodekan forskning
Kurt Egil Hemmingsen	Seksjonsleder økonomi (tilstede under sak OS 3/21)
Martin Hermod Petersen	Rådgiver HMS (tilstede under sak FS 11/21)
Ida Djupevåg-Hansen	Rådgiver/arbeidsgiverrepresentant

Merknader

Ingen

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS 9/21	Godkjenning av møteinnkalling og saksliste		
FS 10/21	Referatsaker til møte 220421		2021/182
FS 11/21	HMS og SOB årsrapport UiT 2020 og HMS satsing NT-fak 2021		2016/7391
Orienteringssaker			
OS 3/21	Økonomistatus - første kvartal 2021		2021/2099
OS 4/21	<i>Muntlig orientering</i> - Status for revisjon av Studieprogramporteføljen		

FS 9/21 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste /

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 22.04.2021

Vedtak

Møteinnkalling og saksliste ble godkjent uten endringer.

FS 10/21 Referatsaker til møte 220421 - fakultetsstyret ved NT-fak 2021/182

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 22.04.2021

Vedtak

Fakultetsstyret ved NT-fak tar referatsakene til orientering.

FS 11/21 HMS og SOB årsrapport UiT 2020 og HMS satsing NT-fak 2021 2016/7391

Saksprotokoll i Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi - 22.04.2021

Vedtak

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

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

Orienteringssaker

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

OS 4/21 Muntlig orienteringssak:

Status for revisjon av Studieprogramporteføljen og andre pågående prosesser

- Status for revisjon av studieprogramporteføljen
- Interne strategiske virkemidler
 - Aurora Centers
 - Strategisk fond
- Publikasjonsstatistikk for 2020
- Dobbeltgrad PhD – Københavns Universitet – status
- Første UiT kandidat ut i PhD i Nautiske operasjoner
- Ny rektor tilsatt, prorektorstillinger utlyst: møte med fakulteter og institutter
- Fastsettelse av retningslinjer for studieprogramledelse
- Kvalitetsdialog studieprogram

VEDLEGG NR 2
til sak FS 13/21
Møtedato 17.06.2021

Møtereferat/-protokoll

Utvalg/Møte i: **Informasjons- og drøftingsmøte**
Møteleder/referent: Valentina Burkow Vollan/ Ida Djupevåg-Hansen
Møtedato: 03.06.2021
Til stede: Valentina Burkow Vollan, fakultetsdirektør
Ida Djupevåg-Hansen, rådgiver
Eva K. Bjørkeng, hovedverneombud
Lisbeth Klausen, Parat
Marit Hillestad, NTL
Forfall: Karoline Ingebrigtsen, Tekna
Frode Holøien, NTL
Ståle Antonsen, NITO
Jens Andreas Terum, FF

Sak 08/21 Fakultetsstyremøte 22.04.21

Det ble orientert om behandling av saker og vedtak fra forrige fakultetsstyremøte 22.04.21:

- HMS og SOB årsrapport UiT 2020 og HMS satsing NT-fak 2021 – vedtatt som innstilt
- Økonomistatus - første kvartal 2021- orienteringssak
- Muntlige orienteringer:
 - Status for revisjon av studieprogramporteføljen
 - Interne strategiske virkemidler
 - Aurora Centers
 - Strategisk fond
 - Publikasjonsstatistikk for 2020
 - Dobbeltgrad PhD – Københavns Universitet – status
 - Første UiT kandidat ut i PhD i Nautiske operasjoner
 - Ny rektor tilsatt, prorektorstillinger utlyst: møte med fakulteter og institutter
 - Fastsettelse av retningslinjer for studieprogramledelse
 - Kvalitetsdialog studieprogram

Sak 09/21 Saker til Fakultetsstyret 17.06.21

Det ble orientert om saker til fakultetsstyret 17.06.21.

Orienteringssaker

Orientering Økonomi - Orientering om status på økonomiområdet, herunder nærmere avklaringer om internhusleie og budsjettinnspill knyttet til finansiering på luftfart, UTSA.

Orientering HMS –Kort orientering om innholdet i saken, herunder sykefravær, oppfølging av ARK og leder- og verneombudsseminar.

Orientering om prosesser på personalområdet – Orientering om prosesser på personalområdet

- Onboarding – En arbeidsgruppe som har jobbet med mottak av nyansatte på fakultetet har opprettet forslag til et rammeverk med støttedokumenter for å sikre at alle nyansatte på fakultetet blir tatt imot på en god måte. Rammeverket vil være tema i leder- og verneombudsseminar.
- Karriereutvikling og karriereplan- Her ble det orientert om status for arbeidet på institusjonsnivå og seminar som er avholdt for fakultetets ledere om karriereutvikling og karriereplan.
- Likestilling, mangfold og inkludering – Det er utlyst midler til ansettelse av 2 kvinner i bistillinger i tråd med handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering pkt. 1,5. Handlingsplan for likestilling og mangfold er oversatt til engelsk og forum for likestilling har hatt sitt første møte.
- Midlertidighet – Det vil leveres statistikk på midlertidighet pr. kvartal som gir mulighet for tettere oppfølging av midlertidigheten.

Vedtektssaker

Årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern 2020 og statusrapport informasjonssikkerhet NTF –Det ble orientert om årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern for UiT 2020, rapportering fra NT-fak 2020 om informasjonssikkerhet og mulige videre satsingsområder.

Sak 10/21 Informasjon fra fagforeningene

Fagforeningene hadde ikke noe nytt å melde.

Sak 11/21 Eventuelt

Velferdsmidler – I lokal tilpassingsavtalen til HTA står det at sentral fordeling av velferdsmidler ligger under Arbeidsmiljøutvalget. Lokal fordeling skjer i nært samarbeid mellom enhetens ledelse og tillitsvalgte ved driftsenheten.

Det ble kort orientert om at midlene som blir tildelt fakultetet fordeles mellom instituttene basert på antall fast ansatte. Fakultetet har per i dag ingen føringer for, eller totaloversikt over, hvordan midlene brukes på enhetsnivå.

Saken settes opp i neste ID-møte.

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	17.06.2021	14/21

Årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern UiT 2020 og statusrapport informasjonssikkerhet NT-fak

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar årsrapport informasjonssikkerhet og personvern ved UiT 2020 til orientering.
2. Fakultetsstyret tar statusrapport informasjonssikkerhet 2020 NTF til orientering og ber om at arbeidet med informasjonssikkerhet styrkes ved videre oppfølging av fokusområder vedtatt i fakultetsstyret i september 2020.

Bakgrunn:

Årsrapport informasjonssikkerhet og personvern 2020

Universitetsstyret behandlet årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern 2020 i styremøtet 4. mars 2021. Styret ba her om at årsrapporten tas opp i styret for alle fakulteter med særlig henblikk på forbedringsområdet for egen enhet (sak S 11/21).

Årsrapporten er vedlagt saksdokumentene.

Nytt av året er at rapporten i tillegg til informasjonssikkerhet rapporterer på arbeidet med personvern. Rapporten går inn på tiltak i informasjonssikkerhetsstrategien, rapporterer status på iverksatte tiltak og går inn på avvik, risikoområder og en del aktuelle tema relatert til informasjonssikkerhet og personvern.

På slutten av 2020 ble UiT utsatt for en alvorlig sikkerhetshendelse som fortsatt er under håndtering. Hendelsen var alvorlig og krever store og til dels drastiske omlegginger i UiT sin sikkerhetsmodell. Mange av punktene i informasjonssikkerhetsstrategien som gjelder ut 2021 vil bli gjennomført i forbindelse med oppfølging av hendelsen.

Under årsrapportens del om utfordringer og behov for videreutvikling av organisasjonen pekes det på følgende punkter:

- Fokus hos ledelsen

Dette var også et forbedringspunkt i rapporten fra 2019. Det har skjedd en bedring på området de to siste årene gjennom blant annet behandling av årsrapporter i fakultetsstyrene og årlige møte med ledelsen ved hver enhet i forkant av dette. Det er imidlertid fremdeles behov for å styrke kompetanse og oppmerksomhet på informasjonssikkerhet i ledelseslinjen ved UiT.

- Samordning med sikkerhets- og beredskapsarbeidet for øvrig ved UiT

Det beskrives at det er behov for at beredskap innenfor informasjonssikkerhet knyttes nærmere til øvrig beredskapsarbeid ved UiT.

Under oppsummering av avvik og risikoområder er det oppgitt at det kom inn 14 avvik i 2020. Det lave antallet avvik skyldes sannsynligvis en betydelig underrapportering. Rapporten peker på at underrapporteringen trolig skyldes manglende kompetanse og oppmerksomhet på hva som skal meldes som avvik.

Sikkerhetshendelsen som ble oppdaget i desember 2020 er det største avviket. De øvrige avvikene knyttes til manglende opplæring og prosesser eller prosedyrer som har mangler eller som ikke er fulgt. Risiko ved innføring av nye systemer er også nevnt som et risikoområde.

Det er videre rapportert særskilt på et par områder som knytter seg til informasjonssikkerhet:

- Korona/Covid-19

Pandemien og konsekvenser knyttet til nedstenging av campuser i mars 2020 er gitt oppmerksomhet i årsrapporten. Sikkerhets- og personvernutfordringer knyttet seg her særlig til arbeid hjemmefra og undervisning på digitale flater. Endringene krevde oppskalering av bruk av digitale verktøy og anskaffelse og innføring av nye digitale verktøy. Omleggingen medførte en økt oppmerksomhet og bevissthet på informasjonssikkerhet og gjorde også at noe nødvendig digitalisering ble fremskyndet.

- Internasjonalisering

UiT er potensielt særlig utsatt for risiko på grunn av beliggenhet og forskningsprofil. Det trekkes frem som viktig at UiT klarer å se det helhetlige trusselbildet og blir i stand til å kartlegge og håndtere risikosituasjoner. Internasjonalisering som forskningssamarbeid med såkalte «høyrisikoland» og inn- og utreise fra disse landene er eksempler på slike risikosituasjoner. Det er behov for en mer systematisk tilnærming til denne problematikken og det anses som nødvendig at arbeidet påbegynnes i 2021. Gjennomgangen vil inkludere flere enheter.

Statusrapport NT fakultetet 2020

Årsrapporten for UiT viser til organisering av arbeidet med informasjonssikkerhet og *ledelsessystemet for informasjonssikkerhet og personvern*. På fakultetsnivå er enhetsledere ansvarlig for å tilfredsstille krav til informasjonssikkerhet og personvern i egen enhet, blant annet ved gjennomføring av risikovurderinger og iverksettelse av nødvendige tiltak.

Som i 2019 har fakultetet levert sin årlige statusrapport om informasjonssikkerhet hvor arbeidet med informasjonssikkerhet siste år er beskrevet. Det følger også en årlig kartlegging av fakultetets informasjonsverdier, hvor kritiske disse er og hvilke trusler de er utsatt for. Instituttene har gjort separate risikovurderinger som i stor grad bygger på risikovurderingene som ble utført i 2019.

Statusrapporten er vedlagt.

I fakultetsstyrets møte i september 2020 ble følgende fokusområder vedtatt for arbeidet med informasjonssikkerhet i 2020 og 2021:

- Videre fokus og kompetanseheving på informasjonssikkerhetsområdet for ledelsen ved NT-fakultetet.
- Intern organisering av arbeidet med informasjonssikkerhet ved NT-fakultetet.
- Videre oppfølging av kartlegginger av informasjonsverdier gjort på instituttnivå i 2019.

Det er sentralt for det videre arbeidet med informasjonssikkerhet ved fakultetet at en får avsatt en intern ressurs som kan koordinere arbeidet. Dette er fortsatt i prosess og det er derfor noe forsinkelse i oppfølgingen av de øvrige punktene.

Utover dette har det vært satt fokus på risikomomenter rundt internasjonalisering og særlig forskningssamarbeid med, og rekruttering fra, land som ansees som risikoland på NT-fak i 2021. Fakultetet har her vært i kontakt med flere enheter ved universitetet om problematikk knyttet til dette og vil fremover arbeide med rutiner for hvordan det kan håndteres. Et spørsmål er blant annet når PST bør kontaktes og hvilke nivå som skal ivareta denne kontakten. Arbeidet vil sees i sammenheng med det som gjøres sentralt på området, omtalt i årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern UiT 2020.

Videre har det vært gjort et arbeid knyttet til mottak av nyansatte på fakultetet. Også her har informasjonssikkerhet vært et tema. Det planlegges seminar for alle nyansatte på fakultetsnivå hvor det vil gis en introduksjon til tema informasjonssikkerhet og henvises til digitale kurs som er tilgjengelig for alle ansatte.

Videre er noen gjennomgående risikomomenter fra enhetenes kartlegginger trukket frem og belyst i statusrapporten:

Fakultetet vurderer å ha faglige innretninger som kan være av interesse for eksterne aktører. Fakultetet har tverrfaglig samarbeid, og kan av den grunn håndtere informasjonsverdier som normalt ikke tilfaller fakultetet. Tverrfaglig samarbeid gjelder internt ved UiT, enheter ved andre universiteter/forskningsenheter i Norge, samt andre land.

Fakultetet har utdanning som speiler forskningsfeltene og omhandler felt, tokt, laboratoriearbeid, samt operative utdanninger (luftfarts og skipsfart). Fakultetet må ha tilsvarende fokus for informasjonsverdier som ved forskning.

NT-fakultetet har videre ansatte representert fra over 50 ulike nasjoner, dermed vil også land som ansees som risikofylte kunne være representert i forbindelse med mobilitet, konferanser og forskningsopphold.

Fokusområder for arbeid med informasjonssikkerhet og personvern NT-fakultetet 21/22

Det foreslås at fokusområder vedtatt september 2020 videreføres i 2021/2022. Tiltakene som ble vedtatt fremstår fremdeles som viktige i fakultetets arbeid på området og med tanke på at det fortsatt gjenstår en del vil det være nødvendig med en videreføring. Arbeidet som omhandler risiko knyttet til internasjonalisering og opplæring av nyansatte vil følges opp videre ved siden av fokusområdene.

Fokusområder for videre arbeid med informasjonssikkerhet på fakultetet for 2021-2022

1. Videre fokus og kompetanseheving på informasjonssikkerhetsområdet for ledelsen ved NT-fakultetet.
2. Intern organisering av arbeidet med informasjonssikkerhet ved NT-fakultetet.

3. Videre oppfølging av kartlegginger av informasjonsverdier gjort på instituttnivå i 2020 med målsetning om at ansatte skal ha kjennskap til, og være bevisst på, hvilke informasjonsverdier de har tilgang til og behandler.

Valentina Burkow Vollan
fakultetsdirektør

—

Ida Djupevåg-Hansen
rådgiver

—

ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

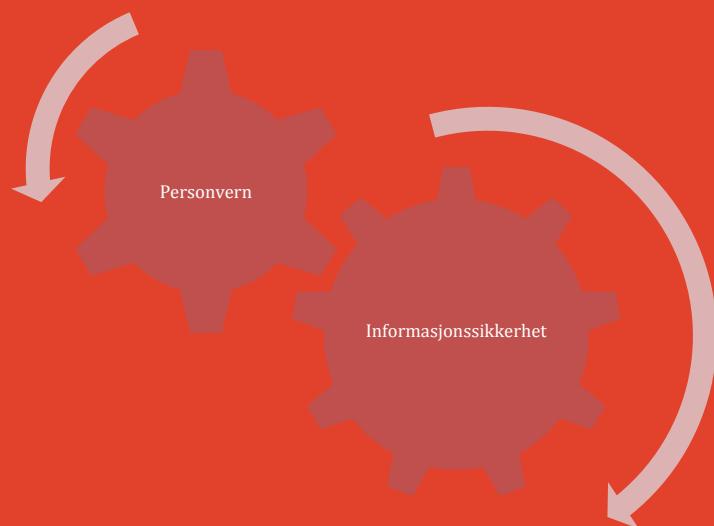
Vedlegg

- 1 Årsrapport for informasjonssikkerhet og personvern UiT 2020
- 2 Statusrapport informasjonssikkerhet NT-fak 2020

Årsrapport informasjonssikkerhet og personvern 2020

Universitetsdirektøren, Avdeling for IT (ITA), 4.3.2020

Ephorte 2018/4050-16



Innhold

1	Informasjonssikkerhetsstrategien.....	4
2	Sikkerhetsmål og strategi.....	5
3	Kriterier for akseptabel risiko	6
4	Organisering.....	7
5	Avviksmeldinger.....	11
6	Årlig statusrapport fra enhetene.....	16
7	Korona/Covid-19	21
8	Internasjonalisering.....	23
9	Status på risikovurderinger	26
10	Status på risikohåndtering.....	27
11	Ressurs- og kompetansebehov.....	28
12	Revisjon av ledelsessystemet.....	30
13	Vedlegg.....	31

Det følger av Ledelsessystemet for informasjonssikkerhet og personvern¹

(«ledelsessystemet»), kapittel ni, at det skal utarbeides en årsrapport som gjennomgår arbeidet med informasjonssikkerhet («ledelsens gjennomgang»). Denne rapporten fremlegges for Universitetsstyret i løpet av første kvartal hvert år. Nytt av året er at det også rapporteres på arbeidet med personvern.

Informasjonssikkerheten skal ivareta informasjonens

- **Konfidensialitet** (*informasjonen skal ikke bli kjent for uvedkommende*)
- **Integritet** (*informasjonen skal ikke bli endret utilsiktet eller av uvedkommende*)
- **Tilgjengelighet** (*informasjonen skal være tilgjengelig ved legitimt behov*)

¹ Se <https://uit.no/sikkerhet>

Om personvern og informasjonssikkerhet

Personvern og informasjonssikkerhet blir ofte omtalt som om det går ut på det samme, og det er derfor nødvendig å foreta en kort, innledende avklaring.

Informasjonssikkerhet er en viktig del av ivaretagelse av personvernet, og følgelig sentrale forpliktelser etter personopplysningsloven og personvernforordningen (GDPR). Imidlertid skal sikkerheten også ivaretas for informasjon som *ikke* inneholder personopplysninger (f.eks bygghdata, økonomiske data, forskningsdata som ikke omhandler personer etc).

Tilsvarende gjelder også motsatt. Det er langt mer til ivaretagelsen av personvernet enn informasjonssikkerhet. Eksempelvis må man etter GDPR ha et lovlig grunnlag for å behandle opplysningene (f.eks samtykke, rettslig forpliktelse, oppfyllelse av avtale mv), det er særskilte vurderinger knyttet til gjenbruk, rettighetene til personene skal ivaretas (f.eks informasjonspplikt, rett til innsyn, sletting, retting etc). Dette er ikke del av *informasjonssikkerheten*, men blant de øvrige, sentrale forpliktelser UiT er underlagt etter lovverket (GDPR mv) for ivaretagelse av personvernet.

Det er imidlertid stor overlapp, og i de fleste saker vil ha elementer av begge tema i seg. Det er ikke hensiktsmessig å skille disse fagområdene organisatorisk, og det overordnede forvaltningsansvaret for begge fagområdene ble derfor samlet hos IT-direktør i 2019.

Fokus for årsrapporten 2020

På slutten av 2020 ble UiT utsatt for det klart mest alvorlige datainnbruddet/sikkerhetshendelse i universitetets historie. Når årsrapporten legges frem for Universitetsstyret er ikke opprydningen og håndteringen av denne hendelsen ferdig.

Imidlertid er den mest akutte fasen tilbakelagt, og vi vet en god del. Utfall og etterspill av denne alvorlige hendelsen samt tilhørende tematikk vil bli omtalt i årsrapporten. Dette da alvorlighetsgraden til hendelsen krever store og til dels drastiske omlegginger i UiTs sikkerhetsmodell.

Disse nærmere detaljene om sikkerhetshendelsen og tilhørende oppfølging er tatt inn i vedlegg 2-5, inkludert kopi av orienteringssaken som ble lagt frem for Universitetsstyret 28. januar 2021.

Andre fokusområder for årsrapporten vil være den årlige status-/egenrapporteringen fra fakultetene, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK) samt Universitetsbiblioteket (UB) (kap. 6), utfordringene korona og tilhørende omlegginger har medført (kap. 7) samt internasjonalisering og de særskilte problemstillingene som må håndteres i den sammenheng (kap. 8).

1 Informasjonssikkerhetsstrategien

Den nåværende informasjonssikkerhetsstrategien gjelder til og med 2021. Strategien er ambisiøs, og har en rekke omfattende tiltak. Ved inngangen til 2020 var UiT på etterskudd med gjennomføringen av den. Det var på tidspunktet for forrige årsrapportering (5.3.2020) vurdert som realistisk at mye kunne hentes inn i løpet av 2020. Dette har organisasjonen ikke lyktes med. Noe skyldes helt nødvendige omprioriteringer i forbindelse med korona, mens en annen medvirkende årsak var at det tok tid etter omorganiseringen av ITA (1.1.2020) før den nye faggruppen for informasjonssikkerhet og personvern fikk satt seg skikkelig.

Særlig tiltak knyttet til sikkerhetsarkitektur, overvåkning av sikkerhetstiltak, vurdering av arbeidsprosesser/sourcing/personellbehov/verktøy samt opplæring er dermed ikke fullført som planlagt i løpet av 2020. Det er tvilsomt om de tiltakene som var planlagt (men forsinket) for 2020 kunne forhindret sikkerhetshendelsen høsten 2020 fullt ut.

Gjennom den omfattende innsatsen i kjølvannet av hendelsen anses det som sannsynlig at en del av disse tiltakene samt de for 2021 vil bli gjennomført samlet. Dette fordi disse vil være en integrert del av oppfølgingen av hendelsen, som naturligvis vil trekke store deler av ressursene knyttet til informasjonssikkerhet i lengre perioder av 2021.

Grunnet behovet for omfattende oppfølging og håndtering av sikkerhetshendelsen, og fokuset på årsakene til at den kunne inntreffe, vurderes det ikke som sannsynlig at samtlige tiltak (av både teknisk og ikke-teknisk art) i strategien vil være fullført ved slutten av 2021.

Den strategien som skal etterfølge den gjeldende (fra og med 2022) vil måtte inkludere personvern i tillegg til informasjonssikkerhet, for å kunne ha et helhetlig bilde på disse to områdene. Erfaringer fra datainnbruddet vil bli vektlagt også her.

2 Sikkerhetsmål og strategi

I mars 2019 vedtok Universitetet ny informasjonssikkerhetsstrategi, for perioden 2019-2021². Gjennom utvidelsen av ledelsessystemet og den nærmere samlingen av arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern, er det påkrevd med en gjennomgang av strategien slik at denne også omfatter arbeidet med personvern. I og med at strategien utløper i 2021 blir dette arbeidet i stor grad lagt til utarbeidelsen av strategi for ny periode.

Fremfor en mer statisk treårsperiode ønsker universitetsdirektøren å foreslå en mer dynamisk tilnærming. Utviklingen på disse feltene skjer i høyt tempo, og det som var sant for tre år siden er ikke nødvendigvis sant i dag.

Gjennom samtaler med Gartner³ har ITA blitt orientert om at det innenfor informasjonssikkerhet nå er vanligere å ha f.eks en treårsstrategi som utvides (og om nødvendig justeres dersom premissene har endret seg kraftig) hvert år⁴. Siden det vil være en ny og omfattende øvelse å inkludere rene personverntiltak i en slik strategi er det ønskelig å søke ekstern bistand i utarbeidelsen av den nye strategien.

² Sak S 9/19.

³ Gartner er et internasjonalt konsulentbyrå, som UiT har avtale med. De fasiliterte blant annet arbeidet med den nåværende informasjonssikkerhetsstrategien.

⁴ Eksempelvis slik at i 2021 vedtas strategi for perioden 2022-2024, og i 2022 rapporteres det på denne, og samtidig vedtas utvidelse slik at strategien deretter gjelder for 2023-2025 (med nye tiltak for 2025) og dette gjentar seg årlig.

3 Kriterier for akseptabel risiko

UiT har et vedtatt sett med kriterier for akseptabel risiko. Disse er knyttet opp mot informasjonssikkerhet, og danner noen ytre rammer for hva universitetet er villig til å akseptere for å oppnå sine mål. Disse ble vedtatt av Universitetsstyret i forbindelse med informasjonssikkerhetsstrategien i 2019, og foreløpig foreligger det ikke planer om å revidere disse. Det må imidlertid fokuseres på å informere om disse, og gjøre organisasjonen kjent med hva disse kriteriene innebærer og hvordan benytte dem aktivt.

4 Organisering

Organiseringen er fastsatt gjennom *ledelsessystemet for informasjonssikkerhet og personvern* (kap. 4), og nedenfor gjengis enkelte av de mer sentrale rollene. Ett av tiltakene i informasjonssikkerhetsstrategien er videreutvikling av sikkerhetsorganisasjonen. Her er det tatt konkrete grep, blant annet gjennom opprettelsen av egen *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* f.o.m 1.1.2020, men det gjenstår fremdeles arbeidet før vi kan sies å ha en fungerende, helhetlig sikkerhetsorganisering for hele UiT (alle enheter).

- **Universitetsdirektør** har ansvar for informasjonssikkerhet på et overordnet nivå, herunder å sette av tilstrekkelig med ressurser til arbeidet med informasjonssikkerhet. Universitetsdirektøren utøver det overordnede ansvaret for all behandling av personopplysninger ved UiT.
-
- **IT-direktør** har forvaltningsansvaret for informasjonssikkerhet og personvern, og er gitt instruksjonsmyndighet overfor alle enheter ved UiT i saker som angår informasjonssikkerhet og personvern.
- **Enhetsledere** er ansvarlig for å tilfredsstille krav til informasjonssikkerhet og personvern i egen enhet, herunder blant annet å gjennomføre risikovurderinger og iverksette nødvendige tiltak. Høsten 2020 leverte fakultetene og Universitetsbiblioteket en statusrapport om informasjonssikkerhet, hvor det blant annet skulle redegjøres for hvordan enheten organiserer sitt sikkerhetsarbeid. Her har de fleste gjort et svært godt arbeid, og årsrapporten vil komme innpå resultatene fra disse rapportene nedenfor i pkt 6.
- **Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern** utøver IT-direktørens myndighet i saker om informasjonssikkerhet og personvern. Faggruppeleder er UiTs sikkerhetssjef («CISO»). Faggruppen skal blant annet følge opp avvik på et overordnet nivå, drive opplysningsvirksomhet, opplæring og rådgivning. Videre har faggruppen myndighet til å igangsette internrevisjoner innenfor informasjonssikkerhet og/eller personvern på alle enheter på UiT. Denne faggruppen er organisatorisk plassert direkte under IT-direktør, og ikke i en av seksjonene, og består av totalt fem personer inkludert faggruppeleder/sikkerhetssjef.
- **CSIRT⁵** har ansvaret for å håndtere IT-sikkerhetshendelser mens de skjer.
- **Informasjonssikkerhetsforum** skal blant annet gi råd og koordinere planleggingen og gjennomføringen av tiltak og initiativ innenfor informasjonssikkerhet. Forumet har representanter fra samtlige fakulteter, UMAK, UB samt de fleste avdelingene på nivå 1. Dette forumet er nærmere beskrevet i ledelsessystemets kapittel fire⁶.

⁵ Computer Security Incident Response Team (CSIRT)

⁶ https://uit.no/om/informasjonssikkerhet#innhold_639741

- **Personvernombudet** skal informere og gi råd til UiTs ansatte og studenter om gjeldende forpliktelser etter personvernlovgivningen, og skal kontrollere UiTs overholdelse av denne lovgivningen. Personvernombudet kan ikke instrueres om utførelsen av de oppgavene som tilligger ombudet etter personvernforordningen (GDPR).

Utfordringer og behov for videreutvikling av organisasjonen

Fokus hos ledelsen: I tidligere årsrapporter har det blitt påpekt at informasjonssikkerhet har hatt for lite fokus hos ledelsen ved UiT. Betydningen av at toppledelsen har fokus på informasjonssikkerhet har også blitt understreket av Kunnskapsdepartementet, blant annet gjennom eget brev til UH-sektoren i begynnelsen av 2019. I tildelingsbrevet for 2020 ble det også referert til dette brevet.

Her har det skjedd en viss bedring, spesielt gjennom de siste to årene. Universitetsstyrets vedtak om at årsrapporten for informasjonssikkerhet skulle behandles i samtlige fakultetsstyrever, styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen samt bibliotekstyret har vært svært nyttig. I 2020 ble dette gjennomført for annen gang, og *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* var i møte med samtlige av de aktuelle enhetene i forkant av behandlingen i styrene. I tillegg til årsrapporten for UiT ble enhetene bedt om å ha fokus på særskilte områder som var viktige eller utfordrende for den konkrete enheten, slik at styrene ble mer involvert. Dette har vært en nyttig tilnærming, og bør opprettholdes som en fast ordning.

Det er imidlertid fremdeles behov for å styrke oppmerksomheten og kompetansen i ledelseslinjen på UiT. Informasjonssikkerhet er egen sak på ledermøtene på Avdeling for IT en-to ganger i semesteret, og det er ønskelig med en tilsvarende kontakt med ledergruppene på de øvrige enhetene. *Faggruppe for personvern og informasjonssikkerhet* kan stille med deltakere på møte i ledergruppen på hver enhet, og tematikken og situasjonen for den konkrete enheten kan diskuteres på riktig nivå. Det fremstår som fornuftig å ha dette på agendaen i enhetenes ledermøter én gang i halvåret. Faggruppen deltok som nevnt på møte med alle enhetene der styret skulle behandle årsrapporten, og et slikt formøte vil være naturlig å ha hvert år.

Faggruppa har hittil ikke deltatt på noen ledermøter i Avdeling for bygg og eiendom, Avdeling for økonomi og organisasjon eller Avdeling for forskning, utdanning og formidling.

Informasjonssikkerhet bør være et fast tema på ULM-ALM, f.eks en gang i halvåret.

Samordning med sikkerhets- og beredskapsarbeidet forøvrig ved UiT

Det fremstår som fornuftig og nødvendig at beredskap innen informasjonssikkerhet knyttes enda nærmere til det øvrige beredskapsarbeidet ved UiT, slik at beredskapsarbeidet behandles helhetlig.

Det er tatt grep for å gjennomføre risikovurderinger på enhetsnivå sammen med beredskap våren 2021, og dette vil være et første steg for å klare å samordne arbeidet bedre.

I tildelingsbrevet for 2021 (18.12.20)⁷ peker Kunnskapsdepartementet på at UiT må arbeide systematisk med sikkerhet og beredskap, og informasjonssikkerhet skal være en integrert del av dette arbeidet.

UH-sektoren

UiT er selvstendig ansvarlig for at informasjonssikkerhet og personvern ivaretas for vår virksomhet, men dette er likevel ikke et arbeid UiT gjør helt alene.

I 2018 ble *Unit - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning* opprettet.

Unit har fått i oppgave å lede styringen av informasjonssikkerhet og personvern på sektornivå på vegne av Kunnskapsdepartementet, gjennom en styringsmodell i henhold til anerkjent standard. Unit gjennomfører årlige kartleggingsmøter med alle institusjonene, hvor disse skal besvare en rekke spørsmål om arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern. Deretter

⁷ <https://www.regjeringen.no/contentassets/72751a723c654b029d7c04f67e171275/tildelingsbrev-2021-for-universitetet-i-tromso-norges-arktiske-universitet-.pdf>, Pkt 4.2.2.

utarbeider Unit både en konkret tilbakemelding til den enkelte institusjon, samt en overordnet risiko-/tilstandsrapport for UH-sektoren.

Videre har Unit gitt UNINETT⁸ ansvaret for cybersikkerhet for forskning og høyere utdanning. Dette innebærer blant annet har de har et responsmiljø for IKT-sikkerhetshendelser i UH-sektoren, og hvis de oppdager en hendelse som påvirker UiT vil vår CSIRT få beskjed. Gjennom datainnbruddet UiT ble utsatt for høsten 2020 har vi imidlertid erfart at vi også vil ha behov for ekstern støtte fra profesjonelle, private aktører. Selv om vi fikk god støtte fra UNINETT CERT under håndteringen av hendelsen fremstår det som aktuelt å innlede en dialog med Kunnskapsdepartementet om den sikkerhetssatsingen som skjer via Unit og UNINETT vil treffe så godt som ønskelig.

I tillegg er ett av fagutvalgene under Digitaliseringsstyret⁹ i sektoren rettet mot informasjonssikkerhet og personvern¹⁰. Her har UiT en representant.

Videre er det en egen informasjonssikkerhetsgruppe innad i BOTTSamarbeidet, hvor fellesspørsmål og -utfordringer tas opp.

⁸ UNINETT er et statlig infrastrukturselskap, og driver blant annet forskningsnettet (nettforbindelsen UH-sektoren benytter), og er leverandør av en rekke fellesløsninger (bl.a. innloggingsløsningen FEIDE, trådløstilgang via Eduroam mv). <https://www.uninett.no>.

⁹ <https://www.unit.no/mandat-digitaliseringsstyret-fra-2021>

¹⁰ <https://www.unit.no/fagutvalg-informasjonssikkerhet-og-personvern>

5 Avviksmeldinger

Løpenummer viser til intern oversikt holdt av Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern.

De mest alvorlige avvik i løpet av perioden			
Avvik #	Hendelsesbeskrivelse	Tiltak	Ansvarlig:
1	Undervisning ble tatt opp av eksterne uten forutgående klarering (det var klarert at de skulle delta, men ikke at de skulle ta opp). Studentene meldte fra om dette til instituttet.	Opptakene ble slettet.	Institutt for psykologi
Flere	Manglende skjerming i Ephorte medførte at opplysninger ble synlige, i enkelte saker på internett (via møteportalen eller offentlig journal)	Opplæring. Flere av sakene ble meldt til Datatilsynet.	Flere
Flere	Feil mottaker på utgående, elektronisk brev (eksempelvis arbeidskontrakt, svar på søknader). Typisk årsak er at mottaker er søkt opp på navn fremfor fødselsnummer, og det skjer en forveksling.	Gjennomgang av tiltak, herunder opplæring, for å sikre at saksbehandlerne søker opp mottaker ved hjelp av korrekt metode. Enkelte saker ble meldt til Datatilsynet	Flere
11	To forskjellige personer fikk samme brukernavn, og feil	Hendelsen avdekket en svakhet som gjorde det mulig for at dette kunne	ITA

	person kan dermed få tilgang til annens konto	skje igjen, og dette ble grundig fulgt opp av problemhåndteringsteamet på ITA.	
14	Alvorlig datainnbrudd på UiT	Se vedlegg.	ITA

5.1 Oppsummering avvik og risikoområder

Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern fikk melding om ca 14 avvik i 2020. Det er fremdeles svært sannsynlig at det eksisterer en betydelig underrapportering av avvik, og at dette skyldes manglende kompetanse og oppmerksomhet på hva som skal meldes som avvik. Faggruppa observerer at flere av de innmeldte avvikene ikke kommer som en «direkte» melding om informasjonssikkerhetsavvik, men via andre kanaler (f.eks via henvendelser til brukerstøtte om å stenge ned tilganger, melding om stjålet PC fordi bruker behøver ny etc). UiT er da avhengig av at de som mottar disse henvendelsene klarer å fange opp at dette også omhandler informasjonssikkerhet og at det deretter meldes videre. Dette gir forsinkelse i avviksbehandlingen, noe som kan være problematisk - både fordi håndtering av hendelsen kan være tidskritisk for å avverge videre konsekvenser, og fordi UiT har knappe frister dersom det er en hendelse som må meldes til Datatilsynet (uten ugrunnet opphold og innen 72 klokke timer).

I den årlige statusrapporten¹¹ fra enhetene trekker ett av fakultetene frem at de er bekymret for underrapportering av avvik, og viser til at det meldes for få avvik om brudd på informasjonssikkerheten. Manglende melding om avvik gir uttrykk for mangler ved meldingskulturen i organisasjonen til UiT ved at det f.eks. ikke eksisterer tilstrekkelig kunnskap eller oppmerksomhet hos de ansatte om hva som rent faktisk er et avvik. Denne tilbakemeldingen understøtter faggruppens oppfatning av temaet.

UiT har også en utfordring som må løses knyttet til manglende harmonisering av håndtering av avvik, både internt på Avdeling for IT og på øvrige enheter. Eksempelvis håndteres en

¹¹ Se kap. 6 nedenfor for nærmere informasjon om statusrapportene fra enhetene.

rekke sikkerhetsavvik via en annen linje internt på Avdeling for IT, da det omhandler forhold som faller inn under «*Kvalitetssystem for IT*». Utenfor Avdeling for IT har eksempelvis Det helsevitenskapelige fakultet egne rutiner for helseforskning, som bl.a inneholder avvikshåndtering. Disse vil typisk også kunne ha problemstillinger knyttet opp mot personvern og/eller informasjonssikkerhet, og fakultetet har tatt initiativ til dialog for hvordan dette arbeidet kan harmoniseres slik at de rette instansene involveres samt at brukerne har kun en kanal å forholde seg til (for innmelding av avvik).

For å fullt ut lykkes med faktisk å få rapportert inn avvik i et mer reelt omfang fremstår det som nødvendig å samle og harmonisere meldeprosedyrene, på tvers av de felt og fagområder som avvikene knytter seg til (slik som HMS, forskning, informasjonssikkerhet og personvern mv). Dette fordi ett avvik kan omfatte flere felt, og det er etter hvert mange avvikssystem og prosedyrer å holde oversikt over for ansatte og studenter. Å få dette til uten å samtidig introduserer nye risikoer knyttet til avviksbehandlingen (f.eks at fortrolig informasjon blir kjent for en for stor gruppe personer) er imidlertid utfordrende, og det vil kreve at UiT tar en beslutning om at en slik samordning skal skje og setter av tilstrekkelig med ressurser til å få det til på en ordentlig måte¹².

Datatilsynet

Totalt fire avvik ble meldt til Datatilsynet i 2019, mot ett i 2019 og fire i 2018. Tre av sakene er ferdig behandlet av Datatilsynet, og UiT ble ikke ilagt noen sanksjoner i disse. Det har vært flere avvik som har involvert personopplysninger, men disse har ikke vært av en art som utløste meldeplikten. Alle avvik som involverer personopplysninger diskuteres med UiTs personvernombud, herunder om de er meldepliktige til Datatilsynet. Det har vært andre avvik som har involvert personopplysninger, men hvor vi har vurdert det slik at meldeplikten ikke inntrådte.

Oppsummering

Sikkerhetshendelsen (datainnbruddet) som ble oppdaget i desember 2020 utgjør naturligvis det største avviket og den største skaden fra 2020. Det er imidlertid andre, gjentakende problemstillinger som avdekkes gjennom avviksbehandlingen og som UiT må holde fokus på.

¹² Her vil det være naturlig å bygge videre på arbeidet bak <https://uit.no/siifra>, men etter vårt syn må målet være en felles innmeldingstjeneste for alle avvik – uavhengig av hendelsestype eller fagområde.

Ett av disse er knyttet til opplæring. Vi mener at for å lykkes må opplæring innen informasjonssikkerhet og personvern i stor grad integreres i annen opplæring, eksempelvis opplæring i bruken av en IT-tjeneste, den øvrige opplæringen en nyansatt får når vedkommende starter, undervisningen studentene mottar mv. Dette er betraktelig mer krevende å få til enn mer spesialisert opplæring som går direkte på informasjonssikkerhet og personvern isolert sett.

ITA registrerer også at det er prosesser og prosedyrer som enten har mangler, eller hvor prosedyrene er på plass, men ikke følges. Tilsvarende er påpekt i tidligere årsrapporter, og risikoen er fremdeles forholdsvis høy. Det er derfor nødvendig å gjenta ett av disse risikoområdene også i denne rapporten, grunnet utbredelsen og det store potensialet for skadelige hendelser hvis UiT ikke oppnår kontroll (se nærmere beskrivelse av «systeminnføring nedenfor»).

Dersom det er en underrapportering på informasjonssikkerhetsavvik så er det sannsynligvis i enda større grad en underrapportering på brudd på personvernregelverket. I tillegg til informasjonssikkerhetsavvik som involverer personopplysninger, kan avvik innen personvern eksempelvis være behandling av personopplysninger uten lovlig grunnlag, manglende databehandleravtaler, ulovlig gjenbruk av data UiT har innhentet til andre formål etc.

Systeminnføring

Innføringen av nye systemer og tjenester medfører nye risikoer, og det er viktig at vedtatte prosedyrer for systeminnføring følges lojalt. For rask innføring av systemer og/eller tjenester, uten at tilstrekkelig med ressurser er lagt til innføringsprosessen, medfører at UiT vil mangle tilstrekkelig oversikt og kontroll med mulighetene – og dermed risikoene – med det aktuelle systemet/tjenesten. Gjennom kvalitetssystemet for IT finnes det rutiner for dette, og fokus må settes på at disse skal følges. Videre bør kvalitetssystemet utvides slik at det ikke gjelder kun for IT-avdelingen, men for hele UiT. Det er uheldig at virksomheten ikke er samordnet på dette, og at enhetenes innføring og drift av sine egne IT-systemer ikke følger det samme kvalitetssystemet. Eksempelvis har Universitetsbiblioteket en rekke systemer og Det Helsevitenskapelige fakultet drifter og utvikler selv EUTRO (for befolkningsundersøkelsene slik som Tromsøundersøkelsen). Totalt sett gjør dette det vanskelig for UiT å ha en helhetlig kvalitetssikring av samtlige IT-systemer.

I sum kan det sies at det gjøres veldig mye bra arbeid, men at det fortsatt gjenstår et til dels betydelig arbeid for få på plass den nødvendige systematikk som gjør at UiT har tilstrekkelig oversikt og kontroll på virksomhetsnivå.

6 Årlig statusrapport fra enhetene

6.1 Innledning

I 2019 ble det innført en årlig statusrapport for informasjonssikkerhet som fakultetene og enhetene¹³ skulle levere. I korte trekk innebærer dette at enhetene skal identifisere sine informasjonsverdier, vurdere trusler og tiltak, vurdere organiseringen av informasjonssikkerhetsarbeidet ved sin enhet samt orientere om status på risikovurderinger.

Bakgrunnen og målsetningen med rapporten kan på overordnet nivå forklares med at det er helt nødvendig å gjennomføre jevnlig kartlegginger og tilhørende vurderinger for å ha en tilstrekkelig oversikt og forståelse av UiTs informasjonsverdier. Uten dette er det i praksis ikke mulig å ta informerte avgjørelser rundt risikonivå, hvordan informasjonssikkerheten må ivaretas på enhetene mv.

Kunnskapsdepartementet nevner spesifikt i tildelingsbrevet for 2021 at «*UiT skal ha en oversikt over sine informasjonsverdier- og systemer*»¹⁴. Det er viktig at informasjonen i rapportene fra enhetene struktureres og analyseres på nivå 1 slik at UiT får størst mulig utbytte ut av disse kartleggingene, og kan svare ut det ansvaret departementet peker på at vi har.

Det mest omfattende arbeidet ble gjort ved første levering av rapporten i 2019, da tilsvarende ikke var gjennomført tidligere i denne skalaen. Ved leveringen av rapporten for 2020 har enhetene i all hovedsak oppdatert deres tidligere rapport, og tatt inn noen nye momenter basert på erfaringene de har fått siden.

En av utfordringene som ble påvist ved statusrapporten i 2019 var at det var manglende forståelse på de ulike enhetene om hva informasjonssikkerhet innebærer. En forholdsvis utbredt misforståelse var at flere var av den oppfatning at ansvaret lå hos Avdeling for IT (ITA). Dette er en holdning faggruppen mener er i ferd med å endres. Enhetene har i større

¹³ Samtlige fakulteter, Norges arktiske universitetsmuseum og akademifag samt Universitetsbiblioteket er omfattet av denne rapporteringsordningen. Den vil bli utvidet til at alle enheter på nivå 1 skal levere tilsvarende rapport.

¹⁴ <https://www.regjeringen.no/contentassets/72751a723c654b029d7c04f67e171275/tildelingsbrev-2021-for-universitetet-i-tromso-norges-arktiske-universitet-.pdf>, Pkt 4.2.2.

grad iverksatt arbeid med å selv få oversikt over egne informasjonsverdier og har en større oppmerksomhet rundt arbeidet med informasjonssikkerhet. Vi ser at enkelte fakultet, hvor 2019-rapporten var forholdsvis lite omfattende, har tatt grep og levert gode rapporter for 2020.

Ved utsendelsen av årets statusrapport ble det vurdert å gjøre endringer i strukturen til rapporten, men ettersom det er ønskelig å se trender over en periode er det hensiktsmessig å beholde nåværende struktur.

Nye problemstillinger i årets rapport er blant annet endringer i informasjonssikkerheten på grunn av endringene i arbeidshverdagen som skyldes koronapandemien.

6.2 Informasjonsverdier

Kartleggingen og resultatene utført i 2019 utgjør som nevnt i stor grad hovedinnholdet i rapporteringen for 2020. Det ble gjennom tilbakemeldingene for 2019 rapporteringen signalisert ønsket presisjonsnivå, samt forslag til metoder for bruk i kartlegging. For de enhetene som var for overordnet er detaljnivået justert til det bedre. For de fleste utgjør endringene for årets rapportering enkelte justeringer og tilføyinger. En særskilt utfordring er at enkelte informasjonsverdier endrer klassifisering over tid, og flere av fakultetene har inkludert informasjon om disse i årets rapportering¹⁵. Bevissthet rundt trusselaktører og deres metoder er økt, samt at tilføyde kommentarer på enkelte informasjonsverdier vitner om bredere forståelse for krav til sikkerhetsnivå.

6.3 Sammensatte organisatoriske problemstillinger

Flere av enhetene melder om problemstillinger som påvirker hele organisasjonen. Noen rapporterer at UiT som organisasjon har en utfordring når det gjelder mottak av fortrolig informasjon, enten det er informasjon vi aktivt har bedt om å motta eller er informasjon som ikke nødvendigvis skulle vært sendt til UiT. Et eksempel på dette er enkelte situasjoner hvor

¹⁵ Eksempelvis eksamensoppgaver. Disse vil være fortrolige/røde før eksamen er gitt, men endrer seg til å være åpne/grønne etter at eksamen er gjennomført.

UiT avkrever innsender fortrolig informasjon, men deretter ikke alltid har tjenester og/eller rutiner for å tilstrekkelig ivareta informasjonssikkerheten i etterkant. Årsaken til dette kan blant annet være manglende kunnskap om digitale løsninger, eller utilstrekkelig kunnskap om prosedyrer for videre behandling av opplysningen (eksempelvis at enkelte typer opplysninger må arkiveres, mens andre skal slettes fortløpende). Et annet eksempel er tilfeller hvor det sendes mer informasjon enn enhetene har nytte av eller behov for, men hvor mottak av opplysningene er vanskelig å unngå. I slike tilfeller må informasjonen like fullt ivaretas slik at den ikke kommer på avveie, samt at den slettes med mindre det foreligger formelle hindre for dette.

Enhetene tar opp bekymringer knyttet til hvilke verktøy og systemer som er tilgjengelig for studenter og ansatte. Noen systemer som ivaretar konfidensialiteten til informasjonen, kan øke faren for at informasjonen går tapt ettersom den ikke ivaretar tilgjengeligheten like godt. Det kan føre til en risiko for studentenes progresjon, som igjen øker faren for at informasjonen lagres på privat utstyr. Et eksempel på dette er tilfeller hvor studentene må bruke kryptert minnepenn til å lagre informasjon når de f.eks. arbeider med røde/fortrolige data.

Et fakultet påpeker at en manglende oversikt over helhetsbildet er en risiko.

Informasjonssikkerheten kan utfordres når verktøyene som benyttes ikke er dimensjonert for å brukes av alle som kan ha behov for dem, f.eks. ved at det ikke er kontoer i Tjeneste for sensitiv data (TSD) til alle studentene. Videre kan systemer som isolert sett fungerer bra i enkeltsituasjoner, være uegnet når det er store mengder studenter eller ansatte som skal benytte seg av dem. Dette er en problemstilling som blir adressert direkte til Avdeling for IT gjennom rapporteringen.

Informasjonssikkerheten blir ytterligere utfordret ved at enhetene har ansatte fra flere nasjoner, herunder land som kan anses å være såkalte «risikoland». Det er utfordringer ved ivaretagelsen av informasjonssikkerheten rundt forskningsprosesser, forskningsdata og ivaretagelsen av samarbeidspartnere – som gjennom sitt samarbeid med UiT kan bli mål for ulike trusselaktører. Se også omtale av dette temaet nedenfor i kap. 8

6.4 Ressurser

Ressursbruken på informasjonssikkerhet har økt for flere av fakultetene i 2020. Det rapporteres om omorganisering i teamstruktur, omdisponering av interne ressurser og formalisering av arbeidsoppgaver knyttet til informasjonssikkerhet. Rådgivere innen forskning og læringsfremmende teknologi har fått ansvar for prosesser som styrker informasjonssikkerheten. Det har videre skjedd en styrking av arbeidet med risikovurderinger ved at oppgaven er tillagt personer som jobber direkte i miljø der risikovurderinger skal utføres. Flere fakulteter vil innlede samarbeid med *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern*, og har dedikert bindeledd for oppgaven.

For 2021 skal det ved tilsettes personell som skal jobbe direkte med oppfølging/bistand i arbeidet med informasjonssikkerhet ved tre av fakultetene. Et fakultet etablerer en arbeidsgruppe underlagt fakultetsdirektøren som vil få ansvar for rapportering og rådgivning for informasjonssikkerhet.

Enkelte rapporter beskriver fortsatt en hverdag der ansvaret for arbeid med informasjonssikkerhet ikke er tydelig formalisert. Enkeltpersoner, grupper med ansatte eller ledelse holder i arbeidsoppgaver knyttet til informasjonssikkerhet der dette er basert på plassering i organisasjonen eller kompetansefelt. For et fakultet ble status fra 2019 videreført selv om de i 2019-rapporten opplyste at ressursdisponeringen og organiseringen innen informasjonssikkerhet var for svak.

I tilbakemeldingene til enhetene på 2019-rapporten var det påpekt at nærhet til informasjonsverdiene er viktig for presis rapportering. Det fremkommer av årets rapportering at avdelinger og institutt nå deltar i større grad i arbeidet med kartlegging og rapportering av informasjonsverdiene. På denne måten oppnås et bedre detaljnivå og tydeligere vurderinger av trusselnivå. Det er fortsatt slik at de enheter som ikke har tilstrekkelig bredde i arbeidet med rapporteringen blir for overordnet, noe som igjen gir et dårligere grunnlag for en reell vurdering av hvilke informasjonsverdier som skal beskyttes.

6.5 Kurs/opplæring

Flere av enhetene rapporterte i 2019 om behov for opplæring knyttet til informasjonssikkerhet. Det er i 2020 satt søkelys på kompetanseheving og gjennomført tilpasset opplæring innen både personvern og informasjonssikkerhet. Særlig har opplæring rettet mot forskning og studenter fått fokus, men også satsninger mot nytilsatte er gjennomført. Ett fakultet har utarbeidet eget opplæringsmateriell rettet mot forskning og studentforskning, og har her inkludert viktige element knyttet til informasjonssikkerhet. Et annet fakultet har innført digital informasjonsmappe som nytilsatte får før tiltredelse som et hjelpemiddel innen informasjonssikkerhet. Dette gjør at ansatte kan tilegne seg kompetanse før behandling av informasjon starter. UiT bør vurdere om dette er noe som kan løftes og gjøres mer allmenngyldig for alle nyansatte, på tvers av enhetene (med ev. lokale tilpasninger der nødvendig).

En direkte gevinst av statusrapporteringen er at kartlagte informasjonsverdier skal brukes til økt bevisstgjøring av ansatte både med hensyn til tilgang og behandling av informasjonsverdiene. Dette er kun mulig for de enhetene som ikke er for overordnet i sin rapportering.

6.6 Konklusjon

Gjennom andregangsrapportering begynner UiT å få en god oversikt over informasjonsverdiene på et detaljnivå som gjør at sikkerhetstiltakene kan styres mer direkte. Rapporteringen gir også et godt innblikk i hvordan enhetene gjennomfører arbeidet, og om de prioriterer de tiltakene som de har rapportert at de skulle satse på/gjennomføre i 2020. I årets rapport ses endringer som er bedre enn ved forrige rapport, men også enkelte endringer som ikke nødvendigvis er positive.

7 Korona/Covid-19

Gjennom den forholdsvis brå nedstengingen av campusene i mars 2020 grunnet korona måtte det en massiv omlegging til på kort tid. Ansatte skulle i stor grad arbeide hjemmefra, med de sikkerhets- og personvernutfordringer dette medførte. Undervisningen ble flyttet over til rene digitale flater, og det krevde en oppskalering av bruk av de verktøyene UiT allerede hadde samt anskaffelsen av noen nye (f.eks Zoom). Dette var bl.a for å sikre tilstrekkelig kapasitet når så mange skulle bruke tjenestene samtidig (her ble vi også påvirket av at de samme tjenesten brukes både i resten av UH-sektøren i Norge, men enkelte tjenester så brukes de i hele Europa og i flere sektorer, og disse fikk visse utfordringer med å levere stabilt).

Når ansatte flyttes ut av kontoret og sitt vante arbeidsmiljø introduseres det en rekke risikofaktorer som UiT måtte håndtere. Disse er ikke unike for situasjonen, og gjelder slikt sett hver gang noen har arbeidet hjemmefra tidligere. Imidlertid medførte den omfattende skalaen hjemmearbeid foregikk på en høyst reell økning av risiko. Eksempelvis sitter man på eget hjemmenettverk, hvor UiT ikke har noen kontroll på sikkerheten. Vi kan ikke kontrollere omgivelsene (hvordan oppbevares papirdokumenter, låses PCen når den ansatte forlater den, har de møter hvor familien kan overhøre det som sies etc). Videre er det enklere at rutiner enten ikke fungerer eller glipper når man i så stor grad sitter utenfor kontormiljøet og den vante måten å arbeide på. Dette kan skape åpninger og sårbarheter som angripere kan utnytte. Risikoen som følger denne utstrakte bruken av hjemmekontor som hele Norge (og verden forøvrig) hadde ble også påpekt av Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM)¹⁶.

Det ble derfor laget en del materiell inkludert enkelte «kjøreregler» som ansatte måtte huske på, og disse ble bekjentgjort både via UiTs «koronaside» og «Informasjonssikkerhet og personvern»¹⁷.

En tilsvarende problemstilling er behandling av fortrolig informasjon, som normalt ville blitt utvekslet i fysiske møter, men som i 2020 har blitt flyttet til digitale plattformer.

I 2020 gikk fakultetene tidvis over til fulldigital undervisning, noe som medfører at undervisningen er såpass endret at det påvirket informasjonssikkerheten på flere nivåer.

¹⁶ <https://nsm.no/aktuelt/hjemmekontor-hva-bor-virksomheten-tenke-pa>

¹⁷ https://uit.no/om/informasjonssikkerhet#innhold_675202

Videre har enkelte typer undervisning et fortrolig innhold, og dette representerte en utfordring i og med at UiT ikke kontrollerte omgivelsene studentene befant seg i siden undervisningen foregikk digitalt.

Noen studenter og ansatte kom seg ikke inn i Norge pga. strenge restriksjoner i reise eller grensepasseringer, som igjen medvirket til at flere måtte logge seg på UiT sine systemer fra andre land enn Norge.

Vi ønsker i denne sammenheng å trekke frem som positivt at *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* fikk en rekke spørsmål og henvendelser fra ansatte som hadde spørsmål rundt hvordan informasjonssikkerheten skulle ivaretas. Dette mener vi er tegn på en økende bevissthet rundt temaet hos ansatte.

Den brå og omfattende omleggingen medførte også positive endringer i måten UiT arbeider på. Nødvendige endringer i rutiner, slik som overgang fra fysisk til digital håndtering av informasjon har skapt en sikrere måte å arbeide på. Det ble f.eks. i 2020 innført digitale bilag ved UiT, som for flere av enhetene har gitt en gevinst i økt informasjonssikkerhet gjennom hvordan bilag håndteres via den digitale arbeidsflyten.

En negativ følge av den omleggingen var imidlertid at planlagte aktiviteter innenfor informasjonssikkerhet ble noe forsinket (slik som risikovurdering av alle enhetene, oppfølging av enkelte tiltak i strategien), da ressursene tilknyttet informasjonssikkerhet måtte omdisponere tiden sin til å håndtere de umiddelbare følgene korona hadde på virksomheten.

8 Internasjonalisering

I strategi for informasjonssikkerhet står det at «UiT er et breddeuniversitet som på grunn av beliggenhet og forskningsprofil kan være spesielt utsatt for trusler og angrep knyttet til informasjonssikkerhet. Aktivister, kriminelle og statlig etterretning forsøker å oppnå økonomisk vinning, politiske mål eller andre fordeler gjennom manipulasjon, sabotasje og spionasje.

Internt ved UiT har vi en sikkerhetskultur som ikke sammenfaller med risikonivået. Uten å gjennomføre tilstrekkelige tiltak for å sikre UiTs informasjonsverdier vil sannsynligheten for et større sikkerhetsbrudd være uakseptabelt høy. Slike brudd kan medføre at legitimiteten og omdømmet til UiT svekkes.»

Sikkerhetshendelsen høsten 2020 aktualiserte dessverre disse vurderingene og konklusjonene, og viste at vi er et attraktivt mål for ressurssterke aktører. Det er en rekke tiltak som er gjennomført og som må gjennomføres for å håndtere sikkerhetshendelsen, og lukke de sårbarheter som muliggjorde den. Disse er omtalt i vedlegg 3 og 4.

Det er imidlertid viktig at UiT samtidig klarer å se det helhetlige trusselbildet, og blir bedre i stand til å kartlegge og håndterer de situasjonene hvor UiT potensielt er særlig utsatt for risiko grunnet vår plassering og virksomhet som breddeuniversitet.

Ett av disse knytter seg til internasjonalisering, som forskningssamarbeid med såkalte «høyrisikoland», og inn- og utreise fra disse landene. PST har pekt på dette i sine åpne trusselvurderinger¹⁸, og i Dagens Næringsliv 31.12.2020¹⁹ kritiserte PST UH-sektoren spesifikt for måten de fleste institusjoner tilnærmer seg samarbeid, utveksling mm med andre land, især såkalte «høyrisikoland».

¹⁸ Sist for 2021: <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/nasjonal-trusselvurdering-2021/>

¹⁹ «PST hudfletter universitetene: «Fullstendig blåøyde og veldig, veldig naive»»: <https://www.dn.no/magasinet/dokumentar/politiets-sikkerhetstjeneste/ntnu/tekna/pst-hudfletter-universitetene-fullstendig-blaoyde-og-veldig-veldig-naive/2-1-919171>

I den åpne trusselvurderingen for 2021²⁰ peker PST på at «[i] 2021 vil utenlandske etterretningstjenester bruke store ressurser på å bryte seg inn i norske datanettverk. De vil også forsøke å rekruttere kilder og agenter. Målet deres er å få tilgang til informasjon og å påvirke beslutningsprosesser. Russisk og kinesisk etterretningsaktivitet vil utgjøre den største trusselen».

I tillegg til risikoen for datainnbrudd, kompromittering av IT-utstyr på reise, spionvirksomhet m.m. er det også en tilstedeværende risiko for at ansatte, studenter eller gjester på UiT blir en innsidetrussel, og enten tar grep for å skade UiT (lekke informasjon om sikkerhetstiltak, lekke eller utnytte upubliserte forskningsdata de kan få tak i m.v.) eller utnytter UiTs ressurser til å få overført teknologi eller kunnskap underlagt eksportkontroll til hjemlandet²¹. Her har det vært flere saker i UH-sektoren, blant annet på NTNU i begynnelsen av 2020²².

Videre bør det også pekes på risikoen som medfølger at UiT kan tenkes å forvalte opplysninger om personer (f.eks studenter) som av ulike årsaker er interessante for etterretningsmyndighetene i eget land, og hvor brudd på informasjonssikkerheten kan medføre en direkte, personlig risiko for disse personene²³.

Det er behov for at UiT tar en mer systematisk og grunnleggende tilnærming til denne problematikken slik at nødvendig og viktig samarbeid innenfor forskning og utdanning kan opprettholdes på en så sikker måte som mulig. Disse problemstillingene kan ikke løses ved rene tekniske tiltak alene, men krever i stor grad organisatoriske, fysiske og menneskelige tiltak. Det er totalt fire fakulteter som berører problemstillinger knyttet til internasjonalisering i statusrapporten fra høsten 2020. De er innom ulike momenter, men felles er at alle momentene i større eller mindre grad omfatter enten internasjonale studenter, ansatte eller besøkende.

²⁰ <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/nasjonal-trusselvurdering-2021/>, «Statlig etterretningsvirksomhet», s. 5 i pdf-utgaven.

²¹ <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/nasjonal-trusselvurdering-2021/>, «Teknologi- og kunnskapsoverføring», s. 12 i pdf-utgaven.

²² «[To forskere siktet av PST og suspendert fra NTNU](https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/nasjonal-trusselvurdering-2021/)» (universitetsavisa.no)

²³ Mer om denne problemstillingen: <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/nasjonal-trusselvurdering-2021/>, «Flyktningspionasje», s. 15 i pdf-utgaven.

Her har eksempelvis Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) veiledninger som vil være nyttige å ta utgangspunkt i, og tilpasse til en gjennomføring som passer UiTs virksomhet og særskilte forhold. Bl.a. har de en egen veiledning med «grunnprinsipper for personellsikkerhet» som skal bidra til å redusere risikoen for innsidervirksomhet, og de har også en rekke relevante temarapporter.

En slik gjennomgang vil være omfattende, og vil måtte inkludere flere enheter. Eksempelvis Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK), Avdeling for forskning utdanning og formidling (FUF), Avdeling for IT (ITA) samt fakulteter med fagmiljøer som kan være ekstra utsatt.

Det er en særskilt utfordring å skape en bevisst sikkerhetskultur og aktsomhet tilknyttet disse spørsmålene uten å samtidig gi grobunn for unødvendig intern mistenksomhet og i verste fall dårlig adferd mot utenlandske ansatte, studenter og gjester. Arbeidet vil naturligvis også måtte få klarhet i rammene for *hva* UiT kan vektlegge, hva vi bør og må være oppmerksomme på og hvem vi eventuelt kan søke bistand fra.

Det er videre viktig at UiT har tilstrekkelig kompetanse og oppmerksomhet til å foreta selvstendige vurderinger og beslutninger også innenfor dette feltet. Det har historisk sett ikke alltid vært slik at sikkerhetsmyndigheter og akademia nødvendigvis har hatt sammenfallende prioriteringer og vurderinger. UiT bør være oppmerksomme på også dette aspektet slik at vi har en selvstendig tilnærming, selvsagt innenfor de formelle rammene²⁴ vi må forholde oss til.

På bakgrunn av det ovennevnte anses det som det nødvendig at dette arbeidet påbegynnes i 2021 og eksisterende retningslinjer, rutiner, prosedyrer mv samles, gjennomgås, revideres og kompletteres der et er behov. Dette for å sikre en saklig og proporsjonal tilnærming til problemstillingen for UiT.

²⁴ Slik som f.eks sikkerhetsloven o.l.

9 Status på risikovurderinger

Det gjennomføres risikovurderinger ved UiT, men fortsatt ikke i den grad de skal etter gjeldende lovverk og institusjonens egne retningslinjer.

De senere år har det blitt mer fokus på gjennomføring av risikovurdering, og det er en betydelig bedring i antallet som faktisk gjennomføres. Det er imidlertid fremdeles en lang vei å gå, og ved UiT forekommer det også eksempler på at risikovurderinger er gjennomført og tiltak vedtatt uten at de følges ikke opp. Det mangler tidvis gode planer for prioritering og gjennomføring av tiltakene, samt faktisk oppfølging av de planer som fins.

Ansvar for gjennomføring er tydelig plassert på systemeiere, enhetsledere og prosjekteiere.

I 2020 ble det tatt grep for å lette arbeidet med risikovurderinger. Malverket ble oppdatert, og det ble laget en ordning for ansatte meldte inn hva de skulle risikovurdere og så fikk de tildelt et arbeidsområde i Teams samt tilgang til malverk og veiledninger. I tillegg blir disse ført inn i en samlet oversikt over risikovurderinger ved UiT.

Av de mer sentrale tiltak som gjenstår knyttet til risikovurderinger er å utarbeide såkalte «lettutgaver» av risikovurderinger, så prosjekter, prosesser mv som er forholdsvis ukompliserte og benytter f.eks IT-systemer som allerede er vurdert, lett kan kartlegge og vurdere eventuelle særskilte risikoer for eget prosjekt mv., fremfor å måtte gjennomføre en mer omfattende, ordinær risikovurdering. Dette vil særlig være til hjelp for mange forskningsprosjekter, nye utvidelser til eksisterende IT-systemer mv. Dette etterspørres av mange fagmiljøer, og *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* vil ha fokus på å få dette på plass da det fremstår som en klar forutsetning for å få gjennomført risikovurderinger i det omfang og med den kvalitet som er påkrevd i ulike situasjoner.

I «*Årsrapport UiT Norges arktiske universitet 2020*» inngår det en mer overordnet risikovurdering hvor også informasjonssikkerhet er inntatt under ett av temaene.

10 Status på risikohåndtering

UiT mangler i dag verktøy som gjør det praktisk mulig å se risikovurderinger i sammenheng, og på det viset får et overblikk av risikonivået til UiT som helhet. Det ble i 2020 nedsatt en arbeidsgruppe i regi av Unit for å anskaffe et verktøy for sektoren, som ledd i sikkerhetssatsningen. Hvis flere benytter samme verktøy vil dette også lette prosessen med å dele risikovurderinger på tvers av institusjoner, der hvor det er mulig og aktuelt.

Risikoer håndteres derfor fremdeles i stor grad isolert fra prosjekt til prosjekt, IT-system til IT-system, og dette er en risiko i seg selv²⁵.

²⁵ Eksempelvis dersom en rekke prosjekter har avdekket den samme sårbarheten, men anser den for å være akseptabel for sin egen del. Blir antallet som har denne høyt nok kan det utgjøre en samlet, uakseptabel risiko for universitetet.

11 Ressurs- og kompetansebehov

Det har over flere år vært for få ressurser tilknyttet informasjonssikkerhets- og personvernarbeidet, både på forvaltningssiden og den operative siden. Her ble det imidlertid en bedring fra 1.1.2020 når ny faggruppe for personvern og informasjonssikkerhet opprettes. Via intern omstilling på Avdeling for IT ble kapasiteten økt fem heltidsstillinger (tre med teknisk bakgrunn, inkludert sikkerhetssjef, og to jurister). Det er imidlertid påkrevd med økt ressursbruk på alle enhetene, for å kunne håndtere de problemstillingene og utfordringene som er på disse feltene.

Fakultetene/enhetene

Etter *ledelsessystemet for informasjonssikkerhet og personvern* er det enhetslederne som er ansvarlige for å ivareta informasjonssikkerheten i sin enhet. Dette innebærer å gjennomføre risikovurderinger, iverksette nødvendige tiltak, informere ansatte i egen enhet om de rutiner og retningslinjer som til enhver tid gjelder, m.m., jf kapittel fire i *ledelsessystemet*. Det er vår erfaring at enhetene ikke har satt av tilstrekkelig ressurser til dette arbeidet, og det er ikke god nok oppmerksomhet rundt dette arbeidet. Gjennom statusrapportene fra mange av enhetene ser vi imidlertid at det er noe bedring her, se nærmere omtale ovenfor i kap. 6.4.

Risikovurderinger må gjennomføres i et langt større antall enn i dag, og dette må skje der aktiviteten foregår. *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* vil utvikle og bekjentgjøre metoder, veiledninger og råd, men selve risikovurderingen er ikke en aktivitet som kan gjøres på vegne av enhetene. Dette skyldes ikke bare kapasitetshensyn, men også fordi en del avgjørelser knyttet til informasjonseierskap, risiko mv ligger til enhetsleder (innenfor de rammer Universitetsstyret har satt for akseptabel risiko).

Ut fra det *Faggruppe for informasjonssikkerhet og personvern* får tilbakemelding om fra enhetene, samt opplever av henvendelser, kan det slås fast at det er et stort behov for informasjon og kompetanseløft rundt informasjonssikkerhet i hele organisasjonen. UiT er her helt avhengige av at ledelseslinjen involveres og får en god forståelse av hva dette innebærer slik at de kan bringe det videre til sin enhet.

12 Revisjon av ledelsessystemet

Universitetsstyret vedtok den 16.12.2020 å utvide ledelsessystemet til å omfatte både informasjonssikkerhet og personvern. I samme sak ble det vedtatt nødvendige endringer i ledelsessystemets *styrende del*, bortsett fra mål og strategi. I 2021 må ledelsessystemets *gjennomførende og kontrollerende* del revideres slik at personvern integreres. Det må også utarbeides en ny strategi da den nåværende utløper etter 2021, og denne må inkludere personvern utover teamet sikkerhet for personopplysninger.

13 Vedlegg

(Nummereringen av vedleggene er styrt av, og fremkommer også av, saksfremlegget til Universitetsstyret.)

- Orientering om datainnbruddet/sikkerhetshendelsen høsten 2020 (vedlegg 2)
- Status på gjennomførte tiltak – oppfølging av sikkerhetshendelsen 2020 (vedlegg 3)
- Fremtidige tiltak – oppfølging av sikkerhetshendelsen 2020 (vedlegg 4)
- VDI – informasjon til styret (vedlegg 5)
- Personvernombudets årsrapport 2020 (vedlegg 6)



Avdeling for IT

Statusrapport informasjonssikkerhet 2020 NTF

Viser til brev fra Avdeling for IT der fakultetene og enhetene bes om å rapportere om status for arbeidet med informasjonssikkerhet i 2020. I forbindelse med rapportering for statusrapporten i 2019 har NT-fakultetet etablert oversikt over informasjonsverdier, og utført vurderinger av hvor viktige og/eller kritiske disse er, samt hvilke trusler disse reelt sett er utsatt for. Statusrapport for 2020 er en videreføring og påbygging av dette arbeidet.

Årsrapport 2019 for UiT og statusrapport NTF 2019 informasjonssikkerhet er blitt behandlet i fakultetsstyremøtet den 17.09.20, der ITA deltok i møtet.

Følgende ble vedtatt i møtet:

1. *Fakultetsstyret tar årsrapporten for informasjonssikkerhet ved UiT (2019) til orientering.*
2. *Fakultetsstyret tar statusrapport for informasjonssikkerhet ved NT-fakultetet 2019 til orientering og ber om at arbeidet med informasjonssikkerhet ved fakultetet styrkes i tråd med forslag referert i saksframlegg.*

Fokusområder for arbeid med informasjonssikkerhet NT-fakultetet 2020-2021

For å styrke arbeidet med informasjonssikkerhet har fakultetet satt konkrete fokusområder for videre arbeid i 2020 og 2021. Disse er forankret i fakultetsstyret.

For å kunne ivareta ansvaret som ligger til enhetsleder for informasjonssikkerhet ved fakultetet vil intern organisering av arbeidet med informasjonssikkerhet være avgjørende. Det beskrives i årsrapporten at ITA erfarer at enhetene ikke har satt av tilstrekkelige ressurser til arbeid med å ivareta informasjonssikkerheten i egen enhet. Fakultetet planlegger å sette av intern ressurs til arbeid med informasjonssikkerhet. Ressursen skal delta i koordinering av arbeid med informasjonssikkerhet ved fakultetet og være et bindeledd mellom NT-fakultetet og IT avdelingen. Intern kompetansebygging gjennom en slik ressurs vil kunne bidra til økt kvalitet på arbeidet med informasjonssikkerhet ved fakultetet.

Fakultetet vil invitere ITA til fakultetets ledermøter årlig for å fortsette arbeidet med å heve kompetanse og øke fokus på informasjonssikkerhet hos ledelsen.

Kartlegginger av informasjonsverdier skal brukes videre på instituttnivå for bevisstgjøring av ansatte. Målsetning er at ansatte skal ha kjennskap til, og være bevisst på, hvilke informasjonsverdier de har tilgang til og behandler.

NT-fakultetet er dynamisk ved mange nye medarbeidere, både faste og midlertidig ansatte, samt utdanningsstillinger. Slik at det kommer nye til og det er behov for å sikre kompetanseoverføring innen informasjonssikkerhet. En ressursperson for fakultetet vil kunne bistå i arbeidet og ved behov koble på IT avdelingen.

Fokusområder for videre arbeid med informasjonssikkerhet på fakultetet for 2020-2021:

1. Videre fokus og kompetanseheving på informasjonssikkerhetsområdet for ledelsen ved NT-fakultetet.
2. Intern organisering av arbeidet med informasjonssikkerhet ved NT-fakultetet.
3. Videre oppfølging av kartlegginger av informasjonsverdier gjort på instituttnivå i 2019.

Prosess

Årsrapporten for UiT 2019 er blitt gjennomgått og diskutert sammen med ITA i ledermøte med institutt- og fakultetsledelse i vårsemesteret. Videre deltok ITA på fakultetsstyremøte i september, i tillegg var det i forkant av styrebehandlingen møte med ITAs jurist for å diskutere fokusområder ytterligere.

NT-fakultetet anser det som en kontinuerlig prosess med å få oversikt og forståelse av informasjonsverdier, slik at arbeidet med statusrapporten for 2020 er videreføring av kartleggingen gjennomført i forbindelse med 2019 rapporteringen.

Detaljnivå i rapporteringen bunner ut i en balansegang mellom det å bli for detaljert og for overordnet. Fakultetet har etterstrebet å oppnå en slik balanse i relevans.

Instituttene har gjort separate risikovurderinger som er en påbygging av risikovurderingene utført for 2019. For noen områder er det avdekket nye momenter. Dokumentene er vedlagt denne sak, og viser detaljene. Noe gjennomgående krystalliserer seg ut innen de ulike feltene og fremheves her.

Forskning og utdanning

NT-fakultetet består av institutter som har faglige aktiviteter som omhandler felt, tokt, laboratoriearbeid og stasjonært arbeid. Fakultetet har omfattende kjemikaliebruk, samt bruk av tungregnemaskiner. Forskningsdata favner derfor meget bredt.

Fakultetet vurderer å ha faglige innretninger som kan være av interesse for eksterne aktører. Fakultetet har tverrfaglig samarbeid, og kan av den grunn håndtere informasjonsverdier som normalt ikke tilfaller fakultetet. Tverrfaglig samarbeid gjelder internt ved UiT, enheter ved andre universiteter/forskningsenheter i Norge, samt andre land.

Som vist til i forrige rapportering kan tilgang og deling av forskningsdata med samarbeidspartnere, samt senere ledd i en forskningsprosess ved manuskripter, være interessepunkt for uvedkommende. I tillegg, for eksterne samarbeidspartnere, kan trussel konkret være at våre partnere er målet. Vi kan gjennom våre kanaler være en mulig veg inn til våre partnere for informasjonsinnhenting.

NT-fakultetet har ansatte representert fra over 50 ulike nasjoner, dermed vil også land som ansees som risikofylte kunne være representert i forbindelse med mobilitet, konferanser og forskningsopphold.

Fakultetet har utdanning som speiler forskningsfeltene og omhandler felt, tokt, laboratoriearbeid, samt operative utdanninger (luftfarts og skipsfart). Fakultetet må ha tilsvarende fokus for informasjonsverdier som ved forskning.

Administrative systemer og rutiner

Administrative systemer er gjennomgående ved UiT. Som framhevet ved forrige rapportering kan lokal sårbarhet være manuell håndtering av informasjon, og mangelfull opplæring i håndtering av informasjon (ansatte- og studentinformasjon). Usikret system for deling av data (eksempelvis eposter). Usikret oppbevaring av papirdokumenter som skal destrueres/makuleres.

Opplæring og bevissthet om informasjonssikkerhet er også essensielt for disse aspektene.

Vedlagt følger risikovurderinger utført av instituttene. Resultat fra risikovurderingene er unntatt offentligheten.

Vennlig hilsen

Arne O. Smalås
dekan

Valentina Burkow Vollan
fakultetsdirektør

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	17.06.2021	15/21

Økonomistatus per 30.04.2021

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar fremlagt totalregnskap til orientering.
2. Fakultetsstyret er bekymret for manglende finansiering av økning av internhusleie relatert til strategisk vedtatte prioritering for utvikling av ledende forskningsmiljøer og oppbygging av nye studieplasser. Dette vil legge store begrensninger på fakultetets handlingsrom og arbeidet med å øke den eksternfinansierte virksomheten (BOA).
3. Fakultetsstyret uttrykker videre bekymring over at feilbelastet sentralt dekningsbidrag for årene 2019 og 2020, til sammen 5,2 millioner kroner, enda ikke er korrigert mellom nivå-1 og fakultetet. Beregningsgrunnlaget er påvist å være feil for disse årene, hvor det regnskapsmessige årsresultat er tilsvarende for lavt med tilsvarende effekt på avsetningene ved fakultetet.
4. Finansieringen av studieprogrammet for bachelor i luftfartsfag viser nå en prognose for et samlet akkumulert merforbruk lik 26,7 millioner kroner ved utgangen av 2021. Økonomien for studieprogrammet er ikke bærekraftig over tid. Fakultetsstyret ber dekan følge opp budsjettinnspillet for 2022 overfor universitetsdirektøren for å finne en løsning på dette.

Bakgrunn:

Det samlede regnskap per første tertial 2021 (T1-2021) for Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NTF) viser et samlet mindreforbruk lik 4,373 millioner kroner (MNOK) mot et periodisert budsjett med merforbruk lik 20,231MNOK. Samlet budsjettavvik utgjør -24,604MNOK, hvor BOA har budsjettavvik lik -23,846MNOK, men den bevilgningsfinansierte virksomheten (BEV) har et samlet avvik lik -0,759MNOK.

Budsjettarbeidet med prosjektene i BOA-økonomien pågår for fullt, og er ikke ajour per første tertial. Av den grunn er det store budsjettavvik, og det knyttes ikke kommentarer til denne delen av totaløkonomien i det videre. Bokføring av indirekte kostnader, leiestedskostnader og egenfinansiering er imidlertid gjort per T1 og regnskap er ajour.

Tabell 1 nedenfor viser totaltallene.

Resultatregnskap T1-2021

Kontokl (gr..	Konto (group)	Grand Total		
		Regnskap	Budsjett	Bud.avvik
Bevilgninger	KD-bevilgning	-116 512	-123 364	6 852
	Øvrige bevilgninger	-71 736	-77 123	5 387
	Total	-188 248	-200 487	12 238
Kostnader	Personalkostnader	145 952	152 005	-6 053
	Driftskostnader	17 213	43 197	-25 985
	Internhusleie	16 431	16 431	0
	Investeringer	7 558	9 155	-1 597
	Netto interne poster	-3 278	-70	-3 208
	Total	183 875	220 718	-36 843
Grand Total		-4 373	20 231	-24 604

Tall i 1000NOK.

Tabell 2 viser resultatet i henholdsvis bevilgningsøkonomien (BEV) og den bidrag- og oppdragsfinansierte aktivitetet (BOA).

Tabell 2 - Resultatregnskap per deløkonomi BEV og BOA.

Resultatregnskap T1-2021

Kontokl (gr..	Konto (group)	BEV			Bevboa BOA		
		Regnskap	Budsjett	Bud.avvik	Regnskap	Budsjett	Bud.avvik
Bevilgninger	KD-bevilgning	-116 512	-123 364	6 852			
	Øvrige bevilgninger	-1 095	-831	-265	-70 641	-76 292	5 651
	Total	-117 607	-124 195	6 587	-70 641	-76 292	5 651
Kostnader	Personalkostnader	103 983	104 599	-617	41 970	47 406	-5 437
	Driftskostnader	11 350	17 927	-6 577	5 863	25 270	-19 408
	Internhusleie	16 431	16 431	0			
	Investeringer	6 628	5 041	1 587	929	4 113	-3 184
	Netto interne poster	-16 043	-14 304	-1 739	12 765	14 234	-1 469
	Total	122 348	129 694	-7 346	61 527	91 024	-29 497
Grand Total		4 741	5 499	-759	-9 114	14 732	-23 846

Tall i 1000NOK

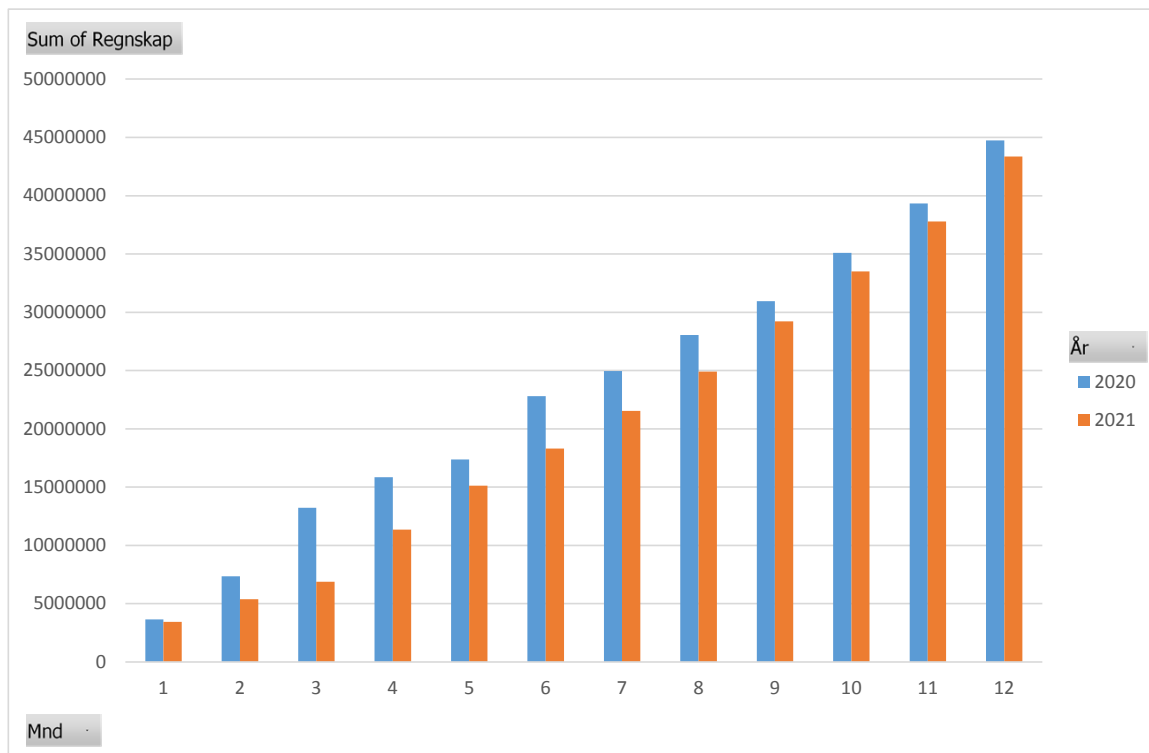
Utviklingen i bevilgningsøkonomien viser at det er mindreinntekter sammenlignet mot budsjett lik 6,587MNOK. Dette relaterer seg til at totalbudsjettet inkluderer forventede utbetalinger fra Fond for strategisk utvikling og Fond for rekrutteringsstillinger. Det er i regnskapet ikke overført bevilgninger som dekker alle budsjettete aktiviteter finansiert over fondene. Det er som orientert innledningsvis lagt inn en betydelig bevilgning knyttet til rekrutteringsstillinger over avsetningene til fakultetet.

Personalkostnadene er realbudsjettet på personnivå for å sikre best mulig kontroll av bokførte kostnader. Regnskap er gjennomgått med tanke på å fange opp personell som ikke er budsjettet, og et budsjettavvik lik 0,6% tyder på god kontroll av den desidert største kostnadsgruppen. Personalkostnader i prosent av bevilgning utgjør i overkant av 88%.

Driftskostnadene er preget av pandemien, og budsjettet ble som tidligere nevnt kuttet med det gapet i den totale internhusleien lik 20,7MNOK. Dette ble vurdert å være realistisk med tanke på at

virksomheten er preget av pandemien. Antagelsen ble gjort om at år 2021 vil ligge på samme nivå som for 2020 samlet sett. Kostnadskurven fordelt over tid vil ha en motsatt effekt mellom årene, år 2020 ble startet i et «normal drift modus», mens år 2021 forventes å avsluttes i «normal drift modus». Tabell 3 sammenligner akkumulerte kostander fordelt per måned per år. Det er gjort forutsetning om at driften fra mai måned følger budsjettert forbruk. Vi ser at ved utgangen av april ligger under fjoråret med til sammen 4,5MNOK. Utviklingen av driftskostnadene krever tett kostnadsoppfølging ut over året, og instituttene er bedt om å søke kostnadsdekning over prosjektøkonomien i langt større grad enn tidligere år.

Tabell 3- Driftskostnader 2020 og 2021 per måned



Internhusleien er budsjettert i henhold til belastning av husleie fra Avdeling for bygg og eiendom, og er per T1 lik 16,4MNOK.

Bokførte investeringer viser et merforbruk i forhold til budsjett lik 1,587MNOK. Investeringene ble i budsjettprosessen kuttet, men pågående innkjøpsprosesser er ikke mulig å stanse på grunn av inngåtte innkjøpsavtaler. Det kreves også her tett oppfølging ut over budsjettåret.

Netto interne poster består i det vesentligste av resultateffekten mellom BEV og BOA. Ved utgangen av første tertial er det netto effekt 1,739MNOK bedre enn budsjett. Dette tilskrives bidrag fra nye prosjekter og etterslep på noen prosjekter som er regnskapsført i første tertial. Handlingsrommet for bevilgningsøkonomien er i langt større grad enn tidligere avhengig av å lykkes på konkurransearenaen for eksternfinansierte prosjekter.

Status avsetninger per 30.04.21

Innledningsvis orienteres styret om at universitetsdirektøren har avviklet krav til prosentvis tak på avsetninger målt i prosent av KD-bevilgningen. Dette er gjort i brev til fakultetene i forbindelse med instruks om å revidere budsjettene for 2021 (eph 2021/1222-17).

Samlede avsetninger i BEV viser positive avsetninger lik 10,650MNOK ved utgangen av første tertial.

Tabell 4- Avsetninger per 30.04.21 i BEV

Beløp_1	Column Labels		
Row Labels	202100	Periodens resultat	Grand Total
Fak/fellesavd	86 715 634	774 847	87 490 481
IFT	-30 363 469	5 171 063	-25 192 406
IG	-10 971 392	4 232 871	-6 738 521
IFI	-6 473 593	-765 244	-7 238 836
IK	-34 472 791	-641 005	-35 113 795
IMS	1 130 913	2 118 476	3 249 389
ITS	-40 343 692	-9 380 336	-49 724 028
UTSA	19 387 067	3 230 231	22 617 298
Grand Total	-15 391 322	4 740 904	-10 650 418

Situasjonen med å finne balanse i BEV på basis av vedtatte tildelinger har vært krevende. Det er et stort arbeid nå med å finne inndekning av disponert avsetninger ved fakultetet, som reflekteres i en negativ avsetning lik 87,490MNOK for enhet «FAk/felles». Det er tidligere orientert om at det arbeides med å definere ulike modeller for inndekning. Det har ikke latt seg gjøre å parallelt jobbe med modeller for inndekning, samtidig som arbeidet med å balansere innværende års budsjett har pågått. Forslag til dette vil fremmes i forbindelse med budsjettfordelingen for 2022.

Tabell 5 nedenfor viser status over disponerte avsetninger ved utgangen av første tertial. Det er et etterslep på investeringskostnader på fly. Dette vil belastes i senere perioder. Stillinger løper etter budsjett, og når finansiering av rekrutteringsstillinger flyttes fra avsetninger til finansiering fra Fond for rekrutteringsstillinger, jfr kommentarer ovenfor om dette. Når det gjelder etablering av renrom og optikklaboratorium, så pågår det fortsatt et arbeide om å etablere lokaler for denne aktiviteten. Dette gjør at investeringer i lokaler og utstyr sannsynligvis vil flyttes fra 2021 til 2022. Nærmere redegjørelser nå mer informasjon tilligger saken.

Tabell 5- Oversikt over disponerte avsetninger T1-2021

Disponert avsetning	Budsjett	
	Regnskap 2021 per 30.04	2021
Strategiske formål		
2 postdocs -Senter for fornybar energi ARC		
Eksellente miljøer		
Forpliktelser CANS		
Rekrutteringsstillinger		
Stipendiater	3 034	8 470
6 post docs (2-årige)	975	2 597
	4 009	11 066
Utsatt virksomhet		
Større investeringer		
Reinvestering fly og simulatorer UTSA		16 700
Infrastruktur, prioritert etter søknad		
Nøkkelfordelt utstyr		
Ultralyd, mikrobølge og optik gruppen på		
IFT ved blant annet Balpreet Singh		
Ahluwalia, Krishna Agarwal, Jana Jagerska	337	4 350
	337	21 050
Øvrig		
3 postdocs IFT avsetning	278	1 298
Utdanningspakke	985	2 666
Faste forskere (7 stk a 800 knok)	213	584
20 prof II	927	683
	2 404	5 232
Totalt disponert avsetning	6 750	37 349

Tall i 1000NOK

Avsetningene i BOA er øket med 9,114MNOK til 92,507MNOK ved utgangen av første tertial. Dette er bundne midler som det er kontraktsmessige forpliktelser til ovenfor eksterne finansieringskilder. Halvparten av avsetningen er relatert til ubrukte midler fra EU og industri/næringsliv.

Utfordringer knyttet til manglende finansiering av aktivitet over post-50 i statsbudsjettet

Det vises til kommentar i forbindelse med presentasjon av økonomistatus for første kvartal, hvor det ble vist til at fakultetet var i dialog med universitetsdirektøren for å få godkjent budsjettet med beregnet merforbruk for 2021 tilsvarende det budsjetterte merforbruket ved UTSA lik 7,3MNOK.

Fakultetet har ikke fått godkjent dette, og universitetsdirektøren har i brev (eph 2021/1222-17) gitt fakultetene instruks om å finne innsparinger i fremlagte budsjett for å unngå at UiT ender ut med negativ avsetning ved utgangen av 2021. Fakultetene er gitt frist til 16. august med å balansere budsjettene innenfor årets tildelte ramme. NTF har foretatt de kutt som var nødvendige innen fristen den 3. mai for å søke om budsjettmessig merforbruk den. NTF har i søknaden vist til tidligere vedtak fra universitetsdirektøren hvor UTSA er gitt anledning til å operere med merforbruk, og at årets budsjetterte merforbruk er innenfor disse føringene (eph 2016/3381-1 og 3). Fakultetsledelsen vurderer det ikke som ansvarlig å legge et budsjett i balanse, når det omsøkte merforbruk for 2021 allerede inneholder flere risikoelementer. Driften ved instituttene er allerede kuttet med akkumulert udekket merkostnad relatert til internhusleie med 20,7MNOK. Det vises til tidligere orienteringer om korleksjon av feilbelastet sentralt dekningsbidrag for årene 2019 og 2020, til sammen 5,2MNOK. Dette er lagt inn i budsjettet som en forventet korleksjon av denne kostnaden i 2021 med positiv resultateffekt. Det er videre lagt inn 5MNOK som siste del av tildelt finansiering av fly- og simulatorinvesteringene ved UTSA. Dette er inntektsført i april. Fakultetet ba videre om å få overført midler fra Fond for rekrutteringsstillinger, til sammen budsjettert med 18MNOK, for forskutterte rekrutteringsstillinger. Disse stillingene ble flyttet fra avsetninger til ledige tildelte hjemmelsnummer fra fondet. Fakultetsstyret vedtok i saken i styremøte 25.10.2018 om «Håndtering av avsetningene ved NTF», hvor en forskuttering av rekrutteringsstillinger, med en mulighet til å omgjøre noen av disse til fremtidige internfinansiert fra tildelte, og ledige hjemmelsnummer, var ett av tiltakene (eph 2018/2703-4). Dekanen vurderer at det er lav sannsynlighet for løsning av merforbruket knyttet til internhusleien gjennom styrket basisfinansiering. Ut fra dette synes det fornuftig å foreta en slik omfordeling innenfor det mulighetsrommet som tildelte stillingshjemler gir.

Budsjettinnspillene fra og med år 2020 til og med 2022 har inneholdt en søknad om styrket basisfinansiering for å kompensere for kostnader knyttet til økte arealer, og da spesielt innleide arealer hos SIVA i Forskningsparken. Denne saken synes å være en fastlåst problemstilling, hvor universitetsdirektøren nå har innstilt på at internhusleieordningen først skal gjennomgås i forbindelse med budsjettfordelingen 2023. Vedtatt internhusleiemodell fra og med 2018 ble vedtatt i universitetsstyresak S-35/17 (eph 2017/5072-6). I forbindelse med høringen for ny husleiemodell, problematiserte NTF at internhusleieordningen ikke omtalte hvordan fremtidige SFF-SFI-ERC skal håndteres i husleiemodellen (2017/5072-4). Vedtatt husleiemodell omtalte ikke dette konkret, og noe av utfordringene fakultetet står overfor relaterer seg til ny SFI og 3 ERC-stg, som institusjonen har forpliktet seg å finne lokaler til i forbindelse med søknad sendt til finansieringskildene.

Oppsummert så har økningen i arealbehov vært vel begrunnet i forhold til den veksten som fakultetet har gjennomgått, både med tanke på økte arealbehov i den statsfinansierte delen av økonomien gjennom tildelte nye studieplasser og at fakultetet har vunnet på den eksterne konkurransearenaen om eksterne midler. I tillegg har det vært dokumentert over tid at innflyttingen til Teknologibygget i 2014 viste at det var svært utfordrende å finne plass til alle ansatte ved Institutt for fysikk og teknologi og daværende Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet. Fisjonen i 2016 med overføring av studieplasser til et tredje institutt gjorde arealbehovet prekært ved bygget.

Manglende finansiering av internhusleien betyr at NTF må finne inndekning gjennom kutt i øvrig statsfinansiert aktivitet på til sammen 20,7MNOK. For årene fremover er det prisjusterte finansieringsbehovet lik 10,9MNOK (2021-kr).

Et paradoks er at økning i areal også er tvingende nødvendig for å utvikle flere av våre fremragende forskningsmiljø som skal være med på å øke vår eksternfinansierte prosjektportefølje. Disse strategiske grepene støtter opp om UiT sin strategi, og tilhørende avtalte resultatmål med KD om å øke porteføljen til 25% av statsbevilgningen. Økningen i studieplasser medfører også at sentraladministrasjonen og fellestjenester for styrket sin finansiering gjennom avtaket på 25% av økt nasjonal sats knyttet til basisfinansiering fra KD til nye studieplasser, og videre i åpen ramme med avtak på studiepoengmidler og kandidatmidler med 25% av nasjonal sats.

I saksfremlegget for den interne budsjettfordelingen for 2018 (eph 2017/2254-6) blir innføringen av ny husleiemodell vedtatt slik (side 5 i saksfremlegget):

I styresak S 35-17 (arkivref. 2017/5072) ble det vedtatt at husleiekompensasjon til fakultetene/enhetene legges inn i basisbevilgningen uten øremerking, og at størrelsen på husleiekompensasjon fastsettes i samband med budsjettfordelingen for 2018.

Universitetsdirektøren foreslår at husleiekompensasjon til fakultetene/enhetene fra og med 2018 settes til 90 % av enhetens husleiekostnader. Det betyr at fakultetene/enhetene får en egenandel på 10 % som må dekkes over egen budsjetttramme. Enheten kan avse arealer, eventuelt leie ut og beholde husleiekompensasjonen som er lagt inn i rammen. Dette skal gi økonomiske incentiver til økt arealeffektivisering.

Det å tolke vedtaket slik at økning i areal skal kompenseres gjennom økt basisbevilgning, synes å være relevant. Faktum er også at nye areal skal godkjennes av BEA på vegne av universitetsdirektøren. Avslutningsvis viser følgende tabell økningen i husleiebelastningen for NTF:

Internhusleie - utvikling årene 2018 -> 2021

Konto (grou..	Y2021	Periode (group)		
		Y2020	Y2019	Y2018
Internhusleie	49 297 860	44 358 312	38 854 000	35 812 000

Det er som nevnt utfordrende å drifte studieprogrammet i luftfartsfag innenfor tildelte rammer. Dette er en tilbakevendende problemstilling at det mangler midler til investering i nødvendig infrastruktur og dertil relatert myndighetsregulert vedlikehold. Endringer i rammebetingelsene medfører ikke automatisk en justering av budsjetttrammen. Reinvesteringsprogrammet for fly og simulatorer var begrunnet i nye krav fra nasjonalt og europeisk luftfartstilsyn. Uten godkjenning av infrastruktur fra disse, medfører automatisk en situasjon hvor våre fly ikke får nødvendige tillatelser til å operere i luftrommet. Det betyr automatisk at våre studenter ikke mottar den avtale undervisning som skal ende ut med en bachelorgrad og sertifikater for å jobbe som pilot i et flyselskap. Akkumulert underskudd ved inngangen til 2021 er lik 19,4MNOK, og som nevnt er år 2021 budsjettert med merforbruk (underskudd) lik 7,3MNOK. Samlet merforbruk ved studieprogrammet vil ha en prognose lik 26,7MNOK ved utgangen av budsjettåret 2021. Universitetsdirektøren påpekte ved hovedfordelingen av budsjettet for 2019 (eph 2017/5644-11 side 4) at:

Flyverutdanningen har en stor og utvidet flyflåte. Det må tas høyde for økte kostnader til reinvesteringer, drift og vedlikehold av bygningsmessig og øvrig infrastruktur, og dette må ses i et langsiktig perspektiv og gjenspeiles i fremtidige budsjettfordelinger.

Dekanens vurderinger

Dekanen viser til gjennomgang av økonomistatus og utfordringer med få tildelt nødvendige budsjettammer over basistildelingen fra intern hovedfordeling av midler stilt til disposisjon over statsbudsjettet. Fremlagt sak til universitetsstyrets møte 14.06.21 om intern hovedfordeling 2022, saksnummer S-26/21, viser at ingen av tiltakene som fakultetet har oversendt i forbindelse med budsjettinnspill er tatt til følge (eph 2020/6723-12).

Dette medfører et stort press på økonomien også for 2022. Internhusleie, finansiering UTSA og forpliktelser til gaveforsterkninger er betydelige forpliktelser som ikke har funnet en optimal finansiering. Fakultetsledelsen vil jobbe tett med universitetsledelsen med målsetting om å finne løsninger på bortfall av påregnede bevilgninger til tidligere års strategiske vedtak. Det er berettiget å påpeke at fakultetet er utsatt for en betydelig risiko for å ende ut med negative avsetninger, grunnet endrede forutsetninger i rammebetingelsene rundt finansiering av aktivitet i bevilgningsøkonomien.

Arne O. Smalås
dekan

–

Arne.smalas@uit.no

Kurt Hemmingsen
økonomisjef

–

kurt.hemmingsen@uit.no
77 64 52 05

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker

OS 5/21 HMS orientering fakultetsstyremøte 17, juni 2021 2016/7391

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	17.06.2021	5/21

HMS orientering fakultetsstyremøte 17, juni 2021

Oppsummering - Arbeidsmiljø og arbeidsklimate undersøkelsen (ARK) 2020-21

Vedlagt rapport for gjennomføring av ARK prosess ved NT-fak 2020-21 og resultatrapport for arbeidsmiljø kartlegging NT-fak høsten 2020. Det er i perioden august 2020 – juni 2021 gjennomført en arbeidsmiljøkartlegging med påfølgende diskusjon om arbeidsmiljø i våre enheter. Ved de fleste av NT-fak sine enheter er det så utviklet tiltak og laget handlingsplaner for utvikling og forbedring av arbeidsmiljø. Enhetene vil fortsette arbeidet med iverksetting av handlingsplaner utover høsten 2021. Arbeidet følges opp av prosessveileder.

NT-fak HMS og personal seminar

Torsdag 3. juni gjennomførte fakultetet sitt årlige HMS seminar. Alle fakultetets ledere og verneombud var invitert. Som en følge av koronarestriksjoner ble årets seminar digitalt og gjennomført i Zoom. 27 ledere og verneombud deltok.

HMS og personalarbeid er tett knyttet sammen og påvirker hverandre. Det er derfor besluttet at det årlige HMS seminaret fom 2021 også skal inkludere mer tradisjonelle personal tema. Ønsket er at dette skal gi mer helhetlige og virkningsfulle arbeidsmetoder, samt styrke samarbeidet mellom ansatte som jobber med HMS og personal. Årets seminar inkluderte følgende tema (se også vedlagte program):

- **Onboarding/mottak av nyansatte** – presentasjon gruppearbeid og forslag til hvordan vi ved NT-fak skal ønske velkommen og inkludere nye kolleger – denne bolken inkluderte et gruppearbeid
- **Sykefravær og korona** – tall og hvordan kan det knyttes mot arbeidsmiljø
- **ARK 2020-21** – oppsummering for NT-fak
- **Karrieresamtale**
- **Korona** – hvordan har vi klart oss ved NT-fak, hva skjer til høsten

Valentina Burkow Vollan
Fakultetsdirektør

Martin Hermod Petersen
seniorrådgiver

—
valentina.vollan@uit.no

77 64 40 80

—
martin.h.petersen@uit.no

77 62 51 49

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 ARK oppsummering NT fak 2021
- 2 ARK resultatrapport NTF 2020
- 3 Program NT fak HMS og personal seminar 2021



Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser

Oppsummering/rapport ARK gjennomføring NT-fak 2020-2021

Oppsummering/rapport fylt ut av NT-fak ARK prosessveileder Martin H Petersen

NT-fak gjennomføring av ARK 2020-2021

Gjennomføring av ARK ved NT-fak:

- | | |
|---|--------------------------|
| • Informasjonsarbeid og opplæring | mai-juni 2020 |
| • Planleggingsmøter i alle våre enheter | aug-sept 2020 |
| • KIWEST spørreskjema til alle ansatte | 12. oktober 2020 |
| • KIWEST rapporter til enhetene | slutten av november 2020 |
| • Leder og verneombud møte i alle enheter for gjennomgang av KIWEST resultat og planlegging av kartleggingsmøte | desember 2020 – feb 2021 |
| • Kartleggingsmøte i alle enheter | feb - april 2021 |
| • Tiltaksutviklingsmøter og ferdigstilling av handlingsplan | feb-mai 2021 |
| • Leder og verneombud «Skjema for oppfølging og evaluering» | 31. mai 2021 |

Det er opprettet egne Teams områder for planlegging og deling av dokumenter ved fakultetets enheter. Områdene brukt av ledere og verneombud i planlegging og ved gjennomføring samt til deling av KIWEST resultatene med ansatte (en enkelt mappe ble delt med ansatte via SharePoint).

Informasjon, forankring og opplæring

Informasjonsarbeidet, forankring og opplæring knyttet til ARK gjennomføring ved NT-fak 2020-21 var planlagt gjennomført mai-juni og aug 2020. Arbeidet ble svært preget av Koronapandemien og var mangelfull. ARK var tema i NT-fak sitt HMS seminar for ledere og verneombud 17. juni. I tillegg ble ARK nevnt i kontorsjef- og instituttleder møte. Videre ble det i august/sept gjennomført ARK planleggingsmøter ved alle enheter. I disse møtene deltok instituttleder, kontorsjef og verneombud.

Ved enkelte enheter ble ARK presentert for ansatte i digitale personalmøter. E-post informasjon om ARK ble sendt fra leder og til ansatte ved alle enheter (vedlagt eksempel)

KIWEST resultater NTF

Fakultetet inndeling og svarprosent (%)

Ved færre enn syv besvarelser fra en enkelt enhet ble det ikke utarbeidet rapport

Enhet	2014	2017	2020
UiT	63,3	64,8	55,1
Fakultet	64,5	60,6	47,2
NT-fak led (instituttledere, dekan, fakultetsdirektør)	75	77,8	70
IG	66,7	64,9	64,4
Adm	69,2	72,4	83,9
TGO	*	100	*
IK	76,3	62,1	53,7
ITS	61,8	56,8	40
IMS	34,8	44	35,6
IFT	62,5	42	36,7
IFI	58,6	60,7	33
UTSA	**	91,7	57,1
CAGE	**	**	76,5
EISCAT	*	*	*

*ingen resultat rapport – færre enn seks besvarelser

**ikke satt opp som egen enhet

Ved de fleste av NT-fak sine enheter har svarprosenten gått ned. Et unntak er «Adm». Ved tre enheter har bare omtrent 1/3 av de ansatte besvart skjema. Vi har lite kunnskap om hvilke grupper som har svart/ikke svart, dette introduserer stor usikkerhet mht hvor representativ resultatene er for ansattes opplevelser av arbeidsmiljø ved disse enhetene.

To enheter (EISCAT, TGO) hadde færre enn 6 besvarelser og fikk av den grunn ingen rapport, vi kjenner heller ikke svarprosenten.

Overordnet resultatrapport NT-fak er vedlagt. Resultatene for NT-fak er svært sammenfallende med gjennomsnittet ved UiT. Sammenlikning av resultatene for NT-fak med tidligere år viser en tydelig positiv utvikling innen flere arbeidsmiljø områder. Spesielt tydelig er dette mht autonomi, rollekonflikt, arbeid-hjem konflikt, personkonflikt og ledelse.

Resultatene ved våre enheter varierer. Dette gjelder både sammenliknet med resultatene ved NT-fak og mht utvikling over tid.

Tilbakemeldinger fra ansatte på opplevelse av KIWEST

Sammenliknet med KIWEST 2014 og 2017 var det, i kartleggingsmøtene, få tilbakemeldinger på spørreskjema. Dette kan skyldes digital gjennomføring, men tolkes likevel positivt. Noe usikkerhet var enda knyttet til definering av «Ledelsen» og «Min leder». Dette kan skyldes manglende avklaring/definering i de enkelt enheter eller at ansatte ikke hadde lest informasjon som ble sendt ut pr e-post.

Overordnet var tilbakemeldingene i kartleggingsmøtene at ansatte kjente seg igjen i resultatene ved egen enhet, at resultatene gjenspeilte ansattes faktiske opplevelse.

Tilbakemeldingene fra noen ansatte var at KIWEST var utfordrende å besvare. Opplevelser varierer over tid og fra situasjon til situasjon.

Oppfølging av KIWEST resultater, kartleggingsmøter og handlingsplaner

Analyse av resultater KIWEST

Ved alle NT-fak sine enheter ble det gjennomført møter med leder og verneombud til stede der KIWEST resultatene ble tolket og diskutert. Her planla man også konkret gjennomføring av tilbakemeldingsmøter.

Kartleggingsmøter

Det ble gjennomført kartleggingsmøter ved 8 av fakultetets 11 enheter. Ved to enheter ble møtene gjennomført som hybrid, plenumsdeler digitalt, gruppearbeid fysisk. De resterende møtene var digitale og ble gjennomført i Zoom. Litt ulik organisering, møtevarighet omtrent 3 timer. Ved alle enheter møtes ledere og verneombud etter kartleggingsmøtet til egne tiltaksutviklingsmøter. På grunnlag av tilbakemeldingene fra gruppearbeid ble det utviklet handlingsplaner. Handlingsplanene ble så presentert for ansatte i egne personal møter. Ved en enhet valgte man å utsette utvikling av tiltak og handlingsplan til ansatte kan møtes fysisk høsten 2021.

Oppmøte varierte fra 30-100%. Praktisk gjennomføring av digitale kartleggingsmøter i Zoom var uproblematisk. Men prosessveilder opplevde møtene som indre inkluderende enn tilbakemeldingsmøtene i 2014 og 2017. En mindre andel engasjerte ansatte engasjerte seg i plenum og det var en større utfordring i få et tydelig inntrykk av ansattes opplevelser og tanker. Det ble så en større utfordring for leder og verneombud å lage en handlingsplan som gjennspeilet ansattes ønsker og behov. Prosessveilder tror likevel at enhetene har lyktes med å utvikle realistiske handlingsplaner med gode og viktige tiltak.

Handlingsplaner

Primært ble handlingsplanene ferdigstilt i egne tiltaksutviklingsmøter der leder(e), verneombud og prosessveileder deltok. Ved en enhet ble det nedsatt en utvidet gruppe som ferdigstilte planen. Alle planene er presentert for ansatte i digitale møter.

Gjennomføring i enhetene

Enhet	Planleggingsmøte med leder og VO*	Kartleggingsmøte	Handlingsplan
NT-fak led	nei	nei	Nei
IG	28. aug	3. mars	Ja
Adm	25. aug	25. feb	Ja
TGO	6. okt	Nei, ingen resultatrapport	nei
IK	25. Aug	4. mars	Ja
ITS	3. Sept	12. mars	Ja
IMS	3. sept	22. april – kun presentasjon av resultater	Høsten 2021
IFT	8. sept	2. mars	Ja
IFI	27. aug	21. april	Ja
UTSA	19. aug	Juni??	Lages etter kartleggingsmøte
CAGE	28. aug	18. mars	ja
EISCAT	31. aug	Nei, ingen resultatrapport	Nei

Tiltak i handlingsplanene

Oppsummert ble følgende tiltak satt inn i handlingsplanene ved NT-fak:

Adm	
Rulleringsordning	Fellesskapsfølelse, fysisk tilstedeværelse for alle som ønsker
Sosiale møteplasser	Fellesskapsfølelse
Kompetanseutvikling og karriereutvikling	Økt motivasjon og opplevelse av meningsfull jobb
CAGE	
Early career representatives at CAGE WP leader meetings	Bedret informasjonsflyt
Teams structure and contents	Bedret informasjonsflyt
Regular Thursday CAGE seminars	Bedret informasjonsflyt og økt fellesskapsfølelse
IFI	
Personalrom Realf 2. etg	Mer uformelt sosialt samvær, bedre miljø
Sosiale tiltak - arbeidsgrupper	Bedre psykososialt arbeidsmiljø, ivaretagelse av nye
Workload mapping/Arbeidsbelastning	Få bedre oversikt over hvem, når og hvorfor
IFT	
IFT/NT faculty – On-boarding information in Tromsø	Easier for people that are new in Norway to move and stay in Tromsø
Information flow at IFT – møteaktivitet, e-post info og involvering i prosesser	Better information flow
Social events at group level	Socialize with non-research activities
IG	
Teams område	«O365-Department og Geosciences Employees» Lett tilgang til info om praktiske ting som omhandler liv og leven på IG
Allmøte	Å spre nyheter og informasjon fra IG og sentrene. Øke frekvens til minst 2, kanskje 3 ganger i semesteret
Faggruppe	Kunnskapsoverføring og tettere samarbeid i hvert enkelt fagområde
IK	
Department seminar, 3-4 ganger pr semester	Økt samholdsfølelse og bedret informasjonsflyt – faglig med et sosialt aspekt
Instrumentpark - organisering av vedlikehold og opplæring	Bedre organisering av vedlikehold og opplæring av instrumenter – avklare hva som kan gjennomføres og forventes fra ingeniørene.
IMS	
Presentasjon av resultatene 22/4 – fysisk seminar høsten 2021 for videre diskusjon om arbeidsmiljø og utvikling av tiltak	
ITS	
Personalmøter	Bedre informasjonsflyt, mer kjennskap til hverandres oppgaver og kompetanse, bedret samarbeid
Lederstruktur - rolleavklaring	Få en tydeligere avklaring på ansvar og oppgaver
UTSA	
Handlingsplan ikke ferdigstilt pr 1. juni	

Iverksetting av handlingsplaner

Mange tiltak er påbegynt og/eller igangsatt. Andre utsatt til høsten 2021. Prosessveileder følger opp tiltak fortløpende. Det vil i tillegg bli gjennomfører en grundig oppfølging av handlingsplanene ved alle enheter i løpet av oktober 2021.

Prosessveileders rolle

Sammenliknet med ARK prosessen 2014 og 2017 har prosessveileder forsøkt å ha en litt mer tilbaketrukket rolle. Prosessleder har kalt inn til møter med leder og verneombud og ledet planleggingsmøtene. Fra planleggingsmøtene i aug/sept 2020 laget prosessveileder korte oppsummerende referat. Kartleggingsmøtene ble ledet av enhetsledere mens KIWEST resultatene ble presentert av prosessveileder. Prosessveileder har fungert som en pådriver og bistått ved utvikling, oppfølging og iverksetting av handlingsplaner og delvis deltatt i møtene der handlingsplaner ble presentert for ansatte.

Tidsbruk

Prosessveileder

Svært vanskelig å anslå. Dette delvis fordi prosessleder også har hatt rollen som ARK UiT styringsgruppeleder. Inkludert rollen som styringsgruppeleder estimeres total tidsbruk 2020-2021 til 25-30 dagsverk

Ansatte og ledere

Ledere og verneombud i enhetene vurderes til å ha brukt 1-3 dagsverk

Besvarelse av spørreskjema tok 20-30 minutter pr besvarelse (276 besvarelser ved NT-fak, totalt minimum 13 dagsverk).

Ansattes deltakelse i kartleggingsmøter 4 timer pr deltaker, ca 250 stk eller 20-25 dagsverk. Ansatte tidsbruk ved utvikling, oppfølging og iverksetting av handlingsplaner er ser svært vanskelig å estimere.

Noen refleksjoner

Lavere engasjement

Svarprosenten for KIWEST var ved NT-fak gått ned med nesten 15% sammenliknet med 2017. Dette ble gjenspeilet også i i kartleggingsmøtene der deltakelsen totalt var opp mot 50% av de ansatte ved fakultetet. For å sikre ARK prosessen legitimitet, kunne utvikle gode handlingsplaner og gi gjennomslagskraft ved iverksetting av tiltak mener prosessveileder det er nødvendig å øke engasjementet og deltakelsen ved neste ARK prosess.

Gjennomføring av digitale kartleggingsmøter

Enhetene ved NT-fak ønsket svært gjerne å gjennomføre kartleggingsmøter med fysisk oppmøte. I håp om dette ble møtene utsatt ved alle enheter bortsett fra IK. Dette ga nok en litt svekket inngang til og tro på digital gjennomføring. Prosessveileder savnet i digitale møter sterkt fysisk tilstedeværelse og den viktige nonverbale kommunikasjonen. Til tross for oppfordring om bruk av video var det mange ansatte som valgte å delta i møtene uten videobilde.

Viktig av arbeidsmiljøområder ansatte ønsket å jobbe med og valg av tiltak til handlingsplanen var mer utfordrende med digital gjennomføring. Bla ved Helsefak løste man dette gjennom bruk av Padlet. Et digitalt verktøy som bla enkelt gir deltakerne mulighet til å stemme/gjøre valg.

Teknisk gjennomføring av digitale Zoom møter og gruppearbeid fungerte fint.

Vedlegg

- Mal ARK info e-post ansatte

- KIEWST resultat rapport NT-fak
- Mal ARK action planhandlingsplan

Spørreundersøkelse

☐ Ved NTF ble 585 ansatte invitert til å delta 12.10.2020

☐ Svarprosjenter:

☐ UiT – Norges arktiske universitet: 55.1%

☐ Kjønn: kvinner: 60.0%, menn: 49.4%

☐ Stillingstype: ledere: 82.2%, vitenskapelig: 50.2%, stipendiater: 47.6%, teknisk/adm: 63.9%

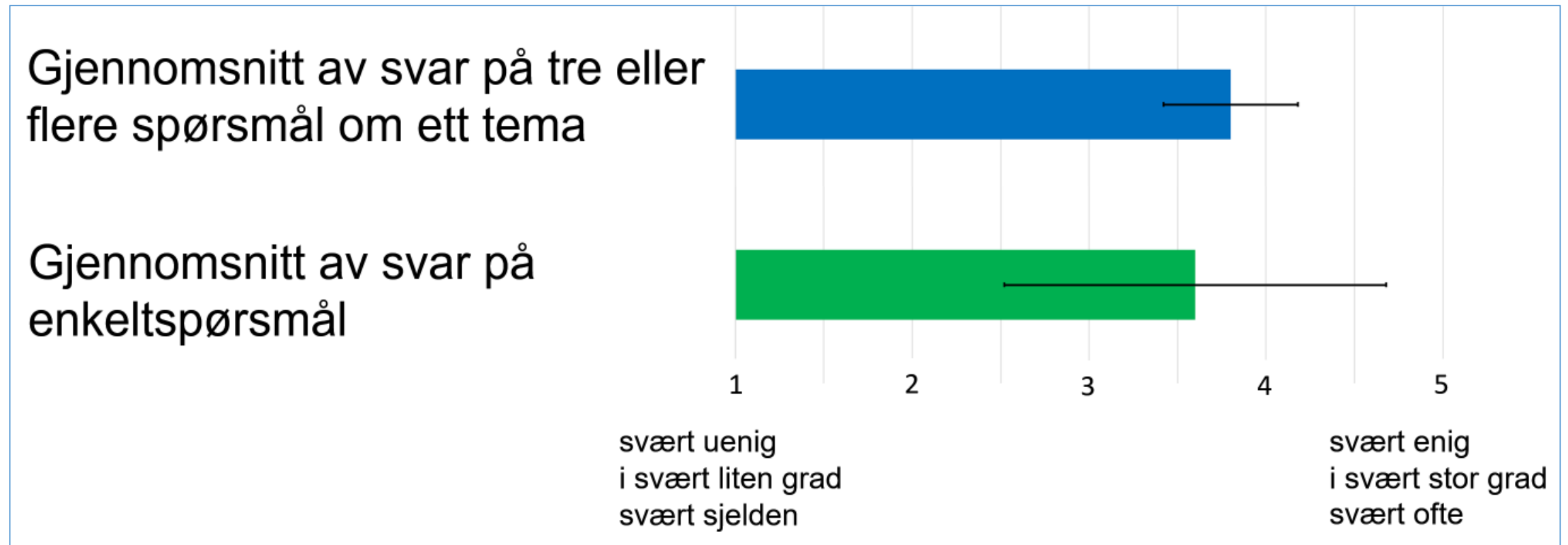
☐ Stillingsandel: under 50% stilling: 15.4%, 50-99% stilling: 44.5%, 100% stilling: 58.0%

☐ Fakultet for naturvitenskap og teknologi: 47.2%

Svarprosjenter: NTF

År	Antall svar	Svarprosent
2020	276	47.2
2017	252	60.6
2014	245	64.5

Framstilling av resultat



Den horisontale svarte linjen viser standardavviket.

Lengden på linjen er et uttrykk for om svarene er like (kort strek) eller ulike (lang strek).

Oppsummering

Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet

16: Kultur for utvikling

Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt

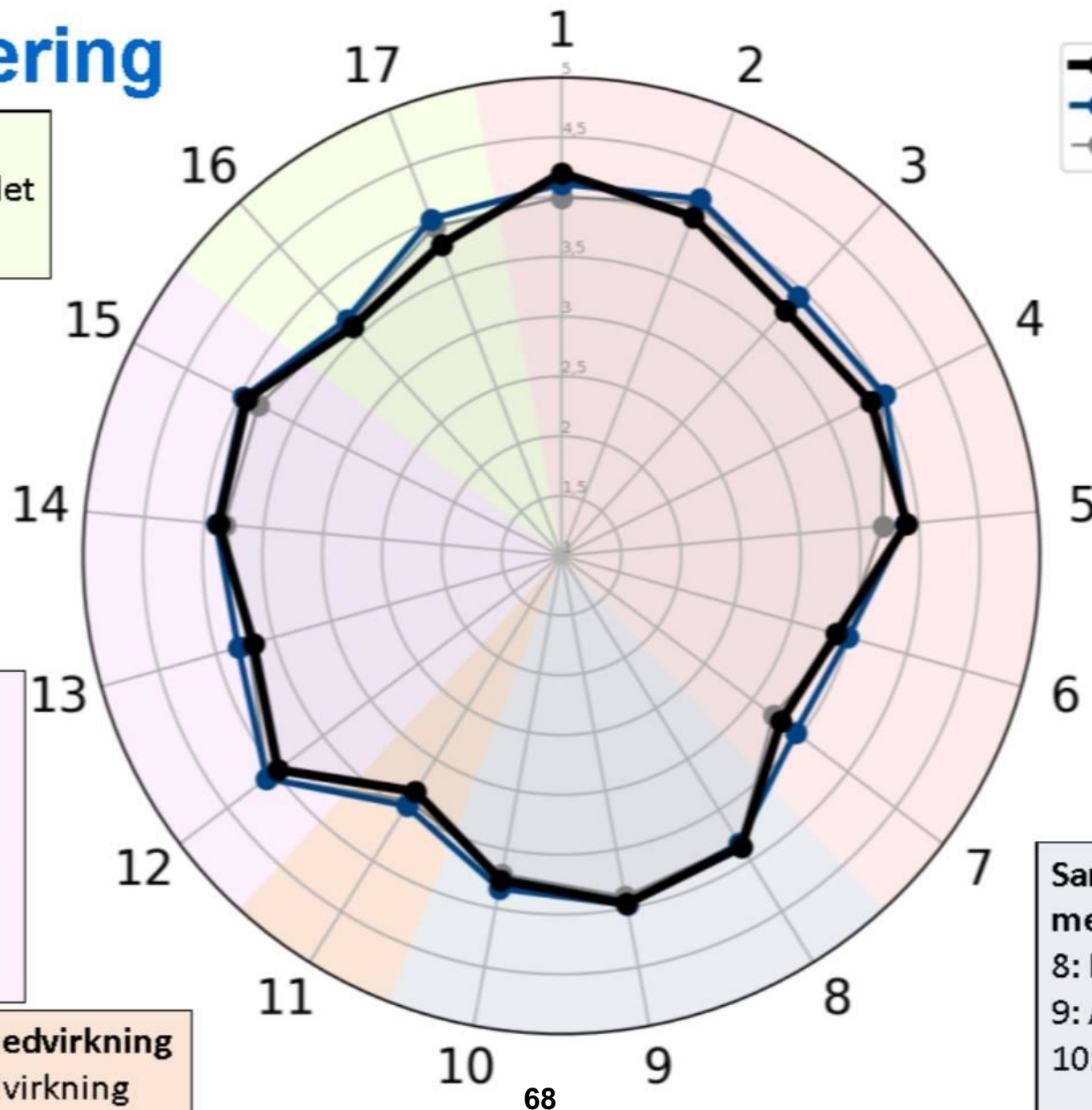
14: Respektfull omgangstone

13: Initiativ og ansvar mellom kolleger

12: Fellesskap mellom kolleger

Kommunikasjon og medvirkning

11: Innflytelse og medvirkning



Den enkelte og jobben

1: Autonomi

2: Mening i jobben

3: Indre motivasjon

4: Rolleklarhet

5: Fravær av rollekonflikt

6: Fravær av stress

7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

Samspill ledere og medarbeidere

8: Leders relasjonsorientering

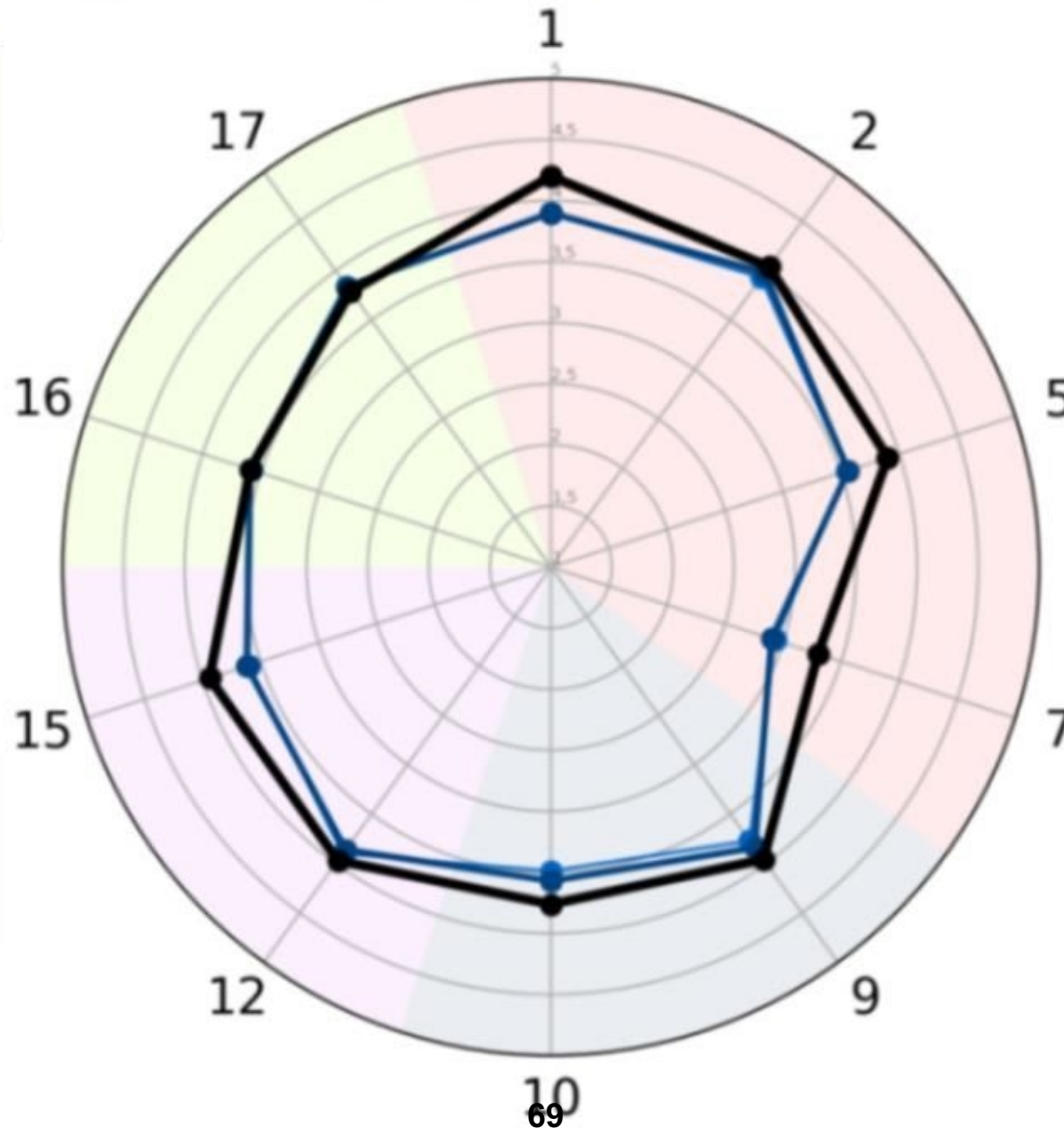
9: Anerkjennelse fra ledelsen

10: Tydelighet i forventninger

Sammenligning over tid, egen enhet

Støtte, samspill og kultur

17: Tilhørighet til arbeidsstedet
16: Kultur for utvikling



—●— 2020
—●— 2017
—●— 2014

Den enkelte og jobben

1: Autonomi
2: Mening i jobben
5: Fravær av rollekonflikt
7: Fravær av arbeid-hjem-konflikt

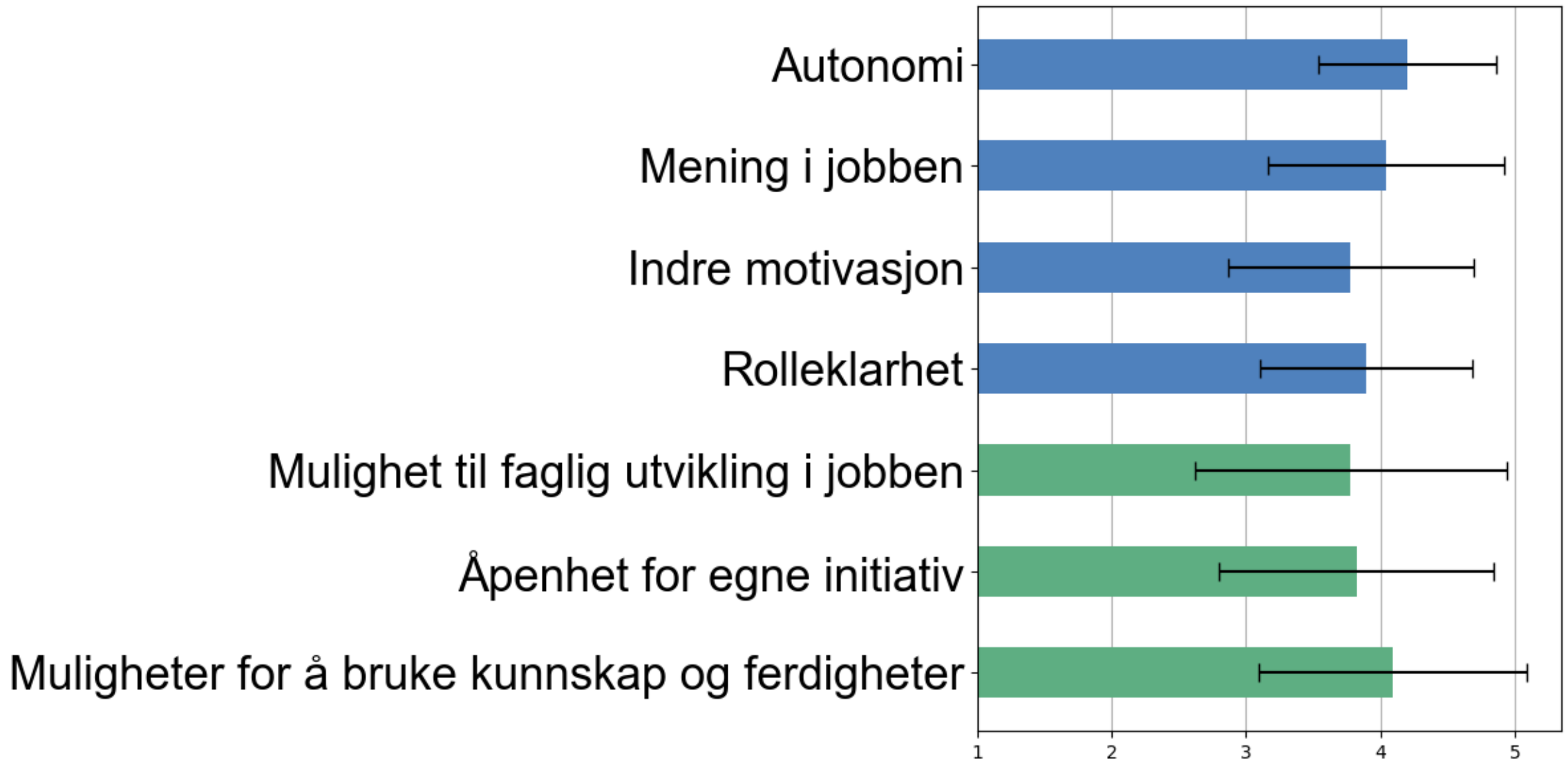
Samarbeid og fellesskap

15: Fravær av personkonflikt
12: Fellesskap mellom kolleger

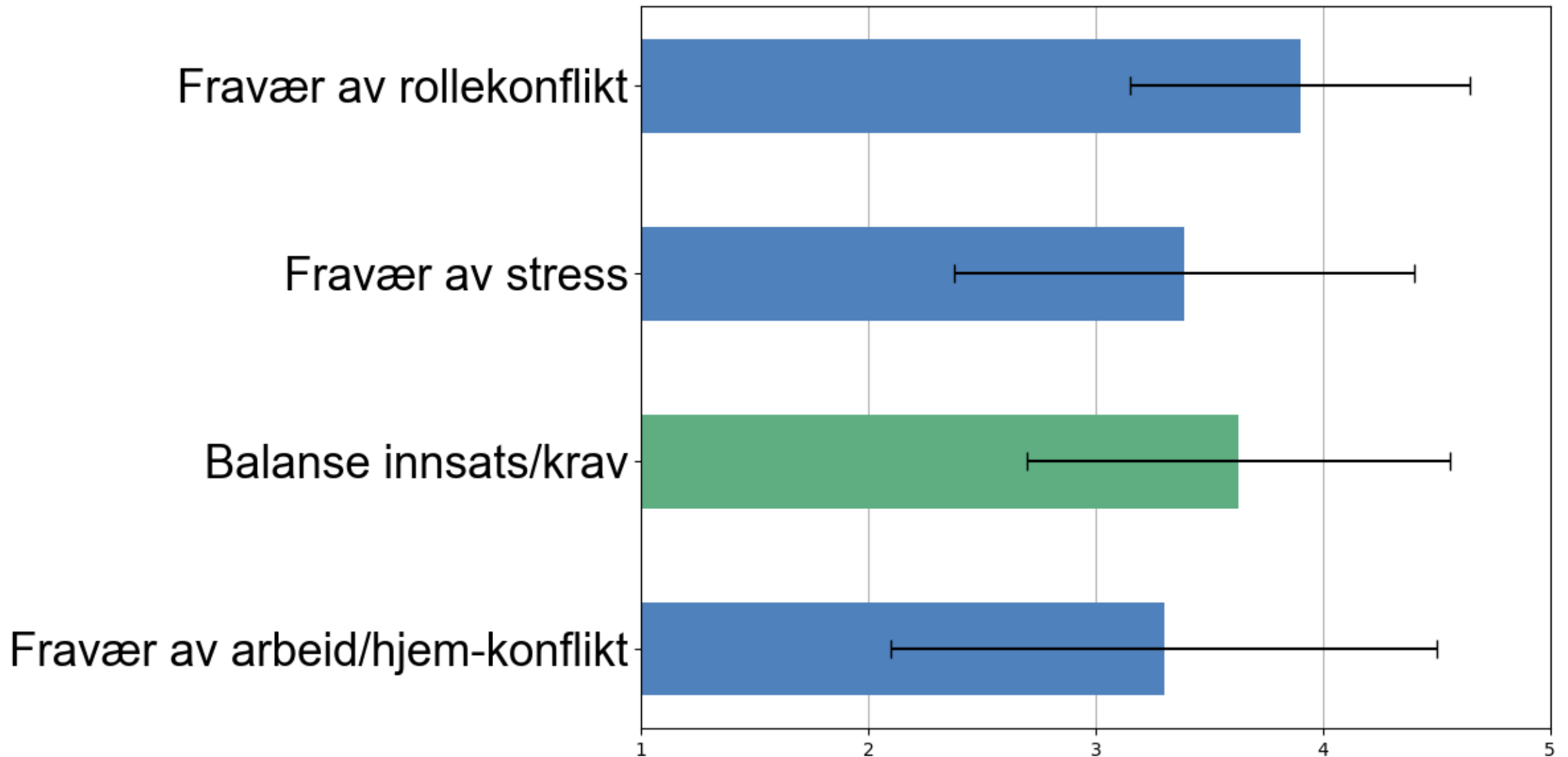
Samspill ledere og medarbeidere

9: Anerkjennelse fra ledelsen
10: Tydelighet i forventninger

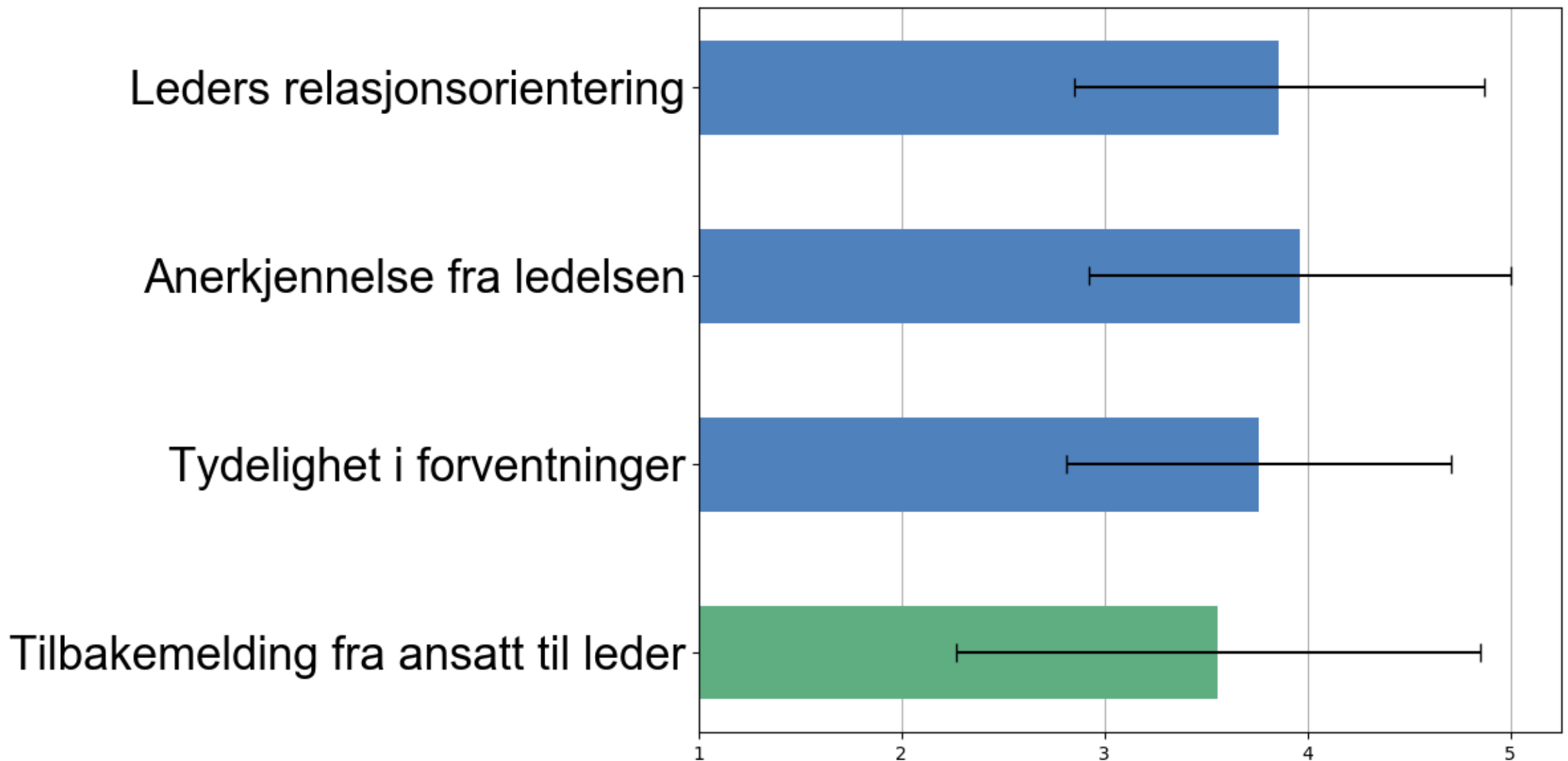
Den enkelte og jobben



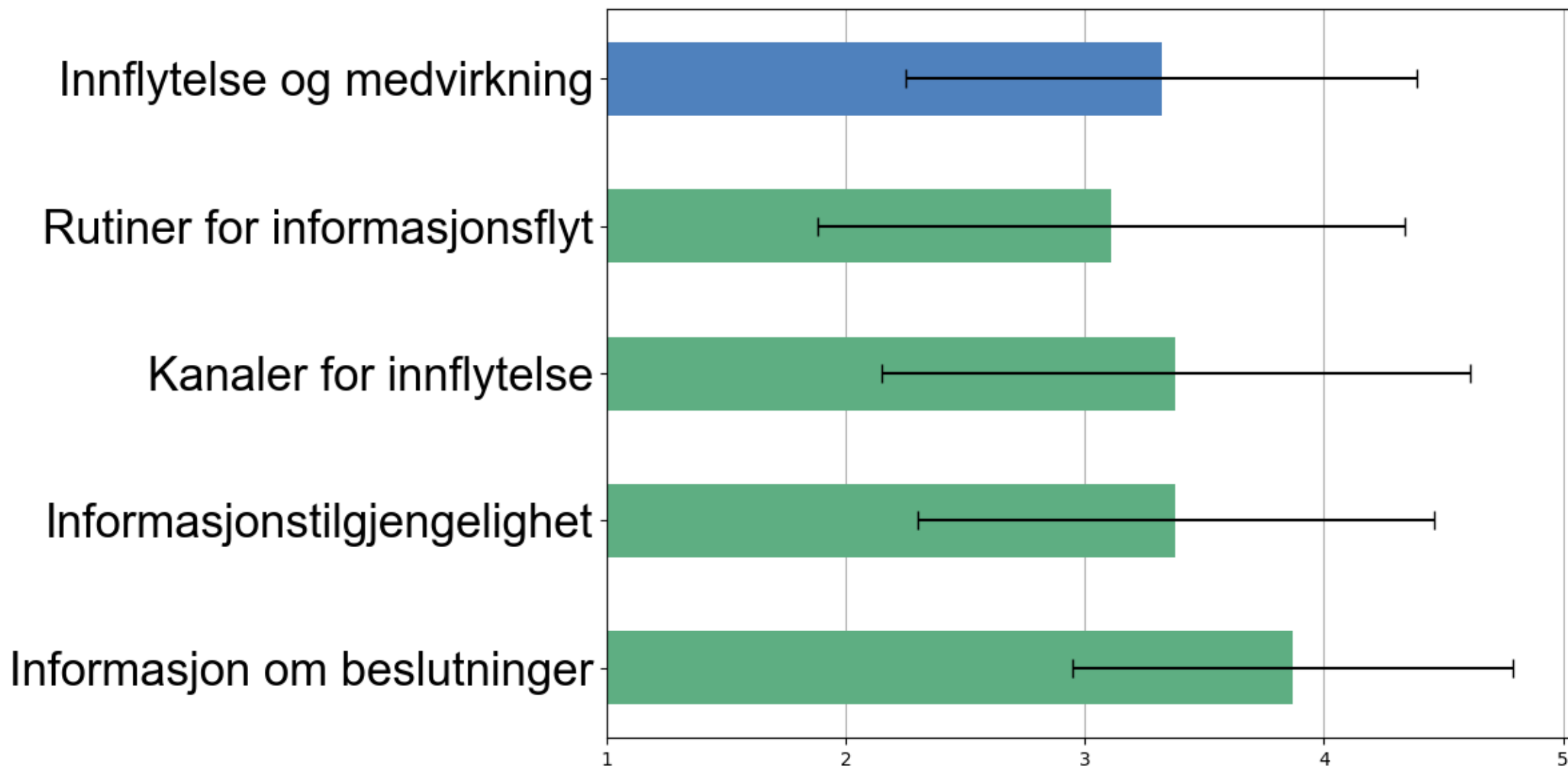
Den enkelte og jobben



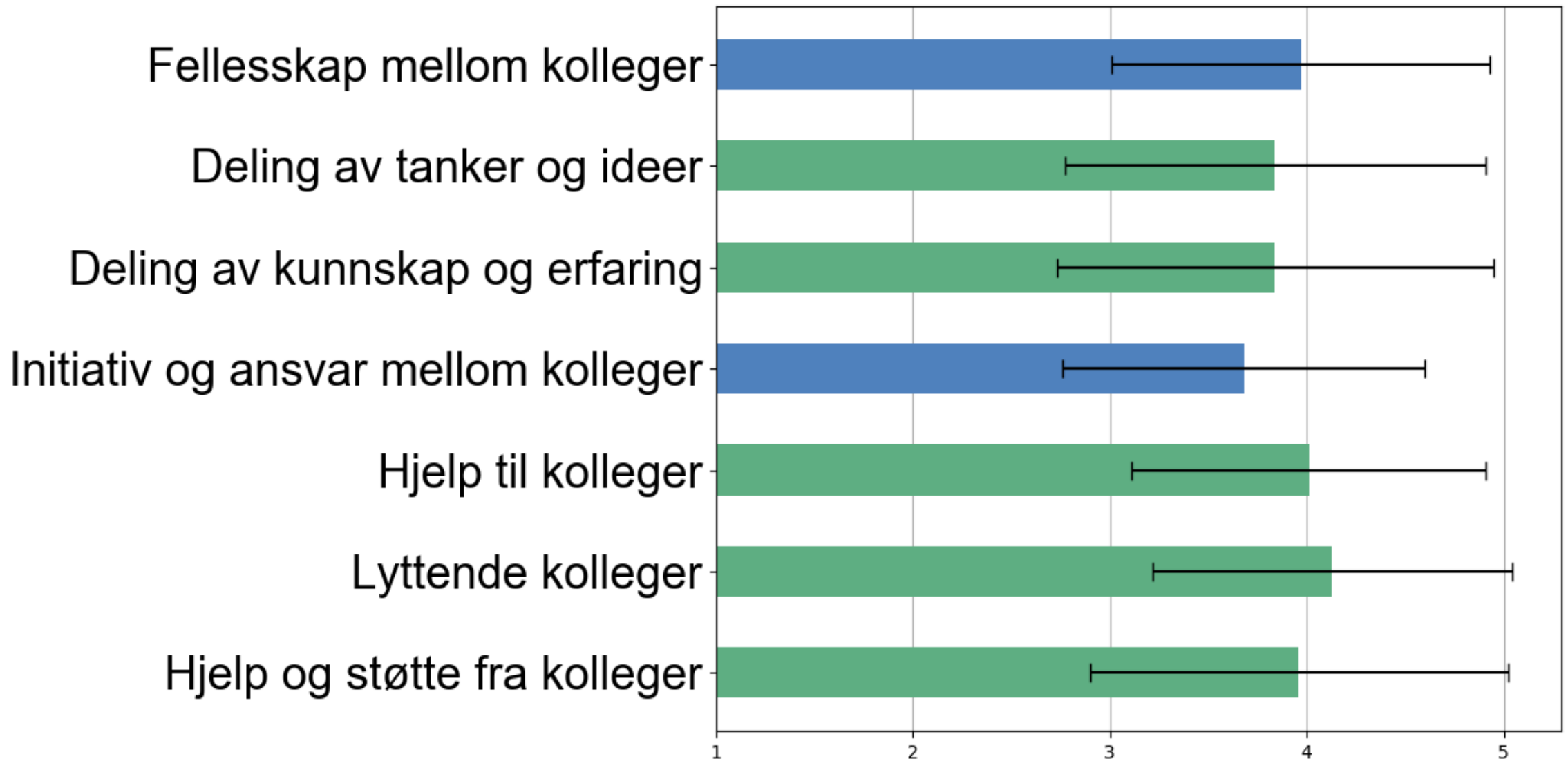
Samspill ledere og



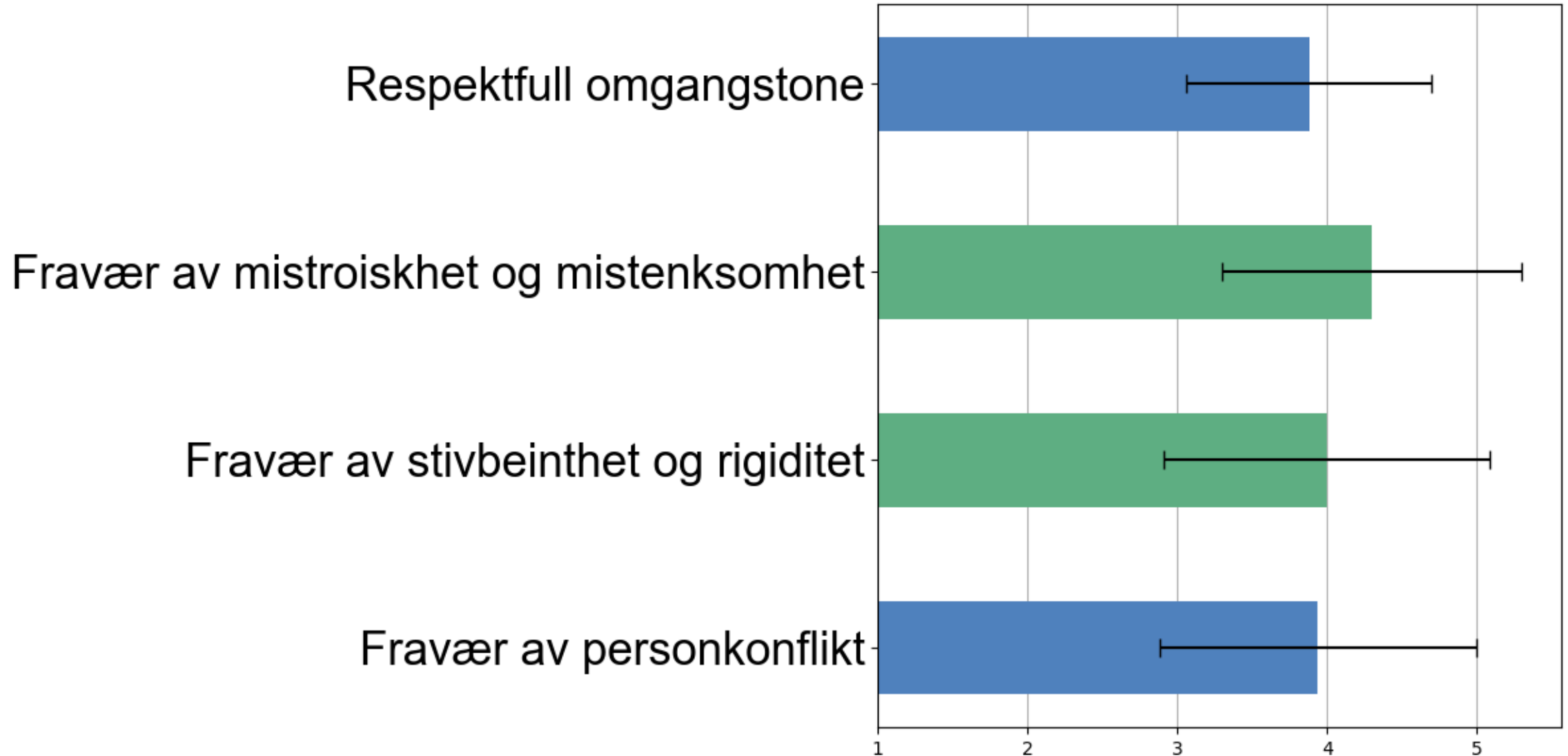
Kommunikasjon og medvirkning



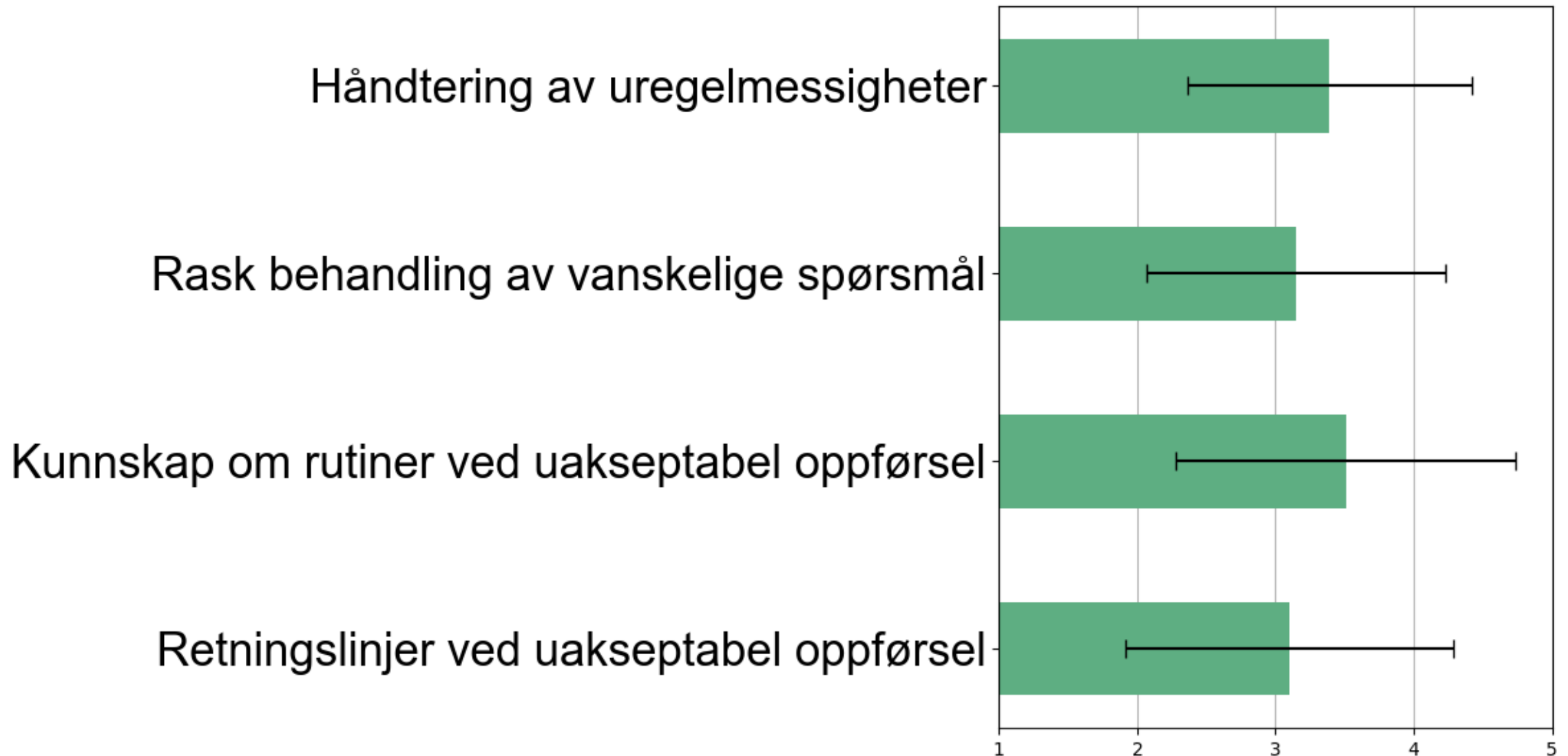
Samarbeid og fellesskap



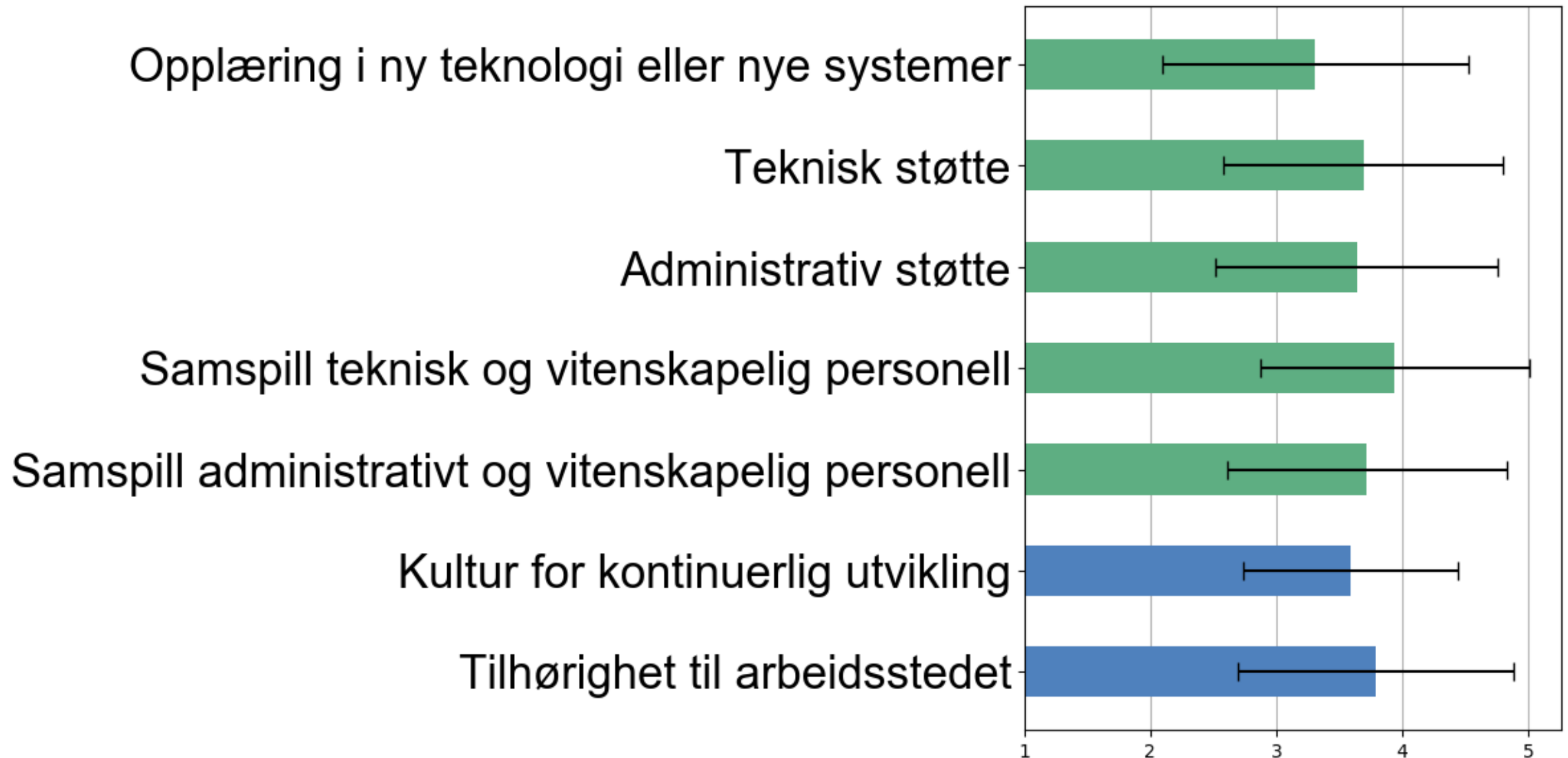
Samarbeid og fellesskap



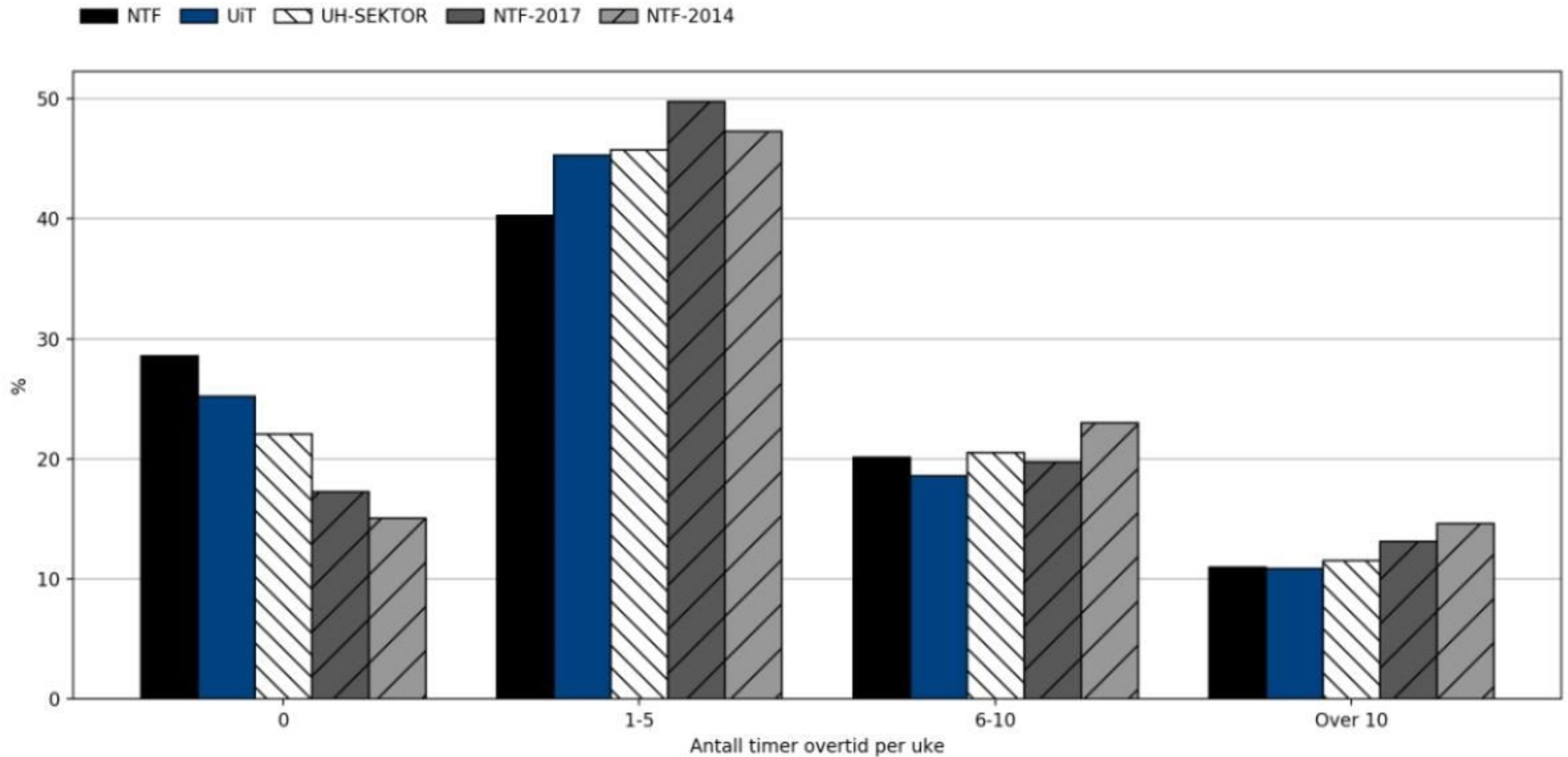
Håndtering av uheldige hendelser



Støtte, samspill og kultur

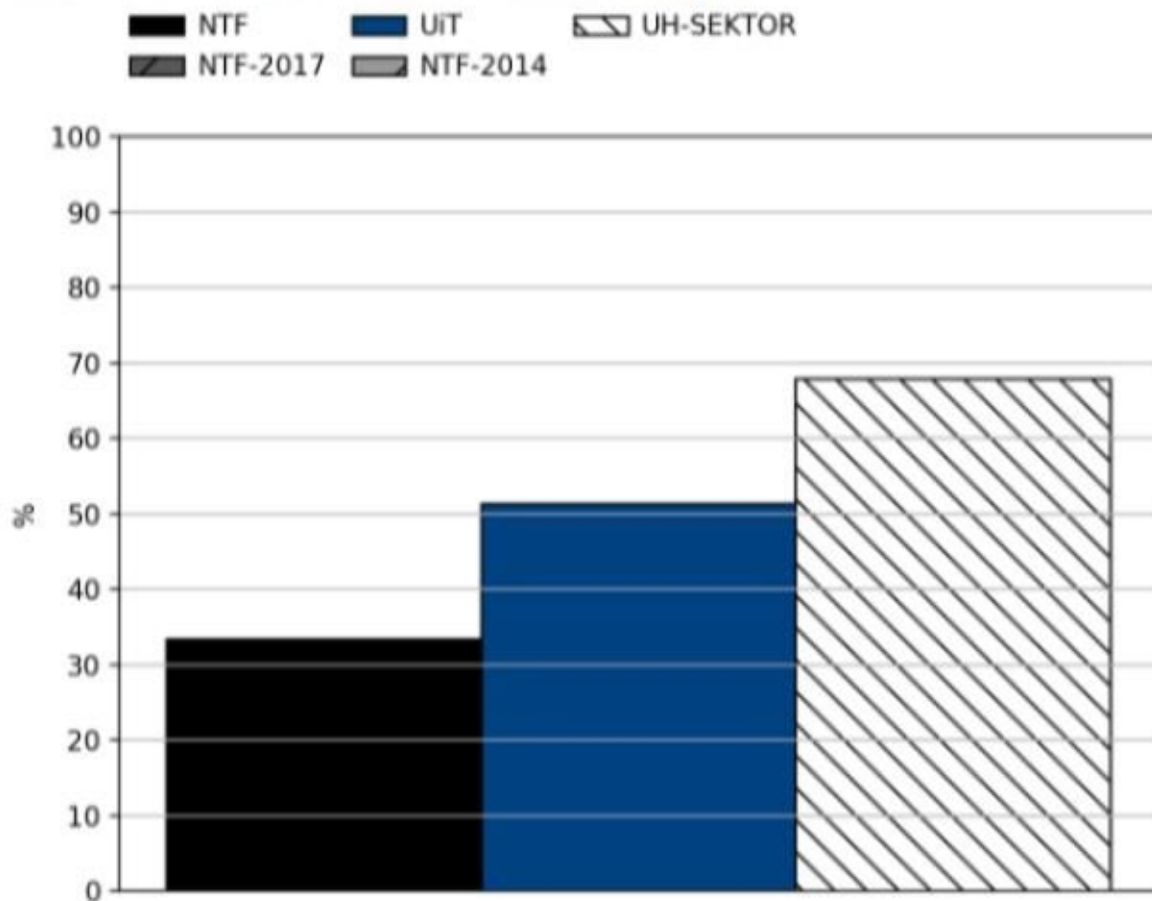


Arbeidstid i en vanlig arbeidsuke

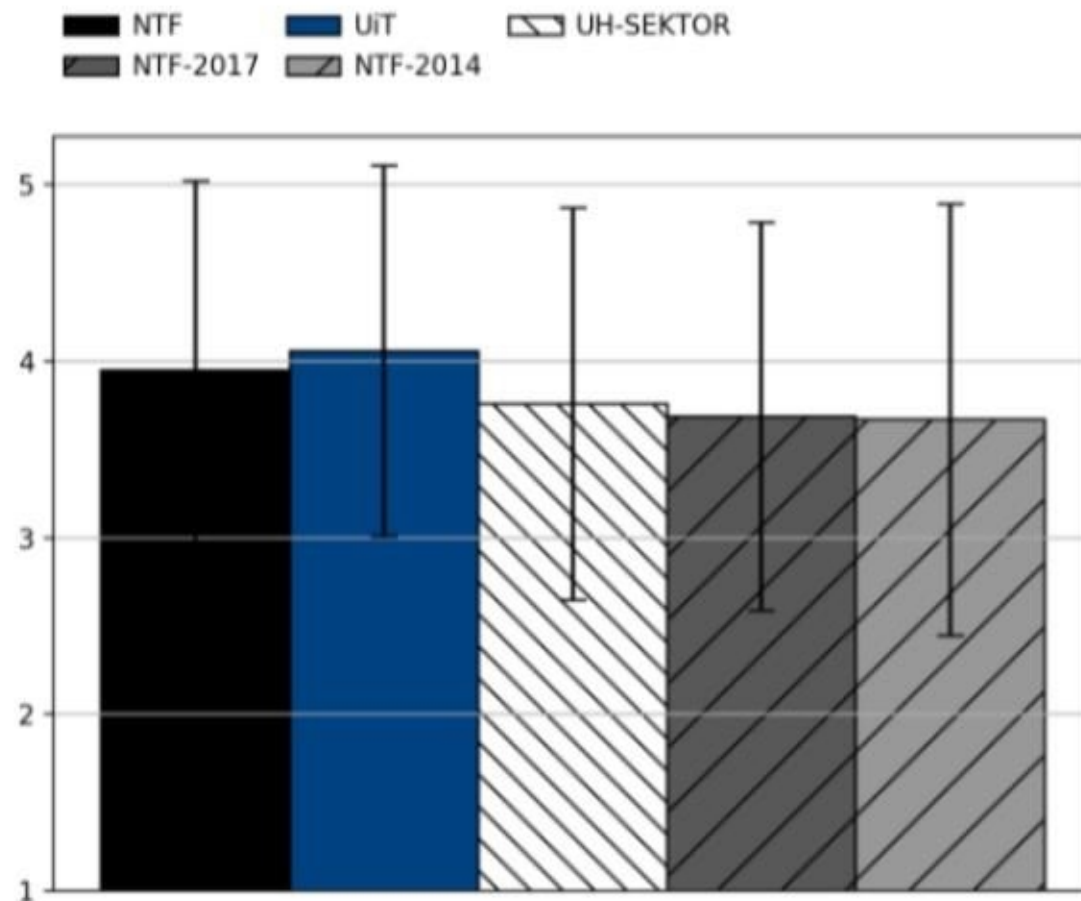


Medarbeidersamtale

Har du hatt medarbeidersamtale i løpet av de siste 12 månedene?
Prosent som har svart «ja»



Gjennomsnittlig opplevelse
av medarbeidersamtalens nytteverdi



HMS og personal ledere og verneombuds seminar 2021

Dato: Torsdag 3. juni 2021

Klokkeslett: 12.15 – 15.15

Sted: Zoom (se link under)

Alle fakultetets ledere og verneombud er invitert.

Klokkeslettene er anslag, kan bli endret underveis.

Program

Klokkeslett	Tema og innleder	Innleder
12.15 – 13.20	Onboarding – presentasjon av forslag til hvordan vi ved NT-fak skal ønske velkommen og inkludere +nye kolleger Inkludert gruppearbeid – diskusjon om forslag i breakoutrooms	Ida
	Pause	
13.30 – 14.00	Sykefravær, korona – tall og hvordan kan det knyttes mot arbeidsmiljø	Martin
	ARK 2020-21 – oppsummering for NT-fak	Martin
	Pause	
14.15 – 14.40	Karrieresamtale	Ida
14.40 – 15.10	Korona – hvordan har vi klart oss ved NT-fak, hva skjer til høsten	Arne
15.10 – 15.15	Avslutning	Arne/Valentina

Join Zoom Meeting

<https://uit.zoom.us/j/61449558822?pwd=SlgyYVo3Q0Z0UjRIUk0xSEpHQStPQT09>

Meeting ID: 614 4955 8822

Password: 814040

Velkommen

Ida og Martin

Vedlegg:

Diverse Onboarding dokumenter
Sykefraværstatistikk NT-fak
Oppsummering ARK 2021
Mal karrieresamtale

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	17.06.2021	6/21

Orientering om prosesser på personalområdet NT-fak

For å følge opp fakultetets årsplan og vedtak innen personalområdet vil styret jevnlig orienteres om prosesser på personalområdet.

I denne saken vil det orienteres om følgende:

- **Karriereutvikling og utviklingsplaner**
- **Mottak av nyansatte ved fakultetet**
- **Arbeidet med reduksjon av midlertidighet**
- **Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering**

Karriereutvikling og utviklingsplaner

I fakultetets årsplan for 2021 står det at NT-fak skal i løpet av året skal ha på plass et system som sikrer at alle vitenskapelige ansatte har startet med sine utviklingsplaner og at disse blir systematisk fulgt opp gjennom årlige utviklingssamtaler. Det skal også utredes hvordan det kan arbeides systematisk for å ivareta teknisk og administrativt ansatte i forhold til karriereutvikling.

Det har i en lengre periode vært arbeidet med et rammeverk for karriereutvikling for vitenskapelige ansatte på institusjonsnivå ved UiT. Høsten 2020 kom det to rapporter fra arbeidsgrupper som har jobber med spørsmål knyttet til karriereutvikling og forventninger til vitenskapelige ansatte. Rapportene inneholdt en rekke anbefalinger om tiltak som kunne inkluderes i et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT. Anbefalingene inkluderer blant annet individuelle utviklings- og arbeidsplaner med karrierefokus med tilhørende individuelle utviklingssamtaler for vitenskapelige ansatte. Det anbefales også at utviklingsplaner tas i bruk på gruppenivå for forskningsgrupper og andre faglige grupper, at det opprettes en nettportal med informasjon om karriereveier og karrierevirkemidler ved UiT, mentorordninger for de ulike karriereløpene med mer.

Arbeidet er i en slutfase og det er utarbeidet en plan som tilsier at mange av de foreslåtte tiltakene skal være iverksatt i løpet av 2021. Det er også beskrevet at virkemiddelapparat for karriereutvikling skal gjennomgås i løpet av 2021, med sikte på å vurdere treffsikkerhet og eventuelt nye virkemidler.

På NT-fak har det vært en klar målsetning om at utviklingsplaner skal tas i bruk for alle ansatte, ikke kun de vitenskapelige. Både ansatte og ledere ved instituttene og fakultetsadministrasjonen har blant annet gjennom oppfølging av ARK-undersøkelsene signalisert en iver etter å komme i

gang med dette arbeidet og å ta i bruk verktøy for utviklingsplaner og utviklingssamtaler med karrierefokus.

På fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) har de utviklet og tatt i bruk egne maler og støttedokumenter for utviklingsplaner og utviklingssamtaler for ansatte i alle typer stillinger. For å komme i gang med arbeidet på NT-fak ble BFE forespurt om deling av maler og erfaring.

I mai ble det gjennomført et seminar om karriereplan og karriereutvikling. Målgruppen for seminaret var ledere og ledelsesfunksjoner som i dag gjennomfører medarbeidersamtaler på NT-fak. Her ble malverket fra BFE presentert og en instituttleder delte erfaringer fra bruk av utviklingsplaner og utviklingssamtaler. Videre var det lagt opp til diskusjoner i grupper og plenum om utbytte ved å ta i bruk utviklingsplaner med tilhørende utviklingssamtaler, hva som hindrer oss i å få god nytte av/eller å i det hele tatt ta det i bruk og hva som skal til for at vi kan ta i bruk verktøyene ved NT-fak.

Lederne pekte på en rekke gevinster ved å ta i bruk verktøyet, blant annet at de ansatte blir tydelig sett, det gir mulighet for bedre planlegging av ressursbruk, at det kan bidra til å beholde ansatte og at det kan gi et bevisst forhold til egenutvikling for den enkelte ansatte.

På spørsmål om hindringer var det et hovedpunkt som kom tydelig frem, mangel på tid.

I veien videre er instituttene bedt om å internt vurdere hvordan utviklingsplaner med tilhørende utviklingssamtaler kan tas i bruk hos dem. Malverket bør tilpasses NT-fak, men er tilgjengeliggjort for alle ledere slik at det kan tas i bruk umiddelbart om det er ønske om det. Det er sentralt at lederne som skal ta i bruk verktøyene opplever å være godt utrustet til å kunne støtte sine ansatte i arbeidet med planlegging av utvikling. Lederne må både kjenne godt til verktøyet, men også ha kjennskap til muligheter for de ansatte i form av karriereveier og karrierevirkemidler. Fakultetet vil i det videre arbeidet være opptatt av å sikre en god utrustning av ledere som skal ha en rolle i arbeidet med utviklingsplaner og utviklingssamtaler.

Mottak av nyansatte

Ved gjennomgang av de siste arbeidsmiljøkartleggingene (ARK) på NT-fakultetet har mottak av nyansatte vært et gjentakende tema. Det har i flere omganger vært arbeidet med rutiner for mottak av nyansatte både på fakultetet og på instituttene, men det er lenge siden det er gjort et helhetlig arbeid på fakultetsnivå med siktemål å sikre godt mottak av alle nyansatte.

En arbeidsgruppe har våren 2021 jobbet med å lage et rammeverk for mottak av nyansatte ved NT-fak. Arbeidsgruppen har vært sammensatt av representanter fra institutter og fakultetet og inkluderer både en leder, rådgivere, og et verneombud. Formålet med arbeidet har vært å sikre at alle nyansatte blir tatt godt imot og særpreg ved mottak av nyansatte fra utlandet har vært viktig ved utarbeiding av rammeverket.

Gruppen la frem forslag til et rammeverk for mottak av nyansatte ved NT-fak på det årlige verneombuds- og lederseminaret den 04. juni.

Rutine for mottak av nyansatte ved NT-fak er gjennomgått og oppdatert. Dokumentet skal være en støtte for både leder, den nyansatte og eventuelt fadder og er utformet som en sjekkliste.

Videre er det laget en mal for velkomstbrev som skal kunne sendes ut til alle nyansatte i forveien av tiltredelse. Her får den nyansatte generell informasjon om sin nye arbeidsplass og praktisk informasjon knyttet til oppstarten.

Arbeidsgruppen anbefaler at alle nyansatte får en fadder, og presenterte et støttedokument for fadderordningen. Fadderens skal bidra til at sosial inkludering og sammen med leder gi praktisk informasjon og støtte til den nyansatte.

Sist foreslår arbeidsgruppen at det holdes jevnlig seminarer for nyansatte på fakultetsnivå. Seminarene skal være en arena for å kunne gi de nyansatte praktisk informasjon og introduksjon til verktøy som er nyttig for alle nyansatte på tvers av enhetstilhørighet og stilling. Seminarene vil også kunne gi nyansatte mulighet til å treffe andre nyansatte på tvers av enhetene og bidra til en opplevelse av tilhørighet til fakultetet.

Anbefalingene og støttedokumentene ble i all hovedsak godt mottatt på leder- og verneombudssamlingen. Støttedokumentene vil justeres etter tilbakemeldinger i møte og oversettes til engelsk slik at de kan brukes i alle ansettelser.

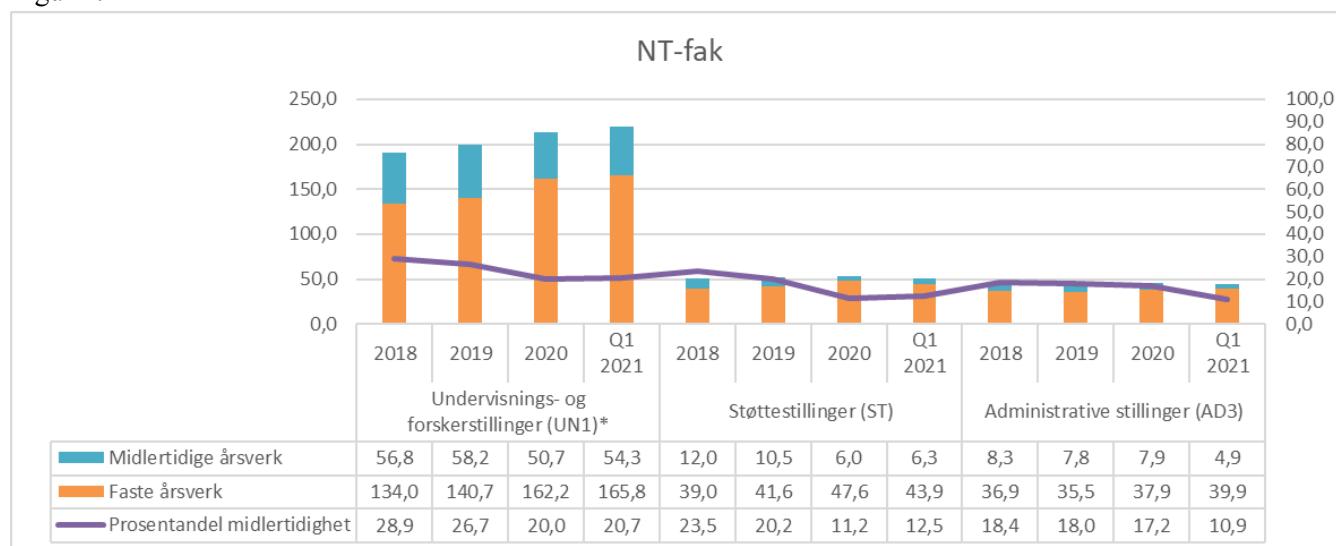
Arbeid med reduksjon av midlertidighet

Fakultetet har i dialog med ressurser sentralt på UiT bedt om mer jevnlig rapporteringer på status for midlertidighet slik at uønsket midlertidighet kan følges opp løpende.

Fakultetet har mottatt statistikk som viser midlertidighet for 1. kvartal 2021, se figur 1.

Midlertidigheten har hatt en svak økning i undervisnings- og forskerstillinger og støttestillinger og en markant nedgang for administrative stillinger.

Figur 1:



Kvartalsvis rapportering av midlertidigheten vil brukes til å kunne jobbe løpende med midlertidigheten lokalt.

Fakultetet har kartlagt såkalt ønsket midlertidighet (som studentengasjement, næringslivsmentorer og bærekraftpiloter) innen administrative stillinger. Dette for å kunne få et tydeligere bilde av hvilke aspekter ved midlertidighet det er nødvendig å fokusere på.

Arbeidet med reduksjon av uønsket midlertidighet fortsetter i samarbeid med instituttene og med utgangspunkt i handlingsplan for reduksjon av midlertidighet som ble utarbeidet i 2019.

Likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fakultetet

Siden handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ble vedtatt av fakultetsstyret i desember 2020 har denne blitt oversatt til engelsk, og tilgjengeliggjort for instituttene.

I forbindelse med arbeidet med mottak av nyansatte er det opprettet et velkomstbrev med relevant informasjon om blant annet nulltoleranse for seksuell trakassering som kan sendes ut til alle nyansatte.

Det er lyst ut midler til ansettelse av kvinner i bistillinger i tråd med handlingsplanens pkt. 1.5. som sier at institutter som ønsker å tilsette kvinner i bistillinger kan søke om 50% dekning av

lønnsmidlene fra fakultetet i inntil 2 år. Alle instituttene har søkt midlene og tildelingen er per dags dato ikke gjort enda.

Vider er det opprettet et forum for likestilling ved fakultetet med representanter for de fleste instituttene. Det er avholdt et møte i forumet og det vil planlegges flere møter høstsemesteret 2021.

Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering vil videre følges opp kontinuerlig i tråd med handlingsplanen.

Valentina Burkow Vollan

Fakultetsdirektør

—

Ida Djupevåg-Hansen

rådgiver

—

ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Møtedato:

17.06.2021

Sak:

7/21

Endelig fordeling - NT-fak's prioritering av rekrutteringsstillinger for 2022

NT-fak tildeling til instituttene av rekrutteringsstillinger med finansieringstart 2022

Universitetsstyret har i sak S 12/21 Refordeling av stipendiat- og postdoktorstillinger for 2022¹ til delt NT-fak 15 nøkkelfordelte stipendiatstillinger og 1 strategisk. Fakultetsstyret NT-fak har i møte 21.02.21 gitt dekan fullmakt til å fordele stipendiatstillingene ihht kriteriene. I tillegg er fakultetet tildelt to postdoktorstillinger for søknadsinnsatsen til HZ2020 i perioden.

Dekan har vedtatt å fordele den strategiske stillingen fra Nivå 1 til COAST. Av de 15 nøkkelfordelte har dekan besluttet å fordele 5 strategisk for å oppfylle fakultetets forpliktelser til SFU Coast/iEarth SFI VI og Aurora Dynamo. De øvrige 10 er nøkkelfordelte slik de ble tildelt i januar 2021 og instituttene orientert om.

Fakultetet har behov for å ta ned tidligere initiert bruk av avsetninger. Det gjøres her ved at rekrutteringsstillinger som ikke er igangsatt blir mappet til stillingene over avsetningene. Dette er indikert i kolonne *Avsetningene Omfordeling*. Her angis det hvilke tidligere avsetningstillinger som nå skal rapporteres på stillingsnummeret.

Det innebærer at noen institutt er tildelt stillinger, men at disse lånes ut til eksisterende stillinger ved eget institutt eller til andre institutt der det er personer ansatt. Denne mappingen framgår av kolonnen *Omfordeling avsetninger*. De stillingene som er markert kan utlyses kan igangsettes. De øvrige må mappes mot avsetningsstillinger og er som sådan allerede i bruk.

Tabell 1: Stipendiatstillinger fordeling til instituttene.

Stillingsnr.	Institutt	Stilling no. Eph.: 21/460-1	Avsetningene Omfordeling	Øremerking	Merknad	Finansieringsperiode	
3658	IG		Kan utlyses	SFU iEarth og SFU COAST Til IG iEarth	Strategisk	01.01.2022	31.12.2025
3659	ITS		Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 1 NT- Fak til ITS SFU COAST	Nøkkelfordelt Strategisk Nivå 2	01.01.2022	31.12.2025
3660	IFT		Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 2 Fak bidrag VI	Nøkkelfordelt Strategisk Nivå 2	01.01.2022	31.12.2025
3661	IFT		Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 3 Fak bidrag Dynamo	Nøkkelfordelt Strategisk Nivå 2	01.01.2022	31.12.2025
3662	IFT		Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 4 Fakbidrag TFS StG Gaveforsterkning	Nøkkelfordelt Strategisk Nivå 2	01.01.2022	31.12.2025

¹ ePhorte 2020/8079

3663	IG		Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 5 Fakbidrag TFS StG Gaveforsterkning	Nøkkelfordelt Strategisk Nivå 2	01.01.2022	31.12.2025
3664	IFT	FV21-1	AJ18-2 IFT	NT-faks prioritet nr. 6	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3665	IFT	FV21-2	AJ18-3 IFT	NT-faks prioritet nr. 7	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3666	IG	FV21-3	Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 8	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3667	IG	FV21-4	AJ18-7 IG	NT-faks prioritet nr. 9	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3668	IK	FV21-5	AJ18-8 IMS	NT-faks prioritet nr. 10	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3669	IK	FV21-6	AH-18-4 IG	NT-faks prioritet nr. 11	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3670	IMS	FV21-7	Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 12	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3671	IFI	FV21-8	Kan utlyses	NT-faks prioritet nr. 13	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3672	ITS	FV21-9	AH-18-3 ITS	NT-faks prioritet nr. 14	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025
3673	ITS	FV21-10	AH-18-5 IG	NT-faks prioritet nr. 15	Nøkkelfordelt	01.01.2022	31.12.2025

Postdoktorstillinger

De to postdoktorstillingene som fakultetet er tildelt som premiering for søknadsinnsats mot HZ i 2018-2019 fordeles som følger. Det er hensyntatt søknadsinnsatsen i perioden samt behovene og mulighetene for å få stillingene i arbeid.

Tabell 2: Fordeling av Postdoktorstillinger HZ2020 innsats.

Stillingsnr.	Comments	Institutt	Merknad	Finansieringsperiode	
6048	i stedet for ARC-postdoktorstilling hj.nr.6020	IK	Strategisk	01.01.2022	31.12.2024
6049	2 år mappes mot en forskuttet stilling + 1 år – forpliktelse til TFS Gaveforsterk.	IG	Strategisk	01.01.2022	31.12.2024

To postdoktorstillinger HZ2020 søknad: en tildeles til IK (i stedet for ARC-postdoktorstilling hj.nr.6020) og den andre – til IG (2 år mappes mot en forskuttet stilling + 1 år – forpliktelse til TFS/Gaveforsterkning).

Instituttene må selv prioritere bruken av sine tildelte stillinger. Siden stipendiatstillingene er studieplasser for doktorgradsstudenter er det viktig at instituttene tilstreber kvalitetsmessig god forskerutdanning og at det er en god plan for gjennomføring av doktorgradsutdanningen.

Dersom noen av de tildelte stillingen tildeles et senter (Hylleraas, CIRFA, ARCex, VI etc.) skal det inkludere samarbeid med vertsinstituttet eller annet institutt ved NT-fak, gjennom veiledning, problemformulering og deltakelse i ansettelse/bedømmelses komiteer mm.

Det er få kvalifiserte søkere til stipendiatstillinger innen de fleste fagfeltene ved fakultetet og andelen norske/skandinaviske søkere synes å være nedadgående. Instituttene bør sammen med fakultetet søke å tenke litt nytt i rekrutteringsarbeidet med f. eks. spesifikke kampanjer mot grupper eller land/institusjoner. Synliggjøring av muligheten for et ph.d-studium tidlig i mastergradsstudiene kan være med på å øke andelen norske søkere til stillingene.

I tillegg ber vi instituttene spesielt vurdere følgende

- Rekruttere og utvikle unge fremragende forskere.
- Understøtte fakultetets likestillingsplan.
- Understøtter fakultetets strategi «S3. stimulere til faglig samarbeid mellom fakultetets institutter og relevante institutt ved andre fakultet ved Universitetet».
- Sikre kvalitetsmessig god utdanning gjennom solide veiledningskomiteer.
- Virkemidler for å øke søkningen til stipendiatstillingene generelt og norske/skandinaviske søkere spesielt.

Øvrig informasjon vedr stillingene:

Utllysning

Stillingene lyses ut av Seksjon for rekruttering (SREK), basert på innsendte bestillingsskjema. Siste frist for å sende bestillingsskjema for stillinger med finansieringsstart i 2022 er 1.6.2022. Ledige rekrutteringsstillinger vil bli annonsert fortløpende.

Vi ber dere kontakte Avdeling for forskning, utdanning og formidling (FUF) eller Seksjon for økonomi og innkjøp (SØKI) dersom dere har problemer med å holde fristene. Vi gjør ellers oppmerksom på at dere kan starte ansettelsesprosess når som helst før fristen.

Universitetsstyret har tidligere vedtatt at alle ledige stipendiatstillinger skal lyses ut både nasjonalt og internasjonalt. Stillingene lyses ut på EU-portalen EURAXESS av rekrutteringstjenesten.

Dersom dere ikke lykkes med å få gjort tilsetning i stillingene etter første gangs utlysning, sendes en søknad til FUF -nivå1 for å få lyse ut stillingen for andre gang. Det gis ikke anledning til å lyse ut rekrutteringsstillinger tre ganger. Vi ber dere om å kontakte FUF-nivå1 dersom en stipendiat/postdoktor slutter før tilsettingsperioden er over.

Rutiner for overføring av midler til tildelte rekrutteringsstillinger

NIVÅ 1 har i oversikten over tildelte stillingsnummer skrevet oppstart 01.01.2022. Overføring av midler til rekrutteringsstillinger gjøres fortløpende etter tilsetning og utbetales for nærmeste halvår. I Universitetsstyrets møte ble det vedtatt at alle rekrutteringsstillinger uavhengig av fagmiljø skal ha samme sats for driftsmidler fra og med 2022. Den nye satsen er kr 70 000.

Arne O. Smalås
dekan

Tore Guneriussen
forskningsadministrativ sjef
—
tore.guneriussen@uit.no
77 64 54 13

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur