



Møteinnkalling

Utvalg: **Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen**
Møtested: Kunstakademiet
Møtedato: 09.06.2022
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall meldes Elisabet Aase; elisabet.aase@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
UMAK 5/22	Søknad om tilknytning som professor emerita	X	2021/5440
UMAK 6/22	2021 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK		2022/5577
UMAK 7/22	Evalueringsplan for Musikkonservatoriet og Kunstakademiet for studieåret 2022-23		2021/5158
UMAK 8/22	Møteplan UMAK-styret høst 2022		2022/1233
	Orienteringssaker		
OS 5/22	Regnskap 1.tertial 2022 UMAK		2022/5528
OS 6/22	2023 Tildeling rekrutteringsstillinger UMAK		2021/3217
OS 7/22	Publikumsbesøk sammendrag 2021		2022/1233
OS 8/22	Oppnevning av rådsmedlemmer til instituttrådet ved Kunstakademiet		2019/2734
OS 9/22	UMAK - kvalitetsmelding 2022		2022/1233
OS 10/22	Oppfølging av styrevedtak om virksomhetsoverdragelse av NKFS		2022/5522
OS 11/22	Muntlige orienteringer		2022/1233

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	09.06.2022	6/22

2021 Oppfølging av UiTs HMS-rapport ved UMAK

Innstilling til vedtak:

Årsrapport for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap 2021 - behandling ved UMAK

Innstilling til vedtak:

1. *Styret ved UMAK tar vedlagt årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 ved UiT, samt rapporteringen av HMS-arbeidet på UMAK i 2021 til etterretning.*
2. *Styret ved UMAK ser at ulike koronavirusvarianter har preget organisasjonen betydelig i 2021, og vil uttrykke stor forståelse for de utfordringer studenter og ansatte har stått i «koronaåret 2021».*
3. *Styret ved UMAK ber ledelsen ved UMAK om å følge opp de tiltak Universitetsstyret har bedt om vies spesiell oppmerksomhet i 2022.*

Bakgrunn:

Bakgrunn:

Denne saka har utspring i «*Rapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SOB) for 2021*» fra Universitetsdirektøren (jf vedlegg 2, ePhorte 2021/5311).

Årsrapporten ble behandla av Arbeidsmiljøutvalg til UiT 2.februar 2022, og i Universitetsstyret 17.mars 2022. Universitetsstyret vedtak lyder slik:

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.*

Universitetsstyrets prioriteringer for 2021 er fulgt opp slik ved UMAK:

- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er søkt ivarettatt så langt det er mulig.
- Arbeidsplasser utformes og tilpasses på en hensiktsmessig måte så langt det er mulig.
- ARK-prosessen er avsluttet, sluttrapport forelå høsten 2021 (vedlegg 3).

Særlige utfordringer er adressert til nivå 1:

UMAK og Helsefak har utvikla et svært godt samarbeid på HMS- og beredskapsfeltet. Et av samarbeidsprosjektene har vært å felle henvendelse med utviklings- og forbedringsforslag på 9 punkter til nivå 1. Intensjonen er å levere bidrag til å effektivisere, forbedre og styrke HMS- og SoB-feltet for hele UiT (ePhorte 2021/1791). Rasjonalisering og felles løsninger er «et must» slik ressursituasjonen er for våre enheters del, og i sektoren som sådan for tida. I brevet bes det om et dialogmøte med nivå 1. Styret vil finne en mer detaljert beskrivelse over de utfordringer UMAK og Helsefak har adressert i brevet, se vedlegg 5. De 9 punktene er:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte–elektronisk sjekklister
3. Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse
4. Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler
5. Avviksregistrering
6. Sikkerhetsopplæring
7. Rammeverk for brannvernorganisasjon
8. Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring
9. Felles rammeverk, retningslinjer og rutiner

Mottak og integrering av nyansatte er eksempelvis et av punktene hvor det er behov for et godt, felles system som fungerer på alle nivå ved UiT (jf punkt 2 over).

I påvente av et felles system for UiT har imidlertid UMAK pt både ei egen rutine for mottak av nytilsatte, og ei slutt rutine. Disse dokumentene gir ansatte (som tiltrer eller slutter) og nærmeste leder anledning til å dokumentere at sentrale temaer av betydning i begge prosessene blir gjennomgått systematisk av arbeidstaker og nærmeste leder (med personalansvar). Slik det etterspørres. Dette er imidlertid prosesser hvor felles og mer rasjonelle løsninger bør utvikles av nivå 1 ved UiT. Det vil være et viktig bidrag for å unngå etterslep og overforbruk av ressurser på nivå 2.

UMAKS ledelse forutsetter at ny-ansatte blir orientert om hvordan arbeidet med HMS er organisert ved UMAK, herunder opplæringstilbud og opplæringskrav innen HMS, hvem som er deres verneombud, eget ansvar for å gjøre seg kjent med HMS-regelverk, sikkerhetsbestemmelser og råd om egenberedskap, inkludert varslings- og evakueringsrutiner, i startprosessen nærmeste leder med personalansvar gjennomfører og dokumenterer.

Det ligger forøvrig ei stor utfordring i at UiT ikke har anskaffet et felles elektronisk eksponeringsregister, på linje med UiB og NTNU, jf punkt 3 over.

UMAK har tatt i bruk avvikssystemet UiT har utvikla. Det er registrert få avvik i 2021, totalt 4 stk. Avvikssystemet har imidlertid et betydelig potensiale for forbedring og effektivisering, noe som er adressert i punkt 5 (over) i brevet til nivå 1.

Informasjon og dialog i organisasjonen:

UMAK bruker ulike kanaler og medier for å dekke informasjonsbehov i organisasjonen. Det går fremdeles en god del informasjon ut på mail, en instituttleder (UM) sender ut regelmessige informasjonsbrev på mail, ved de andre instituttene innkalles det jevnlig til personalmøter med informasjon. Det er opprettet et fellesområde i Teams hvor info, referater og årshjulet er lagt ut. UMAK-direktøren «UMAKS kvarter» til regelmessig informering. ID-møter og rådmøter ved instituttene er også viktig for informasjon og dialog.

Det er flere enheter enn UMAK og Helsefak som rapporterer at det er for krevende å finne digital informasjon og dokumenter ved UiT (jf ePhorte 2021/5311). Søkbarheten er mangelfull, informasjonen som finnes er ofte ikke oppdatert, referater er ofte mangelfulle, det er ofte vanskelig å finne om og hvor beslutninger er hjemla, og det er oftest mangel på engelskspråklig informasjon (i alle former). Dette er en tids- og ressurstyv som er krevende

for både ledere og ansatte, og som medfører betydelig ressurslekkasje på nivå 2 (dette er forøvrig adressert i punkt 4 over).

Bedriftshelsetjenesten HEMIS:

UMAK samarbeider også tett og godt med bedriftshelsetjenesten HEMIS. Vedlagt finner styret kopi av årsrapport og samarbeidsplan som reflekterer samarbeidet med HEMIS (vedlegg 4).

Årshjul:

UMAK har etablert et digitalt årshjul i et verktøy som heter Plandisc. UMAK har mener at dette vil gi hele organisasjonen et bedre oversikts-, kommunikasjons- og planleggingsverktøy. Det jobbes med å innpasse bruken av dette verktøyet. Et av feltene årshjulet tar for seg er HMS og SoB.

SoB:

Årshjulet planfester en teoretisk felles evakuerings-/beredskapsøvelse for LBG (lokal beredskapsgruppe) ved UMAK, og praktiske evakueringsøvelser i regi av husansvarlig/instituttledere på instituttene. Lokal beredskapsplan (LBP) oppdateres regelmessig. UMAKS ledelse har også deltatt hyppig i sentral beredskapsgruppe (SBG) i koronaperioden.

Avslutningsvis vil vi peke på at UMAK er en organisasjon som huser svært mangfoldig kompetanse og virksomhet. Det gjør det organisasjonen kompleks og ressursfordrende. Dette er forhold som gjenspeiles i de fleste arbeidsprosesser.

Lena Aarekol
direktør

Jan Henriksen
seniorrådgiver

Vedlegg:

1. Bestilling oppfølging HMS og SoB.
2. UiT årsrapport HMS og SoB 2021.
3. Sluttrapport ARK.
4. Årsrapport og samarbeidsplan UMAK og HEMIS.
5. «Utvikling av HMS og beredskapsfeltet – invitasjon til dialogmøte». Brev fra UMAK og Helsefak til nivå 1.

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Fakultetene
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
Universitetsbiblioteket
Campusadministrasjonene

Ber fakultetene/enhetene iverksette tiltak etter årlig gjennomgang av HMS og SoB

Vedlagt følger *Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 2021 ved UiT*. Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer for områdene i 2021 og tiltak som bør iverksettes i 2022.

Universitetsstyret behandlet rapporten i møtet 17. mars 2022 og fattet følgende enstemmige vedtak:

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret tar *årsrapport 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.

Fakulteter/enheter bes med dette om å behandle årsrapporten som egen sak i sine beslutningsorganer, og iverksette tiltak på områder der fakultetet/enheten har behov for oppfølging i 2022. Vi minner samtidig om at arbeidsmiljøutvalget skal holdes orientert om fakultetenes/enhetenes prioriteringer for 2022. Dette ivaretas ved at dokumentasjon på behandlingen legges i egen journalpost på denne saken.

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

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

Dersom det er spørsmål eller behov for rådgiving i forbindelse med arbeidet som skal gjennomføres, kan dere ta kontakt med Seksjon for personal og organisasjon (SPOR).

Vennlig hilsen

Elisabeth Westad
personal- og organisasjonssjef
—

Anita Pettersen
faggruppeleder HMS og beredskap

Vedlegg

- 1 Saksfremlegg universitetsstyret
- 2 Årsrapport om HMS og SoB for 2021
- 3 Sluttrapport ARK



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 jevnlige 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 avviks-meldinger	Avvik som medførte personskade						Avvik som ikke medførte person-skade
		Kjemikalier eller biologisk materiale involvert	Stikk, kutt	Fall, skli, strekk og løft	Transport	Fallende gjenstander	Andre person-skader	
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 ekstrainsats 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 foreslåes 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

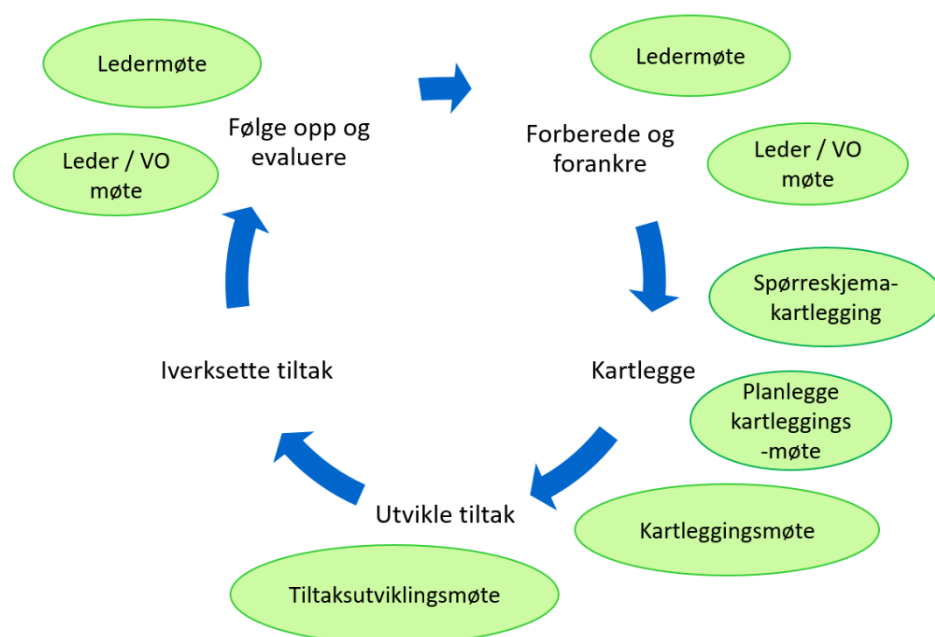
Innhold

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

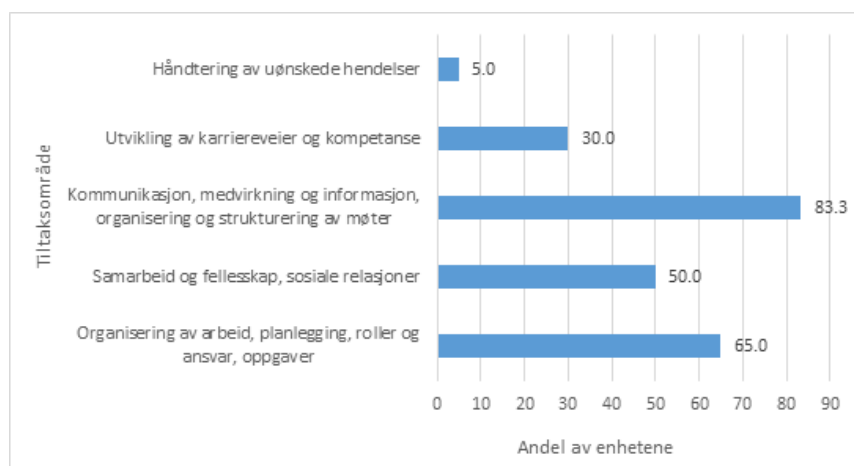
Ved et stort flertall av UiT sine enheter ble det i perioden jan-mars 2021 gjennomført kartleggingsmøter. Alle ansatte ble invitert til å delta. De fleste kartleggingsmøter ble avholdt digitalt, noen som hybrid og enkelte som fysiske møter. Kartleggingsmøtenes varighet varierte fra 1-4 timer og ved mange 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 pandemiestriksjonene 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


Denne årsrapporten dokumenterer samarbeidet Hemis AS avd. Tromsø har hatt med UMAK i 2021. Rapporten tar utgangspunkt i samarbeidsplan. De på forhånd avtalte samarbeidsoppgavene er kommentert i rapportens hvite felt. Kontakter og oppgaver som er tilkommet underveis i året, er kommentert i rapportens grå felt.

Ved oppsummering av samarbeidet i 2021 ser vi at på tross av pandemi og restriksjoner har Hemis levert et bredt omfang av tjenester. Der det har vært mulig å tenke nytt og møtes digitalt fremfor å avlyse har dette blitt gjort. Ansatte har benyttet mulighet for bistand på individuelt nivå både innenfor ergonomi, samtaler og oppfølging hos lege. Vi har videre opplevd imøtekommende ansatte som er åpne for å teste de muligheter man har og en del av oppfølgingen er også gjort på skjerm. Det synes vi er et godt tegn.

Bedriftshelsetjenestens viktigste mål er å bistå arbeidsgivere og arbeidstakere i arbeidet med å oppnå et best mulig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Vi ønsker å bidra til at alle skal oppleve arbeidshverdagen sin helsefremmende og utviklende og tilbyr derfor et bredt spekter av tjenester for bedriften samt den enkelte medarbeider. For informasjon om oss og våre aktiviteter, se vår hjemmeside: www.hemis.no

Med dette takker Hemis, avd. Tromsø for godt og konstruktivt samarbeid i 2021. Vi ser frem til fortsettelsen inn i det nye året.

Vi ønsker alle et godt og helsefremmende arbeidsmiljø i 2022.

		Bedrift:	UiT - UMAK				
		Periode:	2021	Utarbeidet	07.02.2022 (UTKAST) / REVIDERT 22.02.2022		
		Utarbeidet av:	Anne G A Haug, HMS- og organisasjonsrådgiver, Hemis Tromsø				
		Årsrapport					
	HMS-aktivitet	Hensikt	Initiativtaker	Utført av	Tidspunkt	Kommentar til utførelsen	
1	Samarbeidsplanmøte	Ivareta det systematiske og kontinuerlige samarbeidet. Jf. krav i forskrift § 13-3 i «Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning».	Begge	Hemis v/ Anne G A Skavhaug	Januar 2021	Gjennomført i samarbeid med Anne Aagard, Jan Henriksen og verneombud Sivert Grenersen.	
2	Eksponeringskartlegging Fysiske, kjemiske og biologiske faktorer, stråling, jf bestemmelser i AML og forskrifter.	Kartlegge eksponeringsnivå for å vurdere hvem som skal til målrettede helsekontroller, samt hyppighet på disse. Arbeid med forsøkt digital kartlegging og tilhørende dokumentasjon er igangssatt første kvartal 2021.	UMAK v/ Jan Henriksen (igangsetter, evt. delegerer)	Hemis v/yrkeshygieniker Hanne Nilssen og organisasjonsrådgiver Anne G A Haug	Løpende	Utkast til kartlegging er utarbeidet i et samarbeid mellom Hemis og UMAK, og ligger nå til vurdering hos ledelsen ved UMAK. Arbeides videre med internt hvis ønskelig. Hemis bistår videre ved behov og på forespørsel.	

3	Vurdering av eksponeringsregister og metoder dokumentert av HEMIS fra 2011/2012.	Sikre at register og metoder er riktig i forhold til regelverk og eventuelle endringer av eksponeringsfaktorer.	UMAK v/ Jan Henriksen (igangsetter, evt. delegerer)	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Pågår	Det har blitt vurdert dithen at metodene fra 2011/2012, som danner grunnlaget for eksponeringsregisteret, er utdatert. Metodene bør dermed erstattes av kombinasjonsanalyser. Dette er et pågående arbeid som fortsetter inn i 2022.
4	Støykartlegging ved MK	Bistå UMAK, MK i å undersøke om støynivå er over grenseverdier og om ansatte skal inn til målrettet helsekontroll som følge av dette.	UMAK v/ Lillian G. Jensen (igangsetter, evt. delegerer)	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Ikke utført	Denne er på vent pga. at drift ikke er normal grunnet pandemien. Planlegges p.t. gjennomført i 2022. Dato ikke satt grunnet uforutsigbarhet med covid19. Følges opp av Hemis.
5	Målrettet helsekontroll Ulike eksponeringsfaktorer, ref. eksponeringskartlegging og revidering av eksponeringsregisteret.	Avdekke eventuell arbeidsrelatert skade/sykdom knyttet til eksponering i arbeidsmiljø.	Hemis v/ bedriftssykepleier	Hemis v/ bedriftslege og sykepleier	Oppstart november/ desember 2021	Det er registrert helsekontroller både på UM, MK og KA i 2021. Kontakten er journalført på den enkelte medarbeider i journalsystem.

6	Kurs: Førstehjelpskurs og ergonomiundervisning For arbeidstakere i felt, botanisk hage og grøntareal	Øke kunnskap om førstehjelp og fysisk arbeidsbelastning i felt.	UMAK	Hemis v/ bedriftssykepleier og bedriftsfysioterapeut	29.06.21	Undervisning prosjekt Hålogalandsveien: Gjennomført etter forespørsel fra Janne Oppvang og Inga Malene Brun. Del av feltsikkerhetsundervisning som går på førstehjelp i felt og fysisk arbeidsbelastning i felt. Dagskurs gjennomført på lokasjon i Tjeldsundet med ansattegruppa. Ikke utført på andre lokaliteter. Kan gjennomføres ved behov i 2022.
7	Individuelle konsultasjoner hos psykolog/terapeut	Sørge for at enkeltansatte får bistand til utfordringer i arbeidsmiljøet.	UMAK	Psykolog/terapeut/psykoterapeut i Hemis	Løpende	Det er registrert flere individuelle konsultasjoner med ansatte i 2021. Journalført på arbeidstakere i Hemis sitt journalsystem.
8	Bistand i HMS-relaterte saker Både på organisasjons- og individnivå.	Bidra til å finne gode løsninger på arbeidsmiljøutfordringer, i nært samarbeid med de som er involvert	UMAK v/ ledere, HMS-rådgiver og vernetjeneste	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	Det er registrert bistand på individnivå i form av samtaler/veiledning på UM i 2021.
9	Sykefraværsoppfølging På organisasjons- og individnivå: Deltakelse i forebyggende møter, dialogmøter, meklingsmøter, NAV-møter, IA-relaterte møter o.l.	Bistå UMAK med arbeidsmiljøfaglige og/eller helsefaglige råd.	UMAK v/ ledere	Hemis v/ relevante fagpersoner	Fortløpende i planperioden og ved behov	Det er registrert bistand på dette punkt på individnivå i 2021.

10	Tilbud om deltagelse på kurs, i regi av Hemis Tilbud om bl.a.: - HMS-kurs, 40 timer (4 dager) - HMS-kurs for ledere (1 dag) - Diverse fagspesifikke kurs tilbys løpende gjennom året.	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis	Hemis, ulike faggrupper.	Fortløpende i planperioden	Kursene annonseres på Hemis sin hjemmeside og facebookside. Påmelding gjøres direkte på vår hjemmeside, www.hemis.no
11	Vernerunder Alle enheter: UM, MK, KA og administrasjon og FUF	Bistå UMAK ved vernerunder som nøytral tredjepart. Avdekke potensielle farer/avvik i det fysiske arbeidsmiljøet.	UMAK v/ instituttleder, adm. leder og HMS-rådgiver	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Utført	Følgende lokasjoner er gått vernerunder på i 2021: KA, MK og UM. Vernerunderapport er til KA. MK og UM førte selv rapport etter eget ønske. Innspill fra Hemis v/ yrkeshygieniker mottatt.
12	Inneklimatekartering (UM og KA)	Forebygge helseplager forårsaket av dårlig innneklima.	Universitetsmuseet v/verneombud	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Ikke utført	Ikke forespurt i 2021. Kan gjennomføres i 2022 på forespørsel.
13	Inneklimatekartering (KA og UM)	Forebygge arbeidsrelaterte helseplager som følge av dårlig innneklima.	UMAK v/ Kjell Mælen	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Ikke utført	IKKE utført på planlagte lokasjoner: kontor, blackbox, store og lille forfatterrom, seminarrom. Anbefales gjennomført i 2022. Befaring er derimot utført på KA på bakgrunn av generell innneklimaproblematikk.

14	Undervisning i hygiene, smittevern og biologiske faktorer - MK og KA	Gi eksponerte arbeidstakere nødvendig opplæring og kunnskap om arbeid med biologiske faktorer, smittevern og andre forebyggende vernetiltak.		Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	August 2021	Ikke utført i 2021. Kan gjennomføres i 2022 på forespørsel.
15	Individuelle ergonomiske vurderinger - MK, KA, UM	Forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager.		Hemis v/ fysioterapeut Lone Lindgård	Løpende i planperioden	Hemis og UMAK har i samarbeid utarbeidet et opplegg for individuelle ergonomiske vurderinger spesielt rettet mot hjemmekontor. Det er utført og journalført flere individuelle arbeidsplassvurderinger i 2021 på MK - mest digitalt ref. hjemmekontor. Skriftlige rapporter er utarbeidet og sendt.
16	Tilbud om deltakelse på kurs, i regi av Hemis.	Bidra til bedriftens opplæringsbehov og kompetanseløft innen HMS-relaterte tema.	Hemis	Hemis v/ aktuelle fagpersoner	Løpende i planperioden	Kursinvitasjoner er sendt ut fortløpende gjennom året. UMAK har ansatte som har deltatt på kurs i regi av Hemis, bl.a 5 timers kurs i førstehjelp (HLR, hjertestarter, bruddskader, brannskader) for museumsverter. Der kurs ikke har kunnet blitt gjennomført grunnet restriksjoner og det har vært mulig har de blitt tilbudt digitalt.
A	Rådgivning smittevern Covid19	Sikre smittevernforvarlig drift under Covid19.		Hemis v/ ulike faggrupper	Løpende i planperioden	Det er utført flere mindre oppdrag på forespørsel fra ansatte/ledere der Hemis har gitt råd/veiledning om smittevern i 2021.

B	Igangsettelse av kartlegging for asbest	Undersøke eksponering, og forebygge helseskader som følge av kjemikalier / støv	UMAK v/ Geir Rudolfsen og Jan Henriksen	Hemis v/ yrkeshygieniker Hanne Nilssen	Pågående	Det har blitt utført møter for å diskutere eksponering for asbest på universitetsmuseets hovedbygg i Lars Thørings veg. Hemis kan bistå med asbestprøvetaking. Dette er et pågående arbeid som fortsetter inn i 2022.
C	Befaring utstyrsmagasin/lager	Bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med faglige innspill, råd og veiledning.	Verneombud Janne Oppvang	Hemis v/ yrkeshygienikere Hanne Nilssen og Marianne H. Paulsen og bedriftsfysioterapeut Lone Lindgård	25.10.2021	Befaring av utstyrsmagasin/lager gjennomført for å vurdere lager og oppbevaring, samt tiltak som bør iverksettes. Rapport tilsendt Geir Rudolfsen og Janne Oppvang
D	Yrkesvaksinering	Beskytte ansatte for infeksjoner som følge av eksponeringer i arbeidsmiljøet.	UMAK	Hemis v/sykepleiere	Løpende i planperioden	Det er registrert vaksiner på ansatte ved UM i 2021. Vaksinering journalført på den enkelte medarbeider i Hemis sitt journalsystem.

Odd Arne Paulsen

Utvikling av HMS og beredskapsfeltet – invitasjon til dialogmøte

Å lykkes med forskning handler om å se sammenhenger, skriver prodekan Tale Skjølsvik, OsloMet, i Khrono 30.08.2021. HMS- og beredskap skal være en naturlig del av daglig aktivitet på alle nivå i linja, slår UiT fast. Når det er en premiss ønsker vi å bidra til at det settes større fokus på sammenhenger mellom HMS- og beredskapsfeltet, og det å lykkes med forskning, undervisning og formidling ved UiT.

Helsefak og UMAK ber med dette om et snarlig møte med organisasjons- og økonomidirektøren for å drøfte det vi ser som potensiale for forbedrings- og rasjonaliseringsgevinster på HMS- og beredskapsfeltet.

HMS- og beredskapsfeltet reguleres av lovpålagte strukturer og oppgaver som skal bidra til trygghet, ryddighet og forutsigbarhet for hele virksomheten, alt personell, alle studenter og gjester ved UiT. Når dette skal løses av og i linja, i det daglige, handler det om å se sammenhenger mellom krav, primæroppgaver, kultur, strukturer, rammer og ressurser. Det må til for å skape gode, håndterbare og effektive ordninger og verktøy for og på feltet. Og ikke minst; for å skape gode, systematiske fellesløsninger for UiT.

Felles løsninger er spesielt viktig når kravene på feltet økes og det samtidig kuttes i ressurser, som er et faktum i sektoren. [Hatlen-utvalgets](#) kommende arbeid vil ventelig ha enda større fokus på effektivisering og rasjonalisering. Vi opplever at vår kapasitet er tøyd over det maksimale. Om det jobbes mer rasjonelt og "smart" med sammenheng og flyt på HMS- og beredskapsfeltet ved UiT, vil det etter vår oppfatning kunne bidra til bedre rammer for å lykkes med forskning, undervisning og formidling, i ressurstørken. Dette feltet kan med fordel også fremmes til å bli en viktig del av strategien UiT nå skal utarbeide.

Under lister vi 9 innfallsporter som eksemplifiserer noen av områdene hvor vi erfarer at UiT har potensial å ta ut forbedrings- og rasjonaliseringsgevinst, om vi samles rundt et felles mål om å gjøre HMS- og beredskapsarbeid godt, tilgjengelig, systematisk, rasjonelt, felles og ressurseffektivt:

1. Årsundersøkelsen
2. Nytilsatte – elektronisk sjekklister
3. Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse
4. Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler
5. Avviksregistrering
6. Sikkerhetsopplæring
7. Rammeverk for brannvernorganisasjon
8. Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring
9. Felles rammeverk - retningslinjer og rutiner

Med vennlig hilsen

Trond Nylund
fung. fakultetsdirektør Helsefak

Anne Aagaard
administrativ leder UMAK

Vedlegg: Utdyping av de 9 punktene og innfallsportene nevnt over.

Vedlegg 1: Årsundersøkelsen

Årsundersøkelsen kan bli et godt verktøy for UiT, om det tas tak i forbedringspotensialet den har. Vi gir noen eksempler på forbedringsmuligheter nedenfor:

- En intern undersøkelse på et universitet bør være valid og reliabel. Det er ikke denne undersøkelsen. Metodisk sett skal ikke ett og samme spørsmål både ha en del som besvares kategorisk (ja - nei) og en del som samtidig besvarer grad (i stor - liten grad). Svaralternativene blandes konsekvent sammen her. Datafangsten kan dermed brukes til lite, både for nivå 1, nivå 2 og ikke minst nivå 3.
- Spørsmålene er ofte uklare og mangler hjemling og/eller referanser. Det skaper dilemmaer, uklarhet og påvirker respondentenes svar-psykologi uheldig. Eksempelvis: hva betyr «oppdatert» og hvilke lover og forskrifter spørres det om?
 - Er leder ved enheten oppdatert med hensyn til hvordan lover og forskrifter regulerer HMS-arbeidet ved fakultetet/enheten?
- Svar fra ulike roller blandes: På nivå 2 kan en direktør og HVO vurdere situasjonen likt, delvis likt eller helt ulikt. Rollene er og skal være helt ulike. Det kan med fordel synliggjøres: Det gjør ikke denne undersøkelsen. Dermed blir vesentlige data som kan skape forbedring ikke fanga opp.
- Etisk (og juridisk) bør man ikke svare for andre i en undersøkelse: Det kan føre til at man rapporterer feil, tilslører realiteter og i verste fall svarer usant: Hva kan f.eks. en direktør på nivå 2 svare nivå 1, på et spørsmål som dette (under) hvis svarene hen får fra nivå 3 både spriker og blander kategorier?
 - I hvilken grad blir nyansatte informert om hvordan arbeidet med HMS er fordelt ved fakultetet/enheten?
 - Ja? I stor grad? I liten grad? Ukjent?
- Nivå 1 ber f.eks. nivå 2 rapportere status mht. «eksponeringsregister». Forskriften stiller eksplisitte krav til register. I motsetning til f.eks. UiB og NTNU mangler UiT verktøy for eksponeringsregistrering. Det skaper flere store utfordringer for nivå 2 og 3. Se for øvrig vedlegg 3.
 - Risikofyllt arbeid – Eksponeringsregister: Fører og vedlikeholder /fakultetet/enheten oversikt over ansatte og studenter, som er eller kan bli utsatt (eksponert) for stoffer som kan gi alvorlige sykdommer over tid?

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Årsundersøkelsen evalueres og utformes slik at den både blir valid og reliabel, og har klare henvisninger til hvor det som ønskes undersøkt er hjemla: det være seg i eksterne eller interne bestemmelser. HEMIS BHT besitter for øvrig kompetanse på utforming av spørreundersøkelser nivå 1 kan dras veksler på i arbeidet.
- Undersøkelsen bør designes og sendes ut fra nivå 1 slik at den kan anvendes direkte på nivå 3, uten et stort tilleggsarbeid med tilpassinger på nivå 2. Det vil både øke relevans og minske arbeidsmengden på nivå 2 og 3 betydelig.
- Undersøkelsen bør dekke de områdene UiT skal ha lovpålagt kontroll på, fullt ut. Det må den gjøre om den skal ha nytteverdi for nivå 2 og 3, og ikke generere behov for at det må utarbeides egne undersøkelser på nivå 2. Det har vi for det første ikke kapasitet til, og man skal for det andre ikke undervurdere effekten av “undersøkelsestrøtthet”, på noe nivå.
- Undersøkelsen bør gi instituttlederne (nivå 3) og/eller fakultetsledelse (nivå 2) anledning til å rapportere dilemmaer og problemer de erfarer å ha på feltet, oppover.
- Overordna årsrapportering for stråling fra instituttene tas inn i årsundersøkelsen.
- Hvert stråleprosjekt, som er godkjent av nivå 1 ved sentral strålevernkoordinator, foreslås imidlertid rapportert direkte fra prosjektleder til sentral strålevernkoordinator på nivå 1. Å gå om lokale strålevernkoordinatorer skaper et unødvendig mellomledd.

Vedlegg 2: Nyansatte – elektronisk sjekkliste – jf. ePhorte 2021/2147

I brev av 23.04.2021 spilte våre enheter inn behov til U.dir. om at UiT etablerer ei god, *felles* elektronisk sjekkliste for nytilsatte. Vi er glade for organisasjons- og økonomidirektørens tilslutning i mail av 28.06.2021.

Etter at “onboarding” ble drøfta i PO-forum 27.08.2021, ser vi imidlertid at det vil være en fordel om vi kan utdype vårt innspill i et dialogmøte: Det favner mye bredere mer enn å være avgrenset til norskopplæring for utenlandske nyansatte. Innspillet dreier seg om å gi *alle* som takker ja til stilling ved UiT enkel og direkte tilgang til viktig og godt strukturert informasjon essensiell for UiT. Nyansatte må raskt inn i dette stoffet for å kunne medvirke til egen og andres sikkerhet, fra dag 1.

Sjekklista vil være et vesentlig bidrag til UiTs systematiske HMS- og beredskapsarbeid. Det ligger potensiale til stor effektiviserings- og rasjonaliseringsgevinst i forslaget, etter vår oppfatning. Linken til sjekklista UiT har for nye studenter finnes ved å klikke [her](#).

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT oppretter ei felles digital sjekkliste for nyansatte, snarest råd. Sjekklista for studenter kan tjene som utgangspunkt og mal.

Vedlegg 3: Eksponeringsregister og målretta helseundersøkelse

UiT mangler et felles, digitalt verktøy for eksponeringsregistrering. Mangelen på gode verktøy skaper oftest den uheldige kombinasjonen at det genereres usikkerhet og merarbeid i en organisasjon. Helsefak og UMAK anser det som vesentlig at organisasjonen rår over et utprøvd felles digitalt verktøy som muliggjør rasjonell, effektiv og sporbar eksponeringsregistrering, på linje med det UiB og NTNU har. Elektronisk papir holder ikke som verktøy i 2021.

Et felles digitalt eksponeringsregister er også en nødvendig basis for at ansatte skal kunne registreres og tilbys målretta helseundersøkelser hos Hemis BHT. Uten et profesjonelt, adekvat, felles digitalt eksponeringsregister er det svært problematisk for våre enheter å rapportere til nivå 1 at vi har mulighet til å føre et eksponeringsregister i henhold til forskriftens krav¹ og ². Arbeidet krever i tillegg alt for store ressurser på nivå 2 og 3, når dagens mangelfulle verktøy anvendes. Vi registrerer også at det nåværende tilbudet rundt målretta helseundersøkelser fra Hemis BHT ikke er likt ved enhetene.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT følger i fotsporene til f.eks. NTNU³ og UiB⁴, og anskaffer et digitalt eksponeringsregister kobla til stoffkartotek, så raskt det lar seg gjøre.
- BHT/HEMIS har et opplegg for «*Obligatorisk undervisning om målrettet helseundersøkelse og tilbud om vaksine*» som bl.a. gjennomføres ved Helsefak, men ikke ved UMAK. Vi foreslår at dette evalueres og at alle enhetene ved UiT får likeverdige tilbud rundt målretta helseundersøkelser.

1. https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357/KAPITTEL_5-1#%C2%A731-2
2. <https://arbinn.nho.no/hms/fysisk--kjemisk-arbeidsmiljo/kjemisk-og-biologisk-eksponering2/qa-kjemi/hva-er-eksponeringsregister/>
3. <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Eksponeringsregister>
4. <https://www.uib.no/hms-portalen/79597/eksponeringsregister>

Vedlegg 4: Informasjonsstrømmen - HR-portalen, intranett, Teams og andre kanaler

Ansatte og ledere har plikt til å sette seg inn i lover, retningslinjer, rutiner og forordninger som gjelder for og ved UiT. Et gjennomgående fenomen i det daglige er at ansatte ved våre enheter rapporterer at de ikke finner informasjonen de søker. Arbeidstida som brukes på å lete og å veilede de som leter er en tidstyv av dimensjoner. Det er liten grunn til å tro at dette bare gjelder våre enheter. Informasjonen er dessuten oppstykket, sektoravstengt og fraksjonert. I tillegg til at tidstyvfenomenet spiser ressurser unødige, medfører dette også redusert beredskap og sikkerhet. Ansatte og ledere opplever det som utfordrende at UiT kan kreve at de skal ha satt seg inn i forordninger de enten bruker uforholdsmessig lang tid på å finne, eller ikke finner.

Vi erfarer ofte at det er enklere å google løsninger ved andre universitet enn det er å finne informasjon via de digitale plattformene på UiT.

På den nyjusterte sida "[Regelverk ved UiT](#)" finner vi eksempelvis verken HMS eller beredskap. Det ligger et annet sted. Denne tendensen til oppsplitting forvirrer de ansatte. Når det er oppretta ei side som heter "Regelverk ved UiT", må den ha klare henvisninger og inngangsporter til alt regelverk (regler, retningslinjer og rutiner) ved UiT, også det som finnes i HR-portalen. Ett sted, en felles lest, enkelt og tilgjengelig, er etter vår oppfatning et helt nødvendig mantra å orientere etter.

Like enheter og sektorer ved UiT har opprettet egne forum, jf. økonomiforum, innkjøpsforum, informasjonssikkerhetsforum etc.: En stor del av UiT sine HMS-rådgivere ved UiT sitter alene med sine enheters problemstillinger og det legges stort press på at enhetene selv å måtte finne løsninger på problematikk som vi mener det er langt mer rasjonelt å løse felles, med nivå 1 som drivkraft. Vi er f.eks. ikke kjent med at nivå 1 har avholdt ett eneste felles møte hvor HMS-rådgiverne våre har deltatt i felles drøftinger om koronasituasjonen ilt hele pandemien.

Tildeling av viktig informasjon bør ikke bare skje muntlig via dekanatmøter. Det må tilstrebes å sende viktig informasjon formelt i linja i ePhorte. Dette er særs viktig også ved overgangen til enhetlig ledelsesstruktur. Mangelfull informasjon ang arbeidet med ROS-analyser er et eksempel, antakelig da det ikke er blitt sendt noe formell henvendelse til enhetene om igangsettelse. Det blir sårbart når det kun sendes en Teams-invitasjon til spesifikke personer om å delta på informasjonsmøte, og disse ikke kan møte av ulike grunner.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT bør skape mulighet for at ansatte i organisasjonen kan gi tilbakemeldinger til nivå 1 på forbedringspotensiale på UiTs internett/intranett.
- Forvirringspotensiale i informasjonsstrømmen bør søkes redusert: De ansatte bør f.eks. ha en innfallsport til regelverk ved UiT: «[Regelverk ved UiT](#)» henviser enten til alt regelverk ved UiT, eller døpes om.
- Ansatte bør slippe å lure på om det de finner på internett/intranett er gyldig: Dato for siste revisjon/oppdatering gjøres gjeldende for all informasjon nivå 1 legger ut. Eksempelvis: [BEA](#) og [smittevern](#).
- Følge opp tidligere forslag om å opprette et HMS-forum ved UiT, som ett ledd å utvikle organisasjonen.

Vedlegg 5: Avviksregistrering

Nivå 1 har lansert en mulighet for avviksregistrering. Det er en viktig del av HMS-arbeidet, og det setter vi stor pris på nå er på plass. UiT har også orientert om dette i et web-seminar for 30 personer 28.09.2021. Erfaringsfangst fra de avvikene som er meldt per dags dato på våre enheter på nivå 2 viser imidlertid at dagens system i CIM både genererer uforutsett merarbeid på nivå 2 og 3, og utfordrer personvernet klart: All kommunikasjon mellom saksbehandler og leder foregår via mail, og da ser vi at sensitive personopplysninger dessverre havner åpent i mailsystemet.

Fra vårt ståsted er det for det første en stor rasjonaliseringsgevinst å hente om nivå 1 sørger for å levere god opplæring for ledere, verneombud og ansatte, som del av innføringsprosessen. Og i tillegg går ut med felles informasjon til de alle ansatte om at systemet nå er i drift. For det andre tenker vi å be om at UiT søker bedre digitale løsninger enn det CIM byr på, som både ivaretar personvernet fullt ut og frigjør ressurser på nivå 2 og 3. Det er mulig løsninger og programvare fra andre sektorer kan løse dilemmaer i vår sektor: Ett utgangspunkt kan være SmartDok sitt HMS-system, som finnes ved å klikke [her](#).

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT søker å løse personverndilemmaene vi erfarer i avviksløsningen i CIM, enten ved å forbedre løsningen, eller ved å erstatte den.
- Nivå 1 informerer bredt til de ansatte om avvikssystemet, og etablerer felles, adekvat opplæring for både ledere, saksbehandlere og verneombud.

Vedlegg 6: Sikkerhetsopplæring – jf. ePhorte 2016/5914

UMAK og Helsefak vil gi UiT ros for å ha løfta sikkerhetsopplæringa og at den er obligatorisk. Vi erfarer dog at måten sikkerhetsopplæringa er organisert på skaper flaskehalser i virksomheten. UMAK har adressert dette i brev til U.dir. av 09.04.2021, registrert 07.05.2021, jf. ePhorte 2016/5914-24. Helsefak stiller seg bak vurderingene UMAK har gjort.

Ett av forholdene brevet adresserer er at *når* det er krav om obligatorisk sikkerhetsopplæring før ansatte skal kunne få tilgang til lab/verksted, *må* muligheten for en lang planhorisont være tiltede for nivå 2 og 3. Uten det blir gjesteforsknings-/gjestelæreroppford som involverer lab/verksted så å si umulige å gjennomføre.

Eksempelvis ble kursrekka i HMS-0502 publisert 16. august i år, med oppstart 17. august. Det gir en umulig planhorisont, og svekker sikkerhetsopplæringas legitimitet og effektivitet. Kursrekkene må publiseres minst ett semester før, i en digitalt tilgjengelig kurskalender. Dette om vi skal ha mulighet til å planlegge aktiviteten vår og samtidig oppfylle opplæringskravet UiT stiller. Det bør også fremgå fra første linje at sikkerhetsopplæringa er obligatorisk, i norsk og engelsk språkdrakt.

Vi vil gjerne drøfte disse forholdene og UMAKs innspill nærmere med organisasjons- og økonomidirektøren.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Kursene i sikkerhetsopplæringa publiseres i en digitalt tilgjengelig kurskalender, med minst ett semesters planhorisont.
- Nivå 1 klargjør om ledere på nivå 3 kan godkjenne fersk førstehjelpsopplæring fra andre institusjoner, til erstatning for HMS-0502.
- Mandat og myndighet nærmeste leder har for å gjøre evt. lokale tilpassinger av sikkerhetsopplæring gjøres eksplisitt.
- Innholdet i sikkerhetsopplæringa revideres jevnlig.
- Overskriftene på sikkerhetsopplæringa endres slik at de innledningsvis forteller alle berørte at den er obligatorisk, på norsk og engelsk.
- Nivå 1 gjør en oversikt over hvem som har tatt sikkerhetsopplæringa tilgjengelig for ledere på nivå 2 og 3, slik at man enkelt kan få oversikt.

Vedlegg 7: Rammeverk for brannvernorganisasjon

Vi foreslår at det legges vekt på å utvikle et bedre, tydeligere og enklere operasjonaliserbart rammeverk for brannvernorganisasjonen ved UiT. Vi tenker at både eier- og brukerorganisasjonen trenger det.

Eksempelvis har Tromsø Brann og redning (TBR) tidligere tilbudt enkelte enheter ved UiT ulike elementer av brannvernopplæring. TBR har til orientering nå sluttet å tilby denne typen opplæring. Det utgjør ei stor utfordring for UiT. Lovverket er tydelig på at ansatte og studenter ved UiT skal tilbys brannvernopplæring. De som har arbeidsoppgaver på lab/verksted skal også skal ha ei mer tilrettelagt opplæring, basert på risikoforholdene det jobbes under. Opplæring på feltet må nå enten kjøpes fra ekstern aktør, eller lages internt ved UiT, av kompetent personell. Verken Helsefak eller UMAK besitter kompetanse på feltet.

Helsefak initierte i 2019, i forbindelse med MH2-utbygginga, et initiativ ovenfor nivå 1 (SPOR og BEA) for å få på plass en anbudsprosess for brannvernopplæring (jf: ANSK-0015-19 Brannvernkurs - opplæring for ansatte og studenter). Flere enheter så at felles brannvernopplæring for hele UiT kunne være ei god løsning. 15.09.2021 fikk imidlertid Helsefak beskjed om at saka er lukka fra innkjøpsavdelinga, på nivå 1. Det gis foreløpig heller ingen tilbud om brannvernopplæring fra BEA. Strukturene UiT har rundt brannvernopplæring står mao i en uløst limbo p.t. Det utgjør ei beredskapsutfordring UiT bør lukke.

Vi ser man med fordel kan finne felles løsninger innen brannvern, eksempelvis slik som nylig er blitt gjennomført; Det er lagt grunnlag for at man bruker samme type beredskapsvester på campus Tromsø. Det er ønskelig at dette også gjøres på andre områder; opplæring, evakueringsfunksjoner og -rutiner osv. Og, at det stilles krav til interne tiltak angående brannvern, slik at det er gjenkjennbart for ansatte og studenter på tvers av UiT sine bygg.

Det er under utarbeidelse utkast til samordningsavtaler mellom BEA og enheter/avdelinger, som vil klargjøre en del ansvar og oppgaver, men en felles rettesnor, eksempelvis ei digital brannvernhåndbok, vil også være til betydelig nytte for alle våre enheter, og for eksterne aktører som har virke i UiT sine bygg.

Det er et påtrengende behov for å få samlet og tilgjengeliggjort relevante dokumenter og planverk. Vi tror UiT kan oppnå en stor fordel om evakueringstegninger, evakueringsplaner, risikoanalyser, rapporter, romkort, avgrensinger og tillatelser, osv ligger på ett sted, tilgjengelig både for byggeier og leietaker, i Plania, et system BEA benytter. Helsefak har allerede innledet dialog med BEA om utvidet bruk av Plania.

BEA representerer eiersiden innen brannvern, og vi ser at det foreligger et koordineringsbehov fra brukersiden innen brannvern for å ivareta både ansatte og studenter. Siden studenter, og flere ansatte, beveger seg på campus i flere bygg, mener vi brannvernet og evakueringsorganiseringen bør samkjøres for å få en lik forståelse. En løsning kan da være at en enhet ved nivå 1, eksempelvis SPOR, representerer brukersiden og utarbeider et felles rammeverk i nært samarbeid med BEA.

Det er behov for en tydeliggjøring og koordineringen av samordning innen beredskap på campuser/områder hvor det er både blanding av gjester, ansatte og studenter fra flere enheter, og hvor det er ulike eier-/leieforhold.

Det har tidligere vært meldt fra SPOR at evakueringsøvelser skal meldes AMU, uten at vi finner det festa i formalisert dokumentasjon. Dette er en rutine som ikke har vært praktisert ved våre enheter og kan tyde på at det er behov for å se nærmere på UiT sine rutiner rundt øvelser.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- UiT etablerer en innkjøpsavtale med en ekstern aktør/leverandør, og/eller ber BEA om å opprette en type fellestjeneste med god brannvernopplæring enhetene kan gjøre bruk av.
- Utarbeide ei «Brannvernhåndbok»/retningslinje innen brannvern.
- At mulighetene som forhåpentligvis ligger i Plania mht til utvidet bruk og mer sømløse tjenester følges opp av nivå 1 og BEA.

Vedlegg 8: Felt og tokt - behov for operasjonalisering og definisjonsavklaring

Vi erfarer at det er en uheldig diskrepans mellom UiTs definisjon av "feltarbeid og tokt", jf UiTs retningslinje av 16.03.2012, og praksis på feltet ved UiT. Det kan skape uheldige situasjoner.

Retningslinja definerer at feltarbeid er: - *Innsamling og/eller bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursjoner og studieplanfestede oppgaver utenfor (vår understreking) det ordinære arbeidsstedet eller lærerstedet eller oppgaver på fartøy. Aktuelt både for ansatte og studenter. Opphold ved andre institusjoner er ikke feltarbeid.*

Vi erfarer at definisjonen er så vid og altomfattende at våre ansatte har problem med å forstå hvorvidt de er på feltarbeid eller ikke. Ganske mange, både ledere og ansatte, oppfatter eksempelvis ikke at et intervju et par timer utafor arbeids-/lærestedet, eller liknende korte, arbeidsoppdrag med forholdsvis antatt lav risikoprofil, omfattes av definisjonen på feltarbeid. Da gjøres det verken risikoanalyse, innhentes godkjenning fra nærmeste leder eller gjennomføres obligatorisk sikkerhetsopplæring. Det har vi forståelse for, men definisjonen oppfattes å si noe annet. Dette bør avklares sånn at det ikke hersker noen tvil om hva som er innafor og hva som er utafor definisjonen, hvis noe utilsikta skulle skje, og ansatte eller studenter eksempelvis kan komme til å ha behov for yrkesskedeforsikring.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Definisjonen for feltarbeid revideres og operasjonaliseres på nytt, med henblikk på forenkling og tydeliggjøring.
- UiT søker å etablere klare avgrensinger og gode verktøy, sånn at de ansattes opplevelse av overbyråkratisering ikke svekker oppslutningen om risikovurderingsprosedyrer.

Vedlegg 9: Felles rammeverk - retningslinjer og rutiner

Helsefak og UMAK vil berømme UiT for å ha satt i gang et viktig arbeid med å få avklart et felles rammeverk for håndtering av farlig avfall (jf. ePhorte 2020/7241). Tydelig, felles rammeverk er etter vår oppfatning ei grunnleggende forutsetning å ha på plass innledningsvis, om enhetene skal lykkes med å gjøres pålagte risiko- og beredskapsvurderinger.

I en organisasjon som UiT hvor det er hyppig utskifting av utskifting av personell, både på ansatt og ledernivå, er det behov for at det etableres tydelig, klart og enkelt tilgjengelig felles rammeverk. Dette gjelder felt som laboratorier og verksteder, "aleinearbeid" og "arbeid i høyden". Andre felt som kan vurderes er "arbeid i lave høyder", "varmt arbeid" osv. Det er trolig behov for revisjon av retningslinjer på flere områder.

Vi foreslår følgende tiltak - tiltaksforslagene er ikke uttømmende

- Porteføljen UiT har av felles rammeverk gjennomgå, med henblikk på
 - oppretting av felles rammeverk for bl.a. aleinearbeid og arbeid i høyden.
 - ajourføring med lover og forskrifter, og for å sikre at etablert rammeverk oppdateres regelmessig.
 - å unngå etablering av retningslinjer som unødig dupliserer etablerte lover og forskrifter. Og dermed unngå etterslep på ajourføring.
- NTNU har ei god digital [Laboratorie- og verkstedhåndbok](#). Det er en veileder i hvordan man kan ivareta HMS i laboratorium eller på verksted. NTNU vil beholde den digitale utgaven og er i ferd med å fase ut papirutgaven. Her er det mulig å dra veksler på eksisterende, gjennomarbeida, enkelt tilgjengelig, brukervennlig viktig rammeverk. Vi erfarer at mange av våre ansatte søker NTNUs laboratorie- og verkstedhåndbok når de trenger referanser. Vi foreslår at UiT både kontakter NTNU mht samarbeid, og søker få standardisert ei laboratorie- og verkstedhåndbok for hele sektoren, muligens som et felles prosjekt under BOTT-paraplyen. Denne typen rammeverk er nødvendig å ha på plass. Samarbeid i sektoren vil formodentlig både kunne løfte HMS-arbeidet i hele sektoren og også være ressurseffektivt. En mulighet er å legge ei felles laboratorie- og verkstedhåndbok på ["SikreSiden"](#).

SAKSFRAMLEGG

Til: Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag Møtedato: 09.06.2022 Sak: 7/22

Evalueringsplan for Musikkonservatoriet og Kunstakademiet for studieåret 2022-23

Innstilling til vedtak:

Styret vedtar følgende evalueringsplan for Musikkonservatoriet og Kunstakademiet for studieåret 2022-23

Bakgrunn:

Planen beskrevet nedenfor er basert på kravene i UiT kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten¹ (KS), og er utarbeidet av instituttledere for Musikkonservatoriet og Kunstakademiet i samarbeid med studieprogramledere. Planen for det enkelte institutt kommenteres nærmere i teksten nedenfor.

Planen omfatter ikke studieprogramevaluering, fordi slik evaluering inngår i studieprogramleders årlige oppgaver og rapportering i forbindelse med utviklingsplan for studieprogrammet².

Musikkonservatoriet

Emneevaluering	
Musikkutøving - bachelor	Alle støtteemner
Musikkutøving - master	Kunstnerisk refleksjon og metode

Emner utvalgt i Musikkutøving – bachelor for studieåret 2022-23 følger opp evalueringsplan gjennomført studieåret 2021-22, hvor fokus for emneevaluering blir satt på emner i hovedinstrument. Gjennom emneevalueringer over to påfølgende studieår dannes dermed et godt grunnlag for et revisjonsarbeid som skal sikre og utvikle studieprogrammets indre sammenheng og samstemt undervisning.

¹ <https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem>

² Beskrevet i KS: https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem#kapittel_601046

Emne utvalgt i Musikkutøving – master er utvalgt fordi fagområdet kunstnerisk utviklingsarbeid er i sterk utvikling, og faglig ledelse ønsker å søke kunnskap både om emnets funksjon i studieprogrammet og valg av faginnhold.

Kunstakademiet

Emneevaluering	
Internasjonal 2-årig master landskapsarkitektur	Alle emner 1. studieår
5-årig integrert master landskapsarkitektur, fellesgrad (UiT og AHO)	Alle emner 5. studieår

Emnene gjennomføres for første gang studieåret 2022-23, og skal derfor evalueres³.

Instituttet gjennomførte ekstern evaluering av forfatterstudiene studieåret 2020-21 og begge gradsprogram i skapende kunst studieåret 2021-22, og gjennomfører ingen egne periodiske evalueringer studieåret 2022-23.

Det er imidlertid planlagt ekstern evaluering av fellesgraden i landskapsarkitektur, men denne er fellesgradens konsortiumstyre ansvarlig for.

Lena Aarekol
direktør

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

³ https://uit.no/utdanning/kvalitetssystem#innhold_578458

SAKSFRAMLEGG

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:
09.06.2022

Sak:
8/22

Møteplan UMAK-styret høst 2022

Innstilling til vedtak:

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen avholder styremøter høsten 2022 slik det fremgår av saksframlegg.

Bakgrunn:

Styret skal vedta møteplan for høsten 2022. Følgende møtedatoer foreslås:

Dag/dato/tid	Møteform	Merknader
Torsdag 15.09 kl. 0900-1300	digitalt	
Mandag 17.10 kl. 1100-1700	fysisk	Styreseminar/jubileum Universitetsmuseet. Tidspunkt for felles lunsj alternativt middag avklares i møtet.
Tirsdag 29.11 kl. 0900-1300	digitalt	Møtet kan gjennomføres fysisk om nødvendig

Lena Aarekol
direktør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringssaker
OS 5/22 Regnskap 1.tertial 2022 UMAK 2022/5528

ORIENTERINGSSAK

Til: Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
Møtedato: 09.06.2022
Sak: 5/22

Regnskap 1.tertial 2022 UMAK

UiT har i 2022 fått nytt regnskapssystem som fører til endringer i rapportene fra tidligere år. Overgangen har også ført til en del endringer i føringsprinsipper for investering og avskrivning av utstyr, og dette påvirker resultatet i klasse 3 og klasse 9 når investeringen ikke gjøres i takt med budsjettet. Det er derfor større avvik pr. enhet i disse klassene enn det som var tilfellet tidligere.

Tabellene viser resultat per enhet for ordinær drift. Inntekt har negativt fortegn, mens kostnad har positivt fortegn. Resultat med positivt fortegn viser dermed et underskudd/merforbruk, mens et negativt resultat angir overskudd/mindreforbruk. Avvik består av budsjett minus regnskap per 1. tertial. Et negativt avvik viser merforbruk i forhold til budsjett, mens et positivt avvik viser et mindreforbruk.

Bevilgningsøkonomien (BEV)

Består av ordinær drift og diverse øremerkede tiltak.

Den ordinære driften for UMAK samlet var pr. 1.tertial slik:

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-42 369 163,53	-40 947 692,26	1 421 471,27
4	Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	458 172,71	240 000,00	-218 172,71
5	Lønnskostnad	33 501 850,70	33 646 383,23	144 532,53
6	Annen driftskostnad	2 949 354,39	3 528 003,51	578 649,12
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	941 236,62	2 947 000,00	2 005 763,38
8	Finansposter, overføringer, periodens resultat og avregninger	70,54	0,00	-70,54
9	Interne transaksjoner	4 571 534,86	4 684 426,33	112 891,47
ODRIFT	Ordinær drift	53 056,29	4 098 120,82	4 045 064,53

UMAK samlet viser et regnskapsmessig underskudd på kr 53 056 mot et budsjettert underskudd/merforbruk på kr 4 098 120. Økte inntekter i klasse 3 med kr 1 421 471 og mindreforbruket i klasse 7 Annen driftskostnad på kr 2 005 763 utgjør de største avvikene. Resultatet samlet på ordinær drift er dermed kr 4 045 064 bedre enn antatt pr. 1.tertial.

Pr. enhet fordeler resultatet seg slik:

Ledelse og stab UMAK

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-2 470 034,76	-2 474 034,76	-4 000,00
5	Lønnskostnad	2 618 314,31	2 446 470,84	-171 843,47
6	Annen driftskostnad	155 446,60	249 700,36	94 253,76
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	29 259,95	66 666,67	37 406,72
9	Interne transaksjoner	-717,58	-466 666,67	-465 949,09
41010000	Ledelse og stab UMAK	332 268,52	-177 863,56	-510 132,08
ODRIFT	Ordinær drift	332 268,52	-177 863,56	-510 132,08

Det største avviket er i klasse 9 Interne transaksjoner på kr 465 949 og skyldes utsatt kostnadsføring i eksterne prosjekter, dette vil rette seg opp ved utgangen av året. Ledelse og stab ender dermed med et regnskapsmessig underskudd på kr 332 269 mot et budsjettert mindreforbruk på kr 177 864.

Seksjon for forskning, utdanning og formidling (FUF)

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-5 495 884,99	-5 555 035,85	-59 150,86
4	Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	249 474,48	173 333,33	-76 141,15
5	Lønnskostnad	5 059 050,58	5 299 073,95	240 023,37
6	Annen driftskostnad	865 624,77	1 024 776,91	159 152,14
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	98 660,73	156 666,66	58 005,93
8	Finansposter, overføringer, periodens resultat og avregninger	70,54	0,00	-70,54
9	Interne transaksjoner	218 347,96	-198 750,00	-417 097,96
41021100	Seksj for forskn, utdann og formidl UMAK	995 344,07	900 065,00	-95 279,07
ODRIFT	Ordinær drift	995 344,07	900 065,00	-95 279,07

Det største avviket er i klasse 9 Interne transaksjoner på kr 417 098 og skyldes at det er budsjettert med investeringer som enda ikke er foretatt. Pr. 1.tertial har FUF et regnskapsmessig underskudd på kr 995 344 mot et budsjettert merforbruk på kr 900 065.

Kunstakademiet

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-3 576 595,43	-3 677 728,78	-101 133,35
5	Lønnskostnad	2 739 635,02	2 492 687,79	-246 947,23
6	Annen driftskostnad	348 700,36	608 694,44	259 994,08
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	175 366,05	233 333,33	57 967,28
9	Interne transaksjoner	88 132,00	427 826,33	339 694,33
41130000	Kunstakademiet	-224 762,00	84 813,11	309 575,11
ODRIFT	Ordinær drift	-224 762,00	84 813,11	309 575,11

Høyere lønnskostnader med kr 246 947 balanseres mot lavere driftskostnader i klasse 6 med kr 259 994. Det største avviket er i klasse 9 Interne transaksjoner på kr 339 694 og skyldes at det er budsjettert med avslutning av tiltak som enda ikke er foretatt. Pr. 1. tertial har Kunstakademiet et regnskapsmessig overskudd på kr 224 762 mot et budsjettert merforbruk på kr 84 813.

Musikkonservatoriet

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-9 367 401,38	-9 476 035,04	-108 633,66
4	Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	7 816,79	0,00	-7 816,79
5	Lønnskostnad	10 666 877,32	10 825 474,96	158 597,64
6	Annen driftskostnad	757 988,78	605 324,64	-152 664,14
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	490 412,73	500 000,00	9 587,27
9	Interne transaksjoner	-537 913,24	-670 000,00	-132 086,76
41140000	Musikkonservatoriet	2 017 781,00	1 784 764,56	-233 016,44
ODRIFT	Ordinær drift	2 017 781,00	1 784 764,56	-233 016,44

Lavere lønnskostnader med kr 158 598 balanseres mot høyere driftskostnader i klasse 6 med kr 152 664. Musikkonservatoriet har pr 1. tertial et regnskapsmessig underskudd på kr 2 017 781 mot et budsjettert merforbruk på kr 1 784 764.

Norges Arktiske Universitetsmuseum (UM)

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
3	Salgs- og driftsinntekt	-10 833 732,61	-9 127 783,47	1 705 949,14
4	Varekostnad og større utstyrsanskaffelser	200 881,44	66 666,67	-134 214,77
5	Lønnskostnad	12 417 968,57	12 582 675,70	164 707,13
6	Annen driftskostnad	659 243,52	877 832,80	218 589,28
7	Annen driftskostnad, fortsettelse	134 940,96	1 990 333,33	1 855 392,37
9	Interne transaksjoner	-3 729 133,88	-2 894 002,66	835 131,22
ODRIFT	Ordinær drift	-1 149 832,00	3 495 722,37	4 645 554,37

Det største avviket er i klasse 6 Annen driftskostnad med kr 1 855 392 og skyldes at kontingent for MUSIT var budsjettert på 1. tertial, mens regningen ikke er kommet enda. Polarmuseet har hatt høyere salgsinntekter enn budsjettert og UM har hatt høyere nettobidrag i klasse 9 fra eksterne prosjekter enn det som var budsjettert, jf forklaringer nedenfor. UM har pr. 1. tertial et regnskapsmessig overskudd på kr 1 149 832 mot et budsjettert merforbruk på kr 3 495 722.

Endringer i billett- og butikkinntekter

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
41021100	Seksj for forskn, utdann og formidl UMAK	-607 035,24	-686 666,67	-79 631,43
41150500	Polarmuseet	-1 407 991,97	-766 666,67	641 325,30
460203100	41 Butikk	-2 015 027,21	-1 453 333,34	561 693,87

Salgsinntektene har økt kraftig og økningen utgjør kr 1 601 000 sammenlignet med fjoråret.

Norges arktiske universitetsmuseum har pr 1. tertial kr 607 035 i billett- og butikkinntekter mot kr 280 000 i fjor, og avviket mot budsjett er kun kr 79 631. Polarmuseet har pr. 1.tertial kr 1 407 992 i billett- og butikkinntekter mot kun kr 134 000 i fjor. Dette er også kr 641 325 høyere enn det var budsjettert med.

Øremerket aktivitet fordelt pr kostnadssted

41000000	Norges arkt umuseum og akad for kunsthag	-66 011,00	0,00	66 011,00
41010000	Ledelse og stab UMAK	-534 010,93	-658 000,00	-123 989,07
41021100	Seksj for forskn, utdann og formidl UMAK	-828 728,39	195 592,23	1 024 320,62
41130000	Kunstakademiet	-2 756 794,90	-2 498 816,46	257 978,44
41140000	Musikkonservatoriet	-644 152,81	282 178,08	926 330,89
41150000	Norges arktiske universitetsmuseum	-3 326 397,97	-337 735,81	2 988 662,17
41150500	Polarmuseet	216 502,63	561,38	-215 941,25
41150600	Botanisk hage	340 816,73	-1 187 978,13	-1 528 794,86
ØM	Øremerking	-7 598 776,64	-4 204 198,70	3 394 577,94

Tildelinger til øremerket aktivitet som f.eks strategiske tildelinger kommer ofte inn på starten av året uten at aktiviteten settes i gang like fort, mens budsjettet ofte legges flatt ila året. Dette fører til et resultat pr 1. tertial på kr 7 598 777 mot et budsjett på kr 4 204 199. Det antas at dette vil jevne seg ut i løpet av året, eventuelt at noen av midlene overføres til neste år. Det største avviket på kr 2 998 662 er på UM og skyldes i hovedsak tildelingen til DigiLab der investeringen enda ikke er igangsatt.

Bevilgningsøkonomien (BEV) totalt

ODRIFT	Ordinær drift	53 056,29	4 098 120,82	4 045 064,53
ØM	Øremerking	-7 598 776,64	-4 204 198,70	3 394 577,94
ØMEKSTERN	Ekstern øremerking	0,00	125 000,00	125 000,00
ØMTILBAKE	Øremerking med tilbakebetaling	50 124,22	179 241,67	129 117,45
		-7 495 596,13	198 163,78	7 693 759,91

Samlet sett har UMAK pr. 1. tertial i BEV et regnskapsmessig overskudd på kr 7 495 596 mot et budsjettert merforbruk på kr 198 164.

BOA økonomien

Kontoklasse	Kontoklasse(T)	Konto	Beløp	Gjeldende budsjett
3	Salgs- og driftsinntekt		-9 627 286,63	-21 658 855,03
5	Lønnskostnad		4 052 042,26	5 496 620,18
6	Annen driftskostnad		1 277 939,70	9 834 515,47
7	Annen driftskostnad, fortsettelse		483 121,02	1 500 731,01
8	Finansposter, overføringer, periodens resultat		-85 442,78	0,00
9	Interne transaksjoner		3 913 634,01	4 826 988,38
			14 007,58	0,00

Bidrags- og oppdragsfinansierte (BOA) prosjekter har hatt lavere inntekt enn forventet i perioden. Aktiviteten i perioden har også vært lavere enn budsjettert i alle de andre kostnadsklassene. Overgangen til nytt system har ført til store endringer i budsjetteringen av eksternøkonomien.

Nettobidrag

Konto	Konto (T)	Regnskap	Gjeldende budsjett	Avvik
9400	9499			
41000000	Norges arkt museum og akad for kunsthøgskolen	0,00	0,00	0,00
41010000	Ledelse og stab UMAK	-14 007,58	-300 000,00	-285 992,42
41021100	Seksj for forskn, utdann og formidl UMAK	299 993,96	100 000,00	-199 993,96
41140000	Musikkonservatoriet	-432 147,47	-33 333,33	398 814,14
41150000	Norges arktiske universitetsmuseum	-3 642 838,48	-2 985 333,33	657 505,15
41150500	Polarmuseet	-58 734,44	0,00	58 734,44
ODRIFT	Ordinær drift	-3 847 734,01	-3 218 666,66	629 067,35

Kontogruppe 94 viser samspillet mellom bevilgningsøkonomien (BEV) og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Tabellen viser at UMAK pr. 1. tertial har netto bidrag på ordinær drift i BEV på kr 3 847 734 som er blitt belastet BOA. Dette er kr 629 067 høyere enn budsjettert, og det er spesielt UM som har hatt et høyere nettobidrag ifth budsjett.

Lena Aarekol
avdelingsdirektør

—

Nina Kristine Andersen
seniorrådgiver

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Tildeling av rekrutteringsstillinger med finansieringsstart 2023 - UMAK

Universitetsstyret gjorde følgende vedtak i sak *S 10/22 Refordeling av stipendiat- og postdoktorstillinger for 2023*:

1. Utgifter til de koronaforlengelsene som ble omsøkt innen 31.10.2021 skal finansieres over poolen. Utgiften finansieres ved at ufordelte stillinger fra et år ikke overføres til påfølgende år. UiTs åtte ufordelte stillinger fra 2022 overføres ikke til 2023. Ufordelte stillinger fra foregående år vil de neste to-tre årene bli holdt tilbake for å finansiere koronaforsinkelsene.
2. 82 stipendiatstillinger fordeles slik:
 - a. 26 strategiske stillinger fordeles i samsvar med tabell 3 (vedlegg 1). Rektor gis fullmakt til å foreta endelig fordeling av stipendiatstillinger tilhørende satsningen UiT Talent.
 - b. 56 ph.d.-stillinger nøkkelfordeles i samsvar med tabell 6 (vedlegg 1)
3. Nøkkelen for fordeling av postdoktorstillinger på bakgrunn av søknadsinnsats mot EU justeres i henhold til vedlegg 3.
4. Ti postdoktorstillinger fordeles i forhold til enhetenes EU initiativ i samsvar med tabell 7 (vedlegg 1)

Strategiske stillinger tildelt Changing Arctic

De strategiske ph.d.-stillingene som er tildelt forskerskolen [Changing Arctic](#) skal ha en fellesutlysning i desember 2022/januar 2023 og finansieringsstart høsten 2023. Det skal være en enhetlig profil på de prosjektene som skal inngå i forskerskolen innen kjerneområdene fornybar energi, mat og matsikkerhet og helse/velferd. Det er derfor viktig at fakultetene har tett dialog med styringsgruppen til Changing Arctic, hvor alle fakultet er representert, før eventuelle prosjekter velges og veiledere utnevnes. For å få dette til vil man i FSU diskutere de foreslåtte prosjektene sammen med leder av forskerskolen Michaela Aschan. Frist for å sende inn prosjektskisser til forskerskolen er **10. juni** og adressen er: ChangingArctic@uit.no På nettsiden til Changing Arctic vil dere finne beskrivelser av alle pågående prosjekter.

Ph.d.-studentene skal tas opp på fakultetenes egne ph.d.-programmer og skal samtidig være tilknyttet forskerskolen. For at forskerskolen skal kunne fungere godt på tvers av enhetene og de ulike ph.d.-programmene, skal ph.d.-studentene ha tilgang til en pool av 8000-emner hentet fra ulike ph.d.-program og fakultet, som enten vil være obligatoriske eller valgfrie. I tillegg skal studentene delta i karrierefremmende aktiviteter. Det er en forutsetning for deltakelse i satsingen, at fakultetenes ph.d.-program åpner for at ph.d.-studentene kan ta emner knyttet til andre ph.d.-program. For å skape sammenheng mellom forskerskolen og allerede igangsatte, større satsinger med fokus på endring i Arktis og ambisjoner om å løse store samfunnsutfordringer, er det fint om ph.d.-prosjektene som planlegges inn

i forskerskolen er en utvidelse av allerede igangsatte satsinger/prosjekter ved fakultetene innen fornybar energi, matsikkerhet, og helse og velferd. En større sammenheng med andre, pågående aktiviteter vil knytte gode fagmiljøer opp mot forskerskolen og bidra til bedre læringsmiljø for ph.d.-studentene.

Utlysning

Dere kan fra og med nå starte ansettelsesprosessen for stillinger tildelt for 2023. Stillingene lyses ut av Seksjon for rekruttering (SREK) basert på innsendte bestillingsskjema. Ledige rekrutteringsstillinger vil bli annonsert fortløpende både nasjonalt og internasjonalt. Stillingene lyses ut på EU-portalene EURAXESS av SREK. Siste frist for innsending av bestillingsskjema for stillinger med finansieringsstart i 2023 er **1. september, 2023**.

Rutiner for overføring av midler til tildelte rekrutteringsstillinger

Vi har i oversikten over tildelte stillingsnummer skrevet oppstart 01.01.2023 på alle stillinger, men fakultetene avgjør selv når finansieringsstarten er. Overføring av midler til rekrutteringsstillinger gjøres fortløpende etter tilsetting og utbetales for nærmeste halvår.

Inndragning av stillingshjemler

Dersom dere ikke lykkes med ansettelse i stillingen etter første gangs utlysning, kan stillingen lyses ut for andre gang. Ny utlysning gjøres i dialog med SREK. Det er ikke anledning til å lyse ut rekrutteringsstillinger tre ganger. Dersom dere ikke lykkes med ansettelse etter to utlysninger, vil stillingen bli inndratt og refordelt av universitetsstyret. Vi ber dere om å kontakte FUF dersom det ikke blir gjort ansettelse etter andre gangs utlysning, eller dersom en stipendiat/postdoktor slutter før ansettelsesperioden er over.

Oversikt over tildelte stillingsnummer:

I sak S 10/22 ble UMAK tildelt følgende stipendiatstillinger:

Stillingsnr.	Øremerking	Merknad	Finansieringsperiode	
4038	Kunstnerisk utviklingsarbeid	Øremerket av KD	01.01.2023	31.12.2026
4039	Kunstnerisk utviklingsarbeid	Øremerket av KD	01.01.2023	31.12.2026
3765	UMAKs prioritet nr. 1	Nøkkelfordelt	01.01.2023	31.12.2026
3766	UMAKs prioritet nr. 2	Nøkkelfordelt	01.01.2023	31.12.2026
3767	UMAKs prioritet nr. 3	Nøkkelfordelt	01.01.2023	31.12.2026
3768	Changing Arctic	Strategisk stilling	01.08.2023	31.07.2027

Stillingsnummer

Det er viktig at tildelte stillingsnummer brukes, og nummeret **skal** stå:

- I alle titler og beskrivelser i metadata i ePhorte
- I alle dokumenter som gjelder stillingen, for eksempel lønnsmelding og tilsettingsbrev
- I alle dokumenter som gjelder opptak til ph.d.-studiet der stillingen er nevnt
- I FS i Student samlebilde under fanen «Finans.» skal man velge finansieringstype *UTSKAP281 Universitetsstipend – kap 0281 /felleskapitlet* og legge stillingsnummeret inn i merknadsfeltet.

FUF skal informeres om den interne fordelingen av rekrutteringsstillingene. Vi ber dere derfor om å sende oss en oversikt over disse stillingene senest **1. juni**. Vennligst bruk de stillingsnumrene som er oppgitt i tabellene over.

Vennlig hilsen

Heidi Adolfsen
avdelingsdirektør

—

navn@uit.no
telefonnummer

Nina Norum Anda
seniorrådgiver

—

nina.n.anda@uit.no
77 64 41 67

Vedlegg

1 Vedlegg 1: Tabeller - fordeling av rekrutteringsstillinger 2023

Avdeling for organisasjon og økonomi
Seksjon for rekruttering

Tabell 1 Oversikt over historiske stillinger som inkluderes i poolen fra og med 2023

Fakultet	Stillingsnummer	Finansieringsslutt
Helsefak	4023	31.12.2022
Helsefak	4024	31.12.2022
Helsefak	4027	31.12.2022
Helsefak	4029	31.12.2022
Helsefak	4030	31.12.2022
Helsefak	4031	31.12.2022
Helsefak	4033	31.12.2022
Helsefak	4034	31.12.2022
Helsefak	4035	31.12.2022
Helsefak	4036	31.12.2022
Helsefak	4037	30.06.2023
Antall	11	

Tabell 2 Forslag til fordeling av rekrutteringsstillinger for 2023

	Antall
Strategiske stillinger	26
Nøkkelfordelte stillinger	56
Postdoktorstillinger	10
Sum	92

Tabell 3 Forslag til fordeling av strategiske stipendiatstillinger for 2023

Enhet	Øremerking	Antall stillinger	Merknad
BFE-fak	Photosynthetic Eukaryotes: From Fundamentals to Applications in Biology, Bioproduction and Biotechnology	1	Etablering av ny forskerskole
HSL-fak	Norwegian Research School of Social Work and Child Welfare (NORWEL)	1	Etablering av ny forskerskole
NT-fak	CIRFA	3	
NT-fak	Forskningssamarbeid med industrimiljøet i Mo i Rana	1	
UB	Blikket mot nord. Kart og kunnskap om nordområdene ca. 1480–1600	1	
UMAK	Program for kunstnerisk utviklingsarbeid	2	Stillinger øremerket av KD
	Changing Arctic	7	En stilling pr fakultet/enhet
	UiT talent	10	Rektor fullmakt til å fordele senere
Til sammen		26	

Tabell 4 Resultatfinansiering lukket ramme (fra Hovedfordelingen 2022) og antall årsverk førsteamanuensis og professor ved alle fakultet som grunnlag for fordelingsnøkkelen (kilde: DBH)

	Lukket ramme (1000 kroner)	Årsverk førsteamanuensis og professor
BFE-fak	17 571	130,2
Helsefak	29 628	256,48
HSL-fak	16 081	229,79
IVT-fak	466	52,75
Jurfak	2 706	26,6
NT-fak	27 241	121,2
UMAK	6 962	40,4
Sum	100 655	857,42

Tabell 5 Antallet disputerte innen seks år (studentkull 2013, 2014 og 2015) ved fakulteter som har egne program (kilde: FS)

Fakultet	Rapporteringsår 2019	Rapporteringsår 2020	Rapporteringsår 2021	Snitt over 3 år
BFE-fak	78,9	45,8	53,8	59,5
Helsefak	65,7	56,4	65,8	62,6
HSL-fak	34,8	40,9	52,4	42,7
IVT-fak*		100,0	50,0	75,0
Jurfak	40,0	71,4	66,7	59,4
NT-fak	82,6	61,1	63,0	68,9
UiT snitt	60,4	62,6	58,6	60,5

* IVT-faks første studenter ble tatt opp i 2014 (rapporteringsår 2020).

Tabell 6 Antall nøkkelfordelte stillinger ut ifra vedtatt fordelingsnøkkel

	Andel stillinger basert på fordelingsnøkkel (%)	Antall stillinger
BFE-fak	16,7	9
Helsefak	30,3	17
HSL-fak	16,9	9
IVT-fak	2,6	2
Jurfak	2,8	2
NT-fak	24,4	14
UMAK	6,2	3
Sum		56

Tabell 7 *Fordeling av postdoktorstillinger ut ifra søknadsinnsats i 2020 og 2021 til Horisont Europa*

Enhet	Samlet poengsum for årene 2020 og 2021	Antall stillinger
NT-fak	99	3
HSL-fak	74	2
BFE-fak	58	2
Helsefak	47	2
IVT-fak	28	1
UMAK	6	
Jurfak	4	
UB	2	
Totalt		10

ORIENTERINGSSAK

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

09.06.2022

Sak:

7/22

Publikumsbesøk sammendrag 2021

Generelt er det en positiv utvikling i besøkstall sammenlignet med det første året av pandemien, og sommerbesøket 2021 var veldig bra. Vi har fått besøk av mange nordmenn på ferie i eget land som ble en trend det året. Vi hadde også ekstra opplegg for barnefamilier om sommeren for å tiltrekke oss lokalbefolkningen og norske turister, men vi har manglet de internasjonale nordlysturistene som ellers har gitt gode besøkstall om vinteren.

Besøket i 2021 var imidlertid sammenlignet med et normalår (2018) svært redusert på grunn av pandemien. Store deler av 2021 var det smitteverntiltak som satte tak på hvor mange besøkende vi kunne ha på arrangement primært inne, men også ute. Vi hadde derfor færre og mindre arrangement enn normalt. Dette ga seg ikke bare utslag på billettinntektene, men også på inntjeningen fra museumsbutikken.

Visit Tromsø og Nordnorsk reiseliv melder at reiselivet holder på å ta seg opp igjen. Det er varslet mange cruisebåtbesøk til Tromsø i år, og det vil helt sikkert gi positive utslag på besøkstallet til museet over sommeren og senere. Vi håper den positive utvikling i besøkstallene fortsetter.

Samlet sett, for alle tre avdelinger av universitetsmuseet, ser vi at det fra 2020 til 2021 har vært en fremgang på 12,4% i besøket. Det har vært 80 576 besøkende. Det vil si at besøket begynte å ta seg opp i andreåret av pandemien. Besøkstallene for sommermånedene mai – august viser hele 62,4 % stigning. Norgesferie ble på grunn av smittevernrestriksjoner internasjonalt veldig populært i 2021 og vi fikk del i besøket her nord.

Men sammenligner vi med 2018, siste normale året (i 2019 var Polarmuseet stengt i en periode på grunn av ombygging) ligger besøkstallene fortsatt rundt 60% under normalen. Vi er med utgangen av 2021 ikke tilbake på besøkstallene fra før pandemien.

For 2021 er det en markant nedgang på 77,1% i betalende grupper. Det henger sammen med at cruisebåttrafikken har blitt borte. Pandemien merkes også på nedgangen i enkeltreisende (enkeltbilletter) og i besøk fra barnehager. Stigningen i gratisbesøkende har dels sammenheng

med at våre to museer pr. 1.7.21 innførte gratis inngang for alle under 18 år, dels med at Botanisk hage, hvis besøkstall føres opp under gratiskategorien, også hadde en stor fremgang i besøkende i 2021.

Norges arktiske universitetsmuseum

For Norges arktiske universitetsmuseum på Sør-Tromsøya steg besøket med 16,5 % fra 2020 til 2021, og sommerbesøket tegnet seg for en oppgang på 80,8%. Det er kategorien betalende grupper som har blitt redusert mest, med over 80%. Denne kategorien har i normalår utgjort over 30% av det totale besøkstallet ved museet slik at det merkes godt når cruisebåttrafikken uteble på grunn av pandemien. Det er også nedgang i besøk fra barnehager som følge av pandemien.

Økning i gratisbesøk avspeiler innføringen 1.7.21 av gratis inngang for alle under 18 år.

Sammenligner vi imidlertid med 2018 (siste normale året) er nedgangen på 61,3 % samlet sett og på 72,8% for sommeren.

Fra februar 2022 har det vært en entydig positiv utvikling i besøkstallene hver måned. I april 2022 har vi akkurat passert besøkstallet fra 2018 med 1,9 %, og for mai 2022 er besøkstallet fordoblet sammenlignet med mai 2021.

Polarmuseet

For Polarmuseet i sentrum startet 2021 som 2020 sluttet, med en generell nedgang på ca. 90% besøkende fra et (koronafritt) normalår. Mot slutten av sommeren, med åpne landegrenser og økt reiseaktivitet, steg imidlertid besøkstallene igjen, og ved slutten av året var nedgangen totalt sett på rundt 70% sammenliknet med et normalår. Det betyr at Polarmuseet, tross generell publikumssvikt, opplevde at besøkstallene forsiktig var på vei oppover i siste halvdel av 2021.

Våren 2022 ser enda lysere ut. Året fram til nå (sett under ett) ligger Polarmuseet på 5,4% flere besøkende enn forrige normalår (2018). Vi har mange gruppebookinger i sommer, så dette kan bli et riktig så besøksrikt år.

Botanisk hage

For botanisk hage nord på øya var 2021 preget av en klar covid-effekt. Vi hadde ingen arrangement før på senhausten, kafeen var stengt halve sesongen og det var lite turistar.

Besøkstallet var godt under det vi kan regne som normalt. For 2022 er tendensen som forventet økt besøk, ikke minst i helgene. Hagen har ennå ikke fått et stort innrykk av turister, men forventer oppgang fra i fjor. Det er realistisk å tro at det først vil være i 2023 at hagen er tilbake på 2019-nivå.

Oversikt over besøkstall 2012 - 2021



Enhet	Besøkstall 2012	Besøkstall 2013	Besøkstall 2014	Besøkstall 2015	Besøkstall 2016	Besøkstall 2017	Besøkstall 2018	Besøkstall 2019	Besøkstall 2020	Besøkstall 2021
Tromsø Museum	49 905	46 799	55 637	45 151	52 290	55 051	60 909	60 717	20 251	23 586
Polarmuseet	41 531	43 025	47 686	56 474	65 183	73 921	76 439	79 988	32 067	27 132
MS Polstjerna	6 999	7 401	7 978	8 201	8 417	8 641	2 213	0	0	0
Tromsø arktisk-alpine botaniske hage	33 671	35 127	36 128	40 710	55 925	57 823	40 370	38 520	19 370	29 858
Totalt	132 473	132 352	147 429	150 536	181 805	195 436	184 714	179 225	71 688	80 576

Lena Aarekol

direktør

Vedlegg:

1. 2018-2021 Publikumsbesøk sammendrag og enheter

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Besøkstall 2021

Alle avdelinger									
Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.					Endring antall pers.
	2018	2021	%-endr.			2020	2021	%-endr.	
Barnehager	1958	647	-67,0	-1311	Barnehager	817	647	-20,8	-170
Elever	5801	4083	-29,6	-1718	Elever	3618	4083	12,9	465
Gratis	69757	50277	-27,9	-19480	Gratis	32888	50277	52,9	17389
Bet.grupper	34210	1094	-96,8	-33116	Bet.grupper	4768	1094	-77,1	-3674
Enkeltbilletter	72988	24475	-66,5	-48513	Enkeltbilletter	29597	24475	-17,3	-5122
Total	184714	80576	-56,4	-104138	Total	71688	80576	12,4	8888
Sommer	2018	2021	%-endr.	Endring antall pers.	Sommer	2020	2021	%-endr.	Endring antall pers.
Mai	10473	4137	-60,5	-6336	Mai	0	4137	#DIV/0!	4137
Juni	34775	10407	-70,1	-24368	Juni	4774	10407	118,0	5633
Juli	40435	15620	-61,4	-24815	Juli	16098	15620	-3,0	-478
August	25825	13961	-45,9	-11864	August	6291	13961	121,9	7670
Total	111508	44125	-60,4	-67383	Total	27163	44125	62,4	16962

Norges arktiske universitetsmuseum									
Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.	Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.
	2018	2021	%-endr.			2020	2021	%-endr.	
Barnehager	1659	607	-63,4	-1052	Barnehager	757	607	-19,8	-150
Elever	4141	2743	-33,8	-1398	Elever	2411	2743	13,8	332
Gratis/arr	17859	13147	-26,4	-4712	Gratis/arr	9930	13147	32,4	3217
Bet.grupper	20122	206	-99,0	-19916	Bet.grupper	1099	206	-81,3	-893
Enkeltbilletter	17128	6883	-59,8	-10245	Enkeltbilletter	6054	6883	13,7	829
Total	60909	23586	-61,3	-37323	Total	20251	23586	16,5	3335
Sommer	2018	2021	%-endr.	Endring antall pers.	Sommer	2020	2021	%-endr.	Endring antall pers.
Mai	3037	1106	-63,6	-1931	Mai	0	1106	#DIV/0!	1106
Juni	10032	1428	-85,8	-8604	Juni	665	1428	114,7	763
Juli	10030	3082	-69,3	-6948	Juli	2179	3082	41,4	903
August	6029	2301	-61,8	-3728	August	1536	2301	49,8	765
Total	29128	7917	-72,8	-21211	Total	4380	7917	80,8	3537

Polarmuseet									
Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.	Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.
	2018	2021	%-endr.			2020	2021	%-endr.	
Barnehager	274	40	-85,4	-234	Barnehager	60	40	-33,3	-20
Elever	1194	1096	-8,2	-98	Elever	642	1096	70,7	454
Gratis	8814	7516	-14,7	-1298	Gratis	4153	7516	81,0	3363
Bet.grupper	14029	888	-93,7	-13141	Bet.grupper	3669	888	-75,8	-2781
Enkeltbilletter	52128	17592	-66,3	-34536	Enkeltbilletter	23543	17592	-25,3	-5951
Total	76439	27132	-64,5	-49307	Total	32067	27132	-15,4	-4935
Sommer	2018	2021	%-endr.	Endring antall pers.	Sommer	2020	2021	%-endr.	Endring antall pers.
Mai	4134	971	-76,5	-3163	Mai	0	971	#DIV/0!	971
Juni	13197	1329	-89,9	-11868	Juni	1009	1329	31,7	320
Juli	14388	4498	-68,7	-9890	Juli	4009	4498	12,2	489
August	10094	4050	-59,9	-6044	August	2425	4050	67,0	1625
Total	41813	10848	-74,1	-30965	Total	7443	10848	45,7	3405

Botanisk hage									
Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.	Året fram til nå inkl. utendørs arrangementer				Endring antall pers.
	2018	2021	%-endr.			2020	2021	%-endr.	
Barnehager	0	0	#DIV/0!	0	Barnehager	0	0	#DIV/0!	0
Elever	0	244	#DIV/0!	244	Elever	565	244	-56,8	-321
Gratis	40370	29614	-26,6	-10756	Gratis	18805	29614	57,5	10809
Bet.grupper	0	0	#DIV/0!	0	Bet.grupper	0	0	#DIV/0!	0
Enkeltbilletter	0	0	#DIV/0!	0	Enkeltbilletter	0	0	#DIV/0!	0
Total	40370	29858	-26,0	-10512	Total	19370	29858	54,1	10488
Sommer	2018	2021	%-endr.	Endring antall pers.	Sommer	2020	2021	%-endr.	Endring antall pers.
Mai	3290	2060	-37,4	-1230	Mai	0	2060	#DIV/0!	2060
Juni	9870	7650	-22,5	-2220	Juni	3100	7650	146,8	4550
Juli	12980	8040	-38,1	-4940	Juli	9910	8040	-18,9	-1870
August	8040	7610	-5,3	-430	August	2330	7610	226,6	5280
Total	34180	25360	-25,8	-8820	Total	15340	25360	65,3	10020

ORIENTERINGSSAK

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	09.06.2022	8/22

Oppnevning av rådsmedlemmer til instituttrådet ved Kunstakademiet

Styret ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen vedtok i styremøtet 6/21 endringer i sammensetningen av instituttrådet på Kunstakademiet (KA).

Instituttrådet ved KA ble besluttet sammensatt av fem representanter, fordelt på tre ansatte med vara, og to studenter 2. hvorav hver av de tre faggruppene på Kunstakademiet skal være representert i rådet med en ansatt.

Styret ga videre direktør ved UMAK gis fullmakt til å oppnevne representanter for de ansatte etter innstilling fra fagmiljøet og forslag fra instituttleder.

I henhold til dette har direktør oppnevnt følgende medlemmer:

Forfatterstudiet

- Anne Oterholm
- Vara: Morten Wintervold

Landskapsarkitektur

- Thomas Juel Clemmensen
- Vara: Kjerstin Uhre

Kunst

- Hanna Horsberg Hansen. Fra 1. august 2022 Lisa Torell
- Vara: Lisa Torell. Fra 1. august 2022 Hanna Horsberg Hansen

Studentrepresentanter.

- Solfrid Elise Lindblom
- Hakkyung Son

Nye studentrepresentanter velges av studentutvalget høsten 2022

Lena Aarekol
direktør

—

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



ORIENTERINGSSAK

Til:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato: 09.06.2022
Sak: 9/22

UMAK - kvalitetsmelding 2022

Vedlagt i henhold til bestilling UMAKS kvalitetsmelding for 2022.

Lena Aarekol
direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Kvalitetsmelding 2022 - Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)

1. Oppfølging av kvalitetsmeldingen fra fakultetene/UMAK 2020

Fakultetene utarbeidet våren 2020 for første gang en kvalitetsmelding basert på det nye kvalitetssystemet. I meldingene rapporterte fakultetene om ulike utfordringer, styrker, Utviklingsområde som var under planlegging m.m.

Innledningsvis ønsker derfor rektor at:

- **Fakultetene/UMAK kort oppsummerer hvordan de har fulgt opp de utfordringene og tiltakene som de beskrev i sine kvalitetsmeldinger i 2020.**

Læringsmiljø, kommunikasjon og samarbeid er en utfordring som har hatt – og vil fortsette å ha – særlig oppmerksomhet ved UMAK. I utdanningsmelding for 2020 pekte UMAK på at etter at FUF ble skilt ut som en egen seksjon ved enheten, har det vært en prioritert oppgave å jobbe videre med å avklare og synliggjøre funksjoner, ansvar og oppgaver, for dermed å tydeliggjøre ovenfor studentene hvor ansvar og oppgaver er plassert i organisasjonen. Dette ble antatt å være avgjørende for å skape tydelige kommunikasjonslinjer, noe som har vært etterlyst av studentene, og for å

Utfordringen har funnet mye av sin løsning i at UiT vedtok nye rammer for funksjon som studieprogramleder fra 15.03.2021, og at UMAK har gjort om på strukturen for faglig ledelse av enhetens gradsprogrammer. Endringen består for det første av at faglig ledelse av studieprogram – så langt mandatet tillater – har blitt flyttet fra instituttleder/programstyre til i alt åtte studieprogramledere for studier innen master i instrumentaldidaktikk/hørelæredidaktikk, musikkutøving master, musikkutøving bachelor, PPU i musikk, drama, kunst, forfatterstudier og landskapsarkitektur. Mandatet har presisert behovet for administrativ støtte, og dette har vært utslagsgivende med tanke på å knytte den enkelte studieprogramleder opp mot en dedikert kontaktperson/koordinator ansatt i FUF med arbeidsplass på det aktuelle institutt.

Med omorganiseringen beskrevet ovenfor har ikke bare kommunikasjonslinjene blitt tydeligere for alle involverte knyttet til planlegging og gjennomføring av studieprogrammene; faglig ledelse har blitt distribuert nedover ved instituttet, noe som må antas å styrke involveringen av fagmiljøene i utviklingsarbeid og kvalitetssikring i henhold til kvalitetssystemet for UiT. Dette forholdet beskriver vi nærmere i beskrivelsen av UMAKs systematiske kvalitetsarbeid.

En særskilt utfordring Musikkonservatoriet i tillegg har arbeidet med er emneansvar for utøvende emner, der mange fagansatte er involvert, og hvor det ikke er naturlig for én fagansatt å være hovedansvarlig for emnet på samme måte som for andre emner ved enheten. Utfordringen består blant annet i å skape tydelige kommunikasjons- og informasjonslinjer mellom fagansatte og studenter. Det er her valgt konkrete praktiske tiltak, som at det legges til rette for samarbeidsmøter for fagansatte på personaldager. Digitale samarbeidsplattformer, også i møter som involverer studenter, benyttes aktivt og løftes frem av faglig ledelse. Egne rom i Canvas benyttes til oppdaterte lister over samspillgrupper, repertoar og oversikter over veiledere. Videre planlegger studieprogramleder for bachelor i musikkutøving å gjennomføre en studentevaluering av alle hovedinstrumentemner medio mars 2022, og hvor resultatene skal danne grunnlag for en diskusjon mellom studieprogramleder, fagansatte og koordinatorene om hvordan utøvende emner i studieprogrammet bør organiseres i fremtiden.

UMAK ønsker også å trekke frem den positive effekt tiltaket Studentpakken har hatt på enhetens arbeid med læringsmiljø, kommunikasjon og samarbeid. Studentassistentene har meldt tilbake om at

gjennomførte tiltak har blitt godt tatt imot av studentmassen som helhet, og har i tillegg til å faglig bidra positivt i en krevende pandemisituasjon gitt læringsmiljøet på instituttene et generelt løft som det er mulig å bygge videre på. I tillegg har ordningen gitt erfaringer som er overførbare til arbeidet med å utvikle gode mentorordninger for instituttene, og som i sin tur kan bidra til at nye studenter blir bedre rustet til å mestre overgang fra videregående skole til UH med hensyn til studieteknikk og studiemestring generelt. For UMAK kan Studentpakken dermed sies å ha gitt positive resultater som har pekt ut over den opprinnelige målsettingen for tiltaket.

2. Det systematiske kvalitetsarbeidet

Våren 2021 gjennomførte PwC en internrevisjon av det systematiske kvalitetsarbeidet innen utdanningskvalitet ved UiT. Funn fra revisjonen tyder på at UiT fortsatt må jobbe aktivt for at de ulike prosessene illustrert i figur 1 setter seg. PwC skriver blant annet: «dialogmøtene spiller en viktig rolle i kvalitetsarbeidet, men har ikke blitt systematisk gjennomført av alle på fakultetsnivå.».

I den forbindelse ber rektor fakultetene/UMAK om å utarbeide:

- ***en oppsummering av kvalitetsdialogen mellom dekan og instituttledere, samt en vurdering av hvordan kvalitetsdialogen har fungert på de ulike nivåene internt på fakultetet.***

På UMAK foregår kvalitetsdialogen kontinuerlig både på et formelt og på et uformelt plan. På et formelt plan foregår kvalitetsdialogen i flere organer og møtepunkter mellom ulike nivå i enheten. I 2020 opprettet vi et utdanningsforum der instituttledere, leder for FUF, direktør og visedirektør utdanning møtes en gang i måneden. Møtene i utdanningsforum er knyttet opp til SUV, og benyttes både som et rådgivende organ, til informasjonsflyt og på operativt plan, for å gjøre analyser, planlegge prosesser og avklare hvem som gjør hva innenfor utdanningsområdet.

I 2021 opprettet vi Studieprogramlederforum, hvor studieprogramlederne, studieadministrativt ansatte med ansvar for studieprogram, leder for FUF, instituttledere, direktør og visedirektør utdanning møtes for å diskutere mer overordnede tema som fleksibilisering, internasjonalisering og evaluering. På et mer operativt plan benyttes studieprogramlederforum som et rådgivende organ, til informasjonsflyt, for å gjøre analyser og samkjøre prosesser og rutiner. Kvalitetsdialogen foregår i tillegg i instituttrådene på de to instituttene, i UMAKs ledelses jevnlige møter med Studentutvalget, og på de halvårige dialogmøtene ledelsen på UMAK har med instituttene. På dialogmøtene i vårsemesteret tematiseres utdanning spesielt, jamfør strukturen på dialogmøtene mellom rektoratet og enheten. ULM UMAK møtes også ukentlig. Selv om kvalitetsdialogen ikke hovedsakelig foregår i disse møtene, skjer også deler av kvalitetsdialogen her.

Når det gjelder den uformelle kvalitetsdialogen så foregår den både innad i faggruppene/studieprogrammene, i studieadministrasjonen og mellom faggruppene/studieprogrammene og studieadministrasjonen. På grunn av at det er snakk om såpass små institutt, og kontakten mellom instituttledere og studieprogramledere foregår på daglig basis så har vi valgt å ikke formalisere møtepunktene mellom instituttledere og studieprogramlederne på nåværende tidspunkt.

I perioden siden siste kvalitetsmelding har mye av kvalitetsdialogen innad på UMAK nødvendigvis handlet om innpassing og tilpassing av kvalitetssystemet til UMAK, og for eksempel hvordan studieprogramledelse skal løses og hvilke prosedyrer/rutiner det er behov for å etablere for å ivareta UiTs kvalitetssystem. Vi har for eksempel valgt å legge ned programstyret ved Musikkonservatoriet, og har som nevnt under avsnitt om utfordringer beskrevet i kvalitetsmelding for 2020, brukt mye tid på å omorganisere studieadministrasjonen knyttet til Musikkonservatoriet. På den andre siden har den faglig baserte kvalitetsdialogen særlig vært konsenteret om evaluering og evalueringsformer. Vi ser i den

forbindelse at studieprogramledernes, og andre ansattes deltagelse på kurset om studieprogramledelse har bidratt til disse diskusjonene på en positiv måte.

Hensyn til læringsmiljø, kommunikasjon og samarbeid har preget evalueringsarbeidet ved enheten gjennom foregående og inneværende studieår. NOKUT beskriver arbeid med evaluering av studier som en pågående dialog mellom studenter og faglig ledelse¹. Slike dialoger har utvilsomt hele tiden vært til stede ved både Kunstakademiet og Musikkonservatoriet i undervisning og andre læringsaktiviteter, men sjelden i en slik form at de blir synlige gjennom formelle og dokumenterte evalueringer. Mangelen på synlighet gjelder også for UMAK-studentenes tilbakemeldinger gjennom Studiebarometeret, hvor det er et fåtall studieprogram som i utgangspunktet har et tilstrekkelig antall kullstudenter til å kunne passere terskelverdiene for skjerming av data. Studiebarometerets nytteverdi i evalueringsarbeid og vurdering av aktuelle tiltak er derfor liten. Generelt sett har studentene i liten grad benyttet seg av mulighetene til å melde tilbake gjennom formelle evalueringer, av årsaker vi ikke kjenner til annet enn at studentene nevner at de er usikre på relasjonen mellom de ulike evalueringene som gjøres, og at de derfor ikke klarer å skille dem fra hverandre eller forstå hva og hvorfor det er viktig å delta i evalueringsarbeidet.

På denne bakgrunnen har det derfor vært nødvendig å i møtet med studentene tematisere både dialog i seg selv og rammene for dialogen. Vi har stilt spørsmål om hva særpreger studiehverdagen for UMAKS studenter, og hvordan vi kan få dem til å engasjere seg i evalueringer og utvikling av studieprogrammer? Ut fra denne overordnede problemstillingen har designet av studieprogramevalueringene gjennomført våren 2021² dreid seg like mye om å få til en dialog med studentene om aktuelle tema, som å innhente resultater som i seg selv kan benyttes som utgangspunkt for å utforme og iverksette tiltak. Noe av den samme metoden benyttes i en pågående periodisk evaluering av kunstprogrammene, hvor både fagmiljø, studenter, studieadministrasjon og ekstern evalueringskomité har vært samlet til diskusjoner over flere dager i uke 8. Komiteens rapport forventes ferdigstilt i løpet av juni 2022.

Samme tematikk som ovenfor har vært utgangspunkt for å gjennomføre kurs for studenttillitsvalgte ved UMAK 18.januar 2022, hvor kurset har fylt to funksjoner: Samtidig som det har vært et poeng å gi studentene informasjon nødvendig for å delta i besluttsende og rådgivende organer ved enheten, har det også fungert som et verktøy for å kartlegge studentenes generelle ønsker og behov for slik informasjon. Kurset ble derfor mer preget av dialog omkring tematikker i lys av konkret informasjon enn rene foredrag.

I perioden siden siste kvalitetsmelding har vi hatt en ekstern evaluering av Forfatterstudiet, og vi er som nevnt ovenfor godt i gang med periodisk evaluering av BA- og MA-programmene i kunst. Både prosessene og resultatene deles på tvers av nivåene i enheten, og vi har benyttet muligheten til å prøve ut ulike måter for ekstern evaluering og studentinkludering i disse prosessene. Etter å i mange år ha slitt med å få studentene på Kunstakademiet til å delta i de formelle organene (studentutvalget og organer der det velges inn studenttillitsvalgte), har det nå lyktes oss å få dem involvert. Dette lover også godt for involvering av studentene i kvalitetsdialogen videre. Som nevnt ovenfor har UMAK nylig gjennomført et kurs for studenttillitsvalgte, men tror at nivå 1 med fordel kunne avholdt et slikt kurs jevnlig, slik at studentene i større grad fikk forståelse for universitetssystemet som de er en del av, og bli kjent med hverandre på tvers av enhetene/fakultetene.

1

https://www.nokut.no/contentassets/5979c996834c47f4a296269de44436b0/kvalitetsomrader_for_studieprogram.pdf

² ePhorte 2021/4496-1: *Orientering om resultat av programevalueringer gjennomført studieåret 2020-2021*

Den strategiske kvalitetsutviklingen knyttet til studieprogramporteføljen³ skjer kontinuerlig. Når det gjelder den periodisk evaluering av BA- og MA-programmet i kunst er vi spesielt opptatt av å finne ut av er om vurderingsformene som benyttes fungerer etter intensjonen. Det har tidligere vært utredet om det er behov for å gjøre endringer i BA-programmet i musikk med tanke på innretting av studiet. Studentevalueringer støtter opp om at det er behov for å gjøre noen justeringer. Både instituttleder, instituttrådet og studieprogramleder arbeider nå med å se nærmere på hva som bør gjøres. Forfatterstudiet har utviklet et tredje årsstudium, som vi har gjennomført en gang og som er eksternt evaluert sammen med de to andre årsstudiene. Anbefalingen og ønsket fra fagmiljøet er at vi fortsetter med de tre årsstudiene, og vi holder nå på med å utrede om vi har ressursene til å gjøre det tredje årsstudiet fast. En utfordring her er at økonomien til Kunstakademiet er presset, og at basisbevilgningen til Forfatterstudiet er marginal. UMAK har over lengre tid arbeidet med å få på plass et BA-program i scenekunst (se vedlagt rapport). Dette studiet vil utvide og styrke UMAKs portefølje. Etter mange års arbeid med å etablere et ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid har det endelig kommet til en avtale med Høgskolen Innlandet og Høgskolen i Østfold om å søke om etablering av et felles program. Programmet i stor grad vil bidra til å heve kvaliteten på våre kunstfaglige utdanninger gjennom å skape et tverrkunstfaglige studiemiljø på tredjesyklusnivå.

Kvalitetssystemet skal fremme kvalitetsarbeid- og samarbeid også mellom de ulike nivåene ved UiT.

• ***Hvordan opplever fakultetet at samarbeidet og samhandlingen mellom nivåene ved UiT fungerer når det gjelder kvalitetsarbeid?***

Vi opplever at samarbeidet mellom nivå 1 og enheten fungerer godt. SUV er et viktig møtepunkt som både bidrar til at det foregår en kontinuerlig kvalitetsdialog på tvers av enhetene/fakultetene og mellom enhetene/fakultetene og nivå 1. Gjennom SUV blir også enheten kjent med rektorat og administrasjon på nivå 1. Noe som gjør det lettere å få til en kontinuerlig kvalitetsdialog utenfor de formelle foraene. Enhetens størrelse gjør også at kvalitetsdialogen mellom nivå 2 og nivå 3 kontinuerlig foregår. En utfordring er at instituttlederne og studieprogramlederne har en presset arbeidshverdag, og at oppgavene er mange. Det er derfor utfordrende å finne rom til strategisk arbeid. Vi har for eksempel ikke kontorsjefer på noen av våre institutter, og vi har en kompleks FUF ettersom denne også drifter Norges arktiske universitetsmuseum sine besøksarenaer for publikum. Ansettelsen av en assisterende seksjonssjef i FUF med ansvar for utdanning, som vi er i prosess med, er et tiltak for å utvikle og få bedre flyt i det studieadministrative arbeidet på enheten.

PwC påpeker at det varierer i hvilken grad ulike informasjon tas i bruk i det systematiske kvalitetsarbeidet. De ulike nivåene ved UiT har tilgang til en rekke datakilder som kan være et nyttig utgangspunkt for å vurdere kvalitetene i studietilbudene nærmere, og/eller avdekke kvalitetssvikt jf. figur 2. Det kan f.eks. være registerdata fra Felles studentsystem som er tilgjengeliggjort i Statistikkportalen, eller Survey-undersøkelser slik som Studiebarometeret, og Kandidatundersøkelsen.

I den forbindelse ber rektor fakultetene/UMAK om å:

• **Beskrive hvilke datakilder som brukes i det systematiske kvalitetsarbeidet, oppsummere de viktigste funnene fra dataene og presentere hvilke tiltak som er iverksatt/planlegges iverksatt på bakgrunn av disse?**

Datakilder brukes ved UMAK primært til innhenting av statistikk i forbindelse med søkertall og gjennomstrømming. For førstnevnte benyttes primært FS/Tableau, da enheten i all hovedsak har studietilbud med lokalt opptak. Tilbudene har til dels svært god gjennomstrømming (MA gjennomført normert tid: 67,9%, BA: 68,8%) og gode søkertall, men mellom søknadsfrist og semesterstart faller for

³ Se eget vedlegg med status for utvalgte studieprogram.

mange søkere fra i prosessen. Dette antas å ha sammenheng med at søkerne innen utøvende og skapende studier søker ved flere institusjoner både nasjonalt og internasjonalt, og prioriterer studieplass ved større institusjoner i Sør-Norge eller utlandet hvis muligheten oppstår – selv tett opp mot studiestart. Dette er en situasjon som har blitt forverret av Covid-19, da det ikke har vært mulighet for å gjennomføre fysiske opptaksprøver ved verken Musikkonservatoriet eller Kunstakademiet. DBH benyttes også i noen grad til statistikk for eksempelvis å sammenlikne studiepoengproduksjon eller ratioen fagansatte/studenter med andre institusjoner i landet.

Når det gjelder større undersøkelser som Studiebarometeret og UiTs kandidatundersøkelser er det flere forhold som gjør at disse i liten grad påvirker kvalitetsarbeidet ved UMAK. For det første har de fleste av UMAKs gradsprogrammer for få studenter på aktuelle 2./5.-årskull til at resultatene synes i Studiebarometerets publisering, selv om svarprosenten er relativt høy. Det er kun Musikkutøving bachelor som vises i de siste års undersøkelser. For det andre er det lite samsvar mellom spørsmålsbatteriene og viktige kvalitetsparametere for utøvende musikkutdanninger, eksempelvis mye en-til-en-undervisning og stor overlapp mellom studieprogram, kull og fagmiljø. Videre er UMAKS fagmiljø tilknyttet de enkelte studieprogram nært knyttet til profesjonene studieprogrammene kvalifiserer for, og innslaget av eksempelvis profesjonelle kunstnere i hel- eller deltidsstillinger er stort. Dette gjør at informasjon om yrkesmuligheter og kontakt med potensielle arbeidsgivermiljøer er godt ivarettatt på instituttene, og data fra kandidatundersøkelser gir i stort for generelle oversikter til at de gir informasjon som kan nyttiggjøres i kvalitetsarbeidet ved enheten. Kandidatundersøkelsene gir imidlertid i noen grad opplysninger om arbeidsmarkedet for nyutdannede og bakgrunnsinformasjon som benyttes som grunnlag for å utforme spørsmål til studieprogramevalueringer.

3. Digital innovasjon i undervisning og læring

Pandemien medførte raske og store omveltninger på hvordan fakultetene organiserte og gjennomførte undervisning og vurdering ved UiT. Det er også fokus på å gjøre studietilbud fleksible.

I den forbindelse ber rektor fakultetene/UMAK om å:

- ***Utdype hvilke læringspunkter fra pandemien fakultetet tar med seg i det videre arbeidet med å heve studiekvalitet?***

For kunstfaglige utdanninger er behovet for fysisk undervisning generelt stort. Behovet knytter seg til at ferdighetstrening står sentralt i utdanningene og at det arbeides med å skape materielle og immaterielle kunstneriske uttrykk i rom med publikum. For at studentene skal lære seg samspill, samskaping, og å skape og produsere forestillinger og verk (musikk, scenekunst og visuelle kunst) er det nødvendig å simulere reelle øvingssituasjoner med et reelt publikum, og det er nødvendig å ha tilgang til verksteder, øvingslokaler og studioer. Pandemien har gjort det tydelig at digital undervisning er utfordrende innenfor alle utdanninger, men i særlig grad kunstutdanninger. Vi planlegger derfor ikke å digitalisere undervisningen i stor grad.

Det har imidlertid vist seg at noen erfaringer har vært positive gjennom denne perioden, og som ikke uten videre hadde skilt seg ut om ikke trykket på digitalisering var så stort. Eksempelvis ble rammer for å engasjere inn eksterne mentorer og gjesteundervisere fra hele verden på flere vis enklere å administrere og gjennomføre digitalt. Kostnadene har vært mindre, og muntlig erfaringsdeling fra renommerte kunstnere til våre studenter har blitt forenklet. Dette kan også sies å gjelde veiledning i ikke-utøvende studier som master i instrumentaldidaktikk og praktisk-pedagogisk utdanning i musikk.

I enkelte emner har digital undervisningsmetoder også blitt benyttet som en utvidelse av den fysiske undervisningen og til å eksperimentere med. For eksempel har underviserne i utøvende musikk arbeidet frem en rekke nye undervisningsformer, og igangsatt utvikling og utprøving av digitalt samspill og instrumentalundervisning ved hjelp av såkalt Low Latency-teknologi. Det er også mer planmessig blitt tatt i bruk digital katalog for øvingsmateriell.

Gjennom delprosjekter i prosjektet MUSEd⁴ har studentaktive læringsformer og veiledning blitt prøvd ut, blant annet såkalt Critical Response Process i instrumentalundervisning og peer learning i ensembleledelse undervisningspraksis. Dette har blitt tatt godt imot av studentene og kan på sikt føre til en endring i læringskulturen. Resultatene samles for tiden i form for artikler til en antologi. MUSEd-prosjektet er for tiden inne i sluttfasen og det vil komme en publikasjon i løpet av våren 2022 som beskriver resultatene og oppfølgingen av prosjektet, som har ført til en rekke endringer i retning flere og bedre studentaktive læringsformer på Musikkonservatoriet

På fagområdet musikkteknologi er verktøyet Studioassistent blitt tatt i bruk. Denne applikasjonen er et verktøy for læring som lar studenter skanne utstyr ved å bruke kameraet på moderne smarttelefoner og nettbrett. Studenten får tilgang til viktige opplæringsprogrammer eller enkle fremgangsmåter fra pålitelige tekniske eksperter og lærere. I tilknytning til fagfeltet musikkteknologi jobber fagmiljøet og teknisk stab med å lage innhold i dette systemet ved Musikkonservatoriet. Verktøyet er i bruk på musikkutdanningene på universitetet i Agder og på odontologi-, medisin-, sykepleie-, bioingeniør og paramedisinstudiene ved UiT.

Musikkonservatoriet fikk i 2021 tildeling fra digitaliseringsrådet på kr 500 000 på søknaden til digital musikkundervisning. Midlene skal brukes til innkjøp av IT-utstyr til digital musikkundervisning i utøvende fag på Musikkonservatoriet, og til opplæring av lærere som skal bruke utstyret. På grunn av lang leveringstid på IT-utstyr har fagmiljøet knyttet til dette prosjektet ennå ikke kommet i gang, og den nødvendige opplæringen er også forsinket. Instituttet fikk også prosjektmidler fra CEMPE til prosjektet NO Delay. Midlene skal brukes til å videreutvikle og undersøke hvilke pedagogiske metoder og eventuelle tilpasninger den digitale undervisningen i utøvende fag trenger, og hva slags betydning lav forsinkelse og god lyd kvalitet har for den pedagogiske tilretteleggingen.

Som nevnt har pandemirestriksjonene vist med all tydelighet at fysisk undervisning er svært sentralt i skapende og utøvende studier, og selv om mange fagansatte har økt sin kompetanse på digitalt basert undervisning, har det blitt tydelig hvilke begrensninger som ligger i distanseundervisning i kunstfagene. I enkelte emner har imidlertid digital undervisning og metoder vist seg å kunne være utfyllende og hensiktsmessig. Noen av erfaringene åpner muligheten for hybride løsninger også i fremtiden for noen fag, og UMAK vil etterlyse en bred erfaringsdeling om metodiske grep som har vært vellykkede på ulike fagområder over UiT som helhet.

• ***Beskrive hva slags faktorer som er avgjørende om studietilbud er egnet for å gjøres fleksibel eller ikke?***

Forfatterstudiene ved Kunstakademiet er et godt eksempel på et studium – uten særskilte krav til infrastruktur og utstyr - som fungerer godt som et fleksibelt studium. Videre er studiene samlingsbasert, noe som gjør det mulig for studentene å bo og jobbe over hele landet. Ettersom studentene her produserer individuell tekst og i stor grad arbeider gjennom selvstudium mellom samlingene, er de verken avhengig av særskilte lokaler eller utstyr for å produsere tekst, og kan gjøre dette arbeidet på sitt hjemsted. Undervisningen, som i stor grad går ut på at underviserne kritiserer den produserte teksten, er det derimot viktig at gjøres fysisk fordi det handler om tillitt og nærvær for at studenten kan utvikle sin skrivepraksis. Samtidig viser erfaringen fra pandemien at noe veiledning kan gjøres digitalt mellom samlingene. Den viktigste faktoren som gjør fleksibilisering mulig for forfatterstudiene er altså fagområdets

⁴ <https://site.uit.no/mused/sample-page/>

undervisningsformer og det manglende behovet for særskilte lokaler eller utstyr. Andre eksempler på studier som kan egne seg for fleksibilisering er praktisk-pedagogisk utdanning i musikk og master i instrumentaldidaktikk, hvor deler av undervisningen kan gjennomføres digitalt. For disse studiene vil det imidlertid være utfordrende å ivareta gruppestruktur og diskusjonsmuligheter som vil oppstå knyttet til undervisningspraksis.

I motsetning til ovennevnte studietilbud er det flere faktorer som gjør det vanskeligere å fleksibilisere eksempelvis bachelor/masterprogrammer i utøvende musikk og skapende kunst. For det første har studentene kontinuerlig behov for å benytte særskilte lokaler og utstyr for å kunne få ferdighetstreningen de trenger. For det andre har de kontinuerlig behov for å samarbeide med- og hjelpe hverandre når de utøver samspill eller skaper større og mindre kunstprosjekter, utstillinger, konserter, forestillinger og arrangementer. Ikke minst har både studenter og fagansatte behov for å møte publikum.

Høy andel av faglige ansatte underviser på delvis eller fullt nettbaserte studier. For å lykkes i arbeidet med å fremme nytenkning i alle former for undervisning, læring og vurdering trekker Regjeringen i strategi for digital omstilling i universitet- og høyskolesektoren frem undervisernes utdanningsfaglige digitale kompetanse som avgjørende. I den forbindelse ber rektor fakultetene/UMAK om å:

- ***Vurdere om ansatte har tilstrekkelig utdanningsfaglig digital kompetanse til å gjøre seg nytte av digitale muligheter i sin undervisnings- og vurderingspraksis for å fremme studentenes læring?***

Selv om noe undervisning på enkelte emner har vært gjennomført digitalt under Covid 19-pandemien, har UMAK ingen studietilbud som i utgangspunktet er verken delvis eller fullt nettbaserte. Det er eksisterer også et stort strekk i laget når det gjelder digital kompetanse og digital utdanningsfaglig kompetanse hos våre ansatte. På generelt grunnlag vurderer vi det sann at de ansatte ikke har tilstrekkelig utdanningsfaglig digital kompetanse, men flere har opparbeidet seg omfattende kompetansen under pandemien. I den forbindelse vil vi peke på at flere av våre ansatte har hatt flere utdanningsfaglige prosjekter rettet inn mot utdanningsfaglig digital kompetanse innenfor kunstfagene. Dette er nærmere omtalt under ovenfor under avsnitt hvor det redegjøres for læringspunkter fra pandemien fakultetet tar med seg i det videre arbeidet med å heve studiekvalitet

- ***Vurdere/Beskrive hvordan fakultetene jobber med kompetansehevende tiltak lokalt, og hvilke tiltak fakultetene mener bør utvikles/ivaretas sentralt.***

Vi jobber på ulike nivåer med kompetanseheving. Musikkonservatoriets fagdager har for eksempel blitt brukt til erfaringsdeling og det har vært arrangert workshops om digital undervisning og digitale undervisningsformer. Vi har også utformet et eget kurstilbud i samarbeid med Result basert på behov uttrykt av de ansatte. Ansatte har også blitt tilbudt og brukt kurs tilbudt av ITA. Vi mener likevel at det er behov for at Result utvikler ett eller flere kursmoduler som tar for seg ulike digitale undervisningsformer og tematiserer studentaktiv, digital læring.

4. Internasjonalisering

Det ligger til studieprogrammene å ha tilrettelagt for mobilitet både for inn- og utveksling. UiT har sagt at hvert program skal ha minst to kvalitetssikrede avtaler, fortrinnsvis med institusjoner hvor vi har etablert forskningssamarbeid. Fakultetene har også egne handlingsplaner for å øke internasjonal studentmobilitet. Til tross for at dette har vært et fokusområde over flere år har UiT fortsatt relativt lav studentmobilitet.

- **Hvordan vurderer fakultetene egne tiltak for å øke mobiliteten?**

På grunn av at det har vært vanskelig å få til mobilitet under pandemien har vi den siste tiden sett et behov for å vektlegge arbeidet med mobilitet. For oss står selve organiseringen av mobilitetsarbeidet sentralt for å opprettholde og øke mobiliteten. Innføringen av studieprogramledere står sentralt på den faglige siden og på den studieadministrative siden står omorganiseringen av studieadministrasjonen og ansettelsen av en koordinator som har ansvar for oss i SIS sentralt. Vi har allerede en koordinator på enheten, men arbeidet hans har blitt økt i takt med utbyggingen av studieporteføljen, sist det integrerte felles MA-programmet i landskapsarkitektur som vi tilbyr i samarbeid med AHO. Studieprogramlederforum er et viktig møtepunkt for å koordinere arbeidet med mobilitet, og vi arbeider nå med å få studieprogramlederne til å innlemme mobilitetsarbeidet i utviklingen av programmene. Vi nåværende tidspunkt er vi opptatt av å komme tilbake til nivået inn- og utreisende studenter og fagansatte som vi hadde før pandemien, for deretter å jobbe målrettet med å øke mobiliteten. Det vil legges særskilt vekt på å få opp tallene på innveksling ettersom våre programmer er såpass små og sårbare.

Rent konkret har Musikkonservatoriet tatt sikte på å øke samarbeidet med partnerinstitusjon i Petrozavodsk, og har blitt bevilget midler til felles prosjekt gjennom 2021 og 2022

Etter Brexit har UMAK mistet muligheten for Erasmus-samarbeidet med britiske institusjoner. Her foregår det for tiden et arbeid med å opprette nye bilaterale avtaler med Glasgow og Birmingham, slik at våre studenter også i fremtiden har mulighet for utveksling med UK, noe de har uttrykt ønske om. Koordinator for utveksling ved MK/UMAK har jobbet strategisk innenfor Nordplus-nettverket for å få i gang aktiviteten etter COVID, blant annet gjennom å være med på å arrangere flere digitale nettverksmøter for å drøfte situasjonen og mulige løsninger. Her har man også diskutert ideen om «aktiv avmelding» mht. utveksling, som var en del av Stortingsmeldingen om internasjonalisering 7 (2020-21).

Stortingsmelding 7 (2020-2021) En verden av muligheter åpner for flere tiltak for å øke studentmobiliteten, for eksempel mulighet for kortere mobilitetsopphold, praksismobilitet, virtuell mobilitet og aktiv avmelding. Meldingen understreker også betydningen av internasjonalt forskningssamarbeid og mobilitet for ansatte.

- ***Hvordan vil fakultetet innrette det videre mobilitetsarbeidet?***

I forbindelse med implementering av Kvalitetssystemet og innføringen av studieprogramledere samt omorganisering av studieadministrasjonen arbeider vi med å få på plass gode rutiner for mobilitetsarbeidet både i det faglige arbeidet med studieprogrammene og i det studieadministrative arbeidet. Ansettelsen av en koordinator i SIS vil her bidra på en svært positiv måte. Arbeidsfordeling mellom koordinator i SIS og koordinator på UMAK, samt studieprogramledere og studieadministrative ansatte er noe vi for tiden arbeider med.

Utvalgte studieprogram – status

I denne oppsummeringen ønsker enheten å kort beskrive status for studieprogram og samarbeid med andre enheter/institusjoner, og som av ulike årsaker har blitt viet stor oppmerksomhet og innsats fra vår 2020:

Integrert 5-årig master i landskapsarkitektur – fellesgrad i samarbeid med Arkitektur og designhøgskolen i Oslo (AHO)

Første kull på studiet påbegynt høstene 2022 sitt fjerde studieår ved UiT, etter å ha gjennomført de tre første ved AHO. Studieprogrammet er fremdeles i en oppbyggingsfase, men med gode søkertall. Det arbeides særskilt med overgangen mellom opphold ved AHO og overflytting til Tromsø. For å utnytte eventuelle ledige studieplasser de to siste studieårene ved UiT har Kunstakademiet opprettet en 2-årig internasjonal master i landskapsarkitektur, med 2022 som første opptaksår. Nevnte studieprogram vil kun ha en supplerende karakter, og den totale studentmassen på fagområdet vil ikke overstige 40, som er fastsatt antall studieplasser for fellesgraden i landskapsarkitektur.

Fasilitetene til Kunstakademiet er i 2021 utvidet med ca. 865 kvm for å møte infrastrukturkravene som fellesgraden i landskapsarkitektur setter (bl.a. studioplasser for 40 studenter, nye seminarrom og nye galleri-/prosjektrum). Det har samtidig ført til vesentlige fasilitetsforbedringer for de øvrige studieprogrammene (felles bruk av nye seminarrom, nye galleri-/prosjektrum og kommende utvidelse av verkstedslokaler).

Arbeid i konsortiumstyre og programstyre har vært preget av at organisasjonen er ny, og at forståelse av roller og ansvar både mellom institusjonene og styrende organer er under utvikling. Ett eksempel på at utviklingen er i positiv retning er at kvalitetssikring og kvalitetsutvikling får stor oppmerksomhet, både når det gjelder studietilbudet i seg selv og formelle rammer. Her kan nevnes at det arbeides med å revidere kvalitetssystem og kvalitetshåndbok for studiet, for å sikre at konsortiumavtalen og gjeldende lover og forskrifter ivaretas. I den anledning ønsker UMAK å etterlyse en ressursgruppe for UiTs fellesgrader, da denne formen for studietilbud må antas å ha mange av de samme betydelige praktiske, administrative, faglige og formelle utfordringene. En ressursgruppe vil kunne dekke både innhente modeller for å løse konkrete utfordringer, og spre verdifull kunnskap i organisasjonen.

Ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid

UMAK arbeider med å etablere et felles ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid sammen med Høgskolen Innlandet og Høgskolen i Østfold. Høgskolen Innlandet er selvakkrediterende når det gjelder et slikt program, men Høgskolen i Østfold må sende en akkrediteringssøknad til NOKUT. Planen er at denne skal sendes i november 2022 og at programmet skal være oppe og stå enten i 2023 eller 2024. Det er satt ned en arbeidsgruppe som arbeider med det innholdsmessige i programmet og søknaden. Internt på UiT arbeider UMAK tett med prorektor forskning og SEFU om den interne prosessen i forbindelse med opprettelsen av studiet.

Kuratorutdanning

Vi arbeider med å utvikle et emne på 15 studiepoeng på masternivå som skal fungere som en pilot. Det skal være samlingsbasert og skal enten kunne tas som valgemne i masterprogram eller som et videreutdanningstilbud for kandidater som arbeider i museumsvesenet og på gallerier og andre visningssteder, som frilans kuratorer, som kuratorer/kunstkonsulenter i KORO og det offentlige, eller i kultursektoren, for eksempel i festivaler. Emnet skal være tverrfaglig og kravet er BA-utdanning innenfor ett av nevnte fagfelt. Emnet planlegges ferdigstilt i løpet av 2023.

Samarbeid med fakultet for humaniora, samfunnsfag og lærerutdanning

Musikkonservatoriet både ønsker og bør bidra til at de praktisk estetiske fagene styrkes i lærerutdanningene. Musikkonservatoriet har ansatte som underviser i musikk og drama i flere av lærerutdanningen på alle nivå. UMAK og HSL har utarbeidet en felles avtale for dette samarbeidet og

den undervisningen som skal gis. Men uenighet knyttet til hvordan undervisning gitt av UMAK skal kompenseres for, har ført til at avtalen ikke har landet. Dette fører igjen til økonomiske utfordringer for Musikkonservatoriet.

Bachelorgrad i scenekunst

Det har vært arbeidet med å utarbeide en søknad om opprettelse av en BA i scenekunst de senere årene. På grunn av at det ikke foreligger plan om finansiering av BA-programmet i scenekunst fikk UMAK beskjed fra rektoratet om at det ikke finnes forutsetninger om å søke om akkreditering av BA-programmet i scenekunst i år, men at rektoratet ønsker å arbeide med å etablere et slikt program på sikt. Det var selvfølgelig utfordrende for fagmiljøet å motta denne avgjørelsen, men de var samtidig raskt til å snu seg rundt og jobber nå med å omgjøre årsstudiet i drama og teater til et årstudium i scenekunst. Videre planlegger UMAK sammen med rektoratet å lage en strategi for det videre arbeidet med et BA-program i scenekunst.

Bachelorgrad i tradisjonsbåtbygging

Rapport med anbefaling om etablering av studiet under forutsetning av ekstern finansiering ble levert og presentert for rektoratet i 2021. Finansiering må utredes om arbeidet skal fortsettes, og det må arbeides med merittering av vitenskapelig ansatte samt avtaler med samarbeidspartnere. I forbindelse med at klinkbåter kom på UNESCO sin liste ble det sendt et brev med orientering om dette arbeidet til relevante departement.



ORIENTERINGSSAK

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskole

Møtedato:

09.06.2022

Sak:

10/22

Oppfølging av universitetsstyrets vedtak om virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst- og filmhøgskole

Universitetsstyret fattet i styremøtet 28.04.2022 virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst- og filmhøgskole (NKFS) og besluttet i samme sak organisatoriske tilhørighet ved UMAK.

Det vises til vedlegg for fullstendig vedtak i saken, samt rektors bestilling til videre oppfølgende prosess ved UMAK.

Lena Aarekol
direktør

—

—

Vedlegg: Internt notat fra rektor til UMAK vedrørende oppfølging av virksomhetsoverdragelse

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskole

Oppfølging av styrevedtak om virksomhetsoverdragelse av NKFS

Universitetsstyret behandlet i møte 28.4.2022 sak om virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst og filmhøgskole (sak 12/22). I vedtaket heter det:

1. Universitetsstyret vedtar virksomhetsoverdragelse av Nordland kunst og filmhøgskole fra Nordland fylkeskommune og Nordland kunst og filmhøgskole AS til UiT Norges arktiske universitet fra 1.5.2022 med de vilkår som framgår av fremforhandlet protokoll, avtale om virksomhetsoverdragelse og leiekontrakt.
2. Med virkning fra 1.5.2022 organiseres Nordland kunst- og filmhøgskole som en enhet under UMAK.
3. Universitetsstyret skal i styrets møte 18. oktober 2022 forelegges forslag til endelig organisering av Nordland kunst- og filmhøgskole innenfor UiTs organisasjon.
4. Rektor skal legge til rette for en god prosess som ivaretar krav til medvirkning og faglige diskusjoner av spørsmålet om organisatorisk plassering.

Rektor ber om at UMAK iverksetter en prosess for å sikre en varig organisatorisk innplassering av skolen i UiTs organisasjon. I arbeidet skal det legges opp til en prosess hvor de faglige synergier og mulighetsrommet for utvikling blir belyst, og hvor det legges til rette for god involvering og medvirkning fra ansatte.

UMAK bes om å oversende forslag til endelig organisatorisk innplassering innen 26.9.22.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Jørgen Fossland
administrasjonsdirektør

Saksbehandler: Britt Elin Steinveg

ORIENTERINGSSAK

Til:

Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Møtedato:

09.06.2022

Sak:

11/22

Muntlige orienteringer

- Jubileumsåret ved Norges arktiske universitetsmuseum
- Virksomhetsoverdragelse Nordland Kunst og filmskole
- Ottar til alle – digitaliseringsprosjekt
- Ph.d - program i kunstnerisk utviklingsarbeid
- Strategi UiT2030 – arbeidet videre med handlingsplan og virksomhetsplan
- Økonomioppfølging UMAK – muntlig diskusjonssak

Lena Aarekol
direktør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur