

Møteinnkalling

Utvalg: **Fakultetsstyret for HSL-fakultetet**
Møtested: SVHUM A2021, UiT Norges arktiske universitet Campus Tromsø
Møtedato: 27.04.2022
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest per e-post til morten.l.antonsen@uit.no. Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed fra utvalgssekretær.

Agenda

- Instituttpresentasjon
 - o Institutt for reiseliv og nordlige studier
 - o Institutt for barnevern og sosialt arbeid
- Gjennomgang av sakskart
- Eventuelt
- Orienteringer fra fakultetsledelsen
- Evaluering av møtet



Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
FS	Omfordeling av enheters mindreforbruk		2021/1068
FS	Prinsipper for videre fordeling av strategiske postdoktorstillinger		2022/3544
FS	Høring på ny strategi for UiT		2022/3878
FS	Årsregnskap for HSL-fakultetet 2021		2020/1808
FS	Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved HSL-fakultetet		2022/3836

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2022

Sak:
12/22

Omfordeling av enheters mindreforbruk

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret ber om at det foretas en omfordeling av de akkumulerte mindreforbrukene per 31.12.2021 ved Institutt for barnevern og sosialt arbeid (2,0 millioner kroner) og Barentsinstituttet (3,0 millioner kroner) til å dekke deler av det akkumulerte merforbruket ved Institutt for reiseliv og nordlige studier.*

Bakgrunn

Som følge av endrede økonomiske rammebetingelser har økonomi og økonomistyring ved fakultetet vært tema i mange saker behandlet i fakultetsstyret. Et av tiltakene som fakultetsstyret har bedt bli vurdert, er en omfordeling av midler mellom enheter som har hatt mindreforbruk og enheter som har hatt merforbruk. I sak som ble lagt frem for fakultetsstyret i juni i fjor (FS-23/2021), ble blant annet følgende vedtatt:

1. *Fakultetsstyret ber om at enheter med mindreforbruk på ordinær drift ved inngangen til 2021 ikke planlegger ny aktivitet knyttet til disse midlene. Frie midler som det ikke allerede er lagt en forpliktende plan for holdes tilbake.*
2. *Dekanen bes etter at resultatene fra andre tertial er klare legge frem egen sak hvor en gir en samlet vurdering av de akkumulerte mer- og mindreforbrukene ved enhetene, og eventuelt foreslår en omfordeling mellom enhetene. Det bes om at en i samme sak vurderer enhetenes besparelser og merkostnader knyttet til koronapandemien.*

Vedtakene ble fulgt opp i sak om “Økonomiske vurderinger og omfordelinger” lagt frem for fakultetsstyremøtet i desember 2021 (FS-42/2021). Her ble det pekt på usikkerhet knyttet til i hvilken grad det er forpliktelser knyttet til mindreforbrukene for aktuelle enheter, særlig sett opp mot vedtaket fra juni om å holde tilbake frie midler. Dekanen foreslo derfor å utsette behandlingen til etter at en har årsresultatet for 2021, men med sikte på å foreta en inndragning av mindreforbruk. Det ble i fakultetsstyrets behandling av saken også avklart at det kun var merforbruket ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) det vil være aktuelt å omfordele midler til i denne sammenheng. I saken ble blant annet følgende ble vedtatt:

Dekanen bes legge frem en sak for fakultetsstyret etter at årsresultatet for 2021 er klart, hvor en foreslår en omfordeling av enheters mindreforbruk. Det bes om at dekanen i

forslaget tar hensyn til forventninger til inndekning av merforbruk på IRN slik det er omtalt i saksfremlegget.

Den økonomiske situasjonen ved IRN har vært tema i flere tidligere fakultetsstyresaker behandlet av det forrige styret, samt i styringsdialogmøter mellom universitets- og fakultetsledelsen. For å gi sittende styre noe av bakgrunnen for de økonomiske utfordringene ved instituttet er følgende dokumenter vedlagt saken:

- notat til universitetsledelsen i forkant av dialogmøte høsten 2021
- presentasjon gitt de ansatte ved IRN i allmøte 6. april i år

Årsresultat 2021

Detaljene knyttet til årsresultatet for de enkelte enhetene fremgår av egen sak (Årsregnskap for HSL-fakultetet 2021). I tabellen under er resultatet på ordinær drift for alle institutt/sentre ved utgangen av 2020 og 2021 gjengitt. Negative tall er mindreforbruk.

Tabell 1: Avsetninger ordinær drift per 2020 og per 2021

Ordinær drift (prototype 10)	Pr 31.12.20 (tall i tusen)	Pr 31.12.21 (tall i tusen)	% av tildelt ramme 2022
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (IFF)	5 075	4 985	23,6 %
Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)	2 589	134	0,4 %
Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)	11 808	7 823	17,6 %
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)	10 578	-6 901	-4,3 %
Institutt for språk og kultur (ISK)	14 671	11 362	16,3 %
Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)	-7 951	-2 243	-7,4 %
Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN)	15 244	21 107	153,3 %
Senter for fredsstudier (CPS)	-2 633	-858	-18,1 %
Senter for samiske studier (Sesam)	1 086	-603	-9,7 %
Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)	-1 136	-1 490	-40,4 %
Barentsinstituttet (BAI)	-2 818	-3 370	-69,7 %

Samlet sett ser vi en positiv utvikling, og alle enhetene (med unntak av IRN) som ved inngangen til 2021 hadde et merforbruk på ordinær drift har redusert dette. Vi vil i denne saken ikke gå inn på hver enkelt enhet, men vil knytte kommentarer til noen av enhetene.

ILP hadde ved inngangen til 2021 merforbruk på ordinær drift på 10,6 mill. kr., mens det ved utgangen av 2021 er et mindreforbruk på 6,9 mill. kr. Den positive utviklingen skyldes delvis lavere kostnader som følge av pandemien, samt lavere lønnskostnader som følge av lavere arbeidsgiversats for pensjonspremie i 2021 enn tidligere år. En annen sentral grunn til at avsetningene nå er blitt positive er opprydding og avslutning av eksternt finansierte prosjekter i forbindelse med overgangen til nytt økonomisystem fra årsskiftet. Sett opp mot et normalår, og hensyntatt kuttene som nå er

kommet knyttet til pensjonspremie, er ikke instituttet i mål med tilpasningen av aktiviteten til den påregnelige budsjetttrammen. Instituttet arbeider videre med tiltak for å oppnå budsjettbalanse innen 2025.

IBS hadde ved inngangen til 2021 mindreforbruk på ordinær drift på 8,0 mill. kr, og disse økte ytterligere fram til 2. tertial til 10,3 mill. kr. Ved utgangen av 2021 er mindreforbruket redusert til 2,2 mill. kr. Grunnen til reduksjonen skyldes at det er gjort føringer i regnskapet hvor midler er flyttet fra ordinær drift og over til øremerkede tiltak. I tillegg er det satt av midler til finansiering av deler av to stipendiatstillinger.

SKK hadde ved inngangen til 2021 mindreforbruk på ordinær drift på 1,1 mill. kr. Ved utgangen av 2021 er mindreforbruket på 1,5 mill. kr. Senteret har lønnsforpliktelser til deler av dette mindreforbruket, som i realiteten skulle vært ført som øremerkede midler.

BAI har ved utgangen av 2021 3,4 mill. kr. i mindreforbruk på ordinær drift. Enheten har ikke ansvar for egne studieprogram, og har i mindre grad behov for/mulighet til å hente inn vikarer ved ulike typer fravær. Mindreforbruket de senere årene skyldes i hovedsak reduserte lønnskostnader, samt unormalt liten aktivitet som følge av pandemien. Senteret forventer full tilbakevending til normaltilstanden fra og med 2022.

Dekanens vurderinger

Fakultetsstyret har bedt om at det legges frem en sak hvor det foreslås en omfordeling av enheters mindreforbruk, og at dette ses opp mot det akkumulerte merforbruket på en av enhetene ved fakultetet. Fakultetsstyret har i behandlingene av de tidligere sakene vært tydelige på at grunnen til at en vurderer en slik omfordeling ligger i at IRN ikke har hatt tilstrekkelige forutsetninger til å tilpasse seg de rammene som fulgte med i forbindelse med at de ble en del av HSL. Dekanen ser det på ingen måte som ønskelig å omfordele midler mellom enhetene. Det bryter med det grunnleggende prinsippet knyttet til rammefinansiering, og kan gi uheldige ringvirkninger dersom det brer seg en oppfatning av at en kan få inndekning fra andre enheter dersom en ikke klarer å holde rammene. Likevel er det i den situasjonen IRN er i behov for å se på løsninger ut over instituttets (og fakultetets) grenser. Merforbruket er så stort at det ikke kan håndteres innenfor instituttets rammer i løpet av rimelig tid. Dette er også kommunisert videre til universitetsledelsen. Det er i dialogen mellom universitets- og fakultetsledelsen enighet om at det bør komme bidrag fra alle nivå i organisasjonen.

I gjennomgangen som ble tatt av alle enhetene i sak FS-42/2021 var det usikkerhet knyttet til i hvilken grad det var forpliktelser knyttet til mindreforbrukene. Denne usikkerheten er der fortsatt, og det er heller ikke transparent i hvilken grad instituttene har fulgt opp fakultetsstyrets vedtak om ikke å planlegge ny aktivitet til frie midler ved årsskiftet 2020/2021. En ser også at det har vært ulik praksis for øremerking av midler på tvers av enhetene ved fakultetet.

Beslutning knyttet til en eventuell omfordeling har vært utsatt flere ganger allerede, og dekanen mener det vil være uheldig å utsette det enda en gang for å forsøke å innhente mer informasjon om midlene som i regnskapet står som frie midler. Dekanen vil av den grunn foreslå en omfordeling av midler fra to av enhetene;

- Institutt for barnevern og sosialt arbeid - 2,0 mill. kroner
- Barentsinstituttet - 3,0 mill. kroner

Begrunnelsen for Barentsinstituttet ligger kun i at der er det slik dekanen vurderer det reelle frie midler. Disse midlene burde BAI fått benyttet til annen aktivitet knyttet til senteret, men i den situasjonen fakultetet står i, og med de føringene som er gitt fra fakultetsstyret, foreslås det å trekke ut 3 millioner av det akkumulerte mindreforbruket.

For IBS er det ikke like tydelig at det er reelle frie midler. Likevel vil dekanen foreslå å trekke ut 2,0 millioner kroner basert på nivåene på mindreforbrukene ved starten av 2021 og 2022, samt fakultetsstyrets vedtak om ikke å planlegge ny aktivitet til frie midler ved starten av 2021. I tillegg kan det tilføyes at IRN og IBS var de to enhetene som ble overført HSL-fakultetet fra og med 2018, der det ene har et betydelig merforbruk og det andre har hatt et betydelig mindreforbruk.

Anne Britt Flemmen

dekan

—

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Økonomi ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN)

IRN hadde ved inngangen til 2021 et akkumulert merforbruk på 15,2 mill kroner. Merforbruket tilsvarer 105% av tildelt ramme for 2021 (14,5 mill kroner). Instituttets ramme (tildelt fakultetet i 2018) sett opp mot dagens bemanning gir et årlig merforbruk på 4,0 mill. Årsaken til merforbruket ligger i forhold knyttet til budsjettspiltene i forbindelse med organisasjonsendringene i 2013 og 2018.

Den økonomiske situasjonen ved Institutt for reiseliv og nordlige studier var også tema på vårens dialogmøte mellom universitets- og fakultetsledelsen. Oppfølgingspunktet fra dialogen var at:

Det avtales et møte mellom nivå 1 og fakultetet hvor det avklares nærmere hvordan saken om den økonomiske situasjonen ved IRN skal løses. Formål er å lage et forslag til "redningspakke" hvor man kombinerer innsats fra institutt, fakultet og sentralt.

Det var eget møte mellom rektor/universitetsdirektør og dekan/fakultetsdirektør hvor en diskuterte nærmere hvordan en slik "redningspakke" kunne utformes, med bidrag fra alle nivå. Her ble det blant annet enighet om å se videre etter bidrag fra fakultet og institutt, samt å fremme problemstillingen inn i budsjettinnspillet fra fakultetet.

Både problemstillingen og problemløsningen er todelt: vi må få nullet ut tidligere års merforbruk (det klarer ikke instituttet/fakultetet alene), og vi må ha en avklaring på fremtidig budsjettnivå som vil avgjøre om det skal være en betydelig nedbygging av instituttet (med dagens tildeling), eller en ivaretagelse av nåværende fagmiljø (forutsetter rammeøkning). I oppfølgingsmøtet gikk dialogen på at bidrag til å løse begge problemstillingene (gammel gjeld og fremtidig ramme) måtte komme fra alle tre nivåene.

Som orientert om i oppfølgingen av budsjettert merforbruk, jobber IRN aktivt med bemanningsplaner og gjør nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over (blant annet med tanke på ekstern finansiering). Fakultetet ser på hvilke muligheter som ligger for å bidra fra det fakultetsvise fellesskapet, og skal ha egen sak opp for fakultetsstyret hvor en vil foreslå omfordelinger av mer-/mindreforbruk mellom enheter. Fakultetet spilte også inn forslag om rammeøkning til IRN i budsjettprosessen for 2022, uten at det ble prioritert i forslaget til og tildelingen fra universitetsstyret.

Bidrag fra universitetsfellesskapet anses som nødvendig både for å dekke opp tidligere års merforbruk og for å unngå en betydelig reduksjon av det tilbudet som kan gis fra IRN.

Vedlegg: notat til dialogmøtet vår 2021

Økonomisk situasjon ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN)

IRN hadde ved inngangen til 2021 et akkumulert merforbruk på 15,2 mill kroner. Merforbruket tilsvarer 105% av tildelt ramme for 2021 (14,5 mill kroner). Årsaken til merforbruket ligger i forhold knyttet til budsjettsplittene i forbindelse med organisasjonsendringene i 2013 og 2018.

Innledning

Økonomisk situasjon for HSL-fakultetet var tema på dialogmøtet med universitetsledelsen høsten 2020. Temaet ble satt på agendaen etter ønske fra styret ved HSL. I forkant av møtet sendte HSL inn et notat som belyste en vanskelig økonomisk situasjon. Notatet var todelt og belyste 1) en økonomisk utvikling med direkte og indirekte kutt i grunnbevilgningen til alle de faglige enhetene ved UiT, og 2) bevilgningsendringer som i særskilt grad har redusert HSLs reelle økonomiske rammer. Del 1 var ment til informasjon for å belyse en generell vanskelig situasjon, mens del 2 var et oppspill til dialog, hvor vi særlig ønsket tilbakemeldinger på våre innspill knyttet til det økonomiske oppgjøret i etterkant av organisasjonsendringene i 2018.

I dialogmøtet i oktober i fjor var det enighet om at nivå 1 skulle gi en skriftlig tilbakemelding på de innvendingene HSL hadde til det økonomiske oppgjøret etter organisasjonsendringene i 2018, hvor store deler av IRS-fakultetet ble lagt til HSL. I oppfølgingspunktet fra dialogmøtet heter det “*Det gis skriftlige tilbakemeldinger på problemstillinger knyttet til notat om økonomi.*”. Her burde nok fakultetet vært mer observant og presisert på nytt hva en ønsket tilbakemelding på. I notatet vi mottok 18. mars i år står det ingenting om det økonomiske oppgjøret etter IRS-fakultetet, men en kort og generell kommentar om at fakultetet har anledning til å gjøre administrative og faglige prioriteringer, samt at det er begrensede muligheter til en større omfordeling av midler ved UiT.

Vi vil i dette notatet belyse hvordan de økonomiske oppgjørene i 2013 og 2018 særlig har vanskeliggjort Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) sitt økonomiske handlingsrom.

Fusjonen i 2013

Da Høgskolen i Finnmark og Universitetet i Tromsø ble fusjonert, ble IRN lagt inn i det daværende Finnmarksfakultet. Bevilgningsfordelingen ved HiFm i 2013 ble (så vidt vi vet) lagt til grunn for de nye rammene. På det tidspunktet var økonomi, reiseliv, media og nordlige studier inn under samme institutt. I budsjettsaken er det omtalt at IØR var det eneste instituttet ved HiFm som hadde lønnskostnader som var større enn grunnbevilgningen. Årsaken til dette lå i høy ekstern finansiering, som dekket opp flere av de faste stillingene ved instituttet. Lønnsrefusjonene fra den eksterne finansieringen i 2013 var i hovedsak knyttet til reiseliv.

Utforming av budsjett for IRN i 2014 ble gjort av Finnmarksfakultetet. I budsjettfordelingen ble det lagt til grunn at IRN hadde god, ekstern finansiering, og det ble budsjettert med at ekstern finansiering skulle dekke lønnskostnader for tre til fire stillinger. Dette var allerede eksisterende, faste stillinger, og de som gikk inn i prosjektene var fast ansatte ved HiF/instituttet. Det vil si at lønnsbudsjettet for instituttet ble budsjettert kunstig lavt. Som følge av at de eksterne lønnsrefusjonene ikke var på samme nivå som tidligere, ble IRN i flere av årene mellom 2013 og 2018 kompensert for differansen gjennom bruk av Finnmarksfakultetets strategiske midler.

Organisasjonsendringen i 2018

Da IRN i 2018 ble flyttet til HSL ble igjen budsjettammen som ikke tok hensyn til instituttets reelle faste bemanning lagt til grunn, og skjevheten i grunnfordelingen som ble innført i 2013 ble permanentisert.

Samtidig ble handlingsrommet det tidligere Finnmarksfakultetet hadde hatt gjennom blant annet strategiske midler fjernet ved at 2/3 av midlene som lå på fakultetsnivået ble tildelt nivå 1 i form av campusadministrasjon, fellestjenester, seksjonskostnader og driftskostnader. Dette er nærmere omtalt i notatet som ble sendt til dialogmøtet i høst.

Økonomisk situasjon i dag

IRN hadde i 2020 et merforbruk på ordinær drift på 3,4 mill kroner, og hadde ved inngangen til 2021 et akkumulert merforbruk på 15,2 mill kroner. Rammetildelingen til instituttet for 2021 er på 14,5 mill kroner. Som følge av skjevheten mellom (historisk) tildelt ramme og de faste stillingene instituttet har, er det sannsynlig med merforbruk de kommende årene også.

IRN jobber nå aktivt med bemanningsplaner og gjør nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over. I fjor ble to av tre søknader om FoU-termin avslått med begrunnelse i instituttets økonomi. Det gjøres grundige vurderinger i forhold til utlysning av stillinger som blir vakante. I ett av instituttets fagmiljø vil det fra april 2021 til 31.12 2021 være tre ansatte som går av med pensjon. Det betyr at 50 % av fagmiljøet forsvinner, noe som har store konsekvenser for muligheten til å gjennomføre studieprogrammet. Instituttet og fakultetet må slik situasjonen er nå vurdere om det er rom for å videreføre deler av instituttets aktivitet.

Oppsummering

IRN har realistisk sett ikke mulighet til selv å håndtere det akkumulerte merforbruket instituttet har per dato. På sikt vil en kunne bygge seg ned til en kostnadsside hvor en balanserer innenfor året på forventet rammetildeling. En slik nedbygging vil innebære en nedskalering av det tilbudet instituttet kan gi/den aktiviteten instituttet kan ha. Dersom instituttet også pålegges å fullt ut dekke opp sitt akkumulerte merforbruk, vil det innebære en ytterligere og vesentlig reduksjon av instituttets faglige aktivitet.

Som følge av den anstrengte økonomiske situasjonen generelt, er fakultetet i gang med en større gjennomgang av den totale økonomien til fakultetet, hvor en også ser på tvers av enhetene. Slik situasjonen er nå er et av spørsmålene fakultetsstyret må ta stilling til om øvrige enheter ved HSL-fakultetet skal dekke opp for de feil som er gjort forut for at IRN ble en del av HSL. Fakultetsledelsen mener det er urimelig og feil at dette ansvaret legges til HSL, og ber om universitetsledelsens tilbakemelding på dette notatet.



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for reiseliv og nordlige studier
Økonomisk situasjon
april 2022

Anne Britt Flemmen / Frode G. Larsen

Rammestyring

- Rammestyring innebærer at UiT får tildelt en årlig budsjettamme fra KD, fordelt på basisbevilgning, resultatbaserte midler og (en liten andel) øremerkede midler.
- Sammen med budsjettammen følger et årlig tildelingsbrev, som gjengir sektormål, årlige styringssignaler, satsingsområder og utviklingsavtale
- UiT fordeler og disponerer egen økonomisk ramme.
 - Det samme gjør fakultetene internt

2017

14,7 % avsetninger på UiT

Ingen interne enheter med negative avsetninger

Ikke fastsatt øvre grense på avsetningsnivå fra KD

Ikke rammekutt utover ABE

Ingen pålegg om omdisponeringer i tildelingsbrevet

Tilgang på midler til renovering av bygg fra KD

God tilgang på midler fra TFS

2022

3,5% avsetninger på UiT

Flere interne enheter med negative avsetninger

Øvre grense på avsetninger: 5%

Flere rammekutt utover ABE

Pålegg om omdisponeringer i tildelingsbrevet

Ikke tilgang på midler til renovering av bygg fra KD

Ikke tilgang på midler fra TFS

Rammebetingelser (basis)

- Økonomiske rammebetingelser sterkt redusert de senere årene
- Kutt i rammen til UiT som er viderefordelt enhetene
- Kutt som følge av interne tiltak og omprioriteringer ved UiT
- Samlet kutt for HSL (direkte og indirekte) siden 2015 på nærmere 60 mill. kroner

Rammebetingelser (basis)

- Instituttene og sentrene har vært forsøkt skjermet av fakultetsstyret, men;
- Kutt i basistildelingen to siste år
- Bortfall av økonomisk handlingsrom på tvers av fakultetet

Fakultetsstyret

- Krav om budsjettbalanse innen 2025
- Satt strategiske fond på pause (gjenopptatt fra 2022)
- Strammet inn på krav for FoU-termin
- Krav om langsiktige bemanningsplaner
- Alle tilsettinger skal være klarert med dekan
- Vurderer omfordeling mellom enheter

IRN - historikk

- Fusjon 2013 – Institutt for økonomi og reiseliv splittes (f.o.m. 2014)
- De organisatoriske enhetenes budsjetter videreføres, men justeres for de endringene som fusjonen medfører
- Budsjettsplitt basert på ansattetall DBH
- Grunnlag 2013 IØRF
 - Som det eneste institutt er lønnskostnad større enn tildelingen av grunnbevilgningen, dette henger sammen med at instituttet samtidig har den desidert største BOA omsetning på høgskolen. Det er således nødvendig med en stor oppmerksomhet rundt dette forhold. Instituttet har pt. tre større BOA- prosjekter i hånden for 2013, de forventes å gi en god lønnsdekning. Risikoen vurderes derfor som mindre i 2013.
 - Lønnsrefusjon BOA (eksterne midler) 2013 hovedsakelig knyttet til reiseliv

IRN – historikk, forts.

2014 – 2018 – FiFa og IRS-fakultetet – utdrag fra rapporter til fakultetsstyret

- **Økonomirapporter 2015:**

- IRNS har flere store BOA prosjekter som lønner minst 3 faste ansatte ved instituttet. Alle IRNS sine BOA prosjekter avsluttes i 2016 og 2017. Ingen nye prosjekter registret etter 2017. IRNS vil sannsynlig også ha ett overforbruk i ordinær drift.
- Det er ikke tvil om at IRNS er avhengig av å ha store BOA prosjekter også i fremtiden, dersom instituttet skal kunne finansiere fast ansatt personale.
- Instituttet har behov for å ha 3-5 årsverk finansiert av BOA for å få ordinær drift i balanse.

- **Økonomirapporter 2016:**

- Fagområdet reiseliv har tradisjonelt vist seg i stand til å innhente ekstern finansiering. Et eller flere nye prosjekter med ekstern finansiering vil raskt kunne endre bildet av instituttets økonomiske situasjon.
- Institutt IRN budsjetterte i 2016 med et overforbruk på nesten 4,2 millioner i 2016 Resultatet ble noe mindre enn budsjettert, likevel alvorlig for instituttet som får konsekvenser i 2017.
- Institutt for reiseliv og nordlige studier holder på å bygge seg opp et betydelig overforbruk. Instituttet har igangsatt tiltak i 2016 og ytterligere i 2017. Det understrekes at dersom en ikke lykkes, vil dette true instituttets evne til å drive utvikling og øke sine inntekter. Dette vil medføre at overforbruket må innhentes gjennom kutt i aktivitet. Dersom dette ikke gjøres vil det påvirke hele fakultetets handlingsrom.

- **Økonomirapporter 2017:**

- IRN har inne flere prosjekter som vil øke de eksterne inntektene. Dette kan redusere overforbruket noe. Det er også god prosesser i gang med å øke de eksterne inntektene.
- Det budsjetterte overforbruket vil ventelig reduseres som en følge av dette, men situasjonen vil ventelig være krevende i 2017.

IRN – historikk, forts.

- Organisasjonsendring 2017 – IRN og IBS overført til HSL (f.o.m. 2018)
- Enhetenes budsjetter videreføres, fellesbudsjettet (fakultetsnivået IRS) fordeles ikke i forbindelse med budsjettfordelingen 2018 og 2019 – avventer avklaringer knyttet til Adm2020
 - fakultetsadministrasjonen, felleskostnader for hele IRS, strategiske midler tidligere viderefordelt instituttene
- Budsjettrammen f.o.m. 2020 inkluderer fordeling av fellesmidlene knyttet til det tidligere IRS-fakultetet

Fordeling av fellesmidlene IRS

- Den nyopprettede campusadministrasjonen, 3 årsverk **2,1 mill. kr**
 - Nye fellestjenester, 4,5 årsverk **2,8 mill. kr**
 - NAV-teamet, 2 årsverk **1,3 mill. kr**
 - Driftskostnader utenfor HSL/Helse sin ramme **3,1 mill. kr**
 - Endring av administrativ til faglig stilling HSL **1,0 mill. kr**
 - Administrasjon + drift Helse **1,8 mill. kr**
 - Administrasjon + drift HSL* **3,0 mill. kr**
- * - Ikke lagt inn kostnader til 3 stillinger i fastsatt bemanningsplan

Budsjett HSL

- Budsjettfordeling 2020 – sluttoppgjøret IRS-fak
 - Midlene innarbeides i fakultetets basisbudsjett for dekning av fellesutgifter, finansiering av administrative stillinger i bemanningsplanen, samt at IRN og IBS på lik linje med øvrige enheter tar del i de strategiske midlene som settes av på fakultetet
- Budsjettfordeling 2021
 - Generell justering av basis (-3,2%)
- Budsjettfordeling 2022
 - ABE-kutt fordeles generelt
 - Justering for ny premiemodell
 - Økning for historiske avtaler knyttet til IRN (viderefordelt uavkortet)

Regnskap IRN

- Årlig merforbruk på 5 – 6 millioner kroner
 - 2020 => -11,9 mill
 - 2021 => -15,2 mill
 - **2022 => -21,1 mill**
- Årlig rammetildeling mellom 14 – 15 millioner
- Årlig lønnskostnad (fast) 19 millioner (hensyntatt siste års reduksjon)

Dialog med universitetsledelsen

- Dialogmøte høst 2020
 - Skriftlig tilbakemelding
- Dialogmøte vår 2021
 - Eget oppfølgingsmøte
- Budsjettinnspill for budsjett 2022
- Dialogmøte høst 2021
 - Eget særmøte som oppfølging

Dialog med universitetsledelsen

- **Ingress**

- *IRN hadde ved inngangen til 2022 et akkumulert merforbruk på 21,1 millioner kroner, tilsvarende 150% av tildelt ramme. Årsaken til merforbruket ligger i forhold knyttet til budsjettsplittene i forbindelse med organisasjonsendringene i 2013 og 2018.*

- **Fusjonen 2013**

- Utforming av budsjett for IRN i 2014 ble gjort av Finnmarksfakultetet. I budsjettfordelingen ble det lagt til grunn at IRN hadde god, ekstern finansiering, og det ble budsjettert med at ekstern finansiering skulle dekke lønnskostnader for tre til fire stillinger. Dette var allerede eksisterende, faste stillinger, og de som gikk inn i prosjektene var fast ansatte ved HiF/instituttet. Det vil si at lønnsbudsjettet for instituttet ble budsjettert kunstig lavt. Som følge av at de eksterne lønnsrefusjonene ikke var på samme nivå som tidligere, ble IRN i flere av årene mellom 2013 og 2018 kompensert for differansen gjennom bruk av Finnmarksfakultetets strategiske midler.

Dialog med universitetsledelsen

- **Organisasjonsendringen i 2018**

- Da IRN i 2018 ble flyttet til HSL ble igjen budsjettrammen som ikke tok hensyn til instituttets reelle faste bemanning lagt til grunn, og **skjevheten i grunnfordelingen som ble innført i 2013 ble permanentisert.**
- **Samtidig ble handlingsrommet** det tidligere Finnmarksfakultetet hadde hatt gjennom blant annet strategiske midler **fjernet** ved at 2/3 av midlene som lå på fakultetsnivået ble tildelt nivå 1 i form av campusadministrasjon, fellestjenester, seksjonskostnader og driftskostnader.

Dialog med universitetsledelsen

- **Innspill fra HSL**

- Både problemstillingen og problemløsningen er todelt: vi må få nullet ut tidligere års merforbruk (det klarer ikke instituttet/fakultetet alene), og vi må ha en avklaring på fremtidig budsjettnivå som vil avgjøre om det skal være en betydelig nedbygging av instituttet (med dagens tildeling), eller en ivaretagelse av nåværende fagmiljø (forutsetter rammeøkning).
- IRN jobber aktivt med bemanningsplaner og gjør nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over (blant annet med tanke på ekstern finansiering).
- Fakultetet ser på hvilke muligheter som ligger for å bidra fra det fakultetsvise fellesskapet, og skal ha egen sak opp for fakultetsstyret hvor en vil foreslå omfordelinger av mer-/mindreforbruk mellom enheter.
- Fakultetet spilte også inn forslag om rammeøkning til IRN i budsjettprosessen for 2022, uten at det ble prioritert i forslaget til og tildelingen fra universitetsstyret.
- Bidrag fra universitetsfellesskapet anses som nødvendig både for å dekke opp tidligere års merforbruk og for å unngå en betydelig reduksjon av det tilbudet som kan gis fra IRN.

Dialog med universitetsledelsen

- Oppfølging og avklaring fra universitetsledelsen (2022)
 - Forståelse for situasjonen og utfordringen
 - Fokus på rammestyring
 - Ønsker ikke omkamper
 - Ønsker ikke å omfordele internt på UiT
 - Vil ikke øke rammene (ytterligere)

Veien videre

- Nåværende bemanningsplan (hensyntatt avgåtte stillinger) kan ikke dekkes innenfor påregnelig ramme.
- Inndekning av akkumulert merforbruk
- Hvilket tilbud kan gis fremover – innenfor påregnelig ramme?
- Mandat arbeidsgruppe

Studenttall IRN

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Søkere	878	911	924	1379	1950	1712	
1.prioritet	461	509	533	775	790	786	
Svart ja	122	120	106	126	206	138	
Registrert	80	79	74	80	121	85	

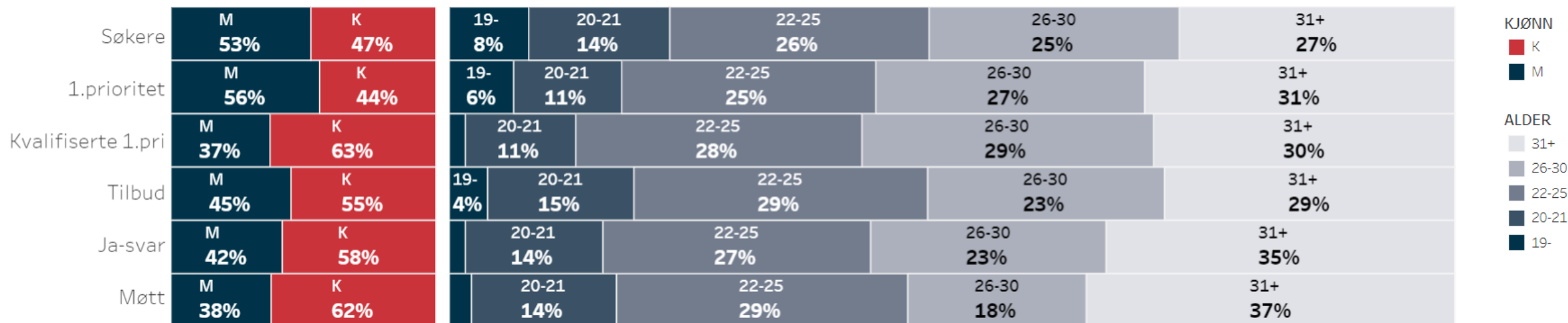
Alle opptak, inkludert enkeltemner År: 2021 Semester: All

Campus: All, Fakultet: 33 HSL, Institutt: 20 Institutt for reiseliv og nordlige studier, Program: All

TRYKK FOR Å VISE / SKJULE FORDELING PÅ:

KJØNN OG ALDER

FYLKE



Registrerte studenter

NSDNIVA	STUDIEPROGNAVN	2016	2017	2018	2019	2020	2021
AR Årsstudium	Arctic Adventure Tourism - one year programme	8	7	7	2	0	
AR Årsstudium	Naturbasert reiseliv og entreprenørskap - årsstudium					9	10
AR Årsstudium	Northern Studies - one year programme	12	25	26	18	22	23
B3 Bachelor 3 år	Arctic Adventure Tourism - bachelor	23	18	18	17	32	21
B3 Bachelor 3 år	Medieproduksjon - bachelor	14	15	11	12	20	11
B3 Bachelor 3 år	Northern Studies - bachelor	10	0		9	15	6
M2 Master 2 år	Tourism Studies - master	12	14	12	7	8	7
ME Master erfaringsbasert	Reiselivsledelse - erfaringsbasert master				15	15	7

Studiepoeng (60-poengsenheter)

NSDNIVA	STUDIEPROGNAVN	2016	2017	2018	2019	2020	2021
AR Årsstudium	Arctic Adventure Tourism - one year programme						
AR Årsstudium	Naturbasert reiseliv og entreprenørskap - årsstudium					4	9
AR Årsstudium	Northern Studies - one year programme				9	18	29
B3 Bachelor 3 år	Arctic Adventure Tourism - bachelor	40	43	60	51	46	48
B3 Bachelor 3 år	Medieproduksjon - bachelor	18	21	24	27	27	27
B3 Bachelor 3 år	Northern Studies - bachelor	32	37	14	6	3	10
M2 Master 2 år	Tourism Studies - master	20	16	16	15	15	12
ME Master erfaringsbasert	Reiselivsledelse - erfaringsbasert master				9	10	10
	Andre	13	12	7			
	SUM	123	129	121	119	122	145

Mandat arbeidsgruppe

- Hvordan tilpasse studieporteføljen til bemanningen budsjettrammen tillater?
 - Inkludert rom for forskningsterminer
- Hvordan kan instituttet eventuelt øke rammene?
- Løsninger for kort og lang sikt
- Frister:
 - Rapportering om status 1. juni (til fakultetsstyret)
 - Endelig forslag 30. september (til fakultetsstyret)
- Forslag legges frem for ansatte og/eller instituttråd i forkant

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2022

Sak:
13/22

Prinsipper for videre fordeling av strategiske postdoktorstillinger

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret vedtar prinsipper for videre fordeling av strategiske postdoktorstillinger slik de er angitt i saksframlegget. Tildeling av stillinger foretas av fakultetsstyret.*

Bakgrunn:

Hvert år fordeler universitetsstyret strategiske postdoktorstillinger til fakultetene/UMAK basert på søknadsinnsatsen mot EU. Innsendte søknader scorer poeng internt ved UiT ut fra fastsatte kriterier og danner grunnlaget til å fordele stillingene til fakultetene/UMAK.

Basert på søknadsinnsats årene 2020 og 2021 tildelte universitetsstyret i forbindelse med saken om refordeling av rekrutteringsstillinger for 2023, to strategiske postdoktorstillinger til fakultetet¹. Om den videre fordelingen av postdoktorstillingene bestemte fakultetsstyret følgende i sak FS 10/22 *Fordeling av rekrutteringsstillinger for 2023*²:

4. De to strategiske postdoktorstillingene basert på søknadsinnsatsen mot Horisont Europa årene 2020 og 2021, fordeles ikke i denne saken, men utsettes til styrets møte i juni. Fakultetsstyret ber dekan utarbeide kriterier for intern viderefordeling av slike postdoktorstillinger som legges frem i egen sak for fakultetsstyret i april.

Utforming av prinsipper eller kriterier for videre fordeling av de strategiske postdoktorstillingene internt ved fakultetet bør utformes slik at de også kan gjelde for kommende års tildelinger med rom for justeringer dersom det gis nye sentrale føringer. Det pågår for tiden et arbeid med å vurdere de strategiske ordningene ved UiT som kan lede til revideringer av ordningene. Endringer kan derfor komme til å omfatte insentivene knyttet til søknadsinnsatsen mot EU og/eller føringer for tildeling av strategiske postdoktorstillinger.

Kort historikk

¹ Arkiv: 2021/5785-10 (Sak S 10/22)

² Arkiv: 2021/6362 (Sak FS 10/22)

Nøkkelfordeling av postdoktorstillingene ble introdusert av universitetsstyret gjeldende fra 2012. Føringerne for hvordan stillingene skal videre fordeles på fakultetene har variert over årene. Da ordningen ble etablert fikk fakultetene ansvar for videre fordeling av postdoktorstillingen(e) og var forpliktet til å premiere minst ett av de søkende fagmiljøene³.

I 2014 ble reglene justert, og fakultetene fikk ansvar for videre fordeling av postdoktorstillingene innenfor de tilhørende fagmiljøene som genererte høyest poengsum i prioritert rekkefølge:

1. søknader som oppnådde 4 poeng;
2. samlet poengsum fra alle innsendte EU-søknader⁴.

UiTs Ambisjon for Horisont Europa

Universitetsstyret behandlet i møte 15. april 2021 UiTs ambisjon for forsknings- og innovasjonsprogrammet Horisont Europa⁵ og presenterte hvilke grep UiT skal ta for å lykkes. Planen er at ambisjonen skal justeres ved behov og at den skal være retningsgivende for arbeidet rettet inn mot Horisont Europa. Fakultetene og enhetene skal utforme utfyllende planer for implementering av satsingen på deltakelse i Horisont Europa (vedlegg 1).

Universitetsstyret har videre vedtatt mindre justeringer i nøkkelen som gir uttelling av poeng for tildeling av postdoktorstillinger for EU søknader slik at disse er tråd med EUs nye rammeprogram Horisont Europa (2021-2027)⁶ (vedlegg 2) og UiTs Ambisjon for Horisont Europa. Poengene gis ut fra type søknad (ERC, MSCA m.v.), rolle, og ut fra steg i prosessen en søknad når opp. Om videre fordeling av stillingene på fakultetene/UMAK stod det blant annet:

«Det foreligger ingen konkrete føringer for hvordan postdoktorstillingene skal fordeles internt på fakultetene/enhetene, men de skal ha som hensikt å styrke innsatsen mot Horisont Europa».

Universitetsstyrets føringer for den videre fordelingen av stillingene gjelder fra i år av. Føringerne er mer åpen enn tidligere år samtidig som det skal satses tyngre på søknader inn mot Horisont Europa. Dette gir fakultetet handlingsrommet til å utforme egne og målrettede føringer for den videre fordelingen av stillingene til enhetene.

Om søknadsaktiviteten mot EU i fagmiljøer ved HSL-fakultetet

MSCA Program: Veiledere ved UiT inviterer utvalgte, talentfulle, unge forskere fra utlandet til å søke finansiering for en to-årig MSCA Postdoctoral Fellowship ved UiT. Dette er et program som setter søkelys på karrieren til de individuelle postdoktorene. I 2016 fikk fakultetet innvilget to postdoktorstillinger fra dette MSCA-programmet. Det samme fikk vi i 2017, mens vi fikk tildelt henholdsvis tre stillinger i 2018 og i 2019. I 2020 deltok HSL-fakultetet i 15 slike søknader, hvorav tre søknader altså ble innvilget, og 13 søknader i 2021, hvorav to nylig ble innvilget. AcqVA Aurora senteret ved Institutt for språk og kultur har stått for mesteparten av de innsendte søknadene, og har fått tildelt hele 10 MSCA postdoktorstillinger fra 2016-2022. HSL-fakultetet har følgelig deltatt aktivt i MSCA programmet de siste årene og stått for en stor andel av MSCA postdoktorstipendene ved UiT (16 av 29 MSCA-IF i perioden 2016-2020).

³ Arkiv: 2010/2609 (Sak S 39/10)

⁴ Arkiv: 2013/5156 (Sak S 9/14)

⁵ Arkiv 2021/1815 (Sak S 11/21)

⁶ Arkiv: 2021/5785-10 (Sak S 10/22)

De samme miljøene som har blitt tildelt MSCA postdoktorer har i tillegg utløst de interne tildelingene av UiTs strategiske postdoktorstillinger de siste årene, da dette incentivet har vært direkte videreført som en form for belønning for søknadsinnsatsen.

Samtidig sender fakultetet veldig få søknader til andre områder av EUs rammeprogram (Horisont 2020/Horisont Europa). I 2021 ble det kun sent inn to søknader til andre utlysninger, mens det i 2020 ble sendt inn åtte søknader til andre utlysninger.

Dekanens vurdering

De UiT interne strategiske postdoktorstillingene hvor tildelingen er basert på søknadsinnsats mot Horisont 2020/Horisont Europa fungerer etter dekanens mening per i dag ikke som et effektivt incentivmiddel. Fagmiljøene selv er ikke godt nok kjent med dette incentivmiddelet. De miljøene som utløser tildeling i etterkant er selvfølgelig fornøyd med å få en postdoktor, men det er ikke *derfor* de søker. Ved HSL-fakultetet vil i praksis de samme fagpersonene og/eller fagmiljøene motta dette incentivet igjen og igjen. Dette virker derfor ikke som *gulrot* til å søke (slik det strategiske tiltaket var ment å virke), men snarere som en «positiv overraskelse» til de miljøene som (allerede) er flinke og aktive forskere (og per i dag på ett spesielt virkemiddel: MSCA).

Det er en forventning fra UiT at MSCA-postdoktorer søker om ERC-finansiering. UiT tilbyr gjennom sitt ERC Mentoring-program midlertidig ansatte som har fullført sin MSCA-postdoktorperiode ved UiT, og som søker ERC Starting grant/Consolidating grant, mulighet for å søke overgangsstipend i inntil ett år i påvente av svar på ERC-søknaden. Dette virkemiddelet er finansiert av institusjons- og fakultetsnivået (50/50).

Ved HSL-fakultetet mottok vi innen fristens utløp den 1. april i år tre søknader om overgangsstipend på til sammen 28 månedersverk (hvorav fakultetet forventes å dekke 50 prosent). Dekanen blir her bedt om å levere sin innstilling om finansiering innen 1. mai, det vil si før budsjettet for 2023 er behandlet i fakultetsstyret.

Dette virkemiddelet fungerer som et virkemiddel rettet mot enkeltforskere. Dersom søkerne får tilslag på ERC-finansiering vil de få fast stilling dersom UiT står som vertsinstitusjon i søknaden (finansieres av fakultetene). Enkeltforskeren som mottar ERC midler vil imidlertid ha mulighet til å ta midlene med til en annen institusjon, også etter å ha mottatt overgangsstipend fra UiT. Dette er en fin mulighet til å knytte til seg talentfulle forskere.

Slik dekanen vurderer det vil det være strategisk viktig å oppmuntre fakultetets forskere til å søke midler innenfor en bredere vifte av EUs rammeprogram. Det overordnede spørsmålet er derfor:

- **Hvordan kan fakultetet benytte de strategiske postdoktorstillingene slik at de mer målrettet bidrar til å øke søknadsinnsatsen mot Horisont Europa?**

Målet er å øke søknadsinnsatsen mot Horisont Europa. Mange av tiltakene i Horisont Europa (2021-2027) er individuelle, mens behovet og ønsket for fakultetet, er å bygge sterke fagmiljøer.

Dekanen mener fakultetet bør bruke de strategiske postdoktorstillingene til å styrke faglige sterke miljøer, som enda ikke er på toppnivå, slik at de kan bygge internasjonale nettverk og på sikt bli i stand til å konkurrere om egne tildelinger fra Horisont Europa. Dekanen vurderer at det viktigste

strategiske tiltaket HSL-fakultetet kan gjøre i denne situasjonen følgelig er å støtte miljøer som enda ikke er i toppsjiktet, på veien mot å komme dit.

Dekanen foreslår mot denne bakgrunn at de strategiske postdoktorstillingene fra og med 2022 lyses ut internt ved fakultetet og at institutter/sentre eller forskningsgrupper som har planer om å søke EU-midler og har en (langsiktig) tidsplan for dette, inviteres til å søke om å få fordelt en postdoktorstilling. I søknaden skal enhetene begrunne hvordan postdoktorstillingen vil styrke søknadsarbeidet. Postdoktoren kan f.eks. inngå som en strategisk (nettverks-) ressurs for å styrke en søknad om EU-midler. Søknaden må være konkret og angi hvilke EU midler det skal søkes om.

Grunnet vilkåret om 50/50 deling av kostnadene mellom institusjons- og fakultetsnivået ved tildeling av Aurora Centre har fakultetet inngått en forpliktelse om å dekke lønnsutgiftene med fire postdoktorstillinger i AcqVA Aurora sentret. Siden det er svært få postdoktorstillinger til refordeling i den årlige hovedfordelingsrunden i universitetsstyret, fikk fakultetet på søknad om tildeling av postdoktorstillinger i stedet tildelt to stipendiatstillinger. Disse søkte fakultetet rektor om å få omgjøre til postdoktorstillinger, men fikk avslag. Det har vært en utfordring for fakultetet å oppfylle forpliktelsene med de fire postdoktorstillingene til AcqVA Aurora senter. Tre stillinger er det funnet løsninger på, blant annet ved å bruke tidligere års fordelte strategiske postdoktorstillinger til fakultet og en egenfinansiert historisk postdoktorstilling. Det gjenstår å finne dekning for den fjerde og siste tilsatte postdoktoren ved senteret. Det foreslås at den ene av årets to postdoktorstillinger går til å dekke opp den tidligere inngåtte forpliktelsen fra etableringen av senteret. Det kan derfor bare lyses ut en strategisk postdoktorstilling i vårens invitasjon som enhetene kan konkurrere om.

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen og seniorrådgiver Thorbjørg Hroarsdottir

Vedlegg:

1. Ambisjon for Horisont Europa
2. Justert nøkkel for fordeling av postdoktorpoeng basert på EU søknader

Ambisjon for Horisont Europa (2021 - 2027) ved UiT Norges arktiske universitet

Introduksjon

Aktiv deltakelse på den internasjonale forskningsarenaen er avgjørende for utviklingen av UiT som kunnskapsinstitusjon. Det er derfor en prioritet for UiT å være en attraktiv og konkurransedyktig aktør i EUs 9. rammeprogram Horisont Europa. Dette dokumentet danner grunnlaget for og definerer hvordan denne ambisjonen skal nås.

UiT hadde et økende engasjement i EUs 8. rammeprogram Horisont 2020 (H2020). Totalt 66 [H2020 prosjekter](#) ble innvilget og 25,5 mill euro tildelt UiT¹. UiTs samlede suksessrate på 16,2 %² var den nest høyeste blant de norske universitetene. Den fokuserte innsatsen på [søylen for Fremragende vitenskap](#) resulterte i 7 European Research Council (ERC) og 31 Marie Skłodowska-Curie (MSCA) prosjekter. Sammenlignet med andre norske universiteter har UiT derimot en relativt lav økonomisk andel av prosjektene. Hovedårsaken til dette er at UiT ofte har mindre roller i samarbeidsprosjektene.

UiTs ambisjoner for Horisont Europa knyttes til interne satsninger på ekstern prosjektfinansiering og nasjonale indikatorer som UiT måles etter. Kunnskapsdepartementet forventer bedre deltagelse i [søylen for Globale utfordringer](#) (tidligere Samfunnsutfordringer) innenfor UiTs profilerte disipliner som blå og grønn vekst, energi og klima. I oppfølgingen av strukturreformen er det satt måltall om at tildelingen fra EU per faglige årsverk skal doubles fra 2018 (13 000 kr) til 2025 (25 000 kr)³. Aktiv deltakelse i Horisont Europa er avgjørende for å nå dette målet.

UiT har faglig kapasitet til å være en aktiv deltaker innen alle tre pilarene i Horisont Europa. De seneste års prioriteringer av strategiske midler til grunnforskning og tverrfaglige prosjekter (*Aurora Centres* og Fellesløftet/Tematiske satsinger) gir forventninger om deltagelse i prosjekter for å løse samfunnets utfordringer. Områder som særlig peker seg ut, også på bakgrunn av vår nasjonale rolle, er: helse og livskvalitet, klimaendringer og tilpasning til klimaendringer; arktisk teknologi og arktiske samfunn; forvaltning av hav, rettigheter og ressurser; og klimavennlige energiressurser.

UiTs ambisjon for Horisont Europa

Overgangen fra H2020 til Horisont Europa krever endret fokus ved forskningsinstitusjonene. Horisont Europa vil blant annet finansiere større og færre samarbeidsprosjekter i sin tilnærming for å løse globale utfordringer/missions. Dette krever økt strategisk samarbeid med forskere ved andre institusjoner, industri og offentlig sektor. FNs bærekraftsmål er sentrale i Horisont Europa og forventningene til inkludering av andre samfunnsaktører med klare mål for *citizen science* og *co-creation* økes. En tydelig definisjon av UiTs kompetanse vil øke mulighetene for UiTs forskere til å bli attraktive aktører med sentrale roller i fremtidige EU prosjekter.

¹ eCorda søknadsbase (kommisjonen) oktober 2020

² Merk at de offisielle tall ikke inkluderer 1. stegssøknader i to-trinnsløp og beregningen av suksessrate er derfor ikke direkte

³ Universitetsstyret, arkivref: 2019/1479/ATV002

Budsjettet for Horisont Europa har en relativ nedgang i søylen for Fremragende forskning. Dette resulterer i enda sterkere konkurranse om finansiering av grunnleggende forskning. UiT vil fortsette de målrettede tiltakene for å få tilslag på flere ERC- og MSCA-prosjekter i Horisont Europa.

UiTs ambisjon for Horisont Europa er:

- I første halvdel av Horisont Europa (2021-2024) skal UiT øke antall søknader med 50 % sammenliknet med H2020
- I andre halvdel av Horisont Europa (2025-2027) skal UiT fortsette samme ambisjon for søyle 1 og 3 med 50 % økning, men antall søknader om samarbeidsprosjekter i søyle 2 (Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv) skal doubles (100 % økning) sammenliknet med H2020

UiTs ambisjon om økning i antall innsendte søknader til Horisont Europa sammenliknet med søknader til H2020:

	<i>Søyle 1 Fremragende vitenskap</i>	<i>Søyle 2 Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv</i>	<i>Søyle 3 Åpen innovasjon</i>
2021-2024	50 % økning	50 % økning	50 % økning
2025-2027	50 % økning	100 % økning	50 % økning

Hvordan skal UiT nå sine ambisjoner for Horisont Europa?

UiT må styrkes som en effektiv, synlig, konkurransedyktig og attraktiv aktør i internasjonal forskning. Dette skal UiT oppnå ved å foreta følgende åtte grep:

1. UiTs kompetanse skal være synlig

UiT skal øke deltakelsen i tematiske samarbeidsprosjekter i søyle 2 og være et sentralt medlem av konsortier på planleggingsstadiet (koordinator, WP-leder, ansvarlig for kjernesporsmål i prosjektene). Dette gjelder særlig prosjekter med tematiske områder der UiT er faglig sterk. For å møte de spesifiserte, tematiske utlysningene i Horisont Europa må UiTs forskere tydelig definere sin kompetanse og kommunisere hva de kan bidra med. UiTs forskningsinfrastruktur, herunder blant annet forskningsskip, unikt vitenskapelig utstyr og store databaser, må aktivt synliggjøres overfor potensielle partnere og utnyttes som ett av våre fortrinn som samarbeidspartner. UiTs administrasjon vil støtte fagmiljøene i deres arbeid med å synliggjøre egen kompetanse.

2. Strategisk samarbeid og posisjonering

For å få kjerne roller i samarbeidsprosjekter er gode nettverk av relevante og sterke partnere helt avgjørende. Disse nettverkene inkluderer nasjonale og internasjonale vitenskapelige partnere, offentlig sektor og industri. UiT vil øke bruken av insentiver og posisjoneringsverktøy for å styrke den langsiktige utviklingen og synligheten i slike nettverk.

UiT skal aktivt søke å påvirke fremtidige utlysninger i Horisont Europa, særlig de hvor UiT kan ha ledende roller. UiTs medlemmer i de [nasjonale referansegruppene for Horisont Europa](#) (oppnevnt av Forskningsrådet) skal både engasjere relevante forskere når det gis mulighet for å komme med innspill på fremtidige utlysninger (*draft work programmes*), samt sørge for å spre informasjon fra kommisjonen internt i UiT.

UiT skal posisjonere seg innenfor fagområder der UiT bør ta en ledende rolle (jf. "Drivkraft i nord"). Posisjoneringen skal gjøres ved økt kontakt med sentrale personer i EU systemet, Nord-Norges EU-kontor, økt deltakelse i interessegrupper som arbeider tett med EU, økt synlighet ved f.eks. organisering av «UiT event week» i Brussel, etc.

3. Aktivt lederskap

Ledelsen på alle nivåer skal aktivt arbeide for å forankre og fremme Horisont Europa som en sentral del av UiTs finansiering og som et aktivt virkemiddel for å fremme utviklingen av institusjonens fagmiljøer. Horisont Europa skal være høyt på dagsordenen i møter mellom institusjons- og fakultetsnivået (Utvidet ledermøte, Forskningsstrategisk utvalg og dialogmøter). Deltakelse i Horisont Europa skal integreres i fakultetenes strategier, og forventningene skal være forankret i relevante forskningsgrupper på instituttnivå. Fakultetene skal utarbeide egne strategier og sette måltall som er i tråd med den overordnede ambisjonen.

4. Økt innsats rettet mot ERC

Antallet tildelinger fra ERC blir ofte sett på som et barometer for hvor fremragende en europeisk forskningsinstitusjon er. Det er et mål for UiT å være i den internasjonale forskningsfronten, og ERC skal derfor vies særlig oppmerksomhet. Det forventes at MSCA-postdoktorer (rekruttert gjennom [Arctic MSCA-programmet](#)) og andre forskere som er i posisjon til å søke om ERC-finansiering (særlig nevnes medlemmer av talentutviklingsprogrammet [UiT Aurora Outstanding](#), forskere tilknyttet Sentre for Fremragende Forskning (SFF), Sentre for Forskningsdrevne Innovasjon (SFI), Forskningsentre for Miljøvennlig Energi (FME), *UiT Aurora Centers*, Tematiske satsinger/Fellesløftet) søker om ERC-finansiering. De aktuelle ERC-kandidatene vil oppfordres til å søke og tilbys god, individuell støtte gjennom ERC Mentoring-programmet. I tillegg vil UiT tilby følgende:

- Faste stillinger til forskere som har fått innvilget finansiering av en ERC søknad hvor UiT er vertsinstitusjon. Den faste ansettelsen finansieres av fakultetene.
- Midlertidig ansatte som har fullført en MSCA-postdoktorperiode ved UiT og som søker ERC *Starting grant/Consolidating grant* (StG/CoG) skal ha mulighet for å søke om et overgangsstipend på inntil ett år i påvente av svar på ERC-søknaden. Institusjons- og fakultetsnivået finansierer dette virkemiddelet.

5. Solid administrativt støttesystem

God forskningsadministrativ støtte er nødvendig for å gi relevant informasjon og veiledning om muligheter innen Horisont Europa, samt sikre trygg drift av innvilgede prosjekter. Støtteordninger som på institusjonsnivå har vist seg å være effektfulle i H2020 vil bli videreført i Horisont Europa. Videre skal støtte til forskere ved UiT som tar ledende roller i samarbeidsprosjekter økes. Følgende tiltak skal gjennomføres:

- [Arctic MSCA Program](#): Veiledere ved UiT inviterer utvalgte, talentfulle, unge forskere fra utlandet til å søke finansiering for en to-årig MSCA Postdoctoral Fellowship ved UiT. I søknadsfasen inviteres postdoc kandidatene til UiTs årlige Arctic MSCA symposium hvor kandidat og veileder møtes og gis veiledning på søknadsskriving. Både kandidat og veileder gis deretter betydelig oppfølging for å sikre at best mulig søknad sendes i tide før fristen.
- *ERC Mentoring Program*: Forskere ved UiT som er i posisjon til å søke ERC gis individuell veiledning og støtte i søknadsfasen. Programmet inkluderer kurs og bistand fra eksterne konsulenter.
- *Horizon Europe Priority Program*: forskere ved UiT som planlegger å koordinere en søknad/prosjekt skal i et tidlig møte (>5 mnd før søknadsfristen) med forskningsstøttepersonell på institusjons- og fakultetsnivå, bli enige om behov for støtte og planlegge veien frem til ferdig skisse. En slik avtale skal sikre at best mulig søknad sendes inn i tide før fristen og, om avtalen holdes, frigi NOK 100 000,- i driftsmidler til forskeren etter at søknaden er sendt inn.
- Alle samarbeidsprosjekter hvor UiT er koordinator og som er helt eller delvis finansieres av prosjektmidler fra Horisont Europa, skal ha en administrativ prosjektkoordinator som finansieres over den eksterne bevilgningen. For å ivareta og videreføre kompetansen som disse koordinatorene innehar, skal et antall prosjektkoordinatorer tilbys faste stillinger og inngå i en sentral pool av prosjektkoordinatorer. Disse faste koordinatorestillingene skal kunne brukes på tvers av fakulteter, og skal under prosjektperioden ha arbeidssted på det gjeldende fakultetet. De

skal normalt finansieres av den eksterne bevilgningen, men vil i overgangsfaser mellom avsluttede og nye prosjekter finansieres av institusjonsnivået.

- UiT skal søke rammebevilgning for [Prosjektetableringsstøtte](#) (PES) så lenge Forskningsrådet lyser ut disse midlene. Ved en eventuell slutføring av dette virkemiddelet skal UiT dekke behovene over egen ramme.

6. Evaluator / eksperter

For å øke EU-kompetansen og -innsikten er det ønskelig at flere av UiTs forskere deltar som eksperter/evaluatorer i Horisont Europa. Dette gir god kunnskap om europeisk forskning, om hvordan EU-systemet fungerer og om hva som skal til for å lykkes, og gir mulighet for et utvidet nettverk i Brussel. UiT forskere som påtar seg slik aktivitet belønnes med insentivmidler på opp til NOK 10 000,- i driftsmidler per paneldeltagelse. Denne finansieringen fordrer at disse evaluatorene deler sin erfaring med fagmiljøene ved UiT. Insentivmidlene dekkes av institusjonsnivået. Liste over hvem som er evaluatorene fra UiT publiseres i [Prosjektstøtteportalen](#).

7. Rekruttering, kompetanse- og karrierebygging

UiT skal være et attraktivt universitet for unge forskere som ønsker å bygge sin forskerkarriere. Forbedret og tydelig profilering av UiT, samt aktiv rekruttering skal bidra til å øke tilfanget av fremragende forskere. Gjennom *Arctic MSCA Program* har UiT så langt rekruttert 20 postdoktorer som styrker eksisterende forskningsmiljøer ved UiT. Programmet vil fortsette i Horisont Europa. I tillegg skal virkemidler knyttet til Tromsø Forskningsstiftelse og virkemiddelet *Aurora Centers* brukes for å øke rekrutteringen og kapasitetsbyggingen ved UiT.

UiT skal utvikle et helhetlig rammeverk for karriere som legger til rette for utvikling av kompetanse og som gjør våre fagmiljøer konkurransedyktige i Horisont Europa.

Ordningen med strategisk refordeling av 5 postdoktorstillinger/år basert på søknadsinitiativ til EUs rammeprogram videreføres⁴.

8. Innovasjon

Innovasjon er avgjørende for samfunnsutviklingen og er representert med en egen søyle – Åpen Innovasjon - i Horisont Europa. Økt samarbeid mellom forskning, næringsliv og offentlig sektor gjennom partnerskap og prosjekter er sentrale virkemidler for å styrke Europas innovasjons- og konkurranseevne. Iverksetting av UiTs [Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap \(2020-2025\)](#) omfatter innsats mot programmer under *Innovative Europe*. Videre er det en spesiell forventning at forskere som er del av SFler og andre forskningsgrupper som jobber tett med industrien ser muligheter for samarbeid om prosjektforslag innen søylen Åpen Innovasjon. Gjennom implementeringen av tiltakene i UiTs handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap vil UiT styrke sine muligheter for suksess innenfor Horisont Europa.

Dette dokumentet vil oppdateres/revideres hver sjette måned.

(Denne versjonen er vedtatt av universitetsdirektør og universitetsstyret ble orientert i sitt møte 15. april 2021)

⁴ ePhorte 2010/2609

Justert nøkkel for fordeling postdoktorpoeng basert på EU søknader

Hvert år fordeles fem strategiske postdoktorstillinger til UiTs fakulteter og enheter basert på søknadsinnsats mot EU. Nåværende nøkkel for fordeling ble vedtatt av universitetsstyret i 2014 (S9/14, ePhorte 2013/5156) og bør justeres i henhold til EUs nye rammeprogram, Horisont Europa (2021-2027), og UiTs Ambisjon for Horisont Europa. UiT har et ambisiøst mål om å øke antall søknader til EU med 50% sammenliknet med søknader sendt til Horisont 2020 (EUs rammeprogram i 2014-2020). Videre skal UiT sende 100 % flere søknader om tematiske samarbeidsprosjekter (RIA, IA og CSA) under *Globale Utfordringer* (pillar 2) i rammeprogrammets andre halvdel (2024-2027).

For å imøtekomme disse ambisjonene, samt oppdatere nøkkel på endringer i Horisont Europa justeres denne nøkkelen på følgende punkter:

- Det skilles ikke lenger mellom arbeidspakkeleder og partner, begge omtales som “beneficiary”. Dette begrunnes i at organisasjonsoversikten i EUs Funding & Tenders portal kun skiller mellom koordinator og “beneficiary”, ikke mellom arbeidspakkeleder og partner.
- ERC Synergy Grant (SyG) har tre evalueringsteg, ikke to slik som Starting (StG), Consolidator (CoG) og Advanced Grant (AdG) og nøkkelen skiller nå derfor mellom disse.
- ERC Proof of Concept (PoC) er kun mulig å søke for ERC-holdere og en mindre søknad sammenliknet med de andre ERC søknadene. Det er likevel et viktig verktøy for kommersialisering av forretningsideer ved UiT. Det foreslås derfor at denne gir 2 poeng.
- Det skilles ikke mellom RIA, IA og CSA søknader da disse i hovedsak utgjør pillar 2 *Globale Utfordringer* (Jfr. Ambisjon om 100% økning i disse søknadene i andre halvdel av Horisont Europa).

Justert nøkkel for fordeling av UiTs strategisk postdoktorer:

Type søknad	Rolle	Steg	Poeng ¹
<i>Pillar 1.: European Research Council (ERC)</i>			
StG, CoG, AdG, SyG	PI	1	2
PoC	PI	1	2
StG, CoG, AdG	PI	2	4
SyG	PI	2	3
SyG	PI	3	4
<i>Pillar 1.: Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)</i>			
Postdoctoral Fellowship	Supervisor	1	2
Doctoral Network	Coordinator	1	3
Doctoral Network	Beneficiary	1	1
Staff Exchange	Coordinator	1	3
Staff Exchange	Beneficiary	1	1
<i>Pillar 1, 2 og 3: Global Challenges, Research Infrastructure, European Innovation Council (EIC)</i>			

RIA, IA, CSA, EIC Grants	Coordinator	1 (i en to-steps prosess)	2
RIA, IA, CSA, EIC Grants	Coordinator	2 (og innsendt søknad til 1-steps prosess)	4
RIA, IA, CSA, EIC Grants	Beneficiary	1 (i en to-steps prosess)	1
RIA, IA, CSA, EIC Grants	Beneficiary	2 (og innsendt søknad til 1-steps prosess)	2

¹ Merk at poengene ikke summeres dersom en søknad går videre til steg 2 eller 3. Poengene beregnes kun én gang. F.eks.: om en ERC StG søknad går til steg to gir dette 4 poeng og ikke 2+4 poeng.

Beneficiary = Arbeidspakkeleder eller partner, StG = Starting Grant, CoG = Consolidator Grant, AdG = Advanced Grant, SyG = Synergy Grant, PoC = Proof of Concept, RIA = Research and Innovation Action, IA = Innovation Action, CSA = Coordination and Support Action

Føringer for fordeling av postdoktorstillinger etter poeng er fordelt:

- 4 av de 5 stillingene skal fordeles til de fakulteter/enheter som har fått flest poeng. For å kompensere for konkurransebakdelen de minste fakultetene/enhetene har, skal den siste stillingen fordeles etter skjønn basert på råd fra Forskningstrategisk Utvalg (FSU).
- Det foreligger ingen konkrete føringer for hvordan postdoktorstillingene skal fordeles internt på fakultetene/enhetene, men de skal ha som hensikt å styrke innsatsen mot Horisont Europa.

Denne justerte nøkkelen vil ha effekt fra og med 1. januar 2022 med tilbakevirkende poengfordeling for 2020 og 2021.

Til orientering: den gamle nøkkelen var følgende:

Hver innsendt søknad gis 1-4 poeng ut fra type søknad og UiT-forskerens rolle i prosjektet

- *Innsendelse av en forskningsbasert koordinatorsøknad (Research and Innovation, CP), som kommer videre til steg 2 ved to-steps evaluering, gir 4 poeng.*
- *Innsendelse av ERC-søknad som blir invitert videre til steg 2 gir 4 poeng*
- *Innsendelse av en nettverksbasert koordinatorsøknad av typen CSA (Coordination and Support Action) eller ITN (Innovative Training Network) gir 2 poeng*
- *Innsendelse av en EU-søknad hvor en UiT-forsker er arbeidspakkeleder gir 2 poeng*
- *Innsendelse av ERC-søknad som kun kom til steg 1 gir 2 poeng*
- *Innsendelse av individuelle Marie Skłodowska Curie-søknader hvor UiT er vert gir 2 poeng*
- *Innsendelse av EU-søknad hvor en UiT-forsker er partner gir 1 poeng*

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato: 27.4.2022
27.04.2022

Sak:
14/22

Høring på ny strategi for UiT

Innstilling til vedtak

- 1. Fakultetsstyret ber dekanen innarbeide de innspill som fremkom i møtet i fakultetets høringssvar på ny strategi for UiT Norges arktiske universitet.*

Bakgrunn

I brev av 4. april 2021 (vedlagt) er fakultetet invitert til å komme med innspill til UiTs nye strategi som skal gjelde frem til 2030. Høringsbrevet med vedlegg ble videreformidlet enhetene ved fakultetet 5. april. Det ble senere satt frist for innspill til fakultetet fra instituttene og sentrene til 3. mai 2022. Fakultetets frist for å komme med et samlet innspill fra fakultetet til universitetsledelsen er 13. mai.

Med de gjeldende tidsfristene har det ikke vært anledning til å innhente innspill fra enhetene, og utarbeide et utkast til høringssvar i forkant av fakultetsstyrets behandling. Dekanen inviterer derfor fakultetsstyret til å komme med sine innspill basert på det vedlagte forslaget/høringsbrevet fra universitetsledelsen.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G Larsen
Fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Det juridiske fakultet
Universitetsbiblioteket
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Det helsevitenskapelige fakultet
Studentparlamentet
Tjenestemannsorganisasjonene

Invitasjon til høring på ny strategi for UiT Norges arktiske universitet

Det inviteres med dette til å komme med innspill til UiTs nye strategi som skal gjelde fram til 2030.

I dette høringsbrevet vil det gis en kort oppsummering av hvordan strategien er rammet inn i relasjon til overordnede styringsdokumenter, hvordan selve strategidokumentet er bygd opp, hva som har vært gjort så langt i prosessen, samt informasjon om og noen spørsmål til denne høringsrunden. Vedlagt ligger utkast til strategi. Engelsk versjon av strategiutkastet, sammen med all annen relevant informasjon fra prosessen vil gjøres tilgjengelig på nettsiden uit.no/om/strategi2030. Høringen går til alle fakultetet, UB, UMAK, studentparlamentet og tjenestemannsorganisasjonene. I tillegg vil eksterne samarbeidspartnere inviteres til å komme med innspill til strategien.

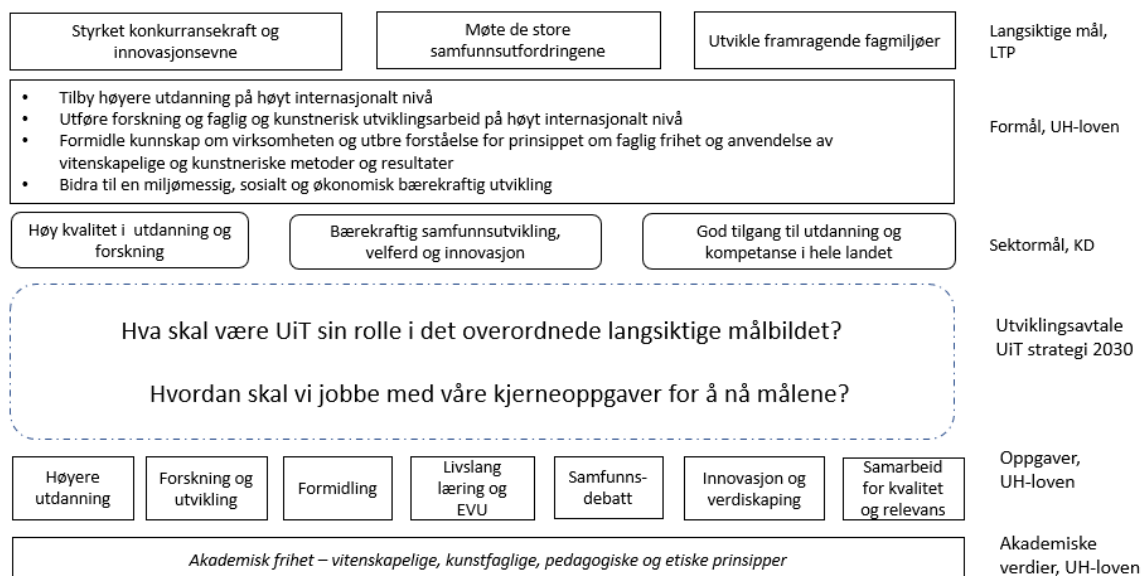
Rammer for UiTs nye strategi

UiTs nye strategi skal være godt avstemt med øvrige styringssignaler og lovpålagte oppgaver. Vårt oppdrag og våre lovpålagte oppgaver er formulert i Universitets- og høyskoleloven. Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning gir noen ambisiøse langsiktige mål, og vi har gjennom sektormål satt av Kunnskapsdepartementet et tydelig mandat som skal fylles.

Kunnskapsdepartementet har i 2022 lagt opp til endringer i sektorstyringen. Felles styringsparameter skal avskaffes. Institusjonene skal inngå individuelle utviklingsplaner med departementet hvor det skal framgå hvordan institusjonen vil bidra til å oppfylle sektormålene gjennom mål og egne styringsparametere. Ambisjonen er at dette skal legge bedre til rette for mangfold og arbeidsdelingen i sektoren. Utviklingsavtalene er under utarbeidelse og skal være på plass høsten 2022.

UiT har lagt opp strategiprosessen slik at vår nye strategi legger grunnlag for kommende utviklingsavtaler, og skal være vårt primære verktøy for å bidra til å nå sektormålene. Det er

gjennom implementering av vår strategi vi skal sørge for at vi oppfyller vårt samfunnsoppdrag og bidrar til å nå langsiktige mål. Understående modell visualiserer hvordan dette henger sammen.



Oppbygging av ny strategi

Med utgangspunkt i ovenstående rammeverk er utkastet til ny strategi bygd opp etter følgende struktur, der det som står med uthevet tekst er det som inngår i selve strategidokumentet.

- Formål og sektormål
- **UiT visjon og misjon**
 - **Strategiske og gjennomgående innsatsområder**
 - **Ambisjoner**
 - **Prioriteringer**
 - Tiltak
 - Nøkkellindikatorer
- Langsiktige handlingsplaner
- Årlige virksomhetsplaner

Strategien skal vare fram til 2030 og de strategiske innsatsområdene og ambisjonene er derfor av overordnet karakter. De skal bidra til å sette retning og gi forankring for mer spesifikke tiltak og økonomiske prioriteringer.

Basert på strategien skal det utarbeides langsiktige handlingsplaner og årlige virksomhetsplaner. Dette skal være de mer operative verktøyene for å jobbe med konkrete tiltak innenfor de ulike prioriteringene som fremgår av strategien. Når strategien er vedtatt vil det igangsettes en koordinert prosess hos fakultetene for å utarbeide egne overordnede handlingsplaner. Basert på strategien og ny utviklingsavtale med KD skal det også utarbeides styringsparametere som skal bidra til å vurdere hvorvidt UiT gjennom sin strategi bidrar til å svare på sektormålene.

Strategiprosessen

Strategiprosessen har hatt tre konkrete målsetninger:

- **Innsikt:** Prosessen skal basere seg på kunnskap og analyser av både hvor UiT er i dag og hva som er de store samfunnsbehovene og -utfordringene framover

- Involvering: Prosessen skal gjennom innovative og samskapende prosesser involvere bredt internt og eksternt. Et mangfold av stemmer er viktig for å spille på kompetanse og erfaringer, og ikke minst gi forankring for gjennomføring
- Prioritering: Med utgangspunkt i punkt 1 og 2 skal strategiprosessen legge grunnlag for prioriteringer.

Universitetsstyret har vedtatt prosessen og har gitt sine signaler gjennom løypemeldinger og seminarer. Rektoratet har ledet prosessen og har involvert dekangruppen aktivt underveis til diskusjoner og prioriteringer. Tidslinjen under viser hvordan har vært lagt opp innsiktsdrevne og involverende prosesser gjennom fire faser, og hvordan det er jobbet med prioriteringer underveis¹.



Universitetsstyret har lagt grunnlaget for strategiprosessen gjennom sin behandling av både prosessen og framdriftsplan i møte 21.09.2021 og 21.10.2021. Prosessen startet ut med en innledende fase der det ble invitert åpent til å komme med innspill på fremtidige ambisjoner og innsatsområder via både møter, seminarer og digitalt.² Parallelt ble det jobbet med analyser av status for nåværende strategi og en samling av relevante omverdensanalyser for å gi et bilde av både styrkeposisjoner for universitetet, utfordringer og ikke minst forventninger og behov gjennom å se på sentrale trender og drivere rundt oss³.

Høstens arbeid gjennom disse to fasene dannet grunnlag for å utarbeide et første rammeverk for innsatsområder og ambisjoner til ny strategi. I arbeidet med å prioritere og sette retning basert på de to første fasene har både dekanmøtet og universitetsstyret vært benyttet i seminarform. Den tredje fasen har så hatt til hensikt å utvikle dette videre gjennom et stort antall arbeidsgrupper som fikk i oppdrag og både utfordre, utvide og detaljere utkastet til innsatsområder. Det ble i den forbindelse opprettet 20 arbeidsgrupper for å dekke alle våre kjerneoppgaver i krysningspunktet til de foreslåtte innsatsområdene⁴. I alt ble det foreslått over 350 medlemmer til arbeidsgrupper, og totalt var 160 ansatte og studenter i arbeid i løpet av perioden. Arbeidsgruppene fikk et omfattende mandat og alle innspillene er tilgjengelig på nettsidene⁵. Mandatet til arbeidsgruppene omfattet også å foreslå tiltak og nøkkelindikatorer innenfor de ulike innsatsområdene. Dette er

¹ Utfyllende informasjon om strategiprosessen og dokumenter produsert underveis er og har hele tiden vært tilgjengelig på UiTs nettside <https://uit.no/om/strategi2030>

² Les alle innspill som er sendt inn i første fase av prosessen her: <https://uit.no/om/strategi2030#modTilb1>

³ Oppsummering av [statusanalyse](#) for Drivkraft i nord og oversikt over [omverdenanalyser](#) er tilgjengelig på nettsiden

⁴ Notat som oppsummerer strategiprosessen per januar 2022 og inviterer til arbeid i arbeidsgrupper kan leses [her](#).

⁵ Les alle innspill fra arbeidsgruppene [her](#)

ikke er en direkte del av selve strategidokumentet, men vil bli arbeidet videre med når strategien skal ytterligere konkretiseres, jf. oppbygging av strategien.

I tillegg ble det avholdt to innspillmøter for studenter og ansatte der til sammen ca 100 personer stilte for å komme med tilbakemeldinger. Underveis har også både eksterne og unge vært involvert gjennom ulike møtearenaer og innspillmøter. Blant annet har det vært avholdt innspillmøte med prosjektet [Unge stemmer](#), samt representanter fra fylkestyret til elevorganisasjonen i Troms og Finnmark fylkeskommune.

Basert på arbeidet fra arbeidsgruppene, innspill via andre arenaer og innspillmøter, er det utarbeidet et nytt og mer detaljert utkast som har blitt justert etter diskusjoner i dekanmøtet og universitetsstyret. Den siste fasen før endelig vedtak legger nå an til en formell høring på utkast til strategi. Det kan gjøres oppmerksom på at i dette utkastet er det ikke foretatt en grafisk framstilling av strategien. Dette fordi det er ønskelig at høringsprosessen skal være fokusert på innhold.

Høringsspørsmål

Utkast til ny strategi har en overordnet misjon og en innledning om vårt samfunnsoppdrag, og er videre bygd opp rundt tre gjennomgående innsatsområder som går på tvers av fagområder og kjerneoppgaver. Strategien skal ikke være en oppstilling av våre lovpålagte oppgaver og oppdrag, men peke ut retning for hva vi særlig trenger å prioritere for å løse vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte. Hvert innsatsområde er beskrevet og begrunnet, og det gis én tydelig ambisjon med 4-5 prioriteringer innenfor hvert innsatsområde.

1. **Overordnet:** På hvilken måte og i hvilke grad egner utkastet til strategi seg som grunnlag for utarbeidelse av videre handlingsplaner og tiltak? Høringsinnsatsene bes kommentere på om strategiene er tilstrekkelig spisset, eller om den fremstår for vid. Tilbakemeldingene må gjerne begrunnes med henvisning til eksempler i teksten.
2. **Arktisk og nordområdene:** Det ene innsatsområdet omhandler Arktis og nordområdene med ambisjon om at UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene. Dette er ikke det samme som å si at UiT ikke skal være god på andre områder, eller at alle faglige initiativer må ha 'arktisk' som prefiks. UiT er den eneste institusjonen med et særlig arktisk mandat som samtidig har stor faglige bredde. Dette gir en unik mulighet til å være den institusjonen som best bidrar til å sette relevante spørsmål på agendaen, bidra til å løse kunnskaps- og kompetanseshull og ta et særlig ansvar i lokalt og internasjonalt arktisk samarbeid. Det vil kreve en innsats fra alle fagområder gjennom alle kjerneoppgaver.

Høringsinnsatsene bes kommentere på ambisjonen og om angitte prioriteringer er dekkende for at UiT skal være ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene

3. **Store samfunnsutfordringer:** Det andre innsatsområdet omhandler de store samfunnsutfordringene med ambisjon om at UiT skal være nyskapende i arbeidet med dem. Utkastet til strategi peker ikke på hvilke samfunnsutfordringer, men er mer fokusert på hvordan vi må prioritere for bedre å bidra til å løse dem på tvers av tematikk og fagområder. I forrige strategi hadde UiT definert fem tematiske satsingsområder. Evalueringen viser at det er vanskelig å se om vi har gjort et løft på disse spesifiserte områdene de siste åtte årene. Erfaringene i organisasjonen peker mer på verdien av samarbeid på tvers av fagområder og samarbeidsaktører, og at det er dette som bør forsterkes. Dette har vi tatt med i arbeidet med ny strategi.

Høringsinnsatsene bes kommentere på ambisjonen og om angitte prioriteringer er dekkende for at UiT skal være nyskapende i det globale kunnskapsarbeidet med sammensatte samfunnsutfordringer. Herunder hvorvidt spesifikke samfunnsutfordringer særlig bør prioriteres og, i så fall, hvilke.

- 4. Mangfold og talentutvikling:** Et tredje innsatsområde omhandler mangfold og talentutvikling med ambisjon om at vi skal utvikle talenter i alle deler av organisasjonen og bruke mangfoldet som drivkraft. Dette går langt videre enn respekt for, og inkludering av mangfold, som bør være en selvfølge i alle profesjonelle organisasjoner. UiT er en sammensatt organisasjon hvor internasjonalisering, tidligere fusjoner og variasjon i faglige prestasjoner også forsterker mangfoldet. Dette ønsker vi å bruke til en fordel, med fokus på at alle skal få kunne ta et steg videre, og der campuser, fysiske og visuelle uttrykk og infrastruktur bygger opp under lagarbeidet som skal til for at vi skal lykkes i vårt samfunnsoppdrag.

Høringsinnsatsene bes kommentere på ambisjonen og om angitte prioriteringer er dekkende for at UiT skal utvikle talentet til alle sine medarbeidere og studenter, og bruke mangfold som drivkraft.

- 5. Tittel:** Utkast til ny strategi har en tydelig formulering av UiT sin misjon: «UiT Norges arktiske universitet er et internasjonalt ledende breddeuniversitet lokalisert i Nord-Norge. Vi skal styrke kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt i samarbeid med nærings- og samfunnsliv. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, faglige bredde og tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer.»

Tittelen på strategien mangler imidlertid fortsatt. I prosessen har særlig to forhold knyttet til tittel som har vært spilt inn. Det ene er diskusjonen om hvorvidt tittelen Drivkraft i nord bør videreføres. Mange mener dette er en god visjon som bør tas med videre, mens andre mener ny strategi krever ny tittel. Det andre er at det fra flere hold er kommet forslag om at tittelen kan være på samisk. Forslag til ord som er kommet ila av prosessen er blant annet:

áŋgir - ivrig, flittig, iherdig, ivrig, ufortrøden, nidkjær, utholden
ealljár - initiativrik, flittig, ivrig
veadju – kraft, evne
davvin - nord

Det har også vært sett på alternativer der norsk og samisk tittel kan stå sammen, for eksempel: 'Ángir – Drivkraft i nord'.

Hvilken tittel oppsummerer og kommuniserer best UiT sin nye strategi? Høringsinstansene bes om å kommentere på forslagene og ev. komme med nye

Høringsinstansene er fri til å gi ytterligere kommentarer og innspill til prosess og resultat. Høringsfrist er **13. mai 2022**.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Saksansvarlig: Kathrine Tveiterås
Saksbehandler: Julia Holte Sempler

UiT2030

UiT Norges arktiske universitet er et internasjonalt ledende breddeuniversitet lokalisert i Nord-Norge. Vi skal styrke kunnskapsbasert utvikling regionalt, nasjonalt og internasjonalt i samarbeid med nærings- og samfunnsliv. Vi skal utnytte vår sentrale beliggenhet i nordområdene, faglige bredde og tverrfaglige fortrinn til å møte fremtidens utfordringer.

Vårt samfunnsoppdrag er å gi forskningsbasert høyere utdanning av høy kvalitet, og utføre forskning, og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå. Vi skal bidra til innovasjon, formidle kunnskap om våre fagområder og delta i det offentlige ordskiftet. Vi skal bidra til en miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig utvikling.

Akademisk frihet, vitenskapelige og forskningsetiske prinsipper ligger til grunn for hele UiT sin virksomhet. Våre forskere og studenter har rett til å undersøke ethvert område og fritt gi uttrykk for sine faglige synspunkter. Våre studenter og ansatte skal ha mulighet til å utvikle sine evner og potensial. Medvirkning, åpenhet, gode prosesser og universitetsdemokrati skal gi det beslutningsgrunnlaget vi trenger for å gjøre kloke og framsynte prioriteringer.

Samfunnsoppdraget forener UiT på tvers av et stort mangfold, i en langstrakt landsdel, med flere ulike studieretninger og forskningsfelt. Samfunnsoppdraget fordrer også godt samarbeid på tvers av sektorer og landegrenser. Tuftet på vitenskapelig integritet skal vi være modig, engasjert og raus - tett på fag, folk, institusjoner og samtidsutviklingen.

Vi vil styrke kvalitet og gjennomslagskraft for våre fagområder og kjerneoppgaver gjennom tre strategiske innsatsområder.

Arktis og nordområdene

UiT er verdens nordligste universitet og strategisk plassert for å utvikle og formidle kunnskap om Arktis. Dette er et område sterkt preget av klimaendringer og andre globale trender. UiT favner forskning og utdanning om natur, samfunn, teknologi, miljø, kultur, mennesket - samspillet mellom disse. Fra dette ståstedet jobber vi med hav, klimaendringer og ressursutnyttelse, helse og økonomi, urfolk, juss, demografi, politikk og samhandling i nord.

Ambisjon: UiT skal være internasjonalt ledende på kunnskap og kompetanse om Arktis og nordområdene.

Vi vektlegger høy kvalitet i utdanning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, og tar et særlig ansvar for arktiske og samiske samfunnsforhold og perspektiver. Vi skal være fremst i å analysere og utvikle forståelse for natur- og samfunnsendringer og effekten av dem. Vi skal oversette utfordringer og muligheter i nordområdene til faglige spørsmål som kan utforskes i samarbeid og resultere i livskraftige løsninger.

For å nå våre ambisjoner skal UiT:

- Løfte uløste forskningsspørsmål som er relevant i nord i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen
- Videreutvikle fleksible og relevante utdanningstilbud tilpasset kompetansebehov og mennesker i nordområdene
- Styrke posisjonen som det ledende universitetet på kunnskap og kompetanse om samiske og kvenske spørsmål
- Ta lederskap i utvikling av arktisk samarbeid og være den foretrukne samarbeidspartneren for næringsliv og offentlige myndigheter
- Utvikle virkemidler for forskning, innovasjon og utdanning for bærekraft i Arktis

De store samfunnsutfordringene

Store samfunnsutfordringer kjennetegnes av dilemmaer, vanskelige veivalg, men også nye muligheter. Universitetenes rolle er å gi kunnskap om samfunnsutfordringer og evidensbaserte løsninger på disse. Det krever at vi har solid grunnforskning som bidrar til den globale kunnskapsproduksjonen.

Samfunnsutfordringene utfordrer også kunnskapsmiljøenes metoder, tilnærminger og evne til å bidra til helhetlige beslutningsgrunnlag og nye løsninger. UiT vil gå foran i nyskapende kunnskapsproduksjon og samskapende innovasjonsprosesser. Utdanning, forskning og formidling må møte store og komplekse endringer gjennom nyskapende kunnskapsutvikling, og kompetanse til den nødvendige endrings- og omstillingskraften.

Ambisjon: UiT skal være nyskapende i det globale kunnskapsarbeidet med sammensatte samfunnsutfordringer

Vi skal dele og tilgjengeliggjøre vår forskning og utdanning. Åpne data, publikasjoner og læringsressurser legger til rette for innovasjon og samskaping internt og med samfunnet rundt oss. Studenter og ansatte ved UiT skal kjennetegnes av evnen til å stille kritiske spørsmål, skape idéforsprang og våge å utfordre etablerte praksiser for å bidra til demokratiske, bærekraftige og framtidsrettede løsninger.

For å nå våre ambisjoner skal UiT:

- Promotere åpen vitenskap og utvikle feltet i nært samarbeid med nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere
- Utvikle ny forskningsmetodikk, studentaktive læringsmetoder og utdanningstilbud som i større grad setter oss i stand til å imøtekomme sammensatte samfunnsutfordringer
- Fremme banebrytende forskning, innovasjon og samskaping på tvers av fag og sektorer i tett samarbeid med arbeids- og samfunnsliv
- Vektlegge utvikling av digital kompetanse og generiske ferdigheter for å fremme endrings- og omstillingskompetanse hos studenter, ansatte, organisasjonen og samfunnet

Talentutvikling og mangfold

Samfunnsoppdraget krever lagarbeid for å nå ambisiøse mål. Ulike perspektiver og erfaringer beriker og utfordrer. Dersom det forvaltes godt, er mangfold et fortrinn i kreativt og samskapende arbeid, og for å kunne bygge ledende fagmiljøer. Ytringsrommet på våre campuser skal være stort, med rom for fri meningsutveksling.

UiT rommer et mangfold av fagområder, campuser, individer og prestasjoner. Vi er et internasjonalt universitet. Våre studenter og ansatte kommer fra ulike land og steder, og bringer med seg et mangfold av erfaringer, perspektiver og faglig innsikt. Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser, og utvikling av alles potensial er en forutsetning for å lykkes med vårt samfunnsoppdrag.

Ambisjon: UiT skal utvikle alles talent og utnytte mangfold som drivkraft

Vi skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested hvor det er rom for å prøve, feile og lykkes. Vi skal vektlegge fellesskap, engasjement og samarbeid mellom studenter, ansatte og andre samfunnsaktører. Vi skal være ett samlet universitet, der alles bidrag og ansvar teller.

For å nå våre ambisjoner skal UiT:

- Etablere virkemidler for å utvikle og tiltrekke oss talenter, og for å bygge internasjonalt ledende fagmiljøer
- Forsterke arbeidet med leder- og medarbeiderskap gjennom systematisk kompetanse- og karriereutvikling
- Prioritere og legge til rette for kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold i representasjon, perspektiv og kompetanse
- Styrke vår deltagelse i dialog og samfunnsdebatt, og legge til rette for akademisk ytringsfrihet
- Videreutvikle UiT som én institusjon, med et stimulerende og fysisk, sosialt og digitalt arbeids- og studiemiljø, og med campuser og studiesteder som har egenart

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2022

Sak:
15/22

Årsregnskap for HSL-fakultetet 2021

Innstilling til vedtak

1. Fakultetsstyret tar årsregnskapet for 2021 til etterretning.

Bakgrunn

Det er fra og med 2022 innført et nytt økonomisystem ved UiT, som også vil medføre endringer i begrepsbruk knyttet til budsjett og regnskap. Dekanen vil av den grunn i denne saken kun gi en kort økonomirapport basert på årsregnskapet for 2021.

Totaløkonomi

Fak/Inst/avd 33*	Totaløkonomi for perioden 202100-202112				
	Regnskap		Budsjett	Regnskap hittil i år sammenlignet med årsbudsjett	
	202000-202012	202100-202112	202101-202112	regnskap i %	rest
BEV og BOA samlet Alle tall i hele 1000					
Sum inngående balanse	-77 088	-56 382	0		
Bevilgning, rammetildeling	-493 197	-519 368	-506 823		
Bevilgning, øvrig	-9 799	-16 206	-18 303		
Periodens bevilgning	-502 996	-535 574	-525 126	101,99 %	10 448
Sum øvrige inntekter	-110 102	-119 767	-113 616	105,41 %	6 151
Sum inntekter	-613 098	-655 340	-638 742	102,60 %	16 598
Sum personalkostnader	527 859	537 243	515 472	104,22 %	-21 771
Sum ordinære driftskostnader	48 738	56 898	90 488	62,88 %	33 591
Sum øvrige kostnader	52 909	49 791	48 472	102,72 %	-1 319
Sum kostnader	629 505	643 932	654 432	98,40 %	10 501
Netto interne postering BEV-BOA	3 897	2 606	-3 111	-83,76 %	-5 717
Periodens resultat	20 304	-8 803	12 579		
Sum utgående balanse	-56 382	-66 469	0		

Årsregnskapet for 2021 viser et årsresultat på 8,8 mill. kr i mindreforbruk. Mindreforbruket fordeler seg slik:

- Ordinær drift: 18,6 mill. kr i mindreforbruk
- Interne øremerkinger: 4,6 mill. kr i merforbruk
- Øremerket bevilgning: 3,5 mill. kr i merforbruk
- Øvrig bevilgning: 1,7 mill. kr i merforbruk

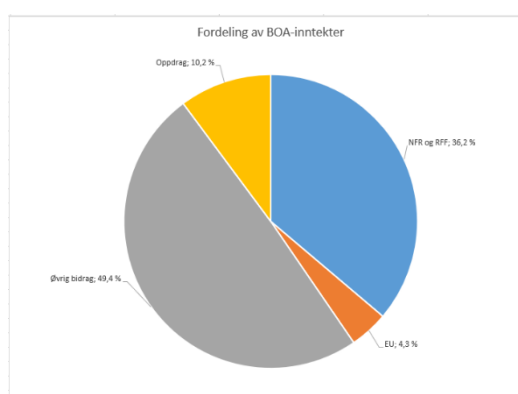
Fakultetet har en akkumulert avsetning ved utgangen av 2021 på 66,5 mill. kr, som fordeler seg slik:

- Ordinær drift: -19,9 mill. kr (negativ avsetning)
- Interne øremerkinger: 34,5 mill. kr
- Øremerket bevilgning: 9,6 mill. kr
- Øvrig bevilgning: 7,5 mill. kr
- Bidragsprosjekt: 30,4 mill. kr
- Oppdragsprosjekt: 4,4 mill. kr

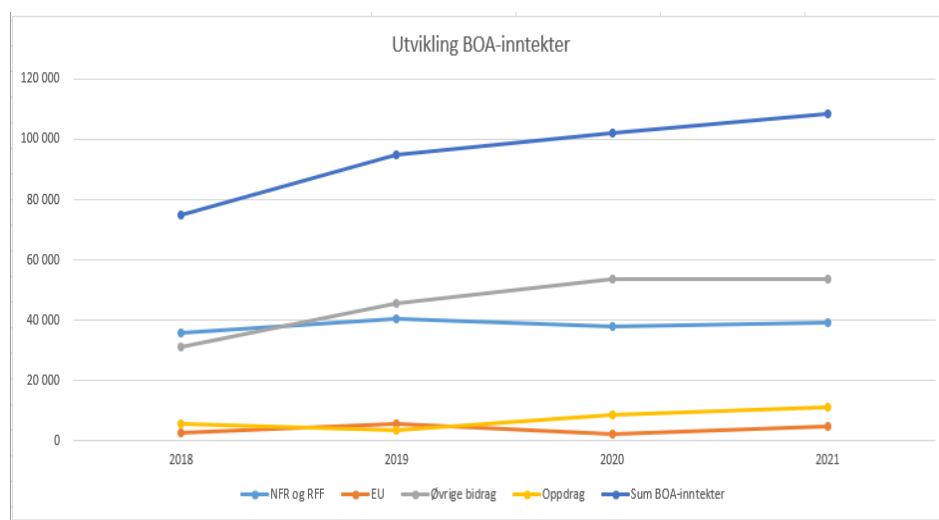
Nærmere om bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet omfatter all virksomhet som ikke er fullfinansiert over universitetets grunnbevilgning (bevilgningsfinansiert virksomhet), men som helt eller delvis er finansiert av ekstern oppdragsgiver/bidragssyter. Med virksomhet menes forskning, undervisning, utredningsarbeid og andre oppgaver som universitetet ut fra sitt formål skal utføre.

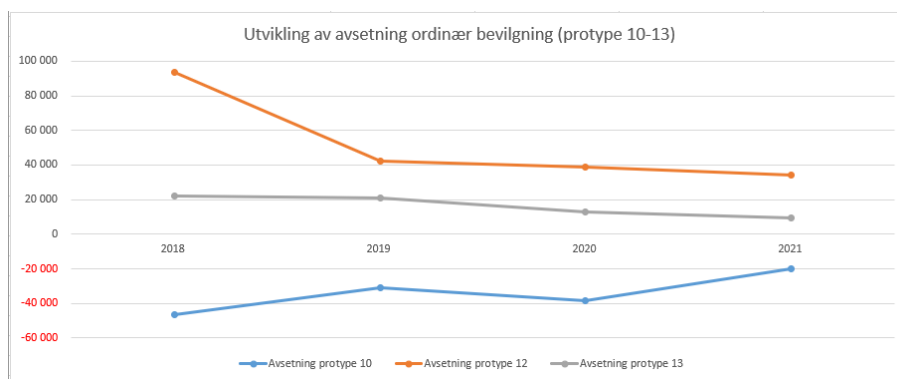
Av den samlede BOA-omsetningen på 108,5 mill. kr for 2021, så ser vi at ca. halvparten er i kategorien øvrig bidrag, Norges forskningsråd (NFR) og Regionalt forskningsfond (RFF) utgjør 36,2%, oppdrag utgjør 10,2% mens EU utgjør 4,3%.



Som vi ser av den grafiske framstillingen under, så har de samlede BOA-inntektene økt jevnt de siste 3 årene. De to siste årene har vi hatt en årlig vekst på rundt 7%. Fram til utgangen av 2020, var det kategorien øvrige bidrag som økte mest. Sett i kroneverdi så har denne kategorien stått i ro i 2021, og vi ser at økningen i 2021 hovedsak skyldes en svak økning i de øvrige finansieringskategoriene. BOA-andelen for 2021 utgjorde 16,8% av totale inntekter (ekskl. interne inntekter), og er på samme nivå som i 2020.



Utvikling av avsetningene på ordinær bevilgning



Samlet avsetning på ordinær bevilgning utgjorde 4,68% av bevilgningen ved utgangen av 2021, mens den ved utgangen av 2020 var på 2,78%. Selv om HSL-fakultetet samlet sett har en positiv avsetning på 24,3 mill. kr på ordinær bevilgning ved utgangen 2021, så var den fremdeles negativ for ordinær drift (prototype 10).

For prototype 10 ordinær drift var det 5 enheter med negativ avsetning ved utgangen av 2021. Samlet akkumulert avsetning for disse enhetene var på 45,4 mill. kr. De øvrige enhetene hadde til sammen en positiv akkumulert avsetning på 25,5 mill. kr. Nedenfor følger en tabell med detaljer knyttet ordinær bevilgning for de enkelte enhetene ved fakultetet.

BEV per prototype		Regnskap prototype 10-13			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	-8 072	-90 751	88 740	-10 082
12	Interne øremerkinger	-19 229	6 321	2 730	-10 178
13	Øremerket bevilgning	-558	-1 800	1 211	-1 147
330*	Felles, ledelse, fakadm	-27 859	-86 230	92 681	-21 408

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	5 075	-21 141	21 052	4 985
12	Interne øremerkinger	-652	-100	487	-265
13	Øremerket bevilgning	-1 723	-3 783	3 377	-2 130
3313*	IFF	2 700	-25 024	24 915	2 591

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	2 589	-32 043	29 588	134
12	Interne øremerkinger	1 859	-1 696	2 004	2 167
13	Øremerket bevilgning	1 398	-4 048	4 790	2 140
3314*	AHR	5 847	-37 787	36 382	4 442

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	11 808	-43 849	39 864	7 823
12	Interne øremerkinger	-3 637	-571	2 283	-1 924
13	Øremerket bevilgning	-82	-7 044	6 363	-762
3315*	ISV	8 089	-51 464	48 511	5 136

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	10 616	-153 379	135 862	-6 901
12	Interne øremerkinger	-6 410	-8 499	8 119	-6 790
13	Øremerket bevilgning	-7 104	-3 134	4 780	-5 459
3317*	ILP	-2 899	-165 012	148 762	-19 149

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	14 671	-70 595	67 286	11 362
12	Interne øremerkinger	-8 947	-7 553	14 120	-2 380
13	Øremerket bevilgning	-2 442	-4 651	5 731	-1 362
3318*	ISK	3 282	-82 799	87 137	7 620

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	-7 951	-25 044	30 752	-2 243
12	Interne øremerkinger	-1 559	-7 575	1 482	-7 652
13	Øremerket bevilgning	-1 791	-1 192	2 209	-774
3319*	IBS	-11 301	-33 810	34 443	-10 668

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	15 244	-14 155	20 019	21 107
12	Interne øremerkinger	-565	-1 018	1 214	-370
13	Øremerket bevilgning	-787	-3 245	2 572	-1 460
3320*	IRN	13 891	-18 418	23 804	19 277

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	-2 633	-2 649	4 424	-858
12	Interne øremerkinger	950	-3 392	1 042	-1 400
13	Øremerket bevilgning	302	-894	1 251	659
3382*	CPS	-1 381	-6 935	6 717	-1 598

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	1 086	-4 882	3 194	-603
12	Interne øremerkinger	-3 207	-1 740	1 503	-3 443
13	Øremerket bevilgning	0	-958	1 364	406
3385*	SESAM	-2 120	-7 580	6 061	-3 640

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	-1 136	-3 433	3 079	-1 490
12	Interne øremerkinger	2 572	-5 331	840	-1 919
13	Øremerket bevilgning	-359	-298	902	245
3386*	SKK	1 076	-9 061	4 822	-3 164

BEV per prototype		Regnskap			
Alle tall i hele 1000		IB	Inntekter	Kostnader	UB
Prototype	Beskrivelse	202100	202101-202112	202101-202112	202100-202112
10	Ordinær drift	-2 818	-4 765	4 213	-3 370
12	Interne øremerkinger	-225	-310	232	-303
13	Øremerket bevilgning	9	18	-27	0
3387*	BAI	-3 034	-5 058	4 418	-3 673

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
27.04.2022

Sak:
16/22

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

1. *Fakultetsstyret tar den vedlagte årsrapporten om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på HSL-fakultetet i 2021 til etterretning.*
2. *Fakultetsstyret gir sin anerkjennelse av de utfordringer studenter og ansatte har stått i, samt den innsatsen som har vært nedlagt av alle parter gjennom koronaåret 2021.*
3. *Fakultetsstyret ber fakultetet følge opp de tiltak som universitetsstyret har sagt skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022, samt tiltakene i fakultetets mål- og tiltaksplan for HMS og beredskap for 2022.*

Bakgrunn:

Vedlagt følger *Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021* fra Universitetsdirektøren (ephorte 2021/5311). Årsrapporten har vært behandlet av UiT sitt Arbeidsmiljøutvalg (2.februar 2022) og sist av Universitetsstyret (17.mars 2022). Universitetsstyret fattet slikt vedtak:

1. *Universitetsstyret tar Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT til etterretning.*
2. *Universitetsstyret ber rektor om å følge opp identifiserte utviklingsområder og iverksette nødvendige tiltak slik at universitetets mål for HMS og SoB kan nås.*
3. *Fakulteter/enheter bes om å behandle rapporten som egen sak i sine beslutningsorganer med særlig henblikk på egne forbedringsområder.*

Hovedfunn i årsrapporten:

Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året:

Dette hovedpunktet er ikke videre utdypet i årsrapporten, utover at det nevnes som en mulig årsak til avviksstatistikken og at det har gitt utfordringer knyttet til gjennomføring av medarbeidersamtaler.

Den årlige HMS-statusrapporten i HSL-fakultetet har ikke vist den samme utfordringen i forhold til medarbeidersamtaler, selv om to enheter har kommentert at koronasituasjonen har gjort det vanskelig å gjennomføre denne fysisk.

Håndteringen av pandemien har fungert godt:

Også 2021 har vært preget av koronapandemien og behovet for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT har fulgt nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern. I slutten av 2021 opplevde UiT at det ble lettere å planlegge arbeidet og holde informasjon og regelverk oppdatert fordi det ble større forutsigbarhet for tidspunkt for endringer. Samhandlingen med lokale helsemyndigheter i vertskommunene har fungert veldig godt, og en har fått god bistand hos bedriftshelsetjenesten.

Pandemiårene 2020 og 2021 har vært svært krevende for UiTs ansatte og studenter, noe de gis anerkjennelse for. For studenter viser undersøkelser store konsekvenser for psykisk helse, mens ansatte har hatt en ekstraordinær arbeidsbelastning med overgang til mer digitalisert undervisning.

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon, der PwC stod for gjennomføringen. Oppsummert har covid-19 vært en langvarig krise som har stilt krav til beredskapsarbeid som de fleste virksomheter ikke var forberedt på eller hadde etablert tilstrekkelig planverk for. Samlet sett har PwC likevel vurdert UiTs krisehåndtering som god i den forstand at det ble opprettholdt kontinuitet i kjernevirksomheten gjennom pandemien, ansatte og studenter har vært fornøyde med håndteringen og at det ikke har vært store smitteutbrudd på campus. Funn fra evalueringen følges opp ved revisjon i 2022.

For HSL-fakultetets del ble revisjonen gjennomført som intervju med dekanen, fakultetsdirektøren og HMS-rådgiver via teams den 8.november. Vi erfarer at også håndteringen av pandemien ved HSL-fakultetet har fungert godt. I forbindelse med planlegging av disputaser, seminarer og andre samlinger har det vært krav om risikovurderinger. Her synes vi enhetene har vært flinke, med støtte av HMS-rådgiver, slik at de fleste slike arrangementer er blitt gjennomført med godt smittevern. Tilbakemeldingen fra enhetene (statusrapportering HMS og beredskap for 2020) viser at en har vært fornøyd med informasjonsflyten og samarbeidet mellom fakultetsledelsen og instituttledelsen og at medarbeidere på hjemmekontor har fått god oppfølging av leder.

Fortsatt lavt sykefravær:

Samlet sykefravær for UiT har gått opp fra 3,8 % i 2020 til 4,3 % i 2021, med høyest tall i 4. kvartal på 4,55 %. Nærmere analyser viser at det er det legemeldte fraværet som øker, mens det egenmeldte går noe ned. Differansene er imidlertid ikke betydelige. Videre er det noe nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet over 16 dager i 2021 sammenlignet med både 2020 og 2019.

Tre fakulteter/enheter har rapportert at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2021. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av det aktuelle sykefraværet.

Ved HSL-fakultetet har det totale sykefraværet for 2021 vært på 4,35 %, noe som er omtrent det samme som i 2019, før pandemien satte inn. Det legemeldte sykefraværet er størst med

3,99 %, noe som bekrefter en økende tendens over de siste fem årene, mens det egenmeldte fraværet på bare 0,36 % bekrefter den nedadgående kurven. Tallene for korttidsfravær og langtidsfravær var henholdsvis 0,69 % og 3,66 %. Ser en bort fra 2020, viser også korttidsfraværet en fallende utvikling, mens langtidsfraværet er økende.

Sykefraværet ved fakultetet har samlet sett ikke vært over 5 % i noen kvartaler i 2021. Tar en for seg sykefraværet på enhetsnivå, ser en at det er flere tilfeller der det kvartalsvise sykefraværet var over 5 %, spesielt ved de små enhetene og i seksjonene under fakultetsadministrasjonen. I status-rapporteringen melder to enheter at de har iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak.

Medarbeidersamtaler og karrieresamtaler prioriteres:

Medarbeidersamtaler er i stor til svært stor grad blitt tilbudt ansatte ved fakultetene/enhetene, men koronasituasjonen har også i 2021 gjort det utfordrende å gjennomføre planlagte medarbeidersamtaler. Fem av respondentene i den årlige kartleggingen svarer at de er fornøyde med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler, tre er delvis fornøyd mens ett fakultet ikke er fornøyd med gjennomføringen. Flere fakulteter/enheter har rapportert at de har økt fokus på innføring av karriereplaner og samtaler med utgangspunkt i disse.

Når det gjelder tilbud om medarbeidersamtaler ved HSL-fakultetet, svarer sju enheter at *alle har fått tilbud*, to svarer *i svært stor grad* og to svarer *i liten grad*. Så svarer sju enheter at de er fornøyde med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler, tre svarer delvis fornøyd mens en enhet svarer nei på spørsmålet.

Alle styrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp:

I tillegg til evaluering av UiTs håndtering av covid-19-pandemien ved bruk av internrevisjon, og implementering og promotering av elektronisk avvikssystem for HMS (beskrevet ovenfor), har en fulgt opp alle de andre prioriterte områdene for 2021:

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt som mulig.

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det er rapportert at UiT oppleves profesjonell mht. ergonomisk tilpassing av arbeidsplasser, det er blant annet rom for å anskaffe hev-senk bord og stoler. HEMIS bedriftshelsetjeneste kobles inn ved behov og rådgir i stor grad. Dette inntrykket bekreftes også i vår egen statusrapportering.

- Sluttrapport fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er utarbeidet.

ARK-prosessen er avsluttet og sluttrapporten (vedlagt) forelå høsten 2021. Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Følgende områder er identifisert som krevende i arbeidsmiljøene og krever bredere medvirkning ved videre arbeid:

1. Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) krever et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen: Denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres.

3. Digital informasjonsflyt ved UiT: Det oppleves at informasjon til tider er vanskelig å finne via UiTs vanlige kanaler (intranett og internett, samt HR-portalen). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye informasjon er ikke tilgjengelig på engelsk.

Ved HSL-fakultetet ble det i vinter- og vårmånedene gjennomført møter der en skulle gå gjennom resultatene av undersøkelsen og bli enige om utviklingsområder og områder en ønsket å bevare. Oppfølgingen etter møtene har variert, fra en enhet som både har pekt ut utviklingsområder, laget mål og tiltaksplan og utarbeidet sluttrapport til enheter som ikke har funnet grunn til å følge opp ARK-undersøkelsen. Det ble pekt på lav svarprosent som gjorde det lite hensiktsmessig å bruke mye tid på utviklingstiltak. Svarprosenten blant enhetene i HSL varierte fra 29,4 % til 87,5 %, mens den samlet for HSL var 48,7 %. En annen viktig tilbakemelding var at en opplevde mange av spørsmålene som lite relevante og savnet en bedre tilpasning til fakultetets særpreg og lokale forhold. Denne tilbakemeldingen er rapportert videre til overordnet nivå.

- Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk.

Opplæringstilbudet for målgruppen ledere, verneombud og personer med delegerte HMS-oppgaver synes å være godt satt i system ved fakultetene/enhetene. De fleste har også synliggjort og tatt i bruk UiTs opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap inkl. varslings- og evakueringsrutiner.

På spørsmål om målgruppene har nødvendig opplæring innen HMS, svarer de fleste enhetene ved HSL-fakultetet bekreftende på dette. Av ulike årsaker skjedde det en del utskiftninger blant ledere og verneombud, og ikke alle disse fikk opplæring i løpet av året som følge av koronasituasjonen og avlyste HMS-kurs på høsten.

På spørsmål om opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for alle er synliggjort og tatt i bruk, svarer tre enheter *ja, i stor grad*, to enheter svarer *til en viss grad*, fem enheter svarer *i noen grad* og en enhet svarer *nei, svært mangelfullt*. Her har mange av enhetene et stort forbedringspotensial.

Også når det gjelder informasjon om HMS til nytilsatte, er det behov for forbedring, noe tabellen nedenfor viser:

NYANSATTE

Blir nyansatte:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/instituttet/enheten? *	3	0	1	6	1	0
informert om opplæringsstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	1	0	1	6	3	0
informert om hvem som er deres verneombud? *	7	1	2	0	1	0
gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	3	0	2	3	3	0
informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	3	0	1	4	3	0
informert om hvordan de kan si i fra om ulike forhold via nettsiden Si ifra! https://uit.no/si-ifra ? *	2	0	2	2	4	1

- Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier er startet opp.

Innkjøpsrutiner ved anskaffelse av kjemikalier er foreløpig kartlagt ved tre fakulteter. Som en del av arbeidet med livsløpet til kjemikalier, moderniseres og brukertilpasses opplæringsmaterialet for den delen av sikkerhetskurset HMS-0501 som omfatter håndtering av farlig avfall. Dette arbeidet utføres samtidig med at det utvikles nye rutiner som vil inngå i revidert regelverk for håndtering av farlig avfall ved UiT. Arbeidet videreføres i 2022.

- Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene, og overordnet risikobilde er under oppdatering.

Dette var et punkt som skulle ha vært gjennomført i 2020, men ble utsatt. Risikobilde er nå etablert for de fleste beredskapsområdene. På bakgrunn av gjennomgangene er UiTs overordnet risikobilde under revisjon. Resultatet fra analysene brukes til å identifisere og prioritere nye tiltak for å redusere risiko, samt utarbeide beredskapsplaner og øvelsesscenario. Den 30. desember 2021 ble revidert styringsdokumentet for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor publisert. Her stilles det blant annet krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av Sentral beredskapsgruppe (SBG). Nye føringer følges opp i 2022.

Få HMS-avvik:

Elektronisk HMS-avviksskjema ble tatt i bruk ved hele UiT i mars 2021. Avviksskjemaet er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er rapportert å være enkel. Fem fakulteter/enheter rapporterer at de i svært stor til stor grad har synliggjort det elektroniske HMS-avvikssystemet og nettsiden «Si ifra!» ved egen enhets ansvarsområde, mens to svarer at de i noen grad har synliggjort systemet. NT-fakultetet implementerte det elektroniske HMS-avvikssystemet i 2019 og gjorde en ekstra innsats for å synliggjøre systemet på dette tidspunktet.

HSL-fakultet har i liten grad har gjort noe på området, noe som delvis skyldes at HMS-rådgiver som ny i organisasjonen har prioritert å sette seg inn i arbeidet med HMS, beredskap og informasjonssikkerhet ved universitetet og fakultetet, gi bistand til enhetene knyttet til covid-19 og kartlegge status for HMS-arbeidet ved fakultetet. En satset også på at AMUs åpne seminar om det elektroniske avvikssystemet i september 2021 og nyhetssaken «Nå kan

alle melde HMS-avvik elektronisk» i oktober 2021 ville promotere avvikssystemet tilstrekkelig.

Arbeidet med kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er fremdeles i varierende utvikling. De fleste fakultetene/enhetene, har rapportert at kulturen er god eller godt etablert, mens to fakulteter/enheter har rapportert at de i liten grad har lykket med å etablere en god meldekultur. Ved HSL-fakultetet har seks enheter svart *ja* eller *i svært stor grad*, fire enheter svart *i stor grad* mens én enhet har svart *ukjent* på spørsmålet om det er etablert en god kultur for melding av HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker.

Avviksstatistikken for UiT de siste ti årene viser en liten, men jevn oppgang, med unntak av 2020. Men vi melder fortsatt færre avvik enn de andre universitetene. Av avvik som medførte personskade, er kategorien *Fall, skli, strekk og løft* klart høyest med 12 registrerte hendelser, mens antall avvik som ikke medførte personskade har økt tydelig fra 2019 (2020) til 2021. Dette kan skyldes innføringen av elektronisk avviksmeldingssystem, som gjør det enklere å melde avvik. Tallene for 2021 viser at det meldes mest avvik ved BFE-fakultetet, som hadde en kraftig økning i 2021. Deretter følger NT-fakultetet og Helsefakultetet, mens det ble meldt kun ett avvik ved HSL-fakultetet.

Informasjon om og opplæring i det elektroniske avvikssystemet og nettsiden «Si ifra!» vil bli et satsningsområde for HSL i 2022.

Andre hovedtrekk i statusrapportene fra enhetene ved HSL-fakultetet

I samlerapporten fra de 11 instituttene/sentrene i 2021 (vedlagt), vil vi trekke frem følgende positive forhold som tidligere ikke er beskrevet:

- Lederne er oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten.
- Hensynet til HMS blir vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver.
- Enheten holder god oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Samlerapporten avdekker også noen forhold som er mindre tilfredsstillende:

- Fortsatt avholdes det ved flere av enhetene i liten grad jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud eller på annen måte legges til rette for systematisk medvirkning.
- Ved flere av enhetene har en i liten eller ukjent grad oversikt over hvordan arbeidet med HMS er fordelt.

Når det gjelder hva som vil bli fakultetets/enhetens viktigste HMS-utfordringer i 2022, viser svarene følgende:

- Ivaretagelse av arbeidsmiljø for ansatte ved fortsatt utstrakt bruk av hjemmekontor pga. koronasituasjonen, nevnes av flere.
- Opplæring av nytilsatte.
- På ILP Tromsø nevnes utfordringer med varmen på bygget, i tillegg til at enkelte ansatte opplever støy og muligheter for innsyn fra forbipasserende i gangen.
- Oversikt, skriftliggjøring og systematikk. Smittevern og møtet mellom ansatte og studenter. Informasjon om ordninger og informasjonssystemer. Stipendiatenes arbeidssituasjon.

- Få ned sykefraværet blant ansatte i rekrutteringsstillinger og stipendiater.

Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2022:

HMS:

- Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

Sikkerhet og beredskap:

- Funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.
- Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Fra fakultetets side har en pekt ut følgende satsningsområder, behandlet i styret 11.02.22 (FS 1/22):

- Videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet på enhetsnivå
- Forbedre informasjon om og dokumentasjon av arbeidet med HMS og beredskap
- Øke kunnskapen om avvik og varsling i organisasjonen

Som oppfølging av dette, er det etablert en egen mål- og tiltaksplan for arbeidet med HMS og beredskap for 2022, der et av punktene er at også enhetene skal lage sin egen mål- og tiltaksplan.

Anne Britt Flemmen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Årsrapport HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - UiT
- 2 Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021
- 3 Samlerapport fra enhetene ved HSL om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021



Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021

Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)

ePhorte 2021/5311

Sammendrag

Pandemiårene 2020 og 2021 har vært svært krevende for UiTs ansatte og studenter. Rektor ønsker innledningsvis å anerkjenne de utfordringene studentene og de ansatte har stått i og den innsatsen som har vært nedlagt av alle parter de siste to årene.

Denne rapporten omfatter arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunns-sikkerhet og beredskap (SoB) i organisasjonen. Informasjonssikkerhet og personvern er omtalt i en egen rapport.

På bakgrunn av gjennomgangen for 2021 er nødvendige og antatt virksomme tiltak beskrevet for 2022. Områdene identifisert innenfor SoB samsvarer også med føringer i UiTs tildelingsbrev for 2022 fra Kunnskapsdepartementet.

For 2021 trekkes følgende funn spesielt frem:

- Mange ansatte har arbeidet hjemmefra store deler av året.
- Håndteringen av pandemien har fungert godt.
- UiT har fremdeles totalt sett et lavt sykefravær.
- Medarbeidersamtaler og karrieresamtaler prioriteres gjennomført.
- Alle styrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp:
 - UiTs håndtering av covid-19-pandemien er evaluert ved bruk av internrevisjon - i dette arbeidet er kriseorganisering og krisehåndtering gjennomgått.
 - Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivaretatt så langt som mulig.
 - Sluttrapport fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse (ARK) er utarbeidet.
 - Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk.
 - Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier er startet opp.
 - Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene, og overordnet risikobilde er under oppdatering.
 - Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT.
- Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT.

For 2022 skal følgende områder vies spesiell oppmerksomhet:

HMS:

- Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

SoB:

- Funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.
- Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Innhold

Innledning	3
1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	3
1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021.....	3
1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	3
1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)	4
1.1.3 Verneombudene (VO).....	5
1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)	6
1.1.5 Smittevern	6
1.1.6 HMS-opplæring og -informasjon.....	7
1.1.7 Sykefravær	8
1.1.8 Strålevern	9
1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker	10
1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS	11
1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseIArbeid	12
1.1.12 Arbeidsmiljødag.....	13
1.1.13 Miljøledelse	14
1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021	14
1.2.1 HMS-organisatorisk.....	15
1.2.2 HMS-kompetanse	16
1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø	17
1.2.4 Miljøledelse	19
1.2.5 Risikofylt arbeid	19
1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022	20
2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB).....	21
2.1 SoB-organisatorisk	21
2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021	22
2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap	23
2.2.2 Kriseøvelser	23
2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB.....	24
2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder.....	25
3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021	26
4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022.....	28

Innledning

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

Årsrapporten består av fire deler:

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

Nøkkeltallene viser at UiT i 2021 hadde arbeidsgiveransvaret for 4 572 ansatte, som utgjør 3 776 årsverk. Høsten 2021 var det 17 810 registrerte studenter ved UiT.

Rektors årsrapport om HMS og SoB behandles av arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret. Rektor gir deretter skriftlige tilbakemeldinger til fakulteter/enheter om prioriteringer for kommende år. Arbeidet følges opp i styringsdialogene med fakultetene/enhetene.

Fakultetenes/enhetenes styrende organ behandler årsrapporten om HMS og SoB som egen sak og setter prioriteringer for kommende år. Arbeidsmiljøutvalget holder seg orientert om arbeidet ved fakultetene/enhetene.

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

1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

1.1 Sentralt organisert HMS-arbeid i 2021

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

1.1.1 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i hele virksomheten. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert i utvalget. Læringsmiljøutvalget og sentralt HMS-personale har observatørstatus i AMU. Leder av AMU velges for ett år av gangen, vekselvis blant arbeidsgivers- og arbeidstakers representanter.

I 2021 har AMU avholdt fem heldigitale møter, og behandlet 65 saker, herunder 16 vedtakssaker, 29 orienteringssaker og 20 referatsaker. I saker som angår både ansattes og studenters arbeidsmiljø har AMU samarbeidet med læringsmiljøutvalget.

AMU har holdt seg orientert om håndtering og status for koronasituasjonen ved UiT, uttalt seg om satsingsområder innen HMS og fulgt med på fakultetenes/enhetenes HMS-prioriteringer for 2021. Videre har AMU fulgt med på sykefraværet, holdt seg orientert om gjennomføringen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og utviklingsarbeidet i administrasjonen. I september arrangerte AMU et seminar med fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet og viktigheten av å melde fra om HMS-avvik. Seminaret er nærmere omtalt under punkt 1.1.9. I november 2021 arrangerte AMU den årlige arbeidsmiljødagen med tema «Stolthet over egen arbeidsplass». Arrangementet er omtalt under punkt 1.11.

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 for arbeidsmiljøutvalget ved UiT.

1.1.2 Læringsmiljøutvalget (LMU)

LMU har i sitt mandat å legge forholdene til rette for et godt læringsmiljømiljø for studenter. Læringsmiljøet er summen av alle de forhold som virker inn på studentenes mulighet til å tilegne seg kunnskap og som er av betydning for studentenes fysiske og psykiske helse.

Utvalget deltar blant annet i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljøet og følger nøye utviklingen i spørsmål som angår studenters sikkerhet og velferd. LMU påser også at UiT følger opp handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet og er generelt en pådriver i arbeidet for et bedre læringsmiljø ved UiT.

I 2021 har LMU hatt fire møter. For UiT og studentene har 2021 også vært preget av koronapandemien, og LMU har hatt fokus på studentenes læringsmiljø - studentenes psykososiale arbeidsmiljø er en viktig del av læringsmiljøet. Videre har LMU hatt fokus på funn fra Studiebarometeret, Studentenes helse- og trivselsundersøkelse samt forhold som følge av koronapandemien gjennom hele året. I likhet med 2020, har 2021 vært et spesielt studieår for studentene med digital undervisning og eksamen. LMU mener det er viktig å ha fokus på det digitale læringsmiljøet og universell utforming for å bidra til faglig og sosial tilhørighet og hindre frafall.

LMU vedtok handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet for 2021-2024 i februar 2021. Handlingsplanen skal bidra til å skape et læringsmiljø som er åpent og tilgjengelig for alle studenter.

For ytterligere informasjon vises det til Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget ved UiT Norges arktiske universitet for studieåret 2020/2021.

Punkt 1.1.6 og 1.2.5 nedenfor omhandler helse, miljø og sikkerhet for studenter som utfører

potensielt risikofyllt arbeid ved UiT.

1.1.3 Verneombudene (VO)

Verneombudene skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet i eget verneområde og virke som en støtte for arbeidsgiver.

UiT er inndelt i 10 hovedverneområder og 70 verneområder. Organisatoriske endringer har medført mange bytter av verneombud (VO) og hovedverneombud (HVO). Nye verneombud har knyttet digital kontakt i verneombudsgruppen innen eget hovedverneområde.

God kommunikasjon mellom ledere og verneombud er vesentlig for å ivareta et godt arbeidsmiljø ved UiT. HVO-ene har rapportert at samarbeidet med ledelsen stort sett fungerer, men at informasjonsflyten fremdeles kan bli bedre. HVO-ene påpeker at det bør være et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø på det tidspunktet arbeidshverdagen igjen blir mer lik den vi hadde før mars 2020.

HVO-ene har i 2021:

- Hatt ett møte med assisterende universitetsdirektør
- Hatt jevnlig møter med VO-ene i eget hovedverneområde og åtte møter for HVO-ene
- Hatt møter i forkant av og deltatt på samtlige AMU-møter
- Deltatt i møter i forbindelse med utviklingsarbeidet i administrasjonen og ved oppfølging av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK)
- I september deltok UiTs koordinerende HVO på en samling i Trondheim for HVO i universitetssektoren.
- Flere HVO deltok på ARK-konferansen i august og den nasjonale HVO-konferansen i Trondheim i september
- Noen HVO har deltatt ved gjennomføring av vernerunder, i komitearbeid og på ID-møter ved fakultetet/enheten samt IDF-møter sentralt
- Samarbeidet med Hemis i arbeidsmiljørelaterte saker
- Flere av UiTs HVO og VO deltok på HMS-avviksseminaret som ble arrangert i september i regi av AMU. Seminaret er omtalt under punkt 1.1.1 og 1.1.9.

I 2022 vil verneombudene ha fokus på følgende områder:

- Psykososialt arbeidsmiljø ved tilbakevending til fysisk arbeidsplass ved UiT
- Fortsette arbeidet for å øke forståelsen for viktigheten av å melde HMS-avvik, herunder hvordan avvik er en kilde til forbedringsarbeid som bidrar til tryggere arbeids- og studiehverdag
- Fortsette å involvere seg i utviklingsarbeidet i administrasjonen og følge arbeidet med tiltak etter ARK
- Fortsette å arbeide mot en mer aktiv verneombudsrolle i organisasjonen

For ytterligere informasjon vises det til årsrapport for 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter.

Side 5 av 31

1.1.4 Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Fakultetene/enhetene inngår egne samarbeidsavtaler med Hemis. Disse avtalene er utformet med utgangspunkt i UiTs kontrakt med Hemis og enhetenes konkrete behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten.

I 2020 og 2021 er ansvaret for HMS og samarbeid med BHT på institutt-/seksjonsnivåene tydeliggjort ved fakultetene/enhetene. Dette har gitt resultat i form av økt etterspørsel etter bistand ved UiT i Alta, UiT i Harstad og UiT i Narvik. Målet skal hele tiden være en generell lav terskel for å ta kontakt med BHT.

2021 ble også et år med koronarestriksjoner. Hemis har i stor grad klart å levere tjenester i henhold til samarbeidsplanene. Noe er ikke gjennomført, men de fleste fakultetene har planer som strekker seg ut 2022, og oppdrag vil ivaretas utover året som kommer. Oppdrag har vært løst via fysiske møter og på digitale plattformer.

Arbeidet med å kartlegge målrettede helsekontroller er en kontinuerlig jobb, og kombinasjonen undervisning og helsekontroller er nå på plass ved BFE-fak, NT-fak og Helsefak. UMAK er neste fakultet ut. Hemis er i gang med eksponeringskartlegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området.

Trim- og kurstilbud er for det meste gjennomført digitalt i 2021, som i 2020, og det er økt bruk av tilbudene sammenlignet med tidligere år, også fjoråret. Hemis vil legge til rette for at digitale tilbud fortsatt skal være tilgjengelige også etter pandemien da de ser at tilbudet er etterspurt uavhengig av smittevernrestriksjoner. Betydningen av å kunne møtes utenom skjerm skal ikke undervurderes, og fokus vil være å kunne møtes fysisk så langt det er mulig.

Når det kommer til mengden tjenester som leveres i forhold til rammeavtalen, er Hemis i 2021 tilbake på «normalnivå». Dvs. at rammen brukes i sin helhet.

Det vises til egen årsrapport for nærmere beskrivelse av Hemis' aktivitet ved UiT i 2021.

1.1.5 Smittevern

Også 2021 har vært preget av koronapandemien og behovet for tett oppfølging av føringer og pålegg fra myndigheter og beredskapsledelsen ved UiT. UiT følger nasjonale og lokale råd og regler for drift og smittevern. I slutten av 2021 opplevde UiT at det ble lettere å planlegge arbeidet og holde informasjon og regelverk oppdatert fordi det ble større forutsigbarhet for tidspunkt for endringer.

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

bedriftshelsetjenesten. Dette er bekreftet i tilbakemeldingene fra beredskapsområdene, jf. punkt 2.3

Informasjon og regelverk i knyttet til smittevern for ansatte, studenter og besøkende ved UiT er vedlikeholdt gjennom 2021. I september 2021 opphørte UiTs HMS-regelverk for covid-19, og i desember ble en del av dette regelverket gjeninnført.

1.1.6 HMS-opplæring og -informasjon

HMS-opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Informasjon om smittevernregler knyttet til covid-19
- Obligatorisk smittevernkurs for alle ansatte og studenter om covid-19 gitt i regi av Hemis
- HMS-opplæring for ledere: I 2021 deltok 32 ledere på opplæring gitt av Hemis.
- HMS-grunnkurs for verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av AMU og ledere med personalansvar: I 2021 deltok 18 ansatte på opplæringen gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp (hjerte-lunge-redning): I 2021 deltok 55 ansatte på opplæring gitt av Hemis.
- Grunnleggende førstehjelp: hjerte-lunge-redning med forskrift om sikkerhet ved arbeid i og drift av elektriske anlegg (FSE-del) og falltraume. To ansatte deltok på opplæring gitt av Hemis.
- Årlig kurs i el-sikkerhet med førstehjelp etter forskriftskrav:
 - Kurset FSE-IP (instruert personell) ble i 2021 gjennomført for 56 ansatte
 - Kurset FSE-EL (elektrofaglige personer) ble i 2021 gjennomført for 18 ansatte
- Grunnleggende førstehjelp og fysisk arbeidsbelastning ved feltarbeid ble gjennomført av Hemis for arkeologgruppa på prosjekt Hålogalandsveien (UMAK).
- Oversikt over emner i sentral sikkerhetsopplæring lab, verksted, felt og tokt og antall kursdeltakere i 2018-2021:

Emner	2018	2019	2020	2021
HMS-0501 Sikkerhet på laboratoriet, verksted, felt og tokt	306	450	449	576
HMS-0502 Førstehjelp lab, verksted, felt og tokt	243	255	282	385
HMS-0503 Regelverk for felt og tokt	225	125	73	126
HMS-0504 Biologisk materiale	229	299	210	443
HMS-0505 Gasskurs	18	45	20	102
HMS-0506 Introduksjonskurs i strålevern ikke-ioniserende stråling	2	6	24	46
HMS-0507 Introduksjonskurs i strålevern for ioniserende stråling	6	7	10	35
HMS-0508 Grunnkurs i strålevern, åpne kilder	20	5	20	16
HMS-0509 Grunnkurs i strålevern, røntgen og kapslede kilder	*	19	39	54
HMS-0510 Videregående kurs i strålevern	*	*	*	*
HMS-0511 Oppfriskningskurs i strålevern	9	*	4	*
HMS-0512 Introduksjonskurs ved bruk av sterk laser		40**	8	5
HMS-0513 Strålevern kurs for drifts- og renholdspersonell	*	*	20	10
Gummibåt-/småbåtkurs i regi av Arcos	11	18	*	15
Sum	1069	1269	1159	1813

*) kurs ikke gitt, **) nytt kurs i 2019

Av de 1813 kursdeltakerne i 2021 var 86 % studenter og 14 % ansatte. Det er flere

Side 7 av 31

som har gjennomført sentral sikkerhetsopplæring i 2021 sammenlignet med tidligere år.

- Hemis har avholdt kurs innenfor feltarbeid, brannskade, fallskade, ergonomi, konflikthåndtering, mindfulness og fysisk arbeidsmiljø etter avtaler med fakulteter/enheter.
- Hemis har gitt undervisning i forbindelse med målrettet helsekontroll ved arbeid med stråling, kjemiske stoffer og biologiske faktorer ved Helsefak (146 deltakere), BFE-fak (122 deltakere) og NT-fak (20 deltakere). Arbeidet videreutvikles kontinuerlig, og plan for UMAK er lagt, jf. punkt 1.1.4.
- Opplæring av 19 saksbehandlere i det elektroniske HMS-avvikssystemet CIM
- Løpende og behovsbasert opplæring av nye superbrukere i det elektroniske stoffkartoteket Chess

Kursopplæring via Hemis har i 2021 foregått både i klasserom og digitalt.

1.1.7 Sykefravær

I det følgende presenteres statistikk over sykefravær ved UiT.

Oversikt over kvartalsvis utvikling av egenmeldt og legemeldt sykefravær for hele UiT for perioden 2015 til 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1. kvartal	4,68 %	4,98 %	5 %	4,75 %	4,56 %	4,38 %	4,30 %
2. kvartal	3,97 %	4,04 %	4,34 %	3,79 %	3,93 %	3,28 %	4,16%
3. kvartal	3,87 %	3,78 %	4,08 %	3,39 %	3,81 %	3,69%	4,19%
4. kvartal	4,42 %	4,81 %	4,39 %	4,36 %	4,06 %	3,87%	4,55%

Samlet sykefravær har gått opp fra 3,8 % i 2020 til 4,3 % i 2021.

Tabellen over viser at egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT har holdt seg stabilt over sjuårsperioden, med svingninger innen én prosent for hvert kvartal i perioden. En generell tendens er at det er litt høyere sykefravær i 1. og 4. kvartal enn i 2. og 3. kvartal, noe som illustrerer naturlige svingninger mellom vinter- og sommerhalvåret for sykefravær. Fra 2020 til 2021 er det en økning i sykefraværet de tre siste kvartal.

UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten, jf. punkt 1.1.11. Dersom sykefraværet overstiger 5 % ved en enhet som omfattes av rapporteringer, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere sykefraværet.

Analyser av sykefraværet i 2021 har vist at de fleste enhetene har et sykefravær på under 5 %, selv om det er noen enheter som hadde et sykefravær på over 5 % i 2021.

Fakultetenes/enhetenes arbeid med sykefravær er beskrevet under punkt 1.2.3.

Oversikt over egenmeldt og legemeldt sykefravær ved UiT fra 2019 til 2021:

	Egenmeldt	Egenmeldt	Egenmeldt	Legemeldt	Legemeldt	Legemeldt
År	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%
Totalt	9 453	15 589,6	0,62 %	4624	88 345,2	3,49 %
2019 Total	3 567	5 545,2	0,68 %	1652	27 643,4	3,41 %
2020 Total	2 959	5 124,0	0,60 %	1476	27 898,5	3,28 %
2021 Total	2 927	4 920,4	0,56 %	1496	32 803,3	3,76 %

Som det framgår av tabellen over kan det synes som det er det legemeldte fraværet som øker, mens det egenmeldte går noe ned. Differansene er imidlertid ikke betydelige.

Nærmere analyser viser noe nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet over 16 dager i 2021 sammenlignet med både 2020 og 2019.

Arbeidsmiljøutvalget holder seg løpende orientert om kvartalsvis utvikling i sykefravær ved hele virksomheten, ved fakultetene/enhetene og institutt/seksjoner.

Universitetsstyret holder seg orientert om utvikling i sykefravær via denne rapporten.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.11

1.1.8 Strålevern

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

Årsrapportene for 2020 for avfallshåndtering og utslipp og for forskningsmessig bruk av ioniserende stråling er godkjent i 2021. Rapporten for 2021 leveres 31. mars 2022.

Det er i 2021 gjort målinger for å avdekke eventuell uønsket ioniserende stråling ved NT-fak (IG) og UMAK. Det ble ikke påvist uønsket stråling.

Høsten 2021 er det gjennomført internt tilsyn innen strålevern. Tilsynet er omtalt under punkt 1.1.10.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

UiTs interne regelverk for strålevern er nå revidert og klart til å tas i bruk etter godkjenning.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.10

1.1.9 HMS-avvik, skader og ulykker

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

Elektronisk avvikssystem ble tatt i bruk over hele UiT i mars 2021. Avviksskjema er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er rapportert å være enkel.

I april ble HMS-avvik og det nye elektroniske avvikssystem tatt opp som egen sak i ULM-ALM. Utgangspunktet var at UiT melder færre avvik enn de andre universitetene, og spørsmål som ble diskutert var hva som kan gjøres for å oppnå økt fullstendighet på det som meldes. Det kom en del innspill angående synlighet, søkbarhet, tilgang for studenter og hva som behøves i organisasjonen for å bygge en god kultur for melding av HMS-avvik. Flere tiltak for å synliggjøre og promotere avvikssystemet har vært gjennomført i etterkant.

I september 2021 arrangerte AMU et åpent seminar (fysisk og digitalt) for å sette fokus på det elektroniske HMS-avvikssystemet, viktigheten av å bygge en god avvikskultur, hvordan en kan si ifra om ulike uønskede forhold ved UiT og hvordan avviksmeldinger kan brukes til læring i organisasjonen. I oktober var det nytt fokus på området ved nyhetssak «Nå kan alle melde HMS-avvik elektronisk».

Fakultetenes/enhetenes arbeid med HMS-avvikskultur er beskrevet under punkt 1.2.1.

Oversikt over registrerte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT over de ti siste årene:

År	Totalt antall avviksmeldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte personskade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre personskader	
2021	92	3	4	12	0	0	4	69
2020	47	7	5	10	0	3	1	21
2019	79	4	8	17	0	1	5	44
2018	75	2	7	8	1	1	2	54
2017	53	1	10	12	0	3	7	20
2016	54	17	4	20	1	5	1	6
2015	35	10	7	13	2	0	3	ukjent
2014	36	7	5	14	0	4	4	ukjent
2013	27	7	6	4	0	0	10	ukjent
2012	29	10	3	6	0	3	7	ukjent

I 2021 er det rapportert totalt 92 HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved UiT. Ett av disse fant sted i 2020, men ble først registrert i 2021.

Antall hendelser med personskade er på nivå med tidligere år, men det er meldt inn flere avvik i 2021 enn tidligere. Økningen i innmeldte avvik kan skyldes at det i 2021 har vært økt fokus på det å melde HMS-avvik samt at det nye elektroniske HMS-avviksskjemaet gjør det enklere for ansatte å melde avvik, jf. punkt 1.2.1.

De rapporterte avvikene, skadene og nestenulykkene har varierende alvorlighetsgrad. De fleste personskadene er relatert til fall og dernest stikk/kutt. Av de 23 hendelsene med personskade, medførte to fravær fra arbeid. Hendelsene registrert under kategorien "andre personskader" gjelder to uhell med strøm, ett uhell med varmt vann og en hendelse der en student ble klort av en pasient. Av de 69 hendelsene som ikke medførte personskade dreier det seg om fem nestenulykker, to tilfeller av mulig eksponering for helseskadelige stoffer, to materielle skader og 60 systemavvik.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.

1.1.10 Tilsyn og revisjoner innenfor HMS

Høsten 2021 er det gjennomført interne tilsyn innen strålevern ved UiT. Tilsynene hadde fokus på kontroll av rom der det brukes eller lagres radioaktive stoffer, radioaktivt avfall, røntgen eller sterke lasere. Tilsynene er gjennomført på NT-fak og Helsefak uten at noen avvik ble avdekket. Det varslede tilsynet på BFE-fak ble utsatt til 2022 på grunn av at endringer i covid-19 forskriften medførte krav om økt bruk av hjemmekontor, noe som vanskeliggjorde gjennomføringen.

Mattilsynet gjennomførte i juli 2021 tilsyn hos Hansine Hansens kafe (UMAK). Det ble ikke påvist brudd på næringsmiddelregelverket.

I 2021 ble det gjennomført et systemrettet tilsyn og et el-tilsyn på et anlegg som er registrert på UiT i Tromsø. Tilsynene ble gjennomført av kontrollingeniør. UiT har ansvar for det systemrettede tilsynet og for anlegget som fikk tilsyn. Anlegget hadde ikke avvik, mens det systemrettede tilsynet rapporterte om 10 avvik. Disse handler i all hovedsak om struktur og tilgjengelighet til internkontroll-dokumenter. Ett avvik gjelder mangler i UiTs arbeidsrutine for arbeid på ikke-spenningssatt anlegg og et annet hvordan virksomheten er registrert i El-virksomhetsregisteret. Det jobbes med å lukke avvikene, og arbeidet vil være ferdig i medio februar 2022.

Branntilsyn utført ved UiT i Tromsø fra 2019 og 2020 er fulgt opp av brannvesenet gjennom sjekk av status for arbeidet som er satt i gang knyttet til å lukke avvik i rapportene fra 2019 og 2020.

I 2021 er det kun gjennomført noen få tilsyn fra brannvesenene ved UiTs bygg eller bygg UiT har virksomhet i. Ved UiT i Tromsø er det gjennomført tilsyn ved Polarmuseet og ILP-bygget i 2021. Ved UiT i Harstad er gjennomført et tematisert tilsyn ved studentpuben LUDO - avvik som ble avdekket her er bekreftet lukket. Ved UiT i Alta og UiT i Narvik er det ikke gjennomført tilsyn i 2021.

UiT arbeider videre med å lukke avvik som er nevnt ovenfor ved UiT i Tromsø. Her er det satt i gang et arbeid for å få laget tilstrekkelig brannteknisk bygningsdokumentasjon for de byggene som tidligere har manglet dokumentasjon eller der bygningsdokumentasjon har vært mangelfull.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp avvik fra tilsyn og revisjoner innenfor HMS
- Utarbeide tilstrekkelig brannteknisk dokumentasjon ved bygg som mangler eller har mangelfull dokumentasjon

1.1.11 Inkluderende arbeidsliv (IA) og HelseArbeid

UiT har vært IA-virksomhet siden 2002. I 2019 ble UiTs lokale IA-avtale erstattet med en sentral IA-avtale inngått mellom sentrale parter i arbeidslivet for perioden 2019-2022.

Den sentrale IA-avtalen har to hovedmål:

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

UiT har et lavt sykefravær, jf. punkt 1.1.7, og målet er å fortsatt opprettholde det lave sykefraværet, som også var målet i UiTs tidligere lokale IA-avtale. Samlet sykefraværet har gått opp fra til 3,8 % i 2020 til 4,34 % i 2021.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Følge opp prosjektet HelseArbeid

HelseIArbeid er en nasjonal satsing på samarbeid mellom NAV, helsetjenesten og arbeidslivet og har som mål å hjelpe den store gruppen mennesker med muskel-skjelett- og psykiske plager som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. HelseIArbeid har to hovedelementer:

1. helsefremmende og forbyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (bedriftstiltak) og
2. rask tilgang på individrettet, tverrfaglig utredning og avklaring som grunnlag for mestring og arbeidsdeltakelse (individtiltak).

UiT meldte interesse for å delta på prosjektet HelseIArbeid, men ble ikke trukket ut til å delta, og er per i dag i referansegruppen.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Avklare med NAV hvilken støtte UiTs enheter kan få i arbeidet med oppfølging av sykefravær og arbeidsmiljøtiltak

1.1.12 Arbeidsmiljødag

Arbeidsmiljødagen 2021 ble gjennomført som et delvis digitalt arrangement fredag 12. november. Arrangementet ble streamet fra auditoriet i Tromsø. På grunn gjeninnføring av koronarestriksjoner var det få som møtte i auditoriene i Tromsø, Harstad, Alta, og Narvik. Dessverre klarte vi ikke å få et antall på hvor mange som fulgte arrangementet digitalt.

Dagen ble innledet ved at rektor Dag Rune Olsen ønsket velkommen til arbeidsmiljødagen.

Deretter fulgte utdelingen av Arbeidsmiljøprisen 2021, som ble tildelt Anne Høydal, BFE-fak. Høydal ble tildelt prisen for sitt systematiske og målrettede arbeid med UiT-ansattes karriereutvikling, samt for sin velvillighet og stå-på-vilje med kunnskapsfylte bidrag innen flere områder på tvers av hele organisasjonen - det være seg innen personalfeltet, lederopplæring, etc. Vinneren er et forbilde for kollegaer og samarbeidspartnere. Hun var dessverre ikke til stede ved utdelingen, men representant fra BFE-fak mottok prisen på hennes vegne.

Deretter ble ordet overlatt til årets foredragsholder, som var Roger Finjord med foredraget «Stolthet over egen arbeidsplass». Med sin blanding av humor og visdom fengslet han sitt publikum med blant annet fokus på hvordan man kan ta feil av personer ved å forhåndsdømme, og hvor overrasket man kan bli over hvor feil man kan ta, men også om hvilke personer som kan bli viktige og forme deg som menneske. Han var engasjert, ærlig og ekte og holdt et foredrag som var et friskt pust i hverdagen. Flere har i ettertid gitt tilbakemeldinger om at dette var det beste foredraget noensinne på arbeidsmiljødagen og et foredrag som hadde rørt dem til tårer.

Arbeidsmiljøprisen vil fra og med 2022 bli utdelt samtidig med UiTs øvrige priser.

AMU vil evaluere gjennomføringen av Arbeidsmiljødagen 2021.

1.1.13 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse. Handlingsplanen ble første gang vedtatt i universitetsstyret 5. mars 2020. Planen justeres årlig.

Planen er bygget opp rundt følgende fem tiltaksområder: Transport, bygg og energi, avfall, naturmangfold og andre tiltak. Planen gir en oversikt over tiltak som skal bidra til å nå målene om bærekraftig og miljøvennlig drift av universitetet.

Hensatte kjemikalier kan medføre en beredskapsrisiko. Det er derfor viktig med en årlig gjennomgang av lagrede stoffer, jf. regelverket for stoffkartotek. I 2021 var det under tiltaksområdet avfall et tiltak om avhending av «ukurante kjemikalier/problemkjemikalier», dvs. kjemikalier som ikke kan avhendes på ordinær måte med avfallsselskapet vi har rammeavtale med. På bakgrunn av innmeldinger fra fakulteter/enheter er aktuelle kjemikalier sortert. På grunn av kjemikalienes beskaffenheter er det inngått avtale med spesialist om sanering våren 2022.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene bør ha økt oppmerksomhet på avhending av kjemikalier ved avslutning av prosjekt/forskningsaktivitet og gjennomføre en årlig gjennomgang av lagrede kjemikalier samt avhende stoff dersom bruken er avsluttet.

1.2 Fakultetenes/enhetenes HMS-arbeid i 2021

Ved UiT leverer fakultetene/enhetene en årlig rapport for eget arbeid med HMS til universitetsledelsen. Rapporteringen innebærer en egevaluering i forhold til spørsmål knyttet til UiTs systematiske HMS-arbeid og bygger på informasjon innhentet fra underliggende enheter. Fakultetenes/enhetenes HMS-rådgivere bidrar ved utarbeidelse av spørsmål som inngår i HMS-rapporten.

For 2021 har følgende fakulteter/enheter rapportert status for HMS-arbeidet:

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

1.2.1 HMS-organisatorisk

Ledere er kjent med regelverket som regulerer HMS-arbeidet. Fakultetene/enhetene har beskrevet hvordan ansvar og oppgaver er fordelt, de har fastsatt mål for arbeidet, og det legges i svært stor grad til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet.

Samarbeidet med verneombudene fungerer godt i de fleste verneområdene. Helsefak har rapportert at de bare i liten grad avholder jevnlige møter mellom ledere og verneombud ved fakultetet og at de ønsker å etablere faste møter mellom ledelsen/fakultetsledelsen og VO og HVO. FAdm har opplyst at de ønsker å bedre samarbeidet mellom ledelse og verneombud.

Områdene som fakultetene/enhetene skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

Elektronisk HMS-avviksskjema ble tatt i bruk ved hele UiT i mars 2021. Avviksskjemaet er tilgjengelig via web og app som kan lastes ned. Innmeldingen er rapportert å være enkel.

Helsefak, UB, Jurfak, IVT-fak og FAdm rapporterer at de i svært stor til stor grad har synliggjort det elektroniske HMS-avvikssystemet og nettsiden «Si ifra!» ved egen enhets ansvarsområde. UMAK og BFE-fak har i noen grad synliggjort systemet, mens HSL-fak i liten grad har gjort noe på området. NT-fak implementerte det elektroniske HMS-avvikssystemet i 2019 og gjorde en ekstrainnsats for å synliggjøre systemet på dette tidspunktet

Tabellen nedenfor viser at antall innmeldte avvik har økt betydelig ved BFE-fak sammenlignet med tidligere år. BFE-fak har rapportert at implementeringen av elektronisk avvikssystem har vært vellykket ved fakultetet, og at de er fornøyde med at det registreres et økende antall avvik ved fakultetet.

Også 2021 har vært preget av at mange ansatte har arbeidet hjemmefra, og dette kan også være en forklaring på avviksstatistikken.

Antall innmeldte HMS-relaterte avvik, skader og nestenulykker ved fakulteter/enheter i perioden 2016-2021:

Fakultet/enhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fadm	11	8	4	9	7	9
BFE-fak	2	9	6	7	10	35
Helsefak	18	17	26	18	10	14
HSL-fak	0	4	3	4	2	1
IVTF	6	0	1	1	0	7
Jurfak	0	0	0	0	0	0
NT-fak	12	7	27	33	17	19
UMAK	2*	4*	1*	4	1	7
UB	3	3	7	3	0	0
SUM	54	52	75	79	47	92

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

Arbeidet med kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik er fremdeles i varierende utvikling. Jurfak har rapportert at de har god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik. Ved HSL-fak, UB, BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UMAK er kulturen for å melde fra om HMS-relaterte avvik i svært stor til stor grad etablert. Helsefak og NT-fak har rapportert at de i liten grad har lyktes med å etablere god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik.

Helsefak har rapportert at «små» avvik i stor grad blir meldt inn, mens avvik der ansatte kan bli berørt i ettertid blir meldt utenom avvikssystemet. IVT-fak har planer om å henge opp informasjon om avviksmelding på laboratorier samt ha fokus på HMS-avvik i dekan- og instituttmøter. BFE-fak vil lage et punkt i egen HMS-handlingsplan for 2022 om informasjonsarbeid.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.

1.2.2 HMS-kompetanse

Eventuelle behov for HMS-kompetanse kartlegges ved arbeidssstedet, og det påhviler leder å sørge for at nødvendige opplæringstiltak iverksettes for aktuelle målgrupper.

En del nyansatte ledere, nye verneombud og ansatte som nylig har fått delegert personalansvar og HMS-oppgaver har av ulike årsaker ikke fått tatt nødvendig HMS-opplæring i 2021. Fakultetene/enhetene har rapportert at eventuelle opplæringsbehov følges opp i 2022. HMS-opplæring og -informasjon er også omtalt under punkt 1.1.6.

Området som fakultetene/enhetene skulle følge opp i 2021 omfattet følgende:

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

Opplæringstilbudet for målgruppen ledere, verneombud og personer med delegerte HMS-oppgaver synes å være godt satt i system ved fakultetene/enhetene. De fleste har også synliggjort og tatt i bruk UiTs opplæringstilbud innen HMS og beredskap. Ett fakultet har rapportert at det er behov for at det arrangeres jevnlig oppfriskningskurs for verneombud.

Nyansatte blir i stor grad informert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved fakultetet/enheten, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud samt eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap inkl. varslings- og evakueringsrutiner.

BFE-fak har utarbeidet et nytt system for mottak av nytilsatte der opplæring i HMS, beredskap og informasjonssikkerhet er inkludert. NT-fak har rapportert at innføring av kurs for alle nyansatte med en HMS-bolk har vært særlig vellykket. Dette arbeidet er fortsatt under innkjøring. FAdm har rapportert at de vil sette opp en liste over hva som skal gjennomgås ved mottak av nytilsatte der HMS og beredskap inngår. Det er også viktig å sikre at medarbeidere som flytter til en ny lokasjon oppdateres mht. rutiner om brannsikkerhet, evakuerings- og brannslukkeutstyr, m.m.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt som mulig. Det er rapportert at UiT oppleves profesjonell mht. ergonomisk tilpassing av arbeidsplasser, det er blant annet rom for å anskaffe hev-senk bord og stoler. Hemis kobles inn ved behov og rådgir i stor grad.

Det jobbes systematisk med arbeidsmiljøutvikling ved UiT. Arbeidsmiljøet kartlegges hvert tredje år, og mellom kartleggingene arbeides det med handlingsplaner og oppfølging av tiltak. Denne systematiske måten å arbeide med arbeidsmiljøutvikling bidrar til forebygging av sykefravær.

Tre fakulteter/enheter har rapportert at de har hatt et gjennomsnittlig sykefravær på over 5 % i løpet av ett eller flere kvartal i 2021. I denne forbindelse er det iverksatt ekstraordinære analyser av det aktuelle sykefraværet. Jurfak håper innføring av mentorordning for stipendiater vil bidra til å få ned sykefraværet for denne gruppen. Fakultetet har ellers individuell oppfølging av sykemeldte og individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver ved behov.

Tre av ni fakulteter/enheter har i 2021 gjennomført årlig møte mellom ledelse, tillitsvalgte og HVO med IA/HMS og sykefravær som tema. I 2020 rapporterte samtlige fakulteter/enheter at de hadde gjennomført slike møter.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

Medarbeidersamtaler er i stor til svært stor grad blitt tilbudt ansatte ved fakultetene/enhetene, men koronasituasjonen har også i 2021 gjort det utfordrende å gjennomføre planlagte medarbeidersamtaler. BFE-fak, FAdm, IVT-fak og UB er fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler. NT-fak, Jurfak og UMAK er delvis fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler mens Helsefak ikke er fornøyd med gjennomføringen.

I 2018, 2019 og 2020 fikk alle medarbeidere ved Jurfak tilbud om medarbeidersamtale. I 2021 har alle stipendiatstillinger og alle ansatte i administrasjonen fått tilbud om medarbeidersamtale. Bytte av dekan medførte imidlertid at alle vitenskapelig ansatte ikke ble gitt tilbud om medarbeidersamtale.

Flere fakulteter/enheter har rapportert at de har økt fokus på innføring av karriereplaner og samtaler med utgangspunkt i disse.

HSL-fak er særlig fornøyd med at de fikk gjennomført tiltakene som ble spesifisert etter ARK-undersøkelsen. Alle de sosiale tiltakene og sammenkomstene, også digitale, har virket samlende. Oppfyllelse av smittevernstiltak gjennom organisering av arbeidstid og fysiske tiltak har også fungert godt.

Jurfak er særlig fornøyd med resultatet av innføring av digital nyansattmappe, markeringen av verdensdagen for psykisk helse og tett oppfølging av sykemeldte. Videre har digitale samlingspunkter og fysiske samlinger når det har vært mulig vært vellykket.

UMAK har rapportert at de har oppnådd større grad av informasjonsdeling ved å ta i bruk felles årshjul for hele enheten samt oppfordre ansatte til å delta på direktørens kvarter og informasjonsarbeid på instituttnivå. De er videre fornøyd med egen oppfølging av arbeidet med ARK, dialog og samarbeid med verneombud samt samarbeidet med Hemis. Planlagte fysiske og sosiale aktiviteter har vært gjennomført i perioder hvor det har vært smittevernmessig forsvarlig.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Videreføre arbeidet med å tilby og gjennomføre årlige medarbeider-/karrieresamtaler
- Videreføre arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

1.2.4 Miljøledelse

Universitetets arbeid med miljøledelse er beskrevet i UiTs handlingsplan for bærekraft og miljøledelse.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.13

1.2.5 Risikofylt arbeid

Med unntak av Jurfak utføres det risikofylt arbeid ved alle UiTs fakulteter/enheter.

Risikofylt arbeid inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, varmt arbeid, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker og annet.

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

Som arbeidsgiver har UiT krav om å føre oversikt over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt/eksponert for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid. UiT har et egenutviklet eksponeringsregister som oppfyller kravene i lovverket. Føringen av register kan imidlertid forenkles. Vellykket utprøving av ny metode for eksponeringsregistrering ved BFE-fak og NT-fak ga bedre registrering ved fakultetene. Det er også gitt gode innspill til punkter til forbedring som er under oppfølging.

Sju fakulteter/enheter er omfattet av kravet om å føre og vedlikeholde eksponeringsregister innenfor eget ansvarsområde. Av disse er det seks fakulteter/enheter som har rapportert at de har et oppdatert register.

Målgrupper som skal ha tilbud om målrettet helsekontroll får tilbud om dette. Målrettede helsekontroller knyttet til arbeid med stråling, kjemikalier og biologiske faktorer er beskrevet under punkt 1.1.6. Hemis er i gang med eksponeringskartelegginger ved UMAK for å sikre at det gis riktig undervisning på området. Dette er beskrevet under punkt 1.1.4 og 1.1.6.

Lokal sikkerhetsopplæring gjennomføres og dokumenteres gjennomført før oppstart av potensielt risikofylt arbeid. NT-fak og HSL-fak vil ha særlig fokus på området også i 2022.

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

Fakulteter/enheter med krav om stoffkartotek har rapportert at de har vedlikeholdt informasjon i det elektroniske stoffkartoteket. Ved BFE-fak er det ansatt en student for å oppdatere det elektroniske stoffkartoteket.

Side 19 av 31

Direktorat for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT) igangsatte i 2021 arbeid med anbudskonkurranse for stoffkartoteksystem for UH-sektoren. UiT deltar i arbeidsgruppen som jobber med dette anbudet. Det ble høsten 2021 avholdt møter for oppsett av kravspesifikasjon, og anbudet ble lagt ut i desember 2021. I første halvdel av 2022 vil stoffkartoteksystemer fra tilbyderne bli evaluert. UiT har opsjon på å tilslutte seg avtalen med tilbyderen som til slutt velges.

1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022

Sju av ni fakulteter/enheter har rapportert at de i all hovedsak oppnådde egne målsettinger med arbeidet med HMS for 2021. Arbeidet med smittevern preget også 2021 og omprioriteringer pga. koronasituasjonen har påvirket måloppnåelsen. Ved FAdm er årsak til at de ligger noe etter målsettingen for 2021 at avdelingsvise HMS-årshjul ikke har blitt iverksatt. UMAK rapporterer at de har lagt ned betydelig arbeid for å nå mål og ambisjoner og at mye arbeid pågår kontinuerlig.

Ved årlig gjennomgang skisserer fakultetene/enhetene følgende områder som viktige for dem å prioritere i 2022:

- Bygg
 - Økonomi og kapasitet til endringer av bygg/arealer som følge av flyttinger av medarbeidere og fortetting
 - Innflytting i Naturfagbygget og etablering av renrom for NT-fak
 - På ILP-bygget er det problemer med varmen på bygget. Det er i tillegg et stort problem for den enkelte ansatte og for arbeidsmiljøet at noen arbeidsplasser er plassert i gangarealet. Det vanskeliggjør utføring av arbeidsoppgaver, og ansatte er eksponert for støy og innsyn. Det er behov for å bygge vegger ut mot gangareal.
- Koronapandemien
 - Håndtering av utfordringer i tilknytning til koronapandemien
 - Reetablere et fysisk og sosialt godt arbeidsmiljø etter pandemien, herunder inkludere nyansatte samt beholde og rekruttere ansatte i alle typer stillinger
- Systematisk arbeid med HMS
 - God samhandling mellom linjeleder og tjenesteleder/matriseleder
 - Innføre rutiner vedrørende mottak av nytilsatte med tanke på nødvendig informasjon om HMS og beredskap
 - Økt fokus på rapportering av uønskede hendelser og HMS-avvik
 - HSL-fak vil ha økt fokus på integrering og iverksetting av systematisk HMS-arbeid på enhetene, skriftlig dokumentasjon av HMS-arbeidet samt kartlegging og risikovurdering av stipendiatenes arbeidssituasjon

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

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

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

De statlige høyere utdanningsinstitusjonene er virksomheter med egne styreverk med særskilte fullmakter direkte underlagt Kunnskapsdepartementet (KD). Dette medfører at KD har et særskilt ansvar for beredskapen ved disse virksomhetene. Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap ble revidert 30. desember 2021 i tråd med nye føringer for feltet. Det gjelder først og fremst stortingsmelding Meld. St. 5 (2020-2021) Samfunnssikkerhet i en usikker verden og DSBs veileder til samfunnssikkerhetsinstruksen (2019). Sikkerhetsloven som var ny da forrige utgave av styringsdokumentet ble publisert, har nå hatt tid til å virke en stund.

Denne rapporten omfatter ikke SoB knyttet til informasjonssikkerhet, personvern eller sikkerhet etter sikkerhetsloven.

2.1 SoB-organisatorisk

Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er i 2021 organisert på følgende måte:

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

UiT som kriseberedskapsorganisasjon er organisert via sentral beredskapsgruppe (SBG), som i 2021 ble ledet av direktør sammen med avdelingsdirektører.

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

- Campusadministrasjon i Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- Helsefak

- HSL-fak
- BFE-fak
- NT-fak
- IVT-fak
- UMAK
- Jurfak
- FAdm
- UB

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

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021

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

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon, jf. punkt 3 «Styrets prioriteringer for 2021».

Beredskapsplanverket revideres årlig og etter hendelser. I 2021 er det utviklet nye tiltakskort knyttet til områdene med høyest risiko i overordnet ROS. Funn fra evalueringen av UiTs håndtering av covid-19 pandemien følges opp ved revisjon i 2022.

Også 2021 har vært preget av arbeid med tiltak knyttet til koronasituasjonen. Ved behov har det vært satt krisestab og avholdt møter med de lokale beredskapsenhetene. Det har vært løpende samvirke med vertskommunene om risikovurderinger og konkret oppfølging i forbindelse med smittesituasjoner. Pandemien har gitt beredskapsorganisasjonen økt erfaring i krisehåndtering og samhandling internt og eksternt.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap

En forutsetning for forebyggende sikkerhetsarbeid og hensiktsmessig håndtering av kritiske situasjoner, er den enkeltes personlige handlingskompetanse. Hver medarbeider og student skal vite hva vedkommende selv kan gjøre i ulike situasjoner og hvor en kan få hjelp. Opplæring og relevant informasjon er derfor avgjørende og bidrar både til å redusere risiko og tilfredsstille lovkrav.

Sikresiden.no er en webapp som er laget av og for UH-sektoren. Den gir studenter og ansatte en felles inngang til hva de selv kan gjøre forebyggende samt når noe skjer. Informasjonen er lett å finne og enkel å bruke i konkrete situasjoner. UiT har innlemmet sikresiden.no i opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for nye ansatte, studenter og faddere.

Opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

- Opplæring av 13 loggførere i CIM ved beredskapsenhetene
- Informasjon om beredskapsorganiseringen ved UiT for nye ansatte med roller i beredskap
- Leksjon om handlingskompetanse for håndtering av akutte hendelser som pågående livstruende vold (PLIVO) gjennom årlig organisert arbeid med sikkerhetsmåned
- Opplæring i arbeid med risikoanalyser i samfunnssikkerhet (NS 5814) til avdelingsdirektører, fakultetsdirektører, dekaner, campusledere ved UiT i Alta og UiT i Harstad samt HMS-rådgivere ved beredskapsenhetene

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

2.2.2 Kriseøvelser

Det har i 2021 vært gjennomført to større kriseøvelser etter scenario i UiTs overordnede ROS.

1. Diskusjon og spilløvelse 11. juni 2021 innenfor scenario storulykke med fare for eksponering for helseskadelige stoffer: Hendelse med ukontrollert spredning av farlig radioaktiv forurensning i forbindelse med mottak av reaktordrevne fartøy til Grøtsund industri- og offshorehavn i Tromsø. Interne deltakere under øvelsen var sentral beredskapsgruppe, ledere av lokale beredskapsgrupper, innsatsgruppene for radioaktivitet og stoffkartotek samt ORGØK ved faggruppe HMS og beredskap. Under planlegging av øvelsen var Tromsø kommune, UNN og Statsforvalteren informert og involvert med innspill og råd.
2. Fullskalaøvelse 12. oktober 2021 innenfor scenario storulykke på reise med mange involverte studenter/ansatte: Hendelse med båtbrann i forbindelse med ekskursjon med mange studenter. Hendelsen fant sted i Skjåbukta ved Amtmannsnes i Alta. Dette var en

Side 23 av 31

samvirkeøvelse mellom UiT, Alta kommune, Finnmarkssykehuset ved ambulanse, politiet, Alta Røde Kors, Alta Sjøredningskorps, Barents nord og Norske redningshunder.

De viktigste læringspunkter for beredskapsorganisasjonen etter øvelsene, er knyttet til prosess og krisehåndtering, varslingsrutiner og loggføring, ansvar og roller samt samvirke internt og eksternt. Flere av læringspunktene viser at det er behov for å gjennomgå og oppdatere rutiner og trene på bruk av planverket, i tillegg til å ha gode planer for kontakt og kommunikasjon med eksterne parter. Tiltakene er under oppfølging.

Styringsdokumentet for arbeid med sikkerhet og beredskap, revidert 30. desember 2021, stiller krav om at universiteter skal gjennomføre en årlig krise- og beredskapsøvelse som håndteres av SBG.

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp tiltak etter kriseøvelsene i 2021

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

Internrevisjon er gjennomført mht. UiTs håndtering av covid-19 pandemien, jf. punkt 2.2.

Fra og med 2020 følger KD opp beredskapsarbeidet i sektoren via tildelingsbrev til virksomhetene.

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

I henhold til tildelingsbrevet for 2021 skulle UiT følge opp følgende områder:

1. ROS-analyse og identifikasjon av områdene med høyest risiko for virksomheten
2. Status for revisjon av krise- og beredskapsplanverk
3. Gjennomføre kriseøvelse og beskrive de viktigste læringspunktene fra evalueringen etter øvelsen.

UiT har gjennom 2021 vurdert og identifisert de områdene som det er knyttet høyest risiko til.

UiTs krise- og beredskapsplanverk omfatter sentral beredskapsplan, instruks for beredskapsvakt, rutiner for varslings og krisehåndtering og tiltakskort. Den sentrale beredskapsplanen er basert på overordnede ROS- og VTS-analyser. Instruks for beredskapsvakt og tiltakskort for SBG ved håndtering av smitte ble revidert i 2021. Det ble etablert nytt tiltakskort for SBG ved atomulykke og nytt tiltakskort for SBG ved PLIVO. Det er utarbeidet et notat for oppfølging av arbeidet med samfunnssikkerhet og sikkerhet etter sikkerhetsloven, herunder styringssystem for helhetlig sikkerhetsstyring og sikkerhetsledelse.

Kriseøvelser er beskrevet under punkt 2.2.2.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp aktuelle føringer i tildelingsbrev for UiT for 2022
- Følge opp funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien

2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

- Beredskapsområdene skal beskrive egen risiko og sammenholde denne med helhetlig risikovurdering.
- Synliggjøre og ta i bruk innholdet på nettsiden "HMS- og beredskapsopplæring for alle" i HR-portalen

ORGØK skulle i løpet av første kvartal av 2021 ta initiativ til en gjennomgang av risikobildet ved beredskapsområdene. UiTs overordnede risikobilde oppdateres i etterkant på bakgrunn av gjennomgangene. ORGØK kom beklageligvis sent i gang med arbeidet og oppstart fra siste kvartal av 2021. På bakgrunn av dette er det gledelig at ni av beredskapsområdene har rapportert at de har gjennomført beredskaps-ROS. IVT-fak har i stor grad gjennomført beredskaps-ROS. Helsefak har akkurat startet opp arbeidet.

Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap, herunder Sikresiden.no, er i stor grad tatt i bruk i organisasjonen, jf. punkt 1.2.2.

Samtlige beredskapsområder har dimensjonert beredskapen ut fra risikobildet, det lokale beredskapsplaneverket er oppdatert og UiTs pandemiplan er godt kjent.

Det holdes oversikt over ansatte og studenter på tjenestereise eller studieopphold i utlandet.

Måloppnåelsen for lokale beredskapsøvelser er økt. Alle LBG-er deltok i SBGs storskalaøvelse i Tromsø. LBG Alta deltok også ved samvirkeøvelsen i Alta.

I tillegg har det vært gjennomført mobiliseringsøvelser for LBG-er gjennom CIM ved beredskapsenhetene. Beredskapsområdet i Harstad gjennomførte en diskusjonsøvelse med scenario PLIVO for skrankepersonell ved servicetorget og UB. Begge øvelsene er loggført i CIM. Helsefak og UMAK har øvd på scenarier som brann, evakuering, voldshendelser og truende personer. UMAK har rapportert at LBG ikke har fått benyttet CIM aktivt til loggføring verken under øvelser eller i forbindelse med faktiske hendelser. De opplever at brukerterskelen er for høy til at de kan innfri denne ambisjonen.

Sju av ni fakulteter/enheter har rapportert at de i all hovedsak oppnådde egne målsettinger mht. arbeidet med beredskap for 2021. Flere beredskapsområder har rapportert at håndteringen av pandemien har fungert godt i beredskapsområdet. Samhandlingen med sentral beredskapsledelse, bedriftshelsetjenesten og lokale helsemyndigheter i

vertskommunene har også fungert godt.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp lokalt risikobilde for revisjon av overordnet ROS
- Tydeliggjøre LBGs eget ansvar

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021

Universitetsstyret behandlet årsrapport om HMS og SOB for 2020 og satte prioriteringene for 2021 i møtet 4. mars 2021 (S 10/21).

For 2021 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

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

UiTs håndtering av covid-19 pandemien ble høsten 2021 evaluert ved bruk av internrevisjon. Endelig rapport fra gjennomgangen forelå ved årsskiftet.

Av rapporten fremgår det at UiT har håndtert covid-19 pandemien godt i den forstand at det er opprettholdt kontinuitet i kjernevirksomheten, ansatte og studenter er fornøyde med håndteringen og det har ikke vært store smitteutbrudd ved UiT.

Det er ikke avdekket noen vesentlige mangler som krever umiddelbar håndtering. Rapporten peker imidlertid på åtte hovedanbefalinger/læringspunkter som kan bidra til ytterligere bedring av UiTs håndtering av covid-19 pandemien og beredskapsarbeidet generelt.

Hovedanbefalinger/læringspunkter:

1. Revidere beredskapsplanverket slik at dette gir økt rom for fleksibilitet og tar opp lærdom fra håndteringen av covid-19, og dermed også har planer for langvarige kriser som sikrer kontinuitet i kjernevirksomheten

2. Revidere prosedyrer for loggføring og dokumentasjon i beredskapsplanverket, og klargjøre bruk av kriststøtteverktøy
3. Tydeliggjøre roller og ansvar mellom SBG og LBG i håndteringen av lokale hendelser i beredskapsplanverket
4. Vurdere å inkludere bruk av innsatsgrupper i beredskapsplanverket som et verktøy for å kunne iverksette tiltak raskt i en langvarig krise.
5. Gjennomføre beredskapsøvelser for å sikre at flere personer dekker ulike roller i beredskapsledelsen og på denne måten redusere personavhengigheten i krisehåndteringen
6. Utarbeide prosedyrer med krav om gjennomføring av strategiske risikovurderinger på virksomhetsnivå ved håndtering av kriser som varer over tid
7. Revidere kommunikasjonsplanverket med tanke på hvilke kommunikasjonsplattformer som er best egnet til å nå et stort antall studenter samtidig i en krise
8. Videreutvikle oppfølgingen av studentene og samarbeidet med samskipnaden for å ivareta studenters psykiske helse i faser med smittevernrestriksjoner, men også generelt i kriser

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 10. februar 2022, og har bedt om at rapporten følges opp i tråd med anbefalinger fra internrevisor.

Det er i løpet av 2021 gjennomført flere tiltak for ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidet ved fakultetene/enhetene er oppsummert under punkt 1.2.3. Det vil også i 2022 være behov for å ha fokus på arbeidsmiljø og psykososiale forhold for ansatte og studenter ved retur til arbeidsplassene samt eventuelle negative bieffekter som følge av pandemien.

ARK-prosessen er avsluttet og sluttrapporten forelå høsten 2021. Sluttrapport ARK gjennomføring UiT 2020-2021 vedlegg til denne rapporten. Følgende områder er identifisert som krevende i arbeidsmiljøene og krever bredere medvirkning ved videre arbeid:

1. Mottak av nyansatte: Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det krever et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen: I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent og organiseres som et team.
3. Digital informasjonsflyt ved UiT: Det oppleves at informasjon til tider er vanskelig å finne via UiTs vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portal). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye informasjon er ikke tilgjengelig på engelsk.

Opplæringstilbudet innen HMS og beredskap er i stor grad tatt i bruk i organisasjonen, jf. punkt 1.2.2.

Prosjekt i tilknytning til livsløpet til kjemikalier har startet opp. Innkjøpsrutiner ved anskaffelse av kjemikalier er foreløpig kartlagt ved tre fakulteter. Som en del av arbeidet med livsløpet til kjemikalier moderniseres og brukertilpasses opplæringsmaterialet for den delen av sikkerhetskurset HMS-0501 som omfatter håndtering av farlig avfall. Dette arbeidet utføres samtidig med at det utvikles nye rutiner som vil inngå i revidert regelverk for håndtering av farlig avfall ved UiT. Arbeidet videreføres i 2022.

Beredskapsorganiseringen ved UiT er gjennomgått ved internrevisjon av UiTs håndtering av covid-19 pandemien.

Risikobilde er etablert for de fleste beredskapsområdene. På bakgrunn av gjennomgangene er UiTs overordnet risikobilde under revisjon. Resultatet fra analysene brukes til å identifisere og prioritere nye tiltak for å redusere risiko samt utarbeide beredskapsplaner og øvelsesscenario.

Den 30. desember 2021 ble revidert styringsdokumentet for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor publisert. Nye føringer følges opp i 2022.

Elektronisk HMS-avvikssystem er innført og promotert ved UiT. Arbeidet er omtalt under punkt 1.1.9 og 1.2.1. Det meldes fremdeles inn relativt få HMS-avvik ved UiT, jf. tabellen nedenfor.

HMS-avviksstatistikk over de siste fem årene innhentet fra virksomheters HMS-årsrapporter:

Universitet	Årsverk	Antall registrerte studenter	Gjennomsnittlig registrerte avvik årlig	Gjennomsnittlig antall registrerte HMS-avvik pr tusen (ansatte og studenter)
NTNU	7 800	42 000	970	19
UiO	6 700	27 400	380	11
UiB	4 200	17 400	360	17
UiT	3 700	20 000	63	3

4 Områder som skal vies spesiell oppmerksomhet i 2022

Gjennomgangen av arbeidet med HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT har vist at følgende områder bør vies spesiell oppmerksomhet i 2022:

HMS:

- Arbeidet med ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø skal videreføres.
- Ledere må fortsette å kommunisere viktigheten av å melde fra om HMS-avvik samt sikre at ansatte og studenter er informert om hvordan dette skal meldes.
- Fakultetene/enhetene skal fortsette arbeidet med å kartlegge

Side 28 av 31

arbeidsoppgaver/aktiviteter ved eget ansvarsområde og se til at opplæring for ansatte og studenter er tilpasset behovet ved fakultetet/enheten.

SoB:

- Funn fra internrevisjon mht. UiTs håndtering av covid-19-pandemien skal følges opp.
- Nye føringer i revidert styringsdokument for arbeidet med arbeid med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp.

Vedlegg

- Årsrapport 2021 Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Årsrapport fra læringsmiljøutvalget ved UiT for studieåret 2020/2021
- Årsrapport 2021 om HVO-enes fellesaktiviteter ved UiT.
- Årsrapport om samarbeidet for 2021 mellom Hemis og UiT
- Sluttrapport ARK-gjennomføring 2020-2021





Sluttrapport

ARK gjennomføring UiT 2020-2021

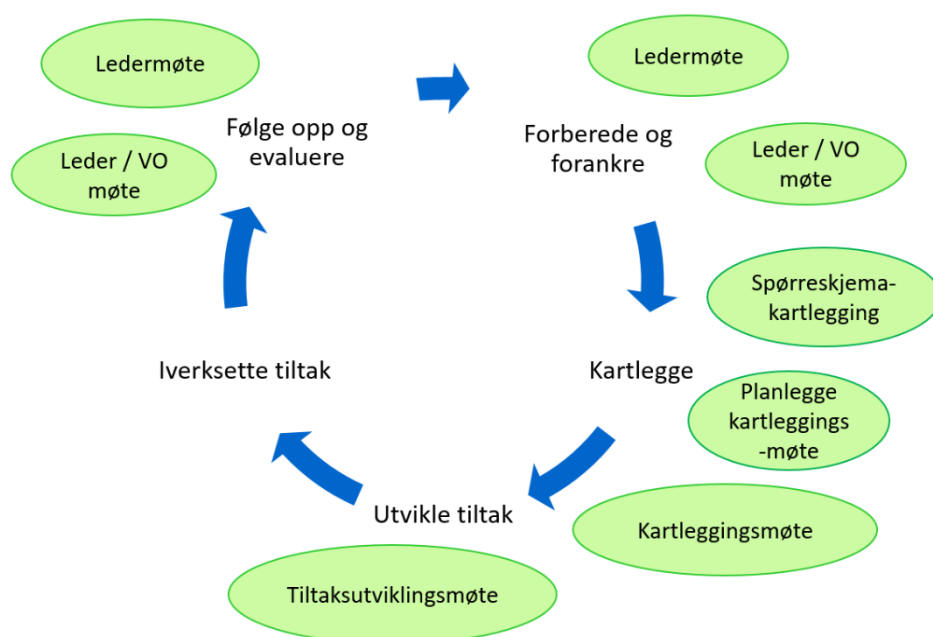
Innhold

ARK – bakgrunn	2
Organisering og styring	2
Styringsgruppe.....	2
Prosessledere	3
Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021.....	3
Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020.....	4
Svarprosenten	4
Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse	4
Resultat behandling og kartleggingsmøter	5
Vurdering av resultatene fra KIWEST	5
Kartleggingsmøter	5
Handlingsplaner og tiltak.....	5
Skjema for oppsummering og evaluering.....	6
Tidsbruk.....	6
Noen observasjoner og refleksjoner	6
Organisering av ARK gjennomføring ved UiT.....	6
Lærings og forbedringsdokument	7
ARK UiT 2020 og Covid-19	7
Svarprosent KIWEST	7
Tolking av KIWEST resultatene	7
Deltakelse i ARK prosessen generelt og kartleggingsmøtene spesielt	8
Prosessleder	8
Skape engasjement	8
ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT	8
Vedlegg.....	9

ARK – bakgrunn

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er en forskningsbasert metode for utvikling av arbeidsmiljø i universitets og høyskolesektoren. ARK ble utviklet etter initiativ fra de fire største universitetene i Norge, og drives i dag av «Institutt for sosialt arbeid» ved NTNU. Undersøkelsen har egen prosjektkoordinator (Kirsti Godal Undebakke) og ledes av en styringsgruppe med representanter fra UiO, UiB, UiT, NTNU og USN. Styringsgruppen ledes idag av Elisabeth Westad, ORGØK UiT.

ARK er en prosess som kan illustreres med følgende figur:



Ved UiT er det tidligere gjennomført to runder med ARK (2014 og 2017). Mer informasjon om ARK finnes både på [UiT](#) og [NTNU](#) nettsider.

Organisering og styring

ARK prosessen UiT 2020-2021 har vært drevet fremover og koordinert av ARK koordinator Eva Katrin Bjørkeng og ledet av en ARK UiT styringsgruppe. Representant for UiT ledelsen i arbeidet har vært seksjonssjef personal- og organisasjon Elisabeth Westad. Se også ARK plan UiT 2020-2021 (vedlegg 1)

Styringsgruppe

Det er i perioden jan 2020 – nov 2021 gjennomført 7 styringsgruppemøter. I tillegg har gruppen vært samlet ved en rekke undervisninger og samlinger. Styringsgruppen har rapportert jevnlig til Udir, og minimum hvert halvår til AMU.

Funksjon	Navn	Fakultet
Styringsgruppeleder	Martin H Petersen	NT-fak
ARK-koordinator	Eva Katrin Bjørkeng	Udir
Rep for Udir	Elisabeth Westad	Udir
Rep vernetjenesten	Gerd Sissel Furumo	HVO
	Randi Merete Solhaug	Kommunikasjonsavdelingen
	Gunhild Å Guttvik	Helsefak
	Tone Osnes	BFE
	Sølvi Brendeford Andersen	FUF

	Rune Sundelin	Campus Alta
	Lise Bang Ericsson	IVT/campus Narvik

Prosessledere

Alle fakultet oppnevnte prosessveiledere. Deres oppgave var å bistå eget fakultet, ledere og verneombud ved gjennomføring av ARK prosessen. Både i regi av NTNU og internt ved UiT ble det gjennomført flere runder med opplæring av prosessveiledere.

UiT hadde følgende prosessledere:

Fakultet/ Campus	Navn
NT-fak	Martin H Petersen
Helsefak	Gunhild Å Guttvik, Vibeke Guddingsmo, Eirik Sødal Vole, Laila Berg Nilsen, Marina Trogen Hansen
BFE	Tone Osnes, Anne Høydal
Felles adm	Gølin Iren Larsen, Sølvi Brendeford Andersen, Linda Risnes
ITA	Johanne Helen Størkersen
HSL	Elisabeth Bjørndalen, Ingeborg Harsten (tom sept 2020)
BEA	Jan Peter Eidsmo
Jurfak	Kari Gabrielsen
UMAK	Elisabet Aase
UB	Terje Håkstad
Campus Alta	Rune Sundelin
IVT	Lise Bang Ericsson, Anne Gjerløw

Milepæler – ARK gjennomføring UiT 2020-2021

Periode	Aktivitet
2019	<ul style="list-style-type: none"> Engasjering av prosjektkoordinator og styringsgruppeleder, planlegging og forberedelser av gjennomføring,
Des 2019 - mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> Etablering av styringsgruppe og rekruttering av prosessveiledere Ferdigstilling av prosjektplan Utvikling av plan for informasjon og kommunikasjon Forankring i organisasjonen og informasjonsmøter med ledere, AMU verneombud og tillitsvalgte
April – juni 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsarbeid i enhetene Opplæring av prosessveiledere, ledere og verneombud
Aug-sept 2020	<ul style="list-style-type: none"> Planleggings- og informasjonsmøter i enheter på nivå 2-4 Utarbeidelse av struktur, enhets- og ansattelister
Okt 2020	<ul style="list-style-type: none"> KIWEST 3.0 sendes alle ansatte 12.okt, puring x1, 3 ukers svarfrist
Nov 2020	<ul style="list-style-type: none"> Resultatrapporter foreligger, distribueres alle enheter Resultater presenteres UiT ledelsen
Des 2020-jan 2021	<ul style="list-style-type: none"> Forberedelser og planlegging av kartleggingsmøter og tiltaksutvikling i alle enheter (leder + verneombud + prosessveileder)
Jan – mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> Kartleggingsmøter, tiltaksutvikling og utvikling av handlingsplaner ved de fleste UiT enheter nivå 2-4
Mars 2021 →	<ul style="list-style-type: none"> Iverksetting og oppfølging av handlingsplaner i enhetene nivå 2-4
Juni 2021	<ul style="list-style-type: none"> ARK skjema for oppsummering og evaluering sendes alle enheter nivå 2-4, besvares av leder + verneombud i fellesskap

Sept- nov 2021	<ul style="list-style-type: none"> Rapport «ARK skjema for oppsummering og evaluering» foreligger 13. sept, ARK UiT sluttrapport ferdigstilles og presenteres for ledelsen og i AMU
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Resultater spørreskjemaundersøkelsen KIWEST 3.0, UiT 2020

Svarprosenten

Svarprosent UiT

År	Antall svar	Svarprosent
2020	2082	55.1
2017	2165	64.8
2014	1867	63.2

Svarprosent fordelt på enheter og noen grupper

Enhet	Svarprosent (%)			Gruppe	Svarprosent (%)		
	2014	2017	2020		2014	2017	2020
UiT	63,3	64,8	55,1	Teknisk/administrative	74,7	71,5	63,9
NT-fak	64,5	60,6	47,2	Alle vitenskapelige	59,0	62,0	50,2
Helsefak	62,0	58,9	53,7	Stipendiater	51,4	52,5	47,6
BFE	56,4	62,3	61,4	Kvinner		68,0	60,0
IVT		65,8	67,4	Menn		61,0	49,4
TMU	58,1	62,8	51,9				
HSL	56,8	63,6	48,7				
Jurfak	70,1	54,3	60,0				
UB	74,5	72,3	71,2				
ORGØK			72,6				
FUF			83,7				
ITA	89,6	54,1	55,3				
BEA	55,6	78,3	43,2				

Både overordnet og innenfor grupper var svarprosenten forholdsvis lik for 2014 og 2017, for så å gå betydelig ned i 2020. Ved de ulike fakultet/enheter er bildet noe mer sammensatt, ved blant annet IVT og Jurfak økte svarprosenten fra 2017 til 2020.

Resultater KIWEST spørreskjemaundersøkelse

KIWEST spørreskjema (vedlegg 2) består av 82 spørsmål/påstander. Den ansatte blir bedt om å vurdere påstandene på en skala fra 1-5, der 5 regnes som det beste. I resultatpresentasjonen presenteres resultatene som gjennomsnittsverdier. I tillegg beregnes 66,6% standardavvik. Overordnet rapport med resultater for UiT er vedlagt (vedlegg 3).

Som ved tidligere ARK-undersøkelser er resultatene ved UiT svært sammenfallende med universitets- og høyskolesektoren (U&H) som helhet. I 2019 ble spørreskjemaet revidert, dette medførte at en del av de spørsmålene som ble brukt i tidligere undersøkelser ble tatt ut. I de tilfellene der sammenligning over tid fortsatt er mulig kan de se ut som om det har vært en positiv utvikling. Dette gjelder bla. autonomi, arbeid-hjem konflikt og tydelighet i forventninger.

Resultatene for enkeltgrupper indikerer en positiv utvikling fra 2017 til 2020 både for teknisk-administrativt ansatte, vitenskapelige og stipendiater. Blant annet gjelder dette for gruppe 5 (fravær av rollekonflikt) og gruppe 7 (fravær av arbeid-hjem konflikt). Kan dette ha sammenheng med koronapandemi og økt bruk av hjemmekontor?

Resultatene ved enkeltenheter samvarierer i stor grad. Likevel er det enkeltenheter som, både helhetlig og i forhold til enkeltspørsmål, skiller seg ut både positivt og negativt.

Resultat behandling og kartleggingsmøter

Vurdering av resultatene fra KIWEST

Resultatene fra KIWEST undersøkelsen ble først presentert i UiT ledergruppe, før de ble sendt ut til alle enheter. De fleste enheter gjennomførte så egne møter der ledere og verneombud i fellesskap vurderte resultatene og planla kartleggingsmøte i egen enhet.

Kartleggingsmøter

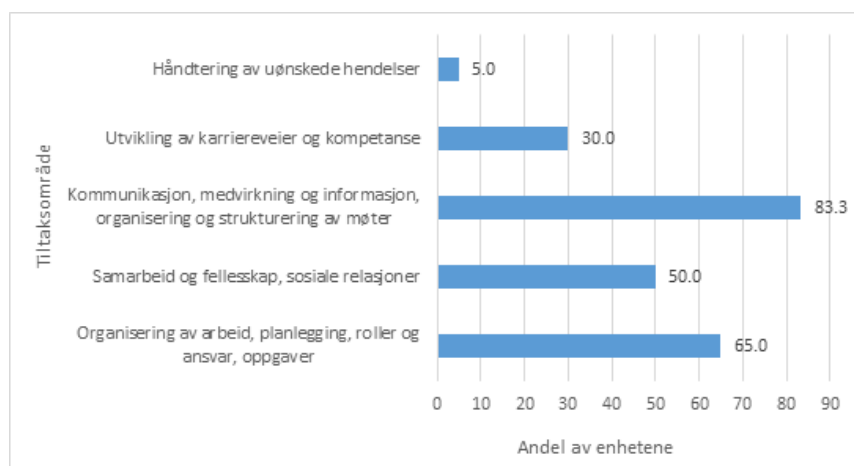
Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Kartleggingsmøtenes varighet varierte fra 1-4 timer og ved mange enheter ble de gjennomført som en serie møter (både i plenum og grupper). Agenda var i de fleste tilfeller:

- Innledning med presentasjon av ARK
- Presentasjon av resultatene fra KIWEST
- Diskusjon rundt ulike tema i knyttet til arbeidsmiljø
- Arbeid med utarbeiding av en handlingsplan med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø

Deltakelse i kartleggingsmøtene varierte fra enkeltenheter med under 30% oppmøte, til enheter der nesten alle ansatte deltok.

Handlingsplaner og tiltak

Det er ved de fleste enheter laget handlingsplaner med tiltak for utvikling av arbeidsmiljø. Antall planlagte tiltak ved UiT anslås å være 150-200. Figuren under illustrerer hovedtiltaksområdene:



De aller fleste tiltakene handlet om kommunikasjon, informasjonsflyt og struktur. Eksempler på slike er; bedre planlegging og utvikling av møter (både institutt- og ledermøter), sosiale og faglige møter, og bedre Teams-struktur for informasjonsdeling

Enhetene er opptatt av å styrke både det faglige og sosiale felleskapet. Svært få tiltak gikk ut på bygningsmessige tiltak (pauserom etc.).

Flere av enhetene gir tilbakemelding om at implementering av tiltakene ikke har kommet helt i gang pga koronapandemien og at det har vært for kort tid mellom utvikling av handlingsplan og innrapporteringen. Mange av tiltakene er av en slik art at de vil ta lang tid – det tar tid å bygge en ny kultur. De fleste enheter opplever allikevel at de i noen grad har oppnådd sine mål.

Skjema for oppsummering og evaluering

Før sommeren 2021 fikk alle enheter tilsendt «Skjema for oppsummering og evaluering» (vedlegg 4). Skjema skulle besvares av leder og verneombud i fellesskap og litt mer enn halvparten av UiT sine enheter har svart.

Det kom mange tilbakemeldinger om at kartleggingsmøtene oppleves som positive og gode arenaer for diskusjon om, og utvikling av, arbeidsmiljø. Størst fokus og flest tiltak var innen kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter.

Sammendrag av rapporten fra skjema er oppsummert i «2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021 (vedlegg 5)

Tidsbruk

Det er svært vanskelig å estimere total tidsbruk for UiT ARK 2020-2021. Tidsbruken inkluderer bla:

- ARK-koordinator – anslagsvis 30% stilling i et år
- ARK styringsgruppe – stort antall møter, forberedelse til møter og bistand i gjennomføring av ARK prosessen
- Prosessledere – 24 stk, tidsbruken varierer mye avhengig av rolle og størrelse på enhet de støttet. Anslagsvis 3-20 dagsverk per prosessleder
- Ledere (som oftest både instituttleder og kontorsjef) og verneombud – deres tidsbruk i planlegging, gjennomføring og oppfølging av ARK prosessen i egen enhet
- Besvarelse av KIWEST spørreskjema – 20-30 minutter pr besvarelse, med 2082 besvarelser anslagsvis 700 timer/100 dagsverk
- Ansattes deltagelse i kartleggingsmøter og andre aktiviteter i ARK prosessen. Dersom man antar at omtrent like mange ansatte deltok i kartleggingsmøte som besvarte KIWEST og at tidsbruken blir 3-4 timer pr ansatt gir det et anslag på 6000 timer/ 800 dagsverk.

Dette viser at UiT har investert betydelige tidsressurser i gjennomføring av ARK prosessen 2020-2021. Etter ARK-koordinator og styringsgruppeleders vurdering absolutt minimum 5 årsverk.

Noen observasjoner og refleksjoner

Organisering av ARK gjennomføring ved UiT

ARK-koordinator

I sitt arbeid med ARK representerer og arbeider ARK-koordinatoren på nivå 1. Ved siden av sitt arbeid med ARK på nivå 1, har ARK-koordinator 2020-2021 hatt sitt daglige virke, og vært organisatorisk og fysisk plassert på nivå 4. Ut over rollen som ARK-koordinator, har vedkommende ikke hatt noen naturlige kontaktpunkt mot nivå 1 eller ledere ved andre UiT-enheter. Vi mener det vil styrke ARK-koordinatorens mulig til god og kontinuerlig dialog og kommunikasjon, både med nivå 1 og ledere ved UiT, dersom vedkommende er organisatorisk plassert på nivå 1 også i sitt daglige virke.

ARK styringsgruppen

ARK er en kontinuerlig prosess med økt fokus, møtefrekvens og innsats knyttet til gjennomføring av ARK prosessen hvert 3. år. ARK styringsgruppen foreslås derfor oppnevnt som en permanent gruppe. Følgende sammensetning foreslås for styringsgruppen:

- Styringsgruppeleder
- ARK-koordinator
- Representant for Udir
- Representant for vernetjenesten - hovedverneombud
- Representant fra seksjon for kommunikasjon
- Representant fra fakulteter som ønsker

For utvikling og bedring av ARK prosessen ved UiT bør erfaringsoverføring og kunnskapsformidling vektlegges. Være bedre på videreføring av gode arbeidsmetoder, lære av våre feil.

Lærings og forbedringsdokument

Som samarbeidsarena og til deling av dokumenter har styringsgruppen opprettet et Teams (O365-ARK UiT 2020-2021). Her er det opprettet et forbedrings- og læringsdokument der styringsgruppen fortløpende har lagt inn forbedringspunkter. Tema, emner eller problemstillinger som har vært utfordrende i gjennomføringsprosessen. Det er også lagt inn forslag til forbedringer eller alternative håndteringsmåter (vedlegg 6)

ARK UiT 2020 og Covid-19

ARK2020 ble planlagt før utbrudd av Covid-19. En del av de planlagte aktivitetene måtte derfor utgå eller endres. Enhetene ved UiT har brukt mye ressurser på å digitalisere seg i et svært raskt tempo og har gjort en god jobb med å samtidig utføre ARK-prosessen. Det har hele tiden vært uvisst om hvor lenge pandemirestriksjonene kom til å vare. Mange enheter utsatte gjennomføring av kartleggingsmøtene i håp om å kunne gjennomføre dem fysisk. De aller fleste har endt med å gjennomføre disse møtene heldigitalt eller delvis digitalt. Tilbakemeldingene fra enhetene har vært nesten utelukkende positive. Det har gått greit å gjennomføre slike møter digitalt, men det har krevd langt mer planlegging og struktur enn fysiske møter. Mange ytret behov for hjelp og opplæring i bruk av digitale verktøy og det har vært gjennomført kurs i bruk av Zoom for prosessledere.

Svarprosent KIWEST

Er en svarandel på 64,8% et godt og tilstrekkelig resultat for en kartlegging av arbeidsmiljø? Overordnet for UiT er svaret kanskje ja. Ute i mindre enheter kanskje med færre enn 30 ansatte, er usikkerheten mye større. Spesielt gjelder dette fordi vi ikke har noen kunnskap om hvem som har svart/ikke har svart. F.eks. vi det kunne ha stor betydning dersom utenlandske arbeidstakere svarer i mindre grad enn norske.

Det er en tydelig sammenheng mellom den andelen ansatte som besvarer KIWEST og de som deltar i kartleggingsmøtet. Enheter med god svarprosent har også godt oppmøte i kartleggingsmøtet. Oppmøte her er vesentlig for å kunne utvikle en god og felles handlingsplan for utvikling av arbeidsmiljøet.

På den bakgrunn mener vi det vil være svært positivt for ARK UiT dersom man kan bedre svarprosenten. Samtidig tror vi dette er viktigst ute i enhetene. Arbeidet med bedring av svarprosenten bør på den bakgrunn skje ute i de enkelte enheter.

Tolking av KIWEST resultatene

Både ledere, verneombud og ansatte ga tydelig uttrykk for at de gjenkjente sitt arbeidsmiljø i resultatene. Gode eller svake resultater helhetlig eller i enkeltspørsmål kom sjeldent som en overraskelse for ansatte. Dette indikerer at spørreskjema faktisk gir oss reelle målinger på opplevd arbeidsmiljø. Samtidig sier resultatene lite om hvor viktig disse resultatene er for de ansatte eller hvor betydningsfulle der er for utvikling av arbeidsmiljø. La oss f.eks. tenke at resultatene ved en enhet viser at ansatte har høyt tidspress. Det betyr ikke nødvendigvis at ansatte ønsker å adressere dette, eller at de opplever det som negativt! Kanskje liker man høyt tidspress? Eller høyt tidspress kan være en naturlig konsekvens av arbeidsoppgaver de har.

Resultatene må diskuteres med ansatte og vurderes i fellesskap før man kan gjøre en vurdering/tolkning av hva de faktisk betyr.

Deltakelse i ARK prosessen generelt og kartleggingsmøtene spesielt

Deltakelse og engasjement varierer mye både mellom enheter og grupper. Hovedinntrykket er likevel at ARK engasjementet og deltakelsen generelt har vært litt lavere enn ved tidligere prosesser (2014 og 2017). Dette kan skyldes korona pandemien og lavere tilstedeværelse på campus. Det kan også skyldes at ARK be gjennomført for tredje gang og derigjennom begynner å bli en rutine. En rutine som ikke krever like høyt fokus.

Svarprosenten var klart høyere blant administrativt ansatte og i administrative enheter. Hva dette skyldes vet vi ikke. Hovedfokus i fremtidig arbeid for økt engasjement foreslås derfor til å være vitenskapelig ansatte. Bred og representativ deltakelse i ARK prosessen ved alle enheter er avgjørende for å lykkes.

Prosessleder

UiT har benyttet prosessledere ved alle tre ARK-runder. Tilbakemeldingene både fra ledere og verneombud er at prosessledere har hatt en viktig rolle som støttespiller ved gjennomføring av ARK-prosessen. Prosesslederens rolle, oppgaver og arbeidsbelastning har imidlertid variert mye. De har blant annet fungert som pådrivere, organisatorer, veiledere, drevet opplæring og vært sekretærer. Hvilke oppgaver og roller prosesslederne har avhenger av de enkelte ledere og avklares gjennom dialog med ledere både på nivå 2 og 3. Prosessledere har også bistått ARK-koordinator og hatt en rolle som kontaktpunkt ut mot organisasjonen.

Rollen som prosessleder kan, både i forhold til kompetanse og frigjøring av tid, oppleves som krevende. For de fleste kommer oppgavene i tillegg til annet arbeid. Tidlig etablering av prosessleder-nettverk, opplæring, strukturering av rollen og tydelig mandat er viktig. Bistand til frigjøring av tid og avklaring med enhetsleder vil også være positivt.

Skape engasjement

For å gjøre ARK prosessen kjent, skape engasjement og sikre god gjennomføring er det viktig å sikre oppmerksomhet og positivitet. Dette skapes over tid gjennom informasjon og opplæring i mange fora og flest mulig kanaler. Det bør lages en enda bedre plan for dette før gjennomføring av neste ARK-prosess.

ARK-handlingsplan - Overordnede satsingsområder for UiT

Det ble, i etterkant av tilbakemeldingsmøtene, sendt ut en epost til prosessledere hvor de ble bedt om å komme med forslag til satsningsområder for UiT generelt.

Styringsgruppa har gått gjennom de innsendte tema og kommet frem til tre forslag til overordnede satsningsområder:

1. **Mottak av nyansatte.** Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det må være et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. **Organisering av ARK-prosessen.** I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det foreslås at styringsgruppa gjøres permanent og at prosjektlederrollen er en fast oppgave på nivå 1.
3. **Digital informasjonsflyt ved UiT.** Det oppleves at informasjon til tider er svært vanskelig å finne via UiT's vanlige kanaler (intra- og internett samt HR-portalen). Blant annet er søkbarheten ikke god, informasjon kan være mangelfull/lite oppdatert og mye finnes ikke på engelsk.

Elisabeth Westad

Seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

Eva Katrin Bjørkeng

ARK UiT prosjekt

koordinator

Martin Hermod Petersen

Styringsgruppeleder ARK

UiT

Vedlegg

1. ARK UiT plan 2020-2021
2. KIWEST 3.0 spørreskjema, norsk versjon
3. KIWEST 3 resultatrapport UiT 2020
4. Skjema for oppsummering og evaluering
5. 2021-09-07-UiT-Oppsummering og evaluering ARK UiT 2020-2021

Rapport fra «Rapport fra enheter ved HSL-fakultetet om HMS for 2021»

Innhentede svar pr. 1. april 2022 09:46

- Leverte svar: **11**
- Påbegynte svar: **0**
- Antall invitasjoner sendt: **0**

Med fritekstsvaer

Det er nå tid for den årlige gjennomgangen av det systematiske arbeidet med HMS på alle nivå ved UiT.

Rapporteringen til fakultetet skjer ved at leder i samarbeid med verneombudet besvarer vedlagte skjema elektronisk innen **18. desember 2021**.

Tilbakemeldingene vil bli brukt i HSL-fakultetets rapport om HMS og beredskap (SoB) for 2021 og til å identifisere nødvendige tiltak for 2022.

Rapport levert av institutt/enhet: *

Svar	Antall	Prosent	
AHR	1	9,1 %	▢
BAI	1	9,1 %	▢
IBS	1	9,1 %	▢
IFF	1	9,1 %	▢
ILP	1	9,1 %	▢
IRN	1	9,1 %	▢
ISK	1	9,1 %	▢
ISV	1	9,1 %	▢
CPS	1	9,1 %	▢
SESAM	1	9,1 %	▢
SKK	1	9,1 %	▢

HMS-ORGANISATORISK

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Er leder ved institutt/enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/institutt/enheten? *	7	0	4	0	0
Har institutt/enheten en skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	2	0	5	2	2
Legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	3	1	3	4	0
Avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	2	0	4	4	1
Blir hensynet til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	5	3	2	1	0
Er det ved institutt/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	3	3	4	0	1

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Er leder ved institutt/enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/institutt/enheten? *	63,6 %	0 %	36,4 %	0 %	0 %
Har institutt/enheten en skriftlig oversikt over hvordan oppgaver i arbeidet med HMS er fordelt? *	18,2 %	0 %	45,5 %	18,2 %	18,2 %
Legges det til rette for systematisk medvirkning i HMS-arbeidet? *	27,3 %	9,1 %	27,3 %	36,4 %	0 %
Avholdes det jevnlig møter mellom ledelsen og verneombud? *	18,2 %	0 %	36,4 %	36,4 %	9,1 %
Blir hensynet til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet vurdert før igangsetting av aktiviteter/arbeidsoppgaver, slik at nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere risiko til et forsvarlig nivå kan iverksettes? *	45,5 %	27,3 %	18,2 %	9,1 %	0 %

Er det ved instituttet/enheten etablert god kultur for å melde fra om HMS-relaterte avvik, nestenulykker eller ulykker? *	27,3 %	27,3 %	36,4 %	0 %	9,1 %
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	--------	--------	-----	-------

Svar fordelt på antall

	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ikke i det hele tatt	ukjent
I hvor stor grad er det elektronisk avvikssystem for HMS synliggjort ved instituttet/enheten? Jf. oppfølging av universitetsstyrets vedtakssak 10/21 (2020/7980) fra møtet 4.3.21	0	0	1	5	3	2

Svar fordelt på prosent

	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ikke i det hele tatt	ukjent
I hvor stor grad er det elektronisk avvikssystem for HMS synliggjort ved instituttet/enheten? Jf. oppfølging av universitetsstyrets vedtakssak 10/21 (2020/7980) fra møtet 4.3.21	0 %	0 %	9,1 %	45,5 %	27,3 %	18,2 %

Kommentarer:

- Avviksskjemaet på nett er vanskelig å finne, burde vært mer synlig.
- IRN er et lite institutt hvor instituttleder har jevnlig og tilnærmet daglig kontakt med de fleste ansatte. Utfordringer som dukker opp, løses fortløpende.

HMS-KOMPETANSE

Har følgende grupper nødvendig opplæring innen HMS:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Ledere med personalansvar? *	8	0	1	2	0
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS? *	5	0	3	0	3
Verneombudene? *	4	0	3	1	3

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
Ledere med personalansvar? *	72,7 %	0 %	9,1 %	18,2 %	0 %
Personer som har fått delegert oppgaver innen HMS? *	45,5 %	0 %	27,3 %	0 %	27,3 %
Verneombudene? *	36,4 %	0 %	27,3 %	9,1 %	27,3 %

Skriv eventuelle forslag om det er noe det behøves mer av i HMS-opplæringen:

- Verneombudene er nye og har ikke hatt kursing ennå.
- Verneombud skal på kurs i vår 2022

Kommentarer:

- Leder har gjennomført HMS kurs. Verneombud ved BAI skal gjennomføre vårsemesteret.

Svar fordelt på antall

	ja, i stor grad og på en tilfredsstillende måte	til en viss grad	i noen grad	Nei, svært mangelfullt
Er opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for alle synliggjort og tatt i bruk? Jf. oppfølging av universitetsstyrets vedtakssak 10/21 (2020/7980) fra møtet 4.3.21 *	3	2	5	1

Svar fordelt på prosent

	ja, i stor grad og på en tilfredsstillende måte	til en viss grad	i noen grad	Nei, svært mangelfullt
Er opplæringstilbudet innen HMS og beredskap for alle synliggjort og tatt i bruk? Jf. oppfølging av universitetsstyrets vedtakssak 10/21 (2020/7980) fra møtet 4.3.21 *	27,3 %	18,2 %	45,5 %	9,1 %

Kommentarer:

NYANSATTE

Blir nyansatte:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/instituttet/enheten? *	3	0	1	6	1	0
informert om opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	1	0	1	6	3	0
informert om hvem som er deres verneombud? *	7	1	2	0	1	0
gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	3	0	2	3	3	0
informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	3	0	1	4	3	0
informert om hvordan de kan si i fra om ulike forhold via nettsiden Si ifra! https://uit.no/si-ifra/ *	2	0	2	2	4	1

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/instituttet/enheten? *	27,3 %	0 %	9,1 %	54,5 %	9,1 %	0 %
informert om opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS? *	9,1 %	0 %	9,1 %	54,5 %	27,3 %	0 %
informert om hvem som er deres verneombud? *	63,6 %	9,1 %	18,2 %	0 %	9,1 %	0 %
gitt en gjennomgang av varslings- og evakueringsrutiner, brannsikkerhet/-utstyr og førstehjelpsutstyr ved eget arbeidssted? *	27,3 %	0 %	18,2 %	27,3 %	27,3 %	0 %
informert om eget ansvar for å gjøre seg kjent med UiTs HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap? *	27,3 %	0 %	9,1 %	36,4 %	27,3 %	0 %
informert om hvordan de kan si i fra om ulike forhold via nettsiden Si ifra! https://uit.no/si-ifra/ *	18,2 %	0 %	18,2 %	18,2 %	36,4 %	9,1 %

Kommentarer:

Ergonomisk tilrettelegging (omfatter både arbeid på kontor og annet)**Svar fordelt på antall**

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte? *	8	2	1	0	0	0

Svar fordelt på prosent

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i noen grad	i liten grad	ukjent
Blir arbeidsplasser for ansatte og studenter søkt utformet og tilpasset på en ergonomisk hensiktsmessig måte? *	72,7 %	18,2 %	9,1 %	0 %	0 %	0 %

Kommentarer:

- Vi har en avtale med bedriftshelsetjenesten i januar 2022
- Instituttet har ikke ansvar for eller tilgang til å tilrettelegge for ergonomiske hensiktsmessige løsninger for studentene.

Sykefravær**Svar fordelt på antall**

	ja	nei	ukjent
Har det vært iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak? *	2	9	0

Svar fordelt på prosent

	ja	nei	ukjent
Har det vært iverksatt ekstraordinære analyser av sykefraværet med tilhørende tiltak? *	18,2 %	81,8 %	0 %

Her kan dere dele tiltak som har fått ned sykefraværet blant ansatte og stipendiater og andre kommentarer angående sykefraværet:

- Vi har til enhver tid oversikt over sykefravær. Så langt har ikke dette vært av en størrelse hvor det har vært nødvendig med tiltak.
- Har ikke vært behov for det
- Svært lavt sykefravær ved instituttet.
- Vi har hatt høyt sykefravær blant stipendiater, og er i gang med å kartlegge årsaker. Det meste ser ut til å være individuelt betinga, men vi ser etter mer strukturelle sider også ved livet som stipendiat.

Medarbeidersamtale

Svar fordelt på antall

	alle har fått tilbud	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
I hvilken grad er det gitt tilbud om medarbeidersamtaler ved instituttet/enheten i 2021? *	7	2	0	2	0

Svar fordelt på prosent

	alle har fått tilbud	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	ukjent
I hvilken grad er det gitt tilbud om medarbeidersamtaler ved instituttet/enheten i 2021? *	63,6 %	18,2 %	0 %	18,2 %	0 %

Svar fordelt på antall

	ja	delvis	nei
Er instituttet/enheten fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler? *	7	3	1

Svar fordelt på prosent

	ja	delvis	nei
Er instituttet/enheten fornøyd med omfanget av gjennomførte medarbeidersamtaler? *	63,6 %	27,3 %	9,1 %

Beskriv eventuelle tiltak som er gjennomført for å øke omfanget av medarbeidersamtaler som har gitt resultater?

- Omorganisering av instituttet, har ført til at nye ledere har prioritert medarbeidersamtaler
- Medarbeidersamtaler er utsatt pga av pandemien. Den planlagte perioden for medarbeidersamtaler er utsatt to ganger. Instituttleder mener at slike samtaler bør skje fysisk og ikke digitalt. Likevel har flere fått tilbud om de ønsker medarbeidersamtaler digitalt, men ingen har respondert.

Øvrige kommentarer angående gjennomføring av medarbeidersamtaler:

RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ

Blir det utført risikofyllt arbeid/arbeid med potensielt helseskadelige faktorer ved instituttet/enheten? *

Inkluderer arbeid som medfører alenearbeid, snøskredfare, arbeid med helsefarlige kjemikalier eller biologisk materiale, smittefare, støv, ioniserende stråling, farlig avfall, gass under trykk, støy, maskiner til bearbeiding av tre/metall, tokt, feltarbeid, fare for fallulykker, vold, trusler og annet

Svar	Antall	Prosent
ja	3	27,3 %
nei	8	72,7 %

Spørsmål i tilknytning til risikofyllt arbeid:

Svar fordelt på antall

	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	i ukjent grad
Gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	2	0	0	0	1
Dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	1	0	0	1	1
Er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	2	0	0	0	1
Følges UiTs regelverk når risikofyllt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	2	0	0	0	1

Svar fordelt på prosent



	ja	i svært stor grad	i stor grad	i liten grad	i ukjent grad
Gjennomføres lokal sikkerhetsopplæring før oppstart av risikofylte arbeidsoppgaver? *	66,7 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %
Dokumenteres gjennomført lokal sikkerhetsopplæring? *	33,3 %	0 %	0 %	33,3 %	33,3 %

Er det utarbeidet skriftlige rutiner for arbeid som kan medføre særlig fare for liv eller helse som instituttet/enheten har ansvar for? *	66,7 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %
Følges UiTs regelverk når risikofylt arbeid utføres ved instituttet/enheten? *	66,7 %	0 %	0 %	0 %	33,3 %

Utfyllende opplysninger til spørsmålene over:

- Alle forskere hos oss som drar på feltarbeid/innsamling av data må få godkjent sine prosjektbeskrivelser av nasjonale etiske komiteer (NSD eller REK) hvor sikkerhet er noe som vurderes.
- Risiko som er relevant for IRN handler studieopplegg utendørs og dertilhørende aktiviteter. Risikovurdering (risk management) inngår som en del av kunnskapsgrunnlaget i de aktuelle emnene.



Er instituttets/enhetens elektroniske stoffkartotek oppdatert? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	0	0 %	
i svært stor grad	1	33,3 % 	
i stor grad	0	0 %	
i liten grad	0	0 %	
ukjent	0	0 %	
har ikke krav om	2	66,7 % 	

Kommentarer til stoffkartoteket:

Fører og vedlikeholder instituttet/enheten oversikt (eksponeringsregister) over ansatte og studenter som er eller kan bli utsatt for (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid? *

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav kapittel 31 om register over eksponerte arbeidstakere. Kravene er knyttet til: kjemikalier, biologisk materiale, stråling, bergarbeid, asbest.

Svar	Antall	Prosent	
ja	1	33,3 % 	
nei	0	0 %	
utfører ikke slikt arbeid	2	66,7 % 	

Kommentarer til eksponeringsregisteret:

Har risikovurdering ved instituttet/enheten avdekket at det er ansatte som skal tilbys målrettet helsekontroll? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	0	0 %	
nei	1	100 % 	

Tilbys målgruppen målrettet helsekontroll? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	0	0 %	
nei	0	0 %	

Forklar hvorfor målgruppen ikke har fått tilbud om helsekontroll:

Holder instituttet/enheten oversikt over ansatte på tjenestereise eller studieopphold i utlandet? *

Svar	Antall	Prosent	
ja (ansatte kjøper reiser av reisebyrået UiT har avtale med og for de som ikke gjør det har vi egne rutiner)	9	81,8 % 	
nei	1	9,1 % 	
har ikke slike reiser	1	9,1 % 	

Forklar hvorfor du svarte nei:

- Vi har slike reiser i veldig liten grad

Ble det i året som gikk gjennomført tiltak innen HMS som fungerte spesielt godt ved instituttet/enheten? *

Svar	Antall	Prosent	
ja	8	72,7 % 	
nei	3	27,3 % 	

Beskriv tiltak innen HMS som har fungert spesielt godt:

- Vi har gjennomført de tiltakene som ble resultatet av ARK-undersøkelsen.
- Informasjon til alle ansatte, fremfor via gruppeledere/fagansvarlige

- Alle de sosiale tiltakene vi gjør bidrar til å samle oss som gruppe.
- Gjennomgang og oppdatering av brannvernstrutinen.
- - ulike sosiale sammenkomster også digitale grunnet korona
- Medarbeidsamtaler
- Brannberedskapsplaner og opplæring
- Smittevernstiltak gjennom organisering av arbeidstid og fysiske tiltak

Skisser instituttets/enhetens viktigste utfordringer innen HMS i året som kommer? *

- Korona: Ivaretagelse av arbeidsmiljø ved utstrakt bruk av hjemmekontor.
- Økt frekvens på instituttrådsmøter
- Det viktigste for oss er å ha ansatte som trives på jobb, og det vil vi fortsette å jobbe med.
- Covid-19
- - hvis det blir utstrakt bruk av hjemmekontor (både fysisk og sosialt)
- På ILP Tromsø er det problemer med varmen på bygget. Det er i tillegg et stort problem for den enkelte ansatte og for arbeidsmiljøet at noen sitter åpen på gangen. Det gjør det umulig å gjøre jobben sin, man er eksponert for støy og innsyn. Det trengs å bygges vegger ut mot gang
- Opplæring av nytilsatte
- Avventer campusutviklingsplan for å bygge om på avdelingen, slik at vi får fellesrom som i større grad gjør det attraktivt å samles til lunsj eller sosiale aktiviteter.
- Oversikt, skriftliggjøring og bedre systematikk. Psykososialt arbeid for alle ansatte ved instituttet.
- - gjennomgang av de fysiske fasilitetene på arbeidsplassen - smittevern og møtet mellom studenter og ansatte - informasjon om ordninger og informasjonssystemer - kartlegging og risikovurdering av stipendiatenes arbeidssituasjon
- Viktigste utfordring blir å vedlikeholde godt arbeidsmiljø på tross av covid reguleringer og mye hjemmekontor.

Er det andre forhold innen HMS som instituttet/enheten ønsker å informere om?

- enheten har for tiden en konflikt mellom noen få ansatte som kan potensielt bli et større problem
- - adm. reorganisering (adm.klynge)
- Ved ISK trodde at vi hadde besvart skjema i møte med HMS-rådgiver tidligere. Verneombud har tatt juleferie og er derfor ikke med på besvarelsen.
- Vi kan gjerne få en vernerunde med oppfølging av kontorplasser osv. Det har ikke vært gjennomført på noen år.

Hvem har fylt ut rapporten (roller og navn)? *

- Bodil S. Olsvik, assisterende instituttleder Kristine Sundet Lorentsen, verneombud campus Harstad
- Tor Ivar Hanstad/ Instituttleder Herbjørg Hansen/ Verneombud
- Anne Figenschou, rådgiver
- Rune Karlsen, hovedverneombud HSL Rita Johansen, kontorsjef ISV
- senterleder Marcela Douglas og verneombud Anne Figenschou
- Siw Skrøvset Instituttleder Trude Steingård kontorsjef
- John McNicol, instituttleder Johan Eilersen Arntzen, verneombud
- Bente Haug, Instituttleder
- Gustav Instituttleder Cathrine Nestleder Beathe kontorsjef
- Torjer A. Olsen, instituttleder
- Senterleder, Hege K Andreassen

Takk for ditt svar

- bodil.s.olsvik@uit.no
- tor.ivar.hanstad@uit.no
- anne.h.figenschou@uit.no
- rita.johansen@uit.no
- marcela.douglas@uit.no
- trude.steingard@uit.no
- john.mcnicol@uit.no
- bente.haug@uit.no
- beathe.paulsen@uit.no
- torjer.olsen@uit.no
- hege.k.andreassen@uit.no

Se nylige endringer i Nettskjema