



Møteinnkalling

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: , Møterom Folianten, 2 etasje i UB-bygget
Møtedato: 15.06.2022
Tidspunkt: 10:15

Eventuelt forfall må meldes snarest på e-post lotte.dahl@uit.no Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 8/22	Referatsaker 15.06.2022		2022/1854
BS 9/22	Orienteringssaker 15.06.2022		2022/1854
BS 10/22	Ansettelse i stilling som førsteamanuensis innen undervisning og læring i høyere utdanning ved Result	X	2022/274
BS 11/22	Behandling av søknader om FoU-termin 2023/24		2022/5394
BS 12/22	Behandling av årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 - UNiversitetsbiblioteket		2021/5311
BS 13/22	Innspill til budsjett 2023 - Universitetsbiblioteket		2020/7969
BS 14/22	Regnskap for UB per 30. april 2022		2020/6463

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
8/22

Referatsaker 15.06.2022

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar de fremlagte referatsakene til orientering

Bakgrunn:

Saksliste:

1. Referat fra bibliotekstyrets møte 21.3.2022
2. Dialogmøte mellom UiTs ledelse og UB V-2022
3. Strategi UiT 2030 – Høringsuttalelse fra Universitetsbiblioteket
4. Referat fra lokalt IDF-møte 04.05.2022
5. Referat fra lokalt IDF-møte 10.06.2022 (ettersendes)

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—
runa.r.ryeng@uit.no
77 64 64 94

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Referat BS-møte 21.03.2022
- 2 Referat dialogmøte med UiTs ledelse V-2022
- 3 Høringsuttalelse UiT 2030
- 4 Referat IDF 04.05.2022

Møteprotokoll

Utvalg: **Bibliotekstyret**
Møtested: Teamsmøte
Møtedato: 21.03.2022
Tidspunkt: 10:15

Følgende faste medlemmer møtte:

Navn	Funksjon	Representerer
Wilhelm Widmark	Leder	Ekstern representant
Helene Hillestad	Nestleder	Ekstern representant
Kari Anne Bråthen	Medlem	Fast vitenskapelig representant
Frode Nilsen	Medlem	Ansatt representant
Christel Misund Domaas	Medlem	Ansatt representant
Victor Zimmer	Medlem	Studentrepresentant

Følgende medlemmer hadde meldt forfall:

Navn	Funksjon	Representerer
John McNicol	Medlem	Fast vitenskapelig representant
Astrid Gramstad	Medlem	Fast vitenskapelig representant

Følgende varamedlemmer møtte:

Navn	Møtte for	Representerer
Stig Harald Solheim	Astrid Gramstad	Fast vitenskapelig representant
Hilja Huru	John McNicol	Fast vitenskapelig representant

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Johanne Raade	Bibliotekdirektør
Runa Rønning Ryeng	Stab

Merknader

Studentrepresentant Bendik Woie Hugsmyr har permisjon. Vara var innkalt, men møtte ikke

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
BS 1/22	Orienteringssaker 23.03.2022		2022/1854
BS 2/22	Referatsaker 21.3.2022		2022/1854
BS 3/22	Årsplan 2022		2022/2192
BS 4/22	Styringsorgan for High North Academy - mandat og sammensetning		2021/5459
BS 5/22	Administrative støttefunksjoner ved Universitetsbiblioteket		2022/2190
BS 6/22	Regnskap for UB per 31. desember 2021		2019/4298
BS 7/22	Revidert budsjett Universitetsbiblioteket (UB) 2022		2020/6463

BS 1/22 Orienteringssaker 23.03.2022

Følgende saker ble behandlet:

1. Styrets arbeid – muntlig orientering
2. Renovering av UB-bygget – muntlig orientering
3. UiT som vertskap for APECS – muntlig orientering
4. RRS-strategi – muntlig orientering
5. Strategiarbeidet ved UiT – muntlig orientering

Styrets merknader:

Bibliotekstyret ønsker at direktøren for APECS gir en orientering i et av bibliotekstyrets møter om APECS' virksomhet.

Styret ber om en oppfølging på hvorvidt den vedtatte RRS-strategien fører til en økning i innlastninger i UiTs vitenarkiv

BS 2/22 Referatsaker 21.3.2022

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar de vedlagte referatsakene til orientering

Vedtak

Som innstilt

BS 3/22 Årsplan 2022

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret godkjenner det fremlagte forslag til Årsplan for 2022, og tar rapporteringen på årsplan for 2021 til orientering

Vedtak

Som innstilt

BS 4/22 Styringsorgan for High North Academy - mandat og sammensetning

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret godkjenner det fremlagte forslag til mandat og sammensetning av styringsorgan for HNA og ber om at saken oversendes rektor for sluttbehandling.
2. Bibliotekstyret gir bibliotekdirektøren fullmakt til å oppnevne medlemmer i et styringsorgan for HNA, i henhold til bibliotekstyrets merknader og vedtatt sammensetning.

Vedtak

Som innstilt.

Styrets merknader:

Styret ønsker at man innen 2 år gjennomfører en evaluering av styringsordningen for HNA, med særlig fokus på om programstyrets medlemmer representerer riktig nivå i Universitetets organisasjon.

BS 5/22 Administrative støttefunksjoner ved Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret godkjenner at stilling som assisterende bibliotekdirektør omgjøres og lyses ut som administrativ leder ved Universitetsbiblioteket.

Vedtak

Som innstilt

BS 6/22 Regnskap for UB per 31. desember 2021

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskap per 31. desember 2021 til orientering.

Vedtak

Som innstilt

BS 7/22 Revidert budsjett Universitetsbiblioteket (UB) 2022

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret vedtar revidert lønns- og driftsbudsjett for 2022 for Universitetsbiblioteket (UB) med et negativt resultat på 5 477 tusen kroner, slik det framgår av saksframlegget og vedlegg. Basisbevilgningen fordeles på avdelingene som vist i vedlegg.

Litteraturmidler, rekrutteringsmidler og andre øremerkede midler kommer utenom, og er ikke berørt av nye kutt. Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å foreta detaljfordeling og mindre omdisponeringer/justeringer.

Vedtak

1. Bibliotekstyret vedtar revidert lønns- og driftsbudsjett for 2022 for Universitetsbiblioteket (UB) med et negativt resultat på 5 477 tusen kroner, slik det framgår av saksframlegget og vedlegg. Basisbevilgningen fordeles på avdelingene som vist i vedlegg.
2. Litteraturmidler, rekrutteringsmidler og andre øremerkede midler kommer utenom, og er ikke berørt av nye kutt. Bibliotekdirektøren gis fullmakt til å foreta detaljfordeling og mindre omdisponeringer/justeringer.
3. Bibliotekstyrets vedtak forutsetter at Universitetsbibliotekets utgifter reduseres som følge av den planlagte arealgjennomgangen knyttet til beregningen av internhusleie

Styres merknader:

Bibliotekstyret er orientert om at det i universitetsstyrets behandling av S 26/21 Intern hovedfordeling av budsjett for 2022 er konkludert med at deler av UBs lokaler er feilkategorisert, med hensyn til beregning av internhusleie. Bibliotekstyret forutsetter at UBs utgifter, koplet til husleieordningen, reduseres som følge av arealgjennomgangen.

Dialogmøte mellom UiT-ledelsen og UB, vår 2022

Tid: 20.4.22, 8.00 – 10.00

Sted: Styrerommet, ADM A319

Tilstede: Dag Rune Olsen, Camilla Brekke, Kathrine Tveiterås, Jørgen Fosslund, Julia Holte Sempler, Wilhelm Widmark, Johanne Raade, Mariann Cesilie Løkse, Øystein Lund, Leif Roger Olsen, Runa Rønning Ryeng og Britt Elin Steinveg (ref.)

Oppfølgingspunkter

	Oppfølgingspunkt	Ansvarlig
1	UB vil følge opp strategien, men etterlyser en beskrivelse/visualisering av styringshjulet i stort. Sammenhengen mellom ulike plandokumenter vil bli tema på ledersamlingen 23.5.	Nivå 1
2	Se på muligheten for å etablere et helhetlig digitalt bibliotek. Hva har vi i dag, hva må til, hvordan går vi videre, osv. Dette tiltaket kan sees i sammenheng med neste (4)	
3	Utarbeide en oversikt over tilbud som gis av UB/Result i dag. Dette må sees i sammenheng med fakultetenes ansvar og egne kurs. UB starter med å utarbeide et notat.	UB
4	Fakultetene må minnes på at de må samkjøre planlegging og innføring av nye studietilbud med UB	Nivå 1
5	UB påpekte at stillingsstrukturen fortsatt er en barriere for bl a å kunne søke på eksterne midler/delta som likeverdig partner i prosjekter. Det sjekkes ut om det er mulig å få til en mer fleksibel praksis	Nivå 1/ ORGØK
6	Ferdigstille rapporten på utredning av alternativer for arealer for UB.	Nivå 1/ BEA
7	Det skal gjennomføres et separat møte på økonomien.	Nivå1 og UB

Stikkord fra dialogen

1. Ny strategi

Hvordan ser fakultetet seg og sitt bidrag inn i UiTs kommende strategi?

- Prosessen har vært veldig bra og formatet er godt. UB gjenkjenner seg i alle tre innsatsområder. Det forventes at de underliggende enhetene utformer overordnende langsiktige handlingsplaner. I tillegg vil det nok være nødvendig å utforme tverrgående handlingsplaner.

2. Utdanning

Kvalitetsdialog basert på fakultetenes kvalitetsmeldinger

- UB har spisskompetanse på åpen forskning og utdanning, som kan bygges videre på. Ønsker seg et enhetlig digitalt bibliotek, samt et tettere samarbeid med folkebibliotekene.
- UB og Result er meldt inn i fakultetenes kvalitetsmeldinger, og viktigheten av at vi har kapasitet bl a på kompetanseheving.
- Basistilbudet som blir gitt nå er bra, men det er ønskelig å utvide tilbudet med nye moduler. Basisundervisningen består av en felleskomponent og valgfrie komponenter. Det er et spørsmål om hvor de valgfrie modulene skal tilbys; i Result eller på fakultetene og/eller i en kombinasjon. Dette kan gjerne gjøres i fellesskap mellom Result og fakulteter. Flere modeller kan utforskes. UB har en rekke tilbud/kurs i hele utdanningsløpet, men er helt avhengig av fagmiljøene og fakultetene, og med en klar rolledeling på hvem som har ansvar for hva.
- Det er ønskelig å se videre på muligheten for å utvikle det digitale biblioteket tilpasset en satsing på livslang læring og fleksible utdanningstilbud/nettbaserte studier.
- Det kan tenkes en modell for tildeling av utviklingsmidler til konkrete prosjekter i form av oppdragsbrev til enkeltenheter. UB er positivt til en slik ordning.

3. Åpen undervisning

Hvordan mener enheten det er mest hensiktsmessig å jobbe med åpen utdanning framover?

- UB har god erfaring med åpen forskning og ønsker å bygge videre på de erfaringene. UB ønsker et eget prosjekt på rettet mot utdanning. Ønsker seg en portal ala «åpen forskning» på utdanningssiden.
- Åpen undervisning kan diskuteres på ulike nivåer; det prinsipielle, det tekniske og på individnivå. UB er tilhenger av å starte i det små – «få ballen til å rulle».

4. Ekstern finansiering av utdanning og lokal støtte

UiT har en ambisjon om at ekstern finansiering skal utgjøre 25 % av budsjettet vårt.

- UB/Result søker eksterne midler og henter inn i stort monn, men ønsker aller helst å være med på søknader (partner for fagmiljøene).
- UB har behov for noe mer støtte på adm side til å håndtere søknadsprosesser.
- Kapasiteten ved UB tilsier at det ikke er rom for deltakelse i eksterne prosjekter, men prioriterer EU-søknader og interne søknader ved UiT, samt at de deltar i enkeltpakker og som partnere.
- Har gjennomført en satsing på å bygge opp forskningsdata som kan utnyttes videre.

5. Økonomi

Hva gjør fakultetet for å tilpasse seg en økonomisk situasjon der UiT ikke kan påregne økte rammetildelinger, men i stedet må klare å finansiere mer aktivitet innenfor egen rammer?

- Det skal være et eget møte om økonomien mellom UB og ledelsen. Den samlede økonomiske gjennomgangen er utfordrende for UB. Over 30% av bevilgningen går til «leie av lokaler».
- UB er i prosess med å ta ned rammene, bl a oppsigelse av kveldsvakter, effektivisere driften, holder stillinger ledige, gjennomgang av avtaler, publiseringstjenester, ol. tiltak.
- Det begår en utredning på byggesiden, men dette er et mer langsiktig prosjekt som ikke ble svart ut på dette møte.

Julia Holte Sempler

Høringsuttalelse fra Universitetsbiblioteket - Ny strategi for UiT Norges arktiske universitet 2022-30

Vi viser til brev datert 04.04.2022, der det inviteres til høringsrunde knyttet til ny strategi for UiT Norges arktiske universitet 2022-2030.

Høringsgrunnlaget er distribuert til, og diskutert i, alle avdelinger ved UB, men er ikke lagt frem for bibliotekstyret. Strategien vil imidlertid bli behandlet under et eget strategiseminar i tilknytning til bibliotekstyrets møte 15.6.

Våre kommentarer følger den mal som ble oppgitt i høringsbrevet:

Overordnet

Det overordnede inntrykket av strategien er positiv. Måten den er bygd opp på gjør at den kommuniserer godt og kan være et aktivt styringsdokument. Etter vår oppfatning treffer utkastet til strategi når det gjelder spissing vs. bredde. Utkastet er konkret nok til at det er mulig for alle fagmiljø og enheter å definere egne fag, oppgaver og tjenester inn.

Når det gjelder de innledende avsnittet om UiTs samfunnsoppdrag henvises det til både forskning og utdanning, men ikke til formidling. Dette er ikke i tråd med overordnet lovverk, og henger heller ikke godt sammen med de ambisjonene som utgjør resten av strategien, der formidlingsansvaret er godt ivarettatt.

De tre gjennomgående innsatsområdene – Arktisk og nordområdene, Store samfunnsutfordringer og Mangfold og talentutvikling – utgjør en god og passende profil for UiT. Strategien skal gjelde fram mot 2030, og det kan i dag være vanskelig å være presis og svært konkret når det gjelder hvordan UiT og sektoren vil utvikle seg i strategiperioden. Vi mener derfor at utkastet til strategi vil fungere godt som utgangspunkt for det videre arbeidet med langsiktige handlingsplaner og årlige virksomhetsplaner. Det er også positivt at strategien er tydelig på at medvirkning, åpenhet, gode prosesser og universitetsdemokrati skal ligge til grunn for UiTs prioriteringer i perioden.

Det understrekes også at strategiprosessen har vært god, og man har lyktes godt med målsetningene om at den skal være basert på kunnskap og analyser, ha bred involvering internt og eksternt og at det er utarbeidet et godt grunnlag for prioriteringer. Dette siste vil bli en nødvendighet når man, gjennom denne strategien, synliggjør at man har store, positive ambisjoner i en tid der sektoren opplever ressursknapphet og nedskjæringer.

Arktisk og nordområdene

Vi finner det naturlig at UiT skal ha et strategipunkt knyttet til Arktis og nordområdene. Vår geografiske plassering og store faglige bredde mener vi tilsier at UiT skal være ledende på kunnskap og kompetanse om og for Arktis og nordområdene. Ambisjonen og angitte prioriteringer synes vi treffer godt.

Flere har tatt til orde for at vi ikke sterkt nok fremhever vårt ansvar for det samiske og andre urfolk/minoriteter. Det er også påpekt at andre setning i det innledende avsnittet referer til klimaendringer som en global trend. Dette bør erstattes med utviklingstrekk, forhold eller utfordring.

Når det gjelder hvordan vi skal nå våre ambisjoner på dette området vil vi gjerne trekke frem at kulepunkt 4 fremstår noe ekskluderende. Her kunne man like gjerne pekt på at andre institusjoner som Norsk Polarinstitutt, Arktisk råd o.a. er viktige samarbeidspartnere på dette området, selv om UiT har ambisjoner om å være internasjonalt ledende på dette feltet.

Store samfunnsutfordringer

Vi synes at ambisjonen og angitte prioriteringer er dekkende. Det er ikke nødvendig å oppgi spesifikke samfunnsutfordringer som bør prioriteres, da dette kan endre seg gjennom strategiperioden. Det andre innledende avsnittet er litt svevende og løst i formen, og sammenhengen mellom samfunnsutfordringer og kunnskapsorganisasjonenes rolle blir derfor litt uklar.

Fra Universitetsbibliotekets side er vi særlig positive til de punktene som viser hva som er UiTs ambisjoner, og hvordan UiT skal innfri sine ambisjoner, på dette innsatsområdet, og at dette så klart er knyttet opp mot at UiT skal bidra til åpen vitenskap. Tiltakspunktene er godt og presist formulert. Men vi ville ha endret den første setningen til *Vi skal **bevare, dele og tilgjengeliggjøre** vår forskning og utdanning.*

Mangfold og talentutvikling

Det er positivt at strategien så klart uttrykker at studenter og ansatte er UiTs viktigste ressurs, og at forvaltning og utvikling av denne ressursen er avgjørende for at UiT skal lykkes med sitt samfunnsoppdrag. Men en generell innvending er at fokus på studentene kunne vært gjort enda tydeligere, og at man kunne inkludert en ambisjon knyttet til etter- og videreutdanning og fleksible studier. Dette som en strategi for å møte nye utfordringer når ungdomskullene reduseres fremover. Ambisjonen og prioriteringene på området mener vi ellers er gode, men kan i noen tilfeller presiseres ytterligere.

I andre innledende avsnitt gir begrepet et mangfold av prestasjoner rom for varierende sidebetydninger. Her kan man presisere meningsinnholdet ved å endre setningen til *UiT rommer et mangfold av fagområder, campuser, individer og **faglige aktiviteter**.* Den neste setningen bør referere til faglige innsikter (i flertall).

I et av de to første kulepunktene bør man vise til en målsetting om gode og åpne rekrutteringsprosesser, og prinsippene knyttet til DORA og NOR-CAM bør nevnes eksplisitt.

Vi foreslår videre en ytterligere styrking av kulepunkt 4, og at man endrer dette til *Styrke vår deltakelse i dialog og samfunnsdebatt, og **verne om retten** til akademisk frihet.*

Vi vil også endre siste kulepunkt til *Videreutvikle UiT som én institusjon, med stimulerende og sosiale arbeids-, lærings- og studiemiljøer, både fysisk og digitalt. Sikre tilrettelagte campuser og studiesteder som har egenart*. Hensikten med dette er å skille mellom det fysiske og det digitale læringsrom, og læringssituasjonen og studiemiljøet, der det siste også omfatter studentenes sosiale liv på campus. I tillegg mener vi et punkt om mangfold bør henvise til behovet for å tilrettelegge for studenter og ansatte med spesielle behov og møte kravene til universell utforming.

Tittel

Universitetsbiblioteket kan ikke gi noen klare råd med hensyn til tittel på den nye strategien, og de diskusjonene som har vært internt i organisasjonen går i flere retninger.

Det er uttrykt at strategien gjerne bare kan refereres til som UiT 2030. Mange har forståelse for at man ønsker å løfte fram det samiske og synes ulike varianter med begrepene *veadju* – kraft, evne og *davvin* – nord er gode, samtidig som det understrekes at tittlen må være forståelig og enkel å uttale.

Universitetsbiblioteket har selv for noen år tilbake benyttet et samisk begrep på en av våre tjenester, og opplevde at den ble vanskelig å markedsføre fordi begrepet ikke hadde bred forståelse blant våre brukere. Det er imidlertid ikke sikkert dette blir en like stor utfordring når det gjelder et strategidokument. Da er det viktig at man velger et begrep uten diakritiske tegn, som er en fordel når strategien skal skrives og søkes opp i søkemotorer.

Svært mange gir uttrykk for at tittelen *Drivkraft i nord* bør videreføres, og at dette fortsatt er dekkende for UiTs rolle i årene fremover. Her kan man gjerne kombinere tittelen med et av de samiske begrepene som er lansert i høringsbrevet.

Vennlig hilsen

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
faggrupeleder

—

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

MØTEREFERAT/-PROTOKOLL

Møte i: **Lokalt IDF-møte, UB**
Møteleder/referent: Johanne Raade/Runa Rønning Ryeng
Møtedato: 04.05.2022
Til stede: Mieke van Heijster (Bibliotekarforbundet), Hege Raklev (NTL), Frode Nilsen (Forskerforbundet), Bengt Øieroset (for verneombudene), Lars Figenschou (Akademikerforbundet)

Ledelse/stab:
Johanne Raade
Mariann Cesilie Løkse (under sak 2 og 3)
Runa Rønning Ryeng (referent)

Forfall: Ingen

Saksliste:

1. HMS-rapporten for 2021
2. Utviklingssamtaler og karriereplan
3. Personalseminaret i juni – Mariann orienterer
4. Valg av nye verneombud fra 31.08.22
5. Arbeidsform i IDF-møtet

Sak 1

HMS-rapporten ble gjennomgått med særlig vekt på de oppfølgingspunkter som er gitt under universitetsstyrets behandling. IDF hadde ingen forslag til tiltak som skal presenteres for bibliotekstyret i møte 15.6., utover de som ble vektlagt i presentasjonen.

Sak 2

Opplegget for en endring av medarbeidersamtalene til utviklingssamtaler med et større fokus på ledelse og medarbeiderskap ble presentert. IDF vurderte dette som positivt, og ba bibliotekdirektøren gå videre med implementeringsarbeidet, med sikte på innføring fra 2022.

Sak 3

Mariann Løkse ga en kort presentasjon av tema og organisering av personalseminaret i juni. IDF uttrykker tilfredshet med at man nå har mulighet til å samle hele organisasjonen etter at pandemirestriksjonene er opphevet.

Sak 4

Det ble orientert om at man før høsten skal ha gjennomført valg av nye verneombud. I denne sammenheng ba bibliotekdirektøren om råd med hensyn til organisering av hovedverneområde 8/Universitetsbiblioteket. Særlig verneombudenes representant tok til orde for å redusere antall verneombud i Tromsø. Bibliotekdirektøren bes følge opp saken mot AMU

Sak 5

IDF ga uttrykk for at de ønsker flere møter, der man diskuterer aktuelle forhold ved enheten også utenom presentasjonene av bibliotekstyresakene. Dette vil gi større rom for diskusjon og større bredde i de sakene som behandles i lokalt IDF. Et slikt åpent møte per semester er ønskelig.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
9/22

Orienteringssaker 15.06.2022

Innstilling til vedtak:

Bakgrunn:

- Midler fra StimuLab (se vedlagte notat)
- Stipendiatstilling tilknyttet eldre kart (muntlig orientering)
- Renovering UB-bygget – status (muntlig orientering)
- Årsplan oppdatering per 31.5. (Alle ledere redigerer i malen på teams!!!)

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
utvalgssekretær

—

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Orienteringsnotat til bibliotekstyremøte 15.06.2022

Stimulab - Sømløs service fra førstelinjen: Universitetsbiblioteket der brukeren trenger det

Universitetsbiblioteket ved UiT søkte i samarbeid med Universitetsbibliotekene ved NTNU og UiO midler fra *StimuLab - Digitaliseringsdirektoratet og DOGA stimulerer til offentlig innovasjon fra brukernes perspektiv*. Søknaden for prosjektet med tittelen *Sømløs service fra førstelinjen: Universitetsbiblioteket der brukeren trenger det* ble sendt 28. februar 2022.

Prosjektet ønsker å finne ut av hvordan brukere opplever det digitale tjenestetilbudet fra Universitetsbibliotekene ved UiT, NTNU og UiO i perioden etter Covid-19 pandemien. Det er ønskelig å lage noen anbefalinger basert på brukerbehov for hvordan digitale tjenester, sett i forbindelse med fysiske tjenester, kan utvikles og forbedres med bedre tjenstedesign, endringer i ressursbruk og bruk av nye tekniske løsninger.

Planen med prosjektet er å prioritere førstelinjetjenesten. Førstelinjen må oppleves som tilgjengelig, imøtekommende, rask og kunnskapsrik. Førstelinjetjenesten er viktig å ha som en suksessfaktor for at brukerne skal vende tilbake til universitetsbibliotekene og bruke tjenestene gjentatte ganger.

De tre institusjonene har mange kontaktflater mot sine brukere, både telefon og epost, sosiale media og andre digitale og fysiske kontaktpunkter, og med bibliotekenes nettsider som hovedkanaler for kontakt. Forskjellige typer programvare er i bruk på tvers av institusjonene og internt ved samme institusjon, noe som begrunnes i spesialiserte behov, eller for å nå bestemte brukergrupper. En slik strategi medfører fordeler, men også ulemper, siden det ikke alltid er gode koblinger mellom tjenestene, eller en fullstendig oversikt over hva som tilbys.

Det er ønskelig å tenke nytt og innovativt rundt å lage en helhetlig serviceopplevelse med brukerbehov i sentrum, med en pedagogisk fundamentert førstelinje som støtter opp under institusjonenes samfunnsoppdrag.

6. mai 2022 ble søknaden innvilget og prosjektet er tildelt sum på kr. 2.500 000,- til anskaffelse av kompetanse innen tjenstedesign i markedet.

De involverte institusjonene utarbeider nå en oppdragsbeskrivelse som skal sendes ut til potensielle leverandører i august. Planlagt aktiv oppstart blir trolig i begynnelsen av november.

UiT UB har koordineringsansvar for prosjektet. Prosjektledere er Marit Bull Enger og Linnea Nordström. Alle institusjoner er likt representert i styringsgruppe og referansegruppe. Prosjektet skal forankres bredt, særlig blant ansatte med brukerrettede oppgaver. Resultatet skal komme alle til gode.

Tromsø 31. mai 2022

Marit Bull Enger og Linnea Nordström

UiTs Virksomhetsplan 2022 (VPL): <https://uit.no/Content/761892/cache=1643370062000/Virksomhetsplan%202022%20UiT.pdf>

Fra Drivkraft i Nord (DiN):

Tematiske satsinger og bærekraftsmål

Engasjerende og aktuelle utdanninger

Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid

Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon

Årsplan 2022 Universitetsbiblioteket							
<i>Virksomhetsplan UiT-Strategi UiT/UB-Annet</i>	<i>UBs tiltak</i>	<i>Ansvarlig avdeling</i>	<i>Frist</i>	<i>Kommentar (valgfri)</i>	<i>Status Per 31.5.</i>	<i>Status</i>	<i>Status</i>
Tematiske satsinger og bærekraftsmål							
Engasjerende og aktuelle utdanninger							
Igangsette nye tilbud om livslang læring og tilrettelegge for mer fleksible og digitaliserte utdanninger. (VPL 10) Videreutvikle og implementere nye pedagogiske virkemidler og studentaktive læringsformer. (VPL 6)	Fleksibel undervisning: Utvikle og teste undervisningsmodell på UB for nett- og samlingsbaserte studier på utvalgte institutter.	Publikumsavdelinga	1.12.22				

Følge opp “Handlingsplan for livslang læring”	Bistå utvalgte fagmiljø i utprøving av ulike modeller for fleksibel læring. (Nettbasert, Hybrid, Blended Learning)	Result	31.12.22				
Mål 1.9. UB skal ha en fremragende førstelinjetjeneste på nett og i de fysiske bibliotekene. (UB-strat.)	Det digitale bibliotek: Sørge for gode bibliotekstjenester for alle, inkludert studenter på samlingsbaserte eller nettbaserte studier. Oppdatere nettsider/fagsider, videreutvikle chat/telefoni.	Publikumsavdelinga	1.12.22				
Mål 1.1. Bistå fagmiljøer og ledelse ved UiT med utvikling av undervisnings- og læringskvaliteten ved institusjonen	Forberede og gjennomføre utviklingsprogram for studieprogramledere.	Result	31.12.22				
Øke kandidatproduksjonen på alle lærerutdanningene gjennom fleksibilisering, økt opptak og etablering av tiltak som øker gjennomstrømming (VPL 8)	Etablerere støttetjenester for akademisk skriving for studenter ved alle fakulteter. Gjennomføre pilot og etablerer modell for finansiering.	Publikumsavdelinga	30.06.23				
UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter, samfunns- og arbeidsliv (DiN)	Etablerere nytt programstyre for HNA og videreutvikle programporteføljen i samarbeid med styret/fakultetene.	Publikumsavdelinga	1.7.22				
Mål 1.2 Bidra til å styrke utdanningskvaliteten ved	Videreføre og videreutvikle forskningsprosjektet	Result	31.12.22				

UiT og i UH-sektoren for øvrig gjennom forskning, utvikling og evalueringsarbeid.	“Selvregulert læring i nettbaserte studier”						
Mål 1.2	Legge til rette for, og oppmuntre til etablering av felles forskningsprosjekter relatert til undervisning og læring, der også andre fagmiljø ved UiT inngår.	Result	31.12.22				
Mål 1.2.	Legge til rette for, og oppmuntre til etablering av felles forskningsprosjekter relatert til ledelse og styring i høyere utdanning, der også andre fagmiljø ved UiT inngår.	Result	31.12.22				
	Bistå universitetsledelsen i å utvikle meritteringsordning fra prosjekt til permanent tiltak	Result	01.06.22				
Mål 1.3 I samarbeid med fagmiljøene bidra til å styrke de ansattes undervisningskompetanse, gjennom utvikling primært innenfor det universitetspedagogiske området	Arbeide med utvikling av en påbyggings/fordypningsmodul for vitenskapelig ansatte som ønsker kompetanseutvikling ut over basiskompetanse.	Result	31.12.22				

Mål 1.4 Fremme utvikling, produksjon og implementering av digitale verktøy og læringsressurser på en læringsfremmende måte.	Oppstart av prosjektet "God undervisning i hybride læringsmiljø. Med avtaler om samarbeid opp mot hvert enkelt fakultet.	Result	01.08.22	Starter høsten 2022 Forberedelser er gjort			
	Klargjøre, og ta i bruk, filmstudio i lokalitetene i Teorifagbygget Hus 1. Videreutvikle tilbudet om produksjon av video	Result	31.08.22				
Akademisk frihet og troverdighet – forskning og kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid.							
Vi skal være ledende på samskaping basert på åpen vitenskap (Strategi 2030)	Bistå UiT med vår kompetanse på åpen vitenskap. <ul style="list-style-type: none"> • Åpne undervisningsressurser: Avklare UBs rolle i UiT-arbeidet. • Rights retention strategy; intern og ekstern kompetanseheving. • Nasjonalt datahåndetingsplan-verktøy: delta i utredning 	Publikumsavdelinga og Samlinger	31.12.22				

Etablere en satsning på ekstern finansiering for å nå vedtatte målsetninger. (VPL 16)	Samarbeid med SEFU - UB kontakter prosjektledere som har fått finansiering fra EU/NFR og tilbyr møter om OA og DHP. Vurdere å tilby deltakelse fra UB også på info-møter når søknadsfrister nærmer seg.	Publikumsavdelinga	1.5.22				
	UB skal gjennomgå egne rutiner og virkemidler for å kunne søke eksterne midler	Ledelse og stab	31.10.22				
	UB skal i samarbeid med UiTs ledelse vurdere konsekvensene av- og behovene for tiltak i forbindelse med bortfall av Forskningsrådets virkemiddel STIM-OA.	Ledelse og stab	30.09.22				
Nærhet og engasjement - arbeidsmiljø og organisasjon							
Utarbeide campusutviklingsplaner	<ul style="list-style-type: none"> • Evalueringsprosess på selvbetjeningsutstyret og selvbetjente bibliotek. Prosjektmidler er søkt. 	Publikumsavdelinga	31.12.22				

(plan for bruk og utvikling av bygg, uteområder og annen infrastruktur per campus) for Campus Breivika/Tromsø og Alta. (VPL 23)	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre brukerundersøkelse 2022. Gitt godkjenning fra U-styret: Igangsette prosjektering av samlokalisert UB sammen med BEA. 						
Mål 4.1 Ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte	Videreføre arbeid med organisasjonsutvikling og internt arbeid med samarbeidsstrukturer og -kulturer for å utnytte effekten av gjennomførte organisasjonsendringer.	Result	31.12.22	Mye arbeid gjort med arbeidsmiljø. Positive tilbakemeldinger internt.			
Mål 4.3. UB skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling. (UB-strat.)	<ul style="list-style-type: none"> Utvikling og dokumentasjon av pedagogisk kompetanse: Videreføre/institusjonalisere samarbeidsgruppe for undervisning Etablere hospiteringsordning ved UB. 	Publikumsavdelinga	31.12.22				
	UB skal gjennomgå sitt administrative støtteapparat med sikte på effektive og relevante tjenester for alle avdelingene.	UB ledelse og stab	31.8.22				



Universitetsbiblioteket

Førsteamanuensis/ førstelektor innen undervisning og læring i høyere utdanning

Om stillingen

Ved [Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi](#) (Result) er det ledig stilling som førsteamanuensis/førstelektor på feltet undervisning og læring i høyere utdanning.

Stillingen er knyttet til prosjektene "Forskning på forhold mellom læringsdesign og selvregulert læring i nettbaserte studier" og "Utvikling av kompetanse i fagmiljøene på pedagogisk bruk av digitale verktøy og læringsressurser", og har finansiering for 4 år.

Arbeidssted er UiT i Tromsø. Du må kunne starte i stillingen innen 6 måneder etter å ha mottatt tilbud.

Result

Result er en faglig enhet ved Universitetsbiblioteket (UB) som arbeider med å styrke utdanningskvalitet ved UiT Norges arktiske universitet og sektoren ellers. Avdelingen har ansvar for å utvikle den utdanningsfaglige kompetansen til ansatte ved UiT. Result arbeider videre med utvikling, utprøving, produksjon og implementering av digitale læringsressurser. Result har en sentral rolle i UiT sitt strategiske og operative arbeid med forbedring av undervisning og læring. Dette inkluderer arbeid med kartlegging, initiering og evaluering av tiltak ved UiT som har som formål å styrke utdanningsaktivitetene ved institusjonen. Results forskning rettes mot undervisning og læring, samt ledelse og styring i høyere utdanning. Result har 16 stillinger, fordelt på faglige, tekniske og administrative stillinger

Stillingens arbeidsområde

Stillingen ses i sammenheng med UiTs strategiske arbeid med forbedring av studie- og undervisningskvalitet.

I stillingen legges det vekt på studentaktiv læring og bruk av digitale verktøy og læringsressurser i undervisning og læring. Stillingen vil ha et særlig fokus på simulering og spillbasert læring.

Aktuelle arbeidsoppgaver:

- Forskning som rettes mot simulering og spillbasert læring i høyere utdanning.
- Delta i forskning på undervisning og læring i digitale og hybride læringsmiljø, med særlig vekt på studenters strategier og studieatferd.
- Initiere og lede kompetanseutviklingstiltak rettet mot fagmiljø ved UiT med sikte på utvikling av utdanningskvalitet, med særlig vekt på digitale og hybride læringsmiljø.
- Bidra til å utvikle enhetens og fagmiljøenes kompetanse på bruk av simulering og spill som virkemidler for å fremme læring
- Bidra i enhetens kvalifiserende kurs for styrking av utdanningsfaglig kompetanse, med særlig vekt på de områdene som stillingens forskningsdel er rettet mot.
- Bistå ledelse på ulike nivå med å fremskaffe beslutningsgrunnlag for utvikling av strategier og tiltak på de ovennevnte områder gjennom utrednings- og evalueringsarbeid.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av instituttleder Øystein Lund, tlf. 47 02 92 75, oystein.lund@uit.no

Kvalifikasjoner

For stilling som førsteamanuensis kreves:

- Norsk doktorgrad innen relevant fagområde, eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet

For stilling som førstelektor kreves:

- Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling innen feltet undervisning og læring i høyere utdanning
- Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet vil tillegges stor vekt.

For begge typer stilling kreves:

- Erfaring med FoU-arbeid innen undervisning generelt og/eller IKT og læring spesielt
- Utdanningsfaglig kompetanse
- Søker må beherske norsk eller et annet skandinavisk språk, samt engelsk, skriftlig og muntlig, på et godt nivå.

Vi vektlegger søkers personlige egnethet og motivasjon for stillingen. Den rette kandidaten er: Engasjert og faglig nysgjerrig, jobber systematisk, er god på faglig formidling og har gode samarbeidsevner.

Ved UiT legges det vekt på forskningsarbeidenes kvalitet, relevans og betydning og ikke på hvor arbeidene er publisert, i henhold til prinsippene i The San Fransisco Declaration on Research Assessment ([DORA](#)).

Krav til utdanningsfaglig kompetanse (basiskompetanse)

Alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i søknaden dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, vil bli pålagt å oppfylle kravene innen to år. UiT tilbyr kurs i utdanningsfaglig kompetanse til ansatte.

Du må ha opparbeidet grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå. Dette medfører grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning.

Basiskompetanse dokumenteres ved:

- Søkere som har fullført eget universitetspedagogisk kurs tilsvarende 200 timer skal legge ved kurs-/eksamensbevis samt studieplan
- Øvrige søkere skal beskrive, vurdere og dokumentere sin kompetanse som underviser og veileder gjennom en systematisk og samlet fremstilling. Ferdighetene skal dokumenteres i form av en pedagogisk mappe.

Hvis den utdanningsfaglige kompetansen kan tilegnes i løpet av to år etter ansettelsen vil søkere bedømmes, men ikke rangeres basert på utdanningsfaglig kompetanse.

For nærmere informasjon om utdanningsfaglig kompetansekrav og pedagogisk mappe, se: [pedagogisk mappe](#).

Vi kan tilby

- Et av landets beste vilkår for FoU-termin
- Gode velferdsordninger
- Gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Arbeids- og lønnsvilkår

Du må være villig til å engasjere deg i utviklingsarbeid innen eget fag, og for universitetet som helhet.

Ved UiT er fordelingen av arbeidstid fleksibel og tildeles på individuelt grunnlag. Som en norm vil førsteamanuensis bruke inntil 50 % av tida til FoU-arbeid og 50 % til undervisning, og førstelektorer inntil 30 % av arbeidstiden til FoU-arbeid og 70 % til undervisning, når tid til andre arbeidsoppgaver er trukket fra. Som norm avsettes 5 % til administrative oppgaver.

Førsteamanuensis lønnes etter statens regulativ kode 1011. Førstelektor lønnes etter statens regulativ kode 1198. Fra bruttolønn trekkes det 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse.

Inkluderende arbeidsliv og mangfold

UiT Norges arktiske universitet har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse.

Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordrer vi deg som søker til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen.

Er det kvalifiserte søkere, kaller vi inn minst én i hver gruppe til intervju, og får du jobben, legger vi til rette for deg om du trenger det. Utenom å velge ut riktige kandidater bruker vi ikke avkryssningene til noe annet enn anonymisert statistikk.

Les mer i Arbeidsgiverportalen <https://arbeidsgiver.difi.no/positivsaeerbehandling>

Søknaden

Søknaden skal inneholde:

- Søknadsbrev med kort beskrivelse av interesse og motivasjon for stillingen
- CV med oversikt over utdanning, praksis og faglig arbeid
- Vitnemål og karakterutskrift for alle grader
- Attester
- Kontaktinformasjon til 2-3 referanser
- Dokumentasjon på utdanningsfaglig kompetanse
- Fullstendig liste over vitenskapelige arbeider
- Beskrivelse av vitenskapelige arbeider som ønskes tillagt særlig vekt ved bedømmelsen
- Sentrale vitenskapelige arbeider, inntil ti. Doktorgradsavhandlingen regnes som ett arbeid.
 - Dokumentasjon av FoU-arbeid innen undervisning generelt og/eller IKT og læring spesielt

Dokumenter som legges ved søknaden må være på et skandinavisk språk eller engelsk. Søknad med vedlegg leveres elektronisk via www.jobbnorge.no.

Bedømmelse

Søkerne vil bli vurdert av en sakkyndig komité. Komiteens mandat er å foreta en vurdering av søkerens kvalifikasjoner på grunnlag av søknadsdokumentene og kunngjøringsteksten.

Søkere som vurderes å være best kvalifisert vil bli innkalt til intervju. Intervjuet skal blant annet avklare personlig egnethet og motivasjon for stillingen. Det kan også bli avholdt prøveforelesning.

Generelt

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

Forespørsler om hvordan arbeidsmiljøet er tilrettelagt, helsetjeneste, muligheter for fleksitid, deltid o.l. kan rettes til kontaktperson.

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

UiT - Drivkraft i nord

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

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

Jobbnorge-ID: 221102, Søknadsfrist: 27. mars 2022

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
11/22

Behandling av søknader om FoU-termin 2023/24

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret godkjenner at Ragnhild Sandvoll og Cato Bjørndal innvilges FoU-termin i henhold til oppsatt tidsplan.

Bakgrunn:

Bibliotekdirektøren annonserte 23.02.2022 fristen for å søke FoU-termin for 2023/24. Innen fristens utløp, 21.4.2022, hadde det meldt seg to søkere. Begge fylte kravene for å få innvilget FoU-termin i henhold til vedlagte retningslinjer.

Bibliotekdirektøren og faglig leder ved Result har hatt god dialog rundt hvordan undervisning og andre forpliktelser skal kunne ivaretas under avvikling av disse FoU-terminene, og bibliotekdirektøren har følgelig ingen kommentarer utover de som fremkommer i leders vurdering av den enkelte søker.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Søknad om FoU-termin Cato Bjørndal
- 2 Leders uttalelse - Cato Bjørndal
- 3 Søknad om Fou-termin Ragnhild Sandvoll
- 4 Publiseringsliste Sandvoll
- 5 Leders uttalelse Ragnhild Sandvoll
- 6 Retningslinjer for fordeling av FoU-termin

SØKNADSSKJEMA FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN

Til grunn for utlysningen ligger:

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

SØKER	
Navn:	Cato Bjørndal
Stilling:	Dosent
Institutt/enhet:	RESULT

TIDSROM FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN	
Semester/år	Høst 2023 og vår 2024

ANSIENNITET (Retningslinjenes pkt. 1 og 4)	
A) For søkere som ikke har hatt forsknings- og utdanningstermin ved UiT tidligere:	
Fast tilsatte i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.3)	Dato for tilsetting:
Midlertidig tilsatte i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.4)	Dato for tilsetting:
Arbeidsfordeling mellom undervisning og forskning i din stilling, oppgi prosent	
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	
Total ansiennitet	
B) For søkere som har hatt FoU-termin ved UiT tidligere:	
Når hadde du sist forsknings- og utdanningstermin? (semester og år)	Høst 2018 og vår 2019
Godkjent rapport (dato)	20. desember 2019
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	Nei
Total ansiennitet i tellende stilling? (Retningslinjenes pkt. 1.3)	20 år (8 semester fra siste FoU-termin til omsøkt start på ny FoU-termin)

UNDERVISNING, VEILEDNING OG ADMINISTRASJON	
Hvordan skal undervisning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Oppgaver ifm. utviklingsprogrammet i forskningsveiledning ivaretas av Trine Fossland
Hvordan skal veiledning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Samme som ovenfor
Hvordan skal administrasjon/andre oppgaver ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Samme som ovenfor
Veiledning av mastergrads- og ph.d.-studenter skal normalt videreføres i forsknings- og utdanningsterminen: Oppgi navn på studentene (Retningslinjenes pkt. 6.3)	
-	

RESULTATER (Retningslinjenes pkt. 3.3)	
Jeg bekrefter at alle mine resultater er registrert i Cristin ¹	Ja
Før opp eventuelle arbeider som er antatt for publisering, men ikke utgitt enda	<p>(in print) Dramaturgisk klasseledelse, I: Pedagogisk ledarskap, Elsebeth Jensen (red.), Ole Løw (red.). Stockholm: Gleerups</p> <p>(In print) Dramaturgisk klasseledelse, magt og roller, I: Ole Løw (red), Klasseledelse. København: Akademisk Forlag</p> <p>Bjørndal, C, Mathisen, P, Wennergren, A. K., Thornberg, F. (Sendt inn revidert utgave April 2022, etter fagfellevurdering med “minor revisions”) Challenges of the supervision process in teacher education practicum – a qualitative research review. <i>Journal of Teaching and teacher education</i> (nivå 2).</p>
Før opp andre resultater/-aktiviteter som bør tillegges vekt ved vurdering av søknaden ²	<p>Forskningsgruppeleder for FIVE – Forskningsgruppe i veiledning (ILP) i 9 siste år.</p> <p>Deltakelse og ledelse i en rekke forskningsprosjekter, spesielt faglig leder for et FoU-prosjekt ved ILP 2020-2022, om bruk av teknologi i praksisveiledning, som involverte 6 lærerutdanningsprogram og veilederutdanning.</p> <p>Aktiv presentasjon av forskningsresultater på konferanser o.l. Jf Cristin.</p>

ARBEIDSPLAN FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMINEN (Retningslinjenes pkt. 2)	
Hvilke aktiviteter planlegger du å gjennomføre i forsknings- og utdanningsterminen?	1. Videre arbeid empiriske analyser og artikler, på grunnlag av allerede innsamlet datamateriale fra praksisveiledning i lærerutdanning.

¹ Publikasjonsliste kan gjerne legges ved søknaden.

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

	<p>2. Arbeid med artikkelprosjekter innenfor forskningsveiledning. Avtalt intensjon om samarbeid om review-artikkel innenfor forskningsveiledning, med Trine Fossland.</p> <p>3. Arbeid med bok om kvalitet i veiledning, som vil bli utgitt på Gyldendal Akademisk forlag.</p> <p>4. Arbeid med andre universitetspedagogiske forskningsprosjekter. Blant annet et avtalt prosjekt ved Institutt for Geovitenskap, i samarbeid med Øystein Lund. Det kan også være aktuelt å starte en empirisk studie i forskningsveiledning.</p>
Hva forventer du vil komme ut av terminen?	<p>Publikasjonsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minst to artikler i internasjonale tidsskrift (1-2 på nivå 2). - Minst én ytterligere artikkel (norsk/nordisk tidsskrift) - En bok: Bedre veiledning. Nye og reviderte artikler om kvalitet i veiledning. Bok med kontrakt om utgivelse ved Gyldendal Akademisk. <p>(I tillegg til progresjon i aktuelle prosjekter)</p>
Hvilken betydning vil aktivitetene i terminen ha for ditt fagmiljø/institutt?	<p>Alle aktiviteter/publikasjoner har høy universitetspedagogisk relevans.</p> <p>Prosjekter/publikasjoner innenfor <i>forskningsveiledning</i> er særlig relevant, da dette er mitt hovedarbeidsområde ved RESULT. Intensjonen om en review-artikkel vil prioriteres, da arbeidet også vil komme direkte til nytte i videre utvikling av programmet i forskningsveiledning.</p> <p>Prosjekter/publikasjoner innenfor <i>praksisveiledning</i> har også høy relevans, spesielt fordi det kan være aktuelt å utvikle moduler i praksisveiledning, innenfor kurs i pedagogisk basiskompetanse ved RESULT.</p> <p>Jeg har sagt ja til delta i prosjekt ved Institutt for <i>Geovitenskap</i> fordi RESULT har fått forespørsel fra dette miljøet.</p> <p><i>Boken</i> om kvalitet i veiledning har også et generelt innhold som er universitetspedagogisk relevans.</p>
Hvor skal du oppholde deg? (navn, land og adresse på forskningsinstitusjonen) ³	I Tromsø.

Tilleggsopplysninger som etter din mening bør være med:

Fakultetsinterne spesifikasjoner for søknader om utenlandsstipend og ev. annet

³ Ved opphold ved annen institusjon må invitasjon vedlegges.

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

Sted:		Dato:		Underskrift:	
-------	--	-------	--	--------------	--

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

Leders anbefaling:

Cato Bjørndal

Bjørndal har vært tilsatt ved UiT i 20 år, og hadde sin forrige FOU-termin høsten 2018 og våren 2019. Han leverte rapport etter forrige FOU-termin. Han har ikke hatt noen permisjoner i siste opptjeningsperiode, og fyller dermed forutsetningene for å søke ny FOU-termin.

Bjørndal søker om FOU-termin høsten 2023 og våren 2024.

Planen for FOU-terminen innebærer arbeid med analyse av innsamlede data, arbeid med publisering av fagartikler, samt arbeid med planlagt bok om kvalitet i veiledning. Videre inngår i planen deltakelse i forskningsprosjekt i samarbeid med fagmiljø ved UiT. Planen fremstår som konkret, realistisk og adekvat, fundert i pågående arbeid og inngåtte avtaler. Bjørndal har for øvrig gjennom hele karrieren publisert aktivt, både fagartikler og bøker.

Tiden for uttak av FOU-termin er også gunstig, i og med at to andre vitenskapelig ansatte er tilbake fra sin FOU-termin høsten 2023.

Det er en vitenskapelig ansatt til som søker FOU-termin i samme periode. Ut fra en helhetsvurdering anses det mest hensiktsmessig at begge gis anledning til å ta ut FOU-termin i denne perioden. Enheten vil i nevnte periode ha tilstrekkelig bemanning av vitenskapelig ansatte til å gjennomføre de faste kvalifiseringskursene som Result er ansvarlig for.

Forslag til innstilling:

Søknaden om FOU-termin For Cato Bjørndal høsten 2023 og våren 2024 anbefales innvilget.

SØKNADSSKJEMA FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN**Til grunn for utlysningen ligger:**

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

SØKER	
Navn:	Ragnhild Sandvoll
Stilling:	Førsteamanuensis
Institutt/enhet:	UB / Result

TIDSROM FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMIN	
Semester/år	2023-24

ANSIENNITET (Retningslinjenes pkt. 1 og 4)	
A) For søkere som ikke har hatt forsknings- og utdanningstermin ved UiT tidligere:	
<u>Fast tilsatte</u> i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.3)	Dato for tilsetting: 1/7-2013: ansatt som førsteamanuensis på kvalifiseringsvilkår Des 2014: ansatt i fast stilling
<u>Midlertidig tilsatte</u> i stilling som kan søke om forsknings- og utdanningstermin (Retningslinjenes pkt. 1.4)	Dato for tilsetting:
Arbeidsfordeling mellom undervisning og forskning i din stilling, oppgi prosent	50%-50%
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	Nei
Total ansiennitet	Stillingen som førsteamanuensis ved Result har jeg hatt siden 1/7-2013, og fra jeg fikk denne stillingen til jeg håper å starte forskningstermin (20.08.2023) vil det da være 10 år og 1 måned . Har for øvrig vært ansatt ved universitetet siden 1/8-2005 i ulike stillinger (universitetslektor, stipendiat og førsteamanuensis).

B) For søkere som har hatt FoU-termin ved UiT tidligere:	
Når hadde du sist forsknings- og utdanningstermin? (semester og år)	2018/19 (høst og vår)
Godkjent rapport (dato)	Sendte inn rapport, men fikk ingen tilbakemelding på den
Permisjoner/fravær i opptjeningsperioden?	Nei
Total ansiennitet i tellende stilling? (Retningslinjenes pkt. 1.3)	10 år

UNDERVISNING, VEILEDNING OG ADMINISTRASJON	
Hvordan skal undervisning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Fordeles internt ved enheten
Hvordan skal veiledning ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Fordeles internt ved enheten
Hvordan skal administrasjon/andre oppgaver ivaretas i forsknings- og utdanningsterminen?	Fordeles internt ved enheten
Veiledning av mastergrads- og ph.d.-studenter skal normalt videreføres i forsknings- og utdanningsterminen: Oppgi navn på studentene (Retningslinjenes pkt. 6.3)	
Min PhD kandidat Iris Borch disputerte høsten 2021	

RESULTATER (Retningslinjenes pkt. 3.3)	
Jeg bekrefter at alle mine resultater er registrert i Cristin ¹	Ja
Før opp eventuelle arbeider som er antatt for publisering, men ikke utgitt enda	Sundset, M. A. and Sandvoll, R. (2022). Academic development through collective approach – introducing peer observation of teaching in a multidisciplinary faculty. <i>Nordic Journal of STEM Education</i> , Akseptert 20/4-2022
Før opp andre resultater/-aktiviteter som bør tillegges vekt ved vurdering av søknaden ²	Jeg avslutter nå NFR prosjektet SLUSEN der jeg har vært prosjektleder. Dette prosjektet har finansiert 40 % av stillingen min. Videre er jeg med i HK-prosjektet (tidligere DIKU) «Praksis i ikke profesjonsrettede utdanninger» ved BFE der jeg er leder for arbeidspakken om dokumentasjon og forskning. Prosjektet handler om praksis i utdanninger som ikke er profesjonsutdanninger, - hvordan kan vi sikre oss at studentene lærer det de skal lære i praksis – med case i fiskerikandidat-utdanningen ved BFE. Prosjektet ledes av Bjørn-Petter Finstad ved BFE, og prosjektet dekker 10% av stillingen min. Jeg er også involvert i et internasjonalt NFR prosjekt som ledes av professor Mary Suthpen UIO. Dette prosjektet, som finansierer 10% av stillingen min, handler om hvordan kan vi utvikle gode tverrdisiplinære

¹ Publikasjonsliste kan gjerne legges ved søknaden.

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

	<p>utdanninger. Tverrdisiplinære utdanninger synes mer og mer viktig for å kunne møte de komplekse utfordringene vi som samfunn står i. I prosjektet forsker vi på samarbeidet mellom ulike disipliner i tverrdisiplinære utdanninger. Hvordan få til konstruktive og gode samarbeidsrelasjoner mellom ulike fagdisipliner for å sikre kvalitet i disse utdanningene? Prosjektet har forskere involvert fra Norge, Sverige, Scotland, Irland og Australia, og startet i desember 2021.</p>
--	--

ARBEIDSPLAN FOR FORSKNINGS- OG UTDANNINGSTERMINEN (Retningslinjenes pkt. 2)	
Hvilke aktiviteter planlegger du å gjennomføre i forsknings- og utdanningsterminen?	<p>Høsten 2023 planlegger jeg å ha hovedfokus på HK prosjektet («Praksis i ikke-profesjonsrettede utdanninger»), da dette avsluttes desember 2023. Jeg vil da bruke tiden på å jobbe med å samle siste data i prosjektet som vil bety en del reising til bedrifter som har hatt praksisstudenter, samt publisering av resultatene. Per dags dato er det to artikler på gang i dette prosjektet, en systematisk review av forskning på praksis i ikke-profesjonsrettede utdanninger, og en artikkel basert på hva studentene selv rapporterer som deres erfaringer fra praksis.</p> <p>Våren 2024 ønsker jeg primært å bruke på å jobbe med NFR prosjektet om hvordan jobbe for å få til gode samarbeidskulturer i tverrdisiplinære utdanninger. Dette vil innebære analyse av data som vi planlegger å samle inn mellom nov.-22 til mars /april -23. Videre vil jeg jobbe med publikasjoner av denne empirien, dette i samarbeid med mine kollegaer i prosjektet. Jeg håper også å kunne tilbringe tid enten ved Auckland universitet der jeg var i sist forskningstermin, for å videreutvikle samarbeidet der. Alternativet er Sydney da en av de andre forskerne i prosjektet jobber ved et universitet der. Et slikt opphold vil både handle om mulige samarbeidsprosjekter knyttet til forskning, men jeg ønsker også å lære av hvordan de jobber med ulike kurs / modeller for kvalifisering av faglig ansatte vedr undervisning.</p>
Hva forventer du vil komme ut av terminen?	<p>2-4 artikler</p> <p>Nye ideer og tanker om hvordan vi kan videreutvikle tilbudet vårt for faglig ansatte om undervisning og læring ved UiT. Jeg vil da konsentrere meg om mulige tilbud for studieprogramledere</p>
Hvilken betydning vil aktivitetene i terminen ha for ditt fagmiljø/institutt?	<p>Det forskningsrelaterte arbeidet omhandler kjernevirksomheten ved Result, og det å ha forskningstermin vil kunne bidra til å styrke forskningen ved enheten. HK-prosjektet bidrar med kunnskap om hvordan utvikle ikke-profesjonsrettede utdanninger med tanke på studenters muligheter for praksis. Vedr NFR prosjektet vil kunnskapen i denne forskningen bidra til å utforske utfordringer og muligheter i tverrdisiplinære utdanninger.</p> <p>Videre vil mulig opphold i et relevant fagmiljø kunne bidra til nye ideer, tanker og innspill for virksomheten ved Result.</p> <p>Oppsummert – og mer overordnet sett så vil dette kunne bidra til å realisere enhetens strategier og målsetninger.</p>

Hvor skal du oppholde deg? (navn, land og adresse på forskningsinstitusjonen)³

Jeg ønsker å oppholde meg ved en relevant institusjon som jobber for å styrke og utvikle undervisning og læring i høyere utdanning. Da flere forhold vil ha betydning for mulig valg av sted, (blant annet koblet til familiære forhold) er det noe for tidlig å si hvor dette kan være. Følgende miljøer finner jeg interessante og ett av disse vil kontaktes for mulig forskningsopphold dersom forskningstermin blir innvilget:

- 1) Auckland University, New Zealand (instituttet der jeg jobbet sist forskningstermin er lagt ned, og ressursene spredt, jeg er derfor usikker hvor i organisasjonen forskning på undervisning og læring i høyere utdanning nå ligger)
- 2) Centre for Research on Learning and Innovation (CRLI), The University of Sydney (koblet til NFR-prosjektet jeg er involvert).
- 3) Center for Undervisning og læring, Aarhus Universitet.

Tilleggsopplysninger som etter din mening bør være med:

Med stor arbeidsbelastning over tid når det gjelder undervisning, konsultasjoner og utredninger vil det å få fordype seg i forskningen være det mest sentrale for meg i en slik mulig termin. Jeg håper å få ferdigstilt 2-4 artikler koblet til de nevnte prosjektene.

Fakultetsinterne spesifikasjoner for søknader om utenlandsstipend og ev. annet

Invitasjon fra en annen mulig institusjon foreligger ikke, fordi jeg ikke har vært i kontakt med noen av disse enda. Dette vil gjøres når andre forhold er avklart, som

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

Sted:	Tromsø	Dato:	24/4-2022	Underskrift:	Ragnhild Sandvoll
-------	--------	-------	-----------	--------------	-------------------

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

Etter avtale med faglig leder ved Result: Øystein Lund vil dette bli ettersendt.

³ Ved opphold ved annen institusjon må invitasjon vedlegges.

Fullstendig publikasjonslisten mars 2022

Dr. Polit Ragnhild Sandvoll

Arbeid som har uthevet tekst er de som er vedlagt søknaden:

DOKTORGRADSAVHANDLING

- 1) Sandvoll, R. (2014): Fra strategisk plan til praksis. En studie for utvikling av undervisning i høyere utdanning. PhD avhandling i universitetspedagogikk, UiT Norges arktiske universitet. [Avhandlinga \(uit.no\)](https://uit.no/avhandlinga)

VITENSKAPELIGE, FAGFELLEVRURDERTE ARTIKLER

2. Sundset, M. A. and Sandvoll, R. (2022). Academic development through collective approach – introducing peer observation of teaching in a multidisciplinary faculty. *Nordic Journal of STEM Education*, akseptert 22.april 2022.
3. Fossland, T. and Sandvoll, R. (2021). Drivers for educational change? Educational leaders' perception of academic developers as change agents. *International Journal for Academic Development*, 1-14.
<https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/1360144X.2021.1941034?needAccess=true>
4. Borch, I., Sandvoll, R., and Risør, T. (2021). Student course evaluation documents: constituting evaluation practice. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1-14.
doi:10.1080/02602938.2021.1899130
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02602938.2021.1899130?needAccess=true>
5. Borch, I., Sandvoll, R., and Risør, T. (2020). Discrepancies in purposes of student course evaluations: what does it mean to be "satisfied"? *Educational Assessment, Evaluation and Accountability* 32 (1): 83-102. doi: 10.1007/s11092-020-09315-x
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11092-020-09315-x.pdf>
6. Sandvoll, R., Winka, K. and Allern, M. (2018): Merittering som vitenskapelig tilnærming til undervisning. *UniPed Tidsskrift for universitets- og høyskolepedagogikk*, 41 (3): 246-258. DOI: 10.18261/ISSN.1893-8981-2018-03-06
<https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/issn.1893-8981-2018-03-06>
7. Sandvoll, R., Dørum, K., and Solberg, M. (2017): Vitenskapelig ansattes refleksjoner om utvikling av egen undervisning. *UniPed Tidsskrift for universitets- og*

høgskolepedagogikk, 40 (4): 284-298. DOI: 10.18261/ISSN.1893-8981-2017-04-02
<https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/issn.1893-8981-2017-04-02>

8. Sandvoll, R. (2015): A policy on the shelf or a map for future action?: perceptions of and reactions to a strategic plan for teaching and learning in higher education. *Nordic Studies in Education* 34 (3-4): DOI: 184-199. 10.18261/ISSN1891-5949-2015-03-04-03
<https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/ISSN1891-5949-2015-03-04-03>
9. Sandvoll, R. (2014): Feeling good, but missing the mark. What happened to the assessment in peer assessment? *Journal of University Teaching and Learning Practice* 11 (1): 1-14. DOI: 10.53761/1.11.1.3
<https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1377&context=jutlp>
10. Sandvoll, R. (2014): When Intentions Meet Reality – Consonance and Dissonance in Teacher Approaches to Peer Assessment. *Canadian Journal of Higher Education* 44 (2); 118-134. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v44i2.18385>
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1038385.pdf>

FAGFELLEVDERTE BOKKAPITTEL

11. Sandvoll, R., Bergh, A., and Solbrekke, T. D. (2020). Nurturing pedagogical praxis through deliberative communication. In Tone Dyrdal Solbrekke & Ciaran Sugrue (ed.) *Leading Higher Education As and For Public Good Rekindling Education as Praxis*, Routledge. ISBN 978-0-367-20512-6. Kapittel 10, 142 – 156.
12. Ewins, K., Fremstad, E., Fosslund, T., and Sandvoll, R. (2020). Deliberative leadership: moving beyond dialogue. In Tone Dyrdal Solbrekke & Ciaran Sugrue (ed.) *Leading Higher Education As and For Public Good Rekindling Education as Praxis*, Routledge. ISBN 978-0-367-20512-6. Kapittel 10, 177 – 189.
13. Sandvoll, R. og Allern, M. (2021). Undervisningsplanlegging. I J. Heldal og L. Wittek: *Pedagogikk - en grunnbok*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk 2021 ISBN 978-82-02-41424-5. 2.utgave.

ARTIKLER I PROSESS

14. Sandvoll, R. and Sundset, M.A. (artikkelen sendes til *Teaching in Higher Education* medio april 2022). Encouraging collegial faculty development of teaching – a case study from a multidisciplinary faculty in Norway.

RAPPORTER

15. Sandvoll, R., og Lind, G. E. (2022). *Merittering. Forslag til permanent meritteringsordning*. Rapport levert til rektoratet, forslag til hvordan en permanent meritteringsordning kan innrettes ved UiT.
16. Sandvoll, R., Eriksen, G., Tveiterås, K., Dragset, O.G., og Iversen, A. (2017). *En kritisk og konstruktiv gjennomgang av program for pedagogisk basiskompetanse*. Rapport levert til rektoratet vedr en gjennomgang av tilbudet innenfor pedagogisk basiskompetanse ved institusjonen.
17. Solberg, M. og Sandvoll, R. (2015). *Pedagogisk mappe på nett*
<https://digitalmappe.uit.no/> <https://result.uit.no/wp-content/uploads/2015/02/17-februar-Rapport-Pedagogiske-mapper-p%C3%A5-nett.pdf>

KONFERANSE- OG SEMINARINNLEGG OG GJESTEFÖRELESNINGER

18. Sandvoll, R. (2022). *Merittering av fremragende undervisere – bra for karrieren, mindre viktig for studiekvaliteten?* Studiekvalitetsseminar 26. jan., Universitet i Bergen. Invitert innlegg og panel-deltakelse.
19. Finstad, B. P., Sandvoll, R., og Lien, I. H. (2021): *Praksis som læringsform i studier uten profesjonstilknytning - utfordringer og muligheter*. Nordic Journal of STEM Education 5 (1) MNT-konferanse, utvidet abstrakt. [View of Praksis som læringsform i studier uten profesjonstilknytning – utfordringer og muligheter \(ntnu.no\)](#)
20. Sandvoll, R., Bergh, A., and Solbrekke, T. D. (2019). *Supporting the development of professional responsibility in higher education - studying the interface between odontology and education*. Paper-presentasjon på ECER konferanse 3.-6. sept.
21. Sandvoll, R. Nordmo, I. and Lund, Ø. (2019). *The complexities between professional development of academic staff, local culture and educational leadership*. Paper-presentasjon på Euro SoTL konferanse 12. -14. juni
22. Sundset, M. A., Sandvoll, R., and Allern, M. (2019). *Enhancing a collective approach to teaching in the spirit of SoTL*. Paper-presentasjon på Euro SoTL konferansen 12. -14. juni
23. Sundset, M. A., Allern, M., og Sandvoll, R. (2019). *Utvikling av undervisningskvalitet gjennom styrket fagfellesskap*. Paper-presentasjon på MNT-konferansen 28. -29. mars

24. Borch, I. H., Sandvoll, R., and Risør, T. (2018). *Students want to co-create their education, but do we let them? Evaluation in health profession education*. Paper-presentasjon på CES Conference 29.mai
25. Dørum, K., Sandvoll, R., and Solberg, M. (2017). *Developing a Teaching Philosophy: An Exercise in Futility or a Means to Transforming Teaching Practice?* Paper-presentasjon på EuroSoTL konferanse 8.-9. juni
26. Sandvoll, R. (2017). *Ledelse av studieprogram*. Nettverkssamling for Nasjonalt nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk, invitert for innlegg, 23. nov.
27. Sandvoll, R. (2017). *Dokumentasjon av pedagogisk kompetanse*. Fagdag HSL-fakultet, invitert for innlegg 2. mai.
28. Sundset, M. A., Allern, M., and Sandvoll, R. (2017). *Peer observation of Teaching as motivation for educational development. From teaching as private enterprise to a collective approach. Transforming patterns through the scholarship of teaching and learning*, Paper-presentasjon på EuroSoTL konferanse 8.juni
29. Fosslund, T. and Sandvoll, R. (2016). *The different layers of academic development: approaching leaders perceptions of educational change. Ethics, care and quality in educationa ldevelopment*. Paper-presentasjon på SoTL konferanse 29.mai.
30. Sandvoll, R., Dørum, K., and Solberg, M. (2016). *Undervisningsfilosofi: i spennet mellom hvem man er og hvem man vil være som underviser*. Paper-presentasjon på konferanse i regi av Nasjonalt nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk 2. – 4. mai.
31. Allern, M., and Sandvoll, R. (2015). *Educational development in the Scandinavian countries - informed and inspired by SoTL? A case study in three universities*. Paper-presentasjon på EuroSoTL konferanse 8.- 9. Juni
32. Sandvoll, R., and Allern, M. (2013). *Strategy Statement for Teaching and Learning. A paper exercise or a steering document initiating Scholarly Teaching and SoTL?* Paper-presentasjon på SoTL konferanse 2. – 5.okt.
33. Allern, M., Sandvoll, R., and Dahl, T.I. (2008). *Student-Centered Control in the Learning Process? Involving Students Through Peer Assessment and Peer Learning*. Paper presentasjon på ISETL konferanse, 23.-25. okt.

POPULÆRVITENSKAPELIG FORMIDLING

34. Sandvoll, R. og Lind, E. G. (2022). *Hva skjer med meritteringsordningen ved UiT?* Blogginlegg. Result. UiT Norges arktiske universitet <https://result.uit.no/2022/01/14/hva-skjer-med-meritteringsordningen-ved-uit/2022UiT>
35. Sandvoll, R. (2022). *God oppslutning på Results konferanse «Utdanningskvalitet i endring? Mellom realiteter og idealer»*. Blogginlegg. Result. UiT Norges arktiske universitet <https://result.uit.no/2022/02/14/god-oppslutning-pa-results-konferanse-utdanningskvalitet-i-endring-mellom-realiteter-og-ideal/>
36. Sandvoll, R., Tronstad, R. og Lie, A.H. (2021). Samarbeid om praksis i nord, intervju med studenter i praksis. Studio-opptak, presentert på nettsiden til HKdir prosjektet Samarbeid om praksis i høyere utdanning [Samtale om praksis – studentenes ord om praksis i nord \(uit.no\)](#)

Leders anbefaling:

Ragnhild Sandvoll

Ragnhild Sandvoll har hatt stilling som førsteamanuensis ved Result siden 01.08.2005 og som førsteamanuensis siden 01.07.2003. Hun hadde forrige FOU-termin høsten 2018 og våren 2019. Hun leverte rapport etter forrige FOU-termin. Hun har ikke hatt noen permisjoner i siste opptjeningsperiode, og fyller dermed forutsetningene for å søke ny FOU-termin.

Sandvoll søker om FOU-termin høsten 2023 og våren 2024. Planen for FOU-terminen innebærer videreføring av arbeid med to etablerte forskningsprosjekter. Det første prosjektet er et forskningssamarbeid med BFE-fakultetet i et prosjekt finansiert av HK-dir, og innebærer arbeid med publisering av empiri innhentet i prosjektperioden. Det andre prosjektet er et NFR-prosjekt i samarbeid med et annet universitet. Også her planlegges FOU-terminen brukt til analyse av data og publisering av resultater. Planene for FOU-terminen fremstår dermed som både konkrete, realistiske og adekvate.

Sandvoll har for øvrig de siste år vært leder for forskningsprosjektet SLUSEN, og har nettopp avsluttet dette. Hun har selv også publisert fagartikler fra dette prosjektet.

Den omsøkte tiden for uttak av FOU-termin er også gunstig, i og med at to andre vitenskapelig ansatte er tilbake fra sin FOU-termin høsten 2023.

Det er en vitenskapelig ansatt til som søker FOU-termin i samme periode. Ut fra en helhetsvurdering anses det mest hensiktsmessig at begge gis anledning til å ta ut FOU-termin i denne perioden. Enheten vil i nevnte periode ha tilstrekkelig bemanning med vitenskapelig ansatte til å gjennomføre de faste kvalifiseringskursene som Result er ansvarlig for.

Forslag til innstilling:

Søknaden om FOU-termin for Ragnhild Sandvoll høsten 2023 og våren 2024 anbefales innvilget.

Retningslinjer for fordeling av forsknings- og utdanningstermin

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

1. Formål

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

2. Søknad

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

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

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

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

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

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

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

3. Tildeling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Opptjening av ansiennitet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Avvikling av forsknings- og utdanningstermin

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

6. Rettigheter og plikter

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

7. Rapportering

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

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

8. Utfyllende bestemmelser

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

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
12/22

Behandling av årsrapport om HMS, samfunnssikkerhet og beredskap for 2021 - Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret tar den fremlagte årsrapporten for HMS, samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) 2021 til etterretning
2. Bibliotekstyret slutter seg til de forslag til fokusområder/tiltak som er presentert i saksfremlegget

Bakgrunn:

Årsrapporten gir en oversikt over aktiviteter og utfordringer for områdene i 2022, og tiltak som bør iverksettes i 2022.

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

På bakgrunn av universitetsstyrets 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 sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor skal følges opp

Bibliotekdirektørens merknader i saken:

Bibliotekdirektøren har presentert Årsrapporten til behandling i både ledergruppas møte og i lokalt IDF-møte, der også verneombudene er representert.

Det er ikke innmeldt HMS-relaterte avvik, skader eller nestenulykker ved UB i rapporteringsperioden. Selv om man ikke kan utelukke underrapportering kan dette også forklares med at deler av arbeidsstokken har arbeidet hjemmefra, som følge av pandemien. Bibliotekdirektøren vil imidlertid følge dette opp, og har allerede gitt alle ledere en orientering om rutinene for avviksrapportering.

Som nevnt i fjorårets rapportering ble UB eget lokalt beredskapsområde (LBG) i 2020. Beredskapsarbeidet så langt har i stor grad vært knyttet til å håndtere den pågående pandemien, men bibliotekdirektøren ønsker et større fokus på rutiner og regelverk knyttet til beredskapsarbeidet i løpet av 2022. Det innebærer blant annet å gjennomføre egne lokale beredskapsøvelser og styrke kompetansen på bruken av det elektroniske HMS-avvikssystemet, CIM.

Ettervirkningene av pandemien skal følges opp i løpet av 2022, med særlig fokus på integrering av nytilsatte i organisasjonen. Et virkemiddel i denne sammenheng er å samle organisasjonen til et felles personalseminar før semesterslutt.

Bibliotekdirektøren vil også innføre et nytt system for gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det vil her bli et større søkelys på utvikling, ledelse og medarbeiderskap. Arbeidet med å innlemme dette ved UB er allerede i gang, og vil bli iverksatt ved årsskiftet.

UB er fortsatt blant de enheter ved UiT som i løpet av rapporteringsperioden har hatt sykefravær over 5 %. Bibliotekdirektøren har fortsatt et sterkt ønske om å redusere sykefraværet ved enheten, og at både ledere, tillitsvalgte og verneombud er involvert i dette arbeidet.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

Runa Rønning Ryeng
faggruppeleder

—

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur



Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samfunnssikkerhet og beredskap (SoB) for 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 ekstrainnsats for å synliggjøre systemet på dette tidspunktet

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

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

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

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

*) Sum avvik TMU og Kunstfak

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

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

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

1.2.2 HMS-kompetanse

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

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

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

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

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

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

1.2.3 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

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

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

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

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

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

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

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

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

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

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

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

Områder med behov for oppfølging i 2022:

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

1.2.4 Miljøledelse

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Angitt under punkt 1.1.13

1.2.5 Risikofylt arbeid

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

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

Området som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

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

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

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

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

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

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

Side 19 av 31

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

1.2.6 Måloppnåelse for 2021 og viktige utfordringer for 2022

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

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

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

2 Samfunnssikkerhet og beredskap (SoB)

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

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

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

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

2.1 SoB-organisatorisk

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

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

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

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

- Campusadministrasjon i Harstad
- Campusadministrasjon i Alta
- Helsefak

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

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

2.2 Sentralt organisert SoB-arbeid i 2021

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

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

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

2.2.1 Opplæring og informasjon innen sikkerhet og beredskap

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

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

Opplæring gitt i 2021 omfatter følgende:

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Gi opplæring i beredskap til nye ledere av LBG

2.2.2 Kriseøvelser

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

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

Side 23 av 31

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

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

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

Område med behov for oppfølging i 2022:

- Følge opp tiltak etter kriseøvelsene i 2021

2.2.3 Tilsyn og revisjoner innenfor SoB

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

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

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

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

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

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

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

Kriseøvelser er beskrevet under punkt 2.2.2.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

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

2.3 Beredskapsarbeidet i lokale beredskapsområder

Områdene som skulle følges opp i 2021 omfattet følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

vertskommunene har også fungert godt.

Områder med behov for oppfølging i 2022:

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

3 Oppfølgingen av styrets prioriteringer for 2021

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

For 2021 skulle følgende områder vies særlig oppmerksomhet:

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

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

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

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

Hovedanbefalinger/læringspunkter:

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

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

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

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

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

1. Mottak av nyansatte: Mottak og integrering av nyansatte (spesielt utenlandske) er viktig og det krever et godt system i alle nivå av organisasjonen.
2. Organisering av ARK-prosessen: I etterkant av ARK2020 ser man at denne prosessen bør være stadig pågående, og ikke et nytt prosjekt for hver gang denne skal gjennomføres. Det 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



SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
13/22

Innspill til budsjett 2023 - Universitetsbiblioteket

Innstilling til vedtak:

1. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til budsjettinnspill 2023 utenfor ramme slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.
2. Bibliotekstyret slutter seg til forslag til strategiske satsninger for 2023 slik dette foreligger i saken, med de endringer som framkom i møtet.

Bibliotekdirektøren bes ferdigstille dokumentet og oversende forslaget til universitetsdirektøren innen fristen 23.6.2022.

Bakgrunn:

Alle enheter ved UiT inviteres til å levere innspill til budsjett utenfor egen ramme og strategiske satsinger for neste år. Bibliotekstyret inviteres med dette til å diskutere hvilke strategiske satsinger og større budsjettinnspill utenfor rammen som det er hensiktsmessig at Universitetsbiblioteket melder inn for budsjettåret 2023. Fristen for å levere innspill er 23.6.2022, og universitetsstyret behandler intern hovedfordeling av budsjetttrammer for 2023 i sitt møte i september d.å.

Forslagene er utarbeidet i henhold til den mal universitetsledelsen har foreskrevet. Alle tilsagn eller avtaler med universitetsledelsen i løpet av året, som innbefatter finansiering, skal tas med som innspill for å sikre budsjettmessig behandling. Flerårige tiltak som er spilt inn i tidligere budsjettprosesser og som skal videreføres i 2023, skal også kommenteres.

Saksfremlegget er noe mer konkret i form på allerede vedtatte tiltak som skal videreføres, og på tiltak der UB har fått en særlig oppfordring fra universitetsledelsen, gjennom dialogmøtet, om å inkludere disse i sitt budsjettinnspill for 2023. Det utelukker ikke at bibliotekstyret kan kommentere alle tiltak, selv om det ikke eksplisitt oppfordres til kommentarer på disse tiltakene.

I tillegg til budsjettinnspillene er det i oversendelsesbrevet bedt om at fakultet/enheter kommenterer sitt ambisjonsnivå med tanke på eksterne inntekter for 2023.

1. Videreføring av allerede vedtatt tiltak

- Stilling utdanningsadministrasjon videreføring/permanentisering – 1,2 mill kr

- Midler til pensumlistesystemet Leganto – 0,35 mill kr
- Lønn og driftsmidler til High North Academy
- Faglig ledelse av meritteringsordningen – permanentisering 1,4 mill kr

2. Særskilte midler til litteratur

- Litteraturmidler 2023 - 58,5 mill kr
- Litteraturmidler til nye fag og studier – 0,5 mill kr

3. Nye tiltak

- Prosjekt åpen undervisning – 1 mill kr
- Skrivesenter for UiT- permanentering – 1,85 mill kr
- Utlånsautomater

1. Videreføring av allerede vedtatte tiltak

Stilling utdanningsadministrasjon videreføring/permanentisering

UB fikk i 2020 midler til en stilling innen utdanningsadministrasjon på permanent basis (2019/42277-21). Midler er tildelt som spesiell basis i en «overgangsperiode».

Kostnadsbudsjett	Stilling innen utdanningsadministrasjon - varig			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	1,0	1,0	
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	1,05	1,05	1,05	årlig
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,05	0,05	0,05	årlig
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	1,10	1,10	1,10	årlig
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	1,10	1,10	1,10	årlig
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	1,10	1,10	1,10	årlig

Drift av pensumlistesystemet – Leganto

Pensumlistesystemet, Leganto ble anskaffet i 2017 og finansiert gjennom digitaliseringsstrategien. Universitetsbiblioteket (UB) overtok drift- og systemansvar for Leganto, som ble integrert i pensumlistekonsortiet (SIKT) i august 2021. På grunn av avregningsperioden ved overgangen til konsortiet dekket FUF kun lisens til og med 31.08.2021. Dette medførte merutgifter til lisens for 2021 på kr 86 162. For 2022 har ikke UB mottatt noen overføring til lisensutgifter. Disse utgjør kr 344 304.

UB har i budsjettinnspillet for 2023 påregnet inndekning for de utgiftene som er påløpt i 2021 og 2022. Fra 2024 påregnes årlige lisensutgifter på kr 345 000,-

Kostnadsbudsjett	<i>Drift av pensumlistesystemet Leganto</i>			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk				
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader				-
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,75	0,35	0,35	Årlig
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	0,75	0,35	0,35	Årlig
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	0,75	0,35	0,35	Årlig
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	0,75	0,35	0,35	Årlig

Lønn og driftsmidler til High North Academy

Vi viser til avtale om endring av organisatorisk plassering av High North Academy (HNA) fra BFE-fak til UB (2021/5459-2). Stillingen som fulgte med oppdraget var finansiert med 80 % fra BFE-fak og 20% fra fellesnivået. Inndekningen fra fellesnivået på kr 115 257,- for 2022 skulle skje fra sentral reserve. UB ble bedt om å ta med dette i sitt budsjettinnspill til hovedfordelingen for 2023. UB forutsetter at de øvrige 80 % tas fra rammen til BFE-fak og overføres UB. I tillegg legges det inn driftsmidler for HNA i samme størrelsesorden som tidligere.

Kostnadsbudsjett	<i>Lønn og driftsbudsjett HNA</i>			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	1,0	1,0	
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	0,116	0,116	0,116	Årlig
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,20	0,20	0,20	Årlig
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	0,316	0,316	0,316	Årlig
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	0,316	0,316	0,316	Årlig
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	0,316	0,316	0,316	Årlig

Faglig ledelse av meritteringsordningen (se vedlegg 1)

I tråd med føringene i Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» er det gjort beslutning om å etablere merittering som en permanent ordning ved UiT Norges arktiske universitet.

Universitetsbiblioteket/Result er i denne sammenheng bedt om å gi budsjettinnspill på en vitenskapelig stilling, samt driftsmidler for etablering av faglig ledelse av den permanente meritteringsordningen. Det tas selvsagt forbehold om endelig vedtak om hvor i organisasjonen faglig ledelse av meritteringsordningen skal ligge. Inntil annet eventuelt vedtas forutsettes det her at det overordnede «eierskap til» og ansvar for ordningen ligger hos Strategisk utdanningsutvalg, og at faglig ledelse forutsettes ut fra dette å rapportere til Strategisk utdanningsutvalg. Budsjett innspillet inkluderer 1,1 mill kr til en faglig stilling og 300 000 kr som skal dekke kostnader til honorering av sakkyndigkomité og drift av et akademisk forum knyttet til ordningen.

Kostnadsbudsjett	Faglig ledelse av meritteringsordningen			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	1,0	1,0	
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	1,1	1,1	1,1	Årlig
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,30	0,30	0,3	Årlig
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	1,4	1,4	1,4	Årlig
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	1,4	1,4	1,4	Årlig
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	1,4	1,4	1,4	Årlig

2. Særskilt bevilgning til litteratur

Særskilte midler til litteratur

Litteraturbevilgningen tildeles UB som en spesiell basisbevilgning. For å opprettholde litteraturporteføljen på dagens nivå ber bibliotekdirektøren om en litteraturbevilgning i 2023 på 58,5 mill kr. Beløpet er basert på dagens kurs på de tre mest sentrale valutaene for kjøp av litteratur, samt en forventet prisvekst på 5 %, og inkluderer ikke eksterne inntekter i samband med avtalen med UNN om kjøp av bibliotek tjenester. Midler til innkjøp knyttet til nye fag og studier er ikke heller ikke medregnet.

Flere forhold gjør det vanskelig å stipulere bevilgningsbehovet med hensyn til litteratur for 2023. For det første er det nasjonale forhandlinger på tre av de store forlagsavtalene. Disse vet vi naturlig nok ikke utfallet av, og følgelig heller ikke hvordan det vil påvirke abonnementskostnadene i neste avtaleperiode.

Et annet forhold er dekning av utgifter til åpen publisering. Ved åpen publisering i et vitenskapelig tidsskrift beregner utgiver en avgift – Article Processing Charge (APC) – som forfatter må betale. UiT opprettet i 2011 et fond – OA-fondet – som til nå har dekket denne kostnaden for våre forskere. OA-fondet var ment som en støtte i en overgangsperiode, og 2022 er fondets siste aktive år.

Forskningsrådet støtter institusjonenes arbeid for å gjøre publikasjoner åpent tilgjengelige gjennom ordningen Stimuleringstiltak for åpen tilgang – STIM-OA – som dekker inntil femti prosent av institusjonenes samlede kostnader til APC. STIM-OA-ordningen gjelder til og med 2022 (dvs utbetaling i 2022 for kostnader i 2021). Når OA-fondet og STIM-OA opphører som finansieringskilder for publiseringsavgiften (APC), må det etableres en ny og permanent ordning for denne avgiften. Det er å forvente at en betydelig andel av artiklene vil publiseres i tidsskrift som omfattes av de inngåtte les og publiser-avtalene, og for disse er finansiering av APC ivaretatt. Artikler som er resultat av prosjekter finansiert av Forskningsrådet, forventes ivaretatt, ved at Forskningsrådet fra 2023 vil dekke kostnader til åpen publisering gjennom andre ordninger, men på grunn av den pågående situasjonen knyttet til Forskningsrådets styre, er det foreløpig ikke vedtatt ordninger som institusjonene kan forholde seg til, eller vurdere økonomiske konsekvenser av.

Det foreligger ingen finansieringsplan for OA-publiseringskostnader for andre artikler, og som publiseres i tidsskrift som ikke omfattes av les og publiser-avtalene. Det er naturlig å se disse kostnadene i forbindelse med lavere kostnader til abonnementer og dermed peke på litteraturbudsjettet som UB forvalter for UiT. Bibliotekdirektøren skal første uke i juni ha møte med universitetsledelsen, og vil forhåpentligvis ha mer informasjon til diskusjon i bibliotekstyrets møte.

Et siste forhold, som kan få konsekvenser for bibliotekets kjøpekraft er endringene i pliktavleveringsordningen. Pliktavleveringen har sikret gratis tilgang til trykte, norske dokumenter til nasjonale samlinger. Det er grunn til å anta at endringen i ordningen vil medføre økte utgifter for bibliotekene til anskaffelse av norsk materiale.

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

Litteraturnmidler til nye fag og studier

Hvert år opprettes nye fag og studieretninger ved UiT. I mange sammenhenger krever dette oppbygging av en helt ny grunnsamling med hensyn til litteratur. Universitetsbiblioteket har bedt om at man ved opprettelse av nye fag og studier setter av en sum til litteratur som inngår i UBs bevilgning. Behovet for dette ble understreket i dialogmøtet med universitetsledelsen i april d.å.

Det foreslås at det bevilges 0,5 mill kr til dette formål for 2023.

Kostnadsbudsjett	Litteraturnmidler til nye fag og studier			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk				
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader				-
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,5	0,5	0,5	***
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	0,5	0,5	0,5	***
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	0,5	0,5	0,5	***
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	0,5	0,5	0,5	***

3. Nye tiltak

Prosjekt åpen undervisning (se vedlegg 2)

Koronapandemien har synliggjort mulighetene som ligger i digital undervisning, men mer enn en tredjedel av underviserne (35 %) melder i *Underviser- og tidsbrukundersøkelsen 2021* at de i stor, eller i svært stor grad, har behov for økt kompetanse på området. Tilgjengeliggjøring og gjenbruk av læringsressurser kan være til inspirasjon og bidra til kompetanseheving, samt at det kan være kostnadseffektivt for sektoren på lang sikt.

Samtidig er det et økende fokus på åpen vitenskap i offentlig finansierte institusjoner. Forskning produsert ved offentlige institusjoner bør komme hele samfunnet til gode og ikke legges bak betalingsmurer. De samme argumentene kan brukes om læringsressurser, som gjerne lagres lokalt hos den enkelte underviser eller i et LMS. UiT ønsker å være nasjonalt ledende på feltet åpen vitenskap, og er samtidig opptatt av utdanningskvalitet. Tiltak for å dele undervisnings- og læringsressurser, et arbeid som allerede har startet på den internasjonale arenaen, vil kunne bidra til dette.

Som mange har påpekt er undervisnings- og læringsressurser i mindre grad enn forskning gjenstand for fagfellevurdering, og det er derfor ventet at det vil ta tid å bygge en delingskultur på dette området. Det er nødvendig med en målrettet satsing fra UiT på dette feltet. Mulighetene for å få etablert et prosjekt for å styrke innsatsen og sikre framdrift i UiTs arbeid med åpen undervisning

var gjenstand for diskusjon i dialogmøtet med universitetsledelsen i april d.å. UB ble her bedt om å utarbeide en skisse til et slikt prosjekt i samråd med ITA, og søke bevilgning til en realisering i samband med innspill til budsjett for 2023.

Kostnadsbudsjett	Prosjekt åpen undervisning			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,0	1,0		
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	0,85	0,85		1,7
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,15	0,15		0,30
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	1,0	1,0	-	2,0
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT	1,0	1,0		2,0
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	1,0	1,0	-	2,0

Skrivesenter for UiT – permanentering

Akademisk skriving har vært et viktig satsingsområde på flere av UiT sine enheter. Ved Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL) ble det høsten 2014 etablert Akademisk skrivesenter.

Skrivesenteret tilbød en rekke kurs, og har også utviklet nettressurser på både norsk og engelsk, i tillegg til å tilby studenter individuell skriveveiledning. Målgruppen til Akademisk skrivesenter har først og fremst vært studentene ved HSL-fakultet. Skrivesenteret samarbeidet med Universitetsbiblioteket (UB), som også har utviklet ressurser og kurs som gir støtte til skriveprosesser.

Fokus på akademisk skriving har økt og det har vært et ønske om å utvikle Akademisk skrivesenter som en ressurs for hele UiT. Det ble derfor etablert et prosjekt med formål om å utvikle en organisasjonsmodell der Akademisk skrivesenter blir en ressurs for samtlige studenter ved UiT. Prosjektet ble tildelt 1,85 mill kroner årlig over 2 år, som midler til en mentorordning (4 studenter), prosjektleder og drift av skrivesenteret. Prosjektet avsluttes våren 2023.

Dersom det er ønskelig at Akademisk skrivesenter går inn i en ordinær driftssituasjon etter at prosjektperioden er over, må det bevilges midler til dette fra høsten 2023. UB ber om en bevilgning som sikrer drift av Akademisk skrivesenter på dagens nivå. Lønnsutgiftene inkluderer en lederstilling for senteret og midler til en studentmentorordning tilsvarende 9 månedsverk, tilknyttet semestrene. I tillegg operer vi med driftskostnader på kr 300 000 til å utarbeidelse av undervisningsressurser, og til reisevirksomhet mellom UiTs campus.

Kostnadsbudsjett	<i>Akademisk skrivesenter - permanentisering</i>			
Arkivref:	2023	2024	2025	Totalt
Antall stillinger/årsverk	1,3	1,9	1,9	
Arealbehov (m ²)				
Kostnader				
Lønns- og personalkostnader	0,76	1,55	1,55	3,86
Utstyr/investeringer				-
Driftskostnader	0,30	0,30	0,30	0,90
Arealkostnader*				-
Sum kostnadsbudsjett	1,06	1,85	1,85	4,76
Finansiering				
Egenfinansiering - egen enhet				-
Egenfinansiering UiT				-
Annen finansiering - spesifiser				-
Sum finansiering	-	-	-	-

Nye utlånsautomater (se vedlegg 3)

Stadig flere av UBs 10 avdelingsbibliotek tar i bruk selvbetjente eller ubemannede åpningstider, altså at bibliotekene er åpne uten at ansatte er til stede i skranken. Det er derfor behov for å evaluere automatene og støtteteknologien som er i bruk på UB i dag og kjøpe inn nytt utstyr som dekker behovene til brukerne.

Det er et sterkt ønske om å sikre at studenter og ansatte kan utføre basisoppgaver som å låne og returnere materiale på egenhånd når det ikke er personale til stede. Videre er det også ønskelig å tilby hjelp til å navigere biblioteket med interaktive digitale kart og en enkel måte å ta kontakt med digital brukerstøtte utenfor betjent åpningstid.

Utstyret som er i bruk på UB i dag har vært plaget av instabilitet som påvirker brukeropplevelsen negativt. Det er vanskelig å justere instruksjoner og meldinger som vises og automatene sliter med å lese av strekkoder fra studentbevisappen og deaktivere alarmer på materiale. Ansatte opplever at utilregneligheten gjør brukere usikre og stressede, samt at tilbakemeldinger fra UB Brukerundersøkelsen understøtter at utstyret ikke fungerer og er vanskelig å bruke. Nåværende programvare er ikke tilpasset vårt biblioteksystem og leverandør tilbyr ikke heller tilstrekkelig god support, som gjør det vanskelig og tidskrevende å løse problemer som oppstår.

Bibliotekdirektøren presenterer i vedlagte notat 3 ulike alternativer med ulik kostnadsramme, alt etter hvilke tilleggsløsninger man ser for seg kan bli aktuelt. Nye selvbetjeningsautomater og returløsninger som fungerer er førsteprioritet, men det er også mulig å legge til rette for bedre navigering på bibliotekene via digitale kart og en infokiosk i Breivika plassert på KS-biblioteket (UB bygget). Alle tre forslagene inkluderer en prosjektstilling i 6 måneder. Innholdet i denne prosjektstillingen er det redegjort for i det vedlagte notatet.

Ambisjoner med hensyn til å øke ekstern finansiering

Bibliotekdirektøren har både gjennom strategiprosessen og dialogen med universitetsledelsen forstått at det er et uttalt mål at alle enheter bidrar til å øke UiTs eksterne inntekter, og at målet er at man samlet skal ha eksterne inntekter tilsvarende 25 % av bevilgningsøkonomien.

Selv om UB i første omgang har en rolle som støtte for fakultet og fagmiljø i denne sammenheng, er det også et mål for UB å øke ekstern inntjening og dermed øke handlingsrommet for egen virksomhet. Per i dag er det store hinderet for en større grad av ekstern aktivitet at UB mangler administrative ressurser, særlig knyttet til prosjektøkonomi, og at rollene i det nye økonomisystemet er mindre fleksible med hensyn til hvordan man fordeler ansvar og myndighet enn det vi har hatt til nå.

Bibliotekdirektøren innleder kort til en åpen diskusjon i møtet.

Johanne Raade
Bibliotekdirektør

Runa Rønning Ryeng
faggrupeleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Budsjettinnspill:

Faglig ledelse av merittering som permanent ordning ved UiT.

Bakgrunn

En arbeidsgruppe ledet av Gunnar Grepperud leverte i 2016 rapporten «Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet». I rapporten foreslås:

- Etablering av et merittert kompetansenivå (merittert underviser)
- Ytelser som følger det å bli utnevnt til «merittert underviser»
 - o Lønnstillegg tilsvarende 3 lønnstrinn
 - o Godtgjørelse til den merittertes institutt på kr. 30 000,-
- Ordning for søknad om- og tildeling av status som merittert underviser

På bakgrunn av anbefalingene ble «Meritteringsprosjektet» etablert i 2017, som et 4-årig prosjekt. Det ble deretter foretatt utlysning og tildelinger i årene 2017, 2018, 2019 og 2020.

Evalueringsprosjektet på grunnlag av «Meritteringsprosjektet» ble gjennomført som forutsatt, og resultatet ble publisert i 2021 i rapporten «Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling – på samme tid».

I tråd med føringene i Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» er det gjort beslutning om å etablere merittering som en permanent ordning ved UiT Norges arktiske universitet.

Universitetsbiblioteket/Result er anmodet om å gi budsjettinnspill på en vitenskapelig stilling, samt driftsmidler for etablering av faglig ledelse av den permanente meritteringsordningen. Det tas selvsagt forbehold om endelig vedtak om hvor i organisasjonen faglig ledelse av meritteringsordningen skal ligge. Inntil annet eventuelt vedtas forutsettes det her at det overordnede «eierskap til» og ansvar for ordningen ligger hos Strategisk utdanningsutvalg. Faglig ledelse forutsettes ut fra dette å rapportere til Strategisk utdanningsutvalg.

I rapporten «Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling – på samme tid?» gis følgende anbefalinger:

- Behov for en systematisk organisasjonsutvikling knyttet til meritteringsordningen, der ordningen knyttes sterkere til andre strategiske kvalitetsutviklingstiltak og prosjekter ved UiT.
- De meritterte underviserne i større grad trekkes inn i diskusjoner om strategiske kvalitetsutviklingsprosesser der deres ståsted og erfaringer kan komme til nytte – både på institutt-, fakultets- og institusjonsnivå.
- En bedre balanse mellom søkere og oppnådd status bør tilstrebes. UiT kan bidra til dette gjennom å støtte opp under søkerne og sørge for en større systematikk og oppfølging på veien mot en søknad.
- Anbefalingene må ses i sammenheng

Dette er momenter som taler for å legge faglig oppfølging av meritteringsordningen til en faglig enhet, som også forvalter universitetspedagogiske kvalifiseringsordninger på flere nivå. Behovet for systematisk organisasjonsutvikling knyttet til meritteringsordningen fordrer ressurser slik at det kan jobbes bredt ut i organisasjonen med å forankre ordningen i

fakultetene, samt involvere ledelsen på alle nivå. Dette vil en person i en stilling dedikert for meritteringsordningen kunne ivareta.

Det er for øvrig andre funksjoner og tiltak som etterspørres av ledelsen ved UiT, som ved en plassering ved UB/Result vil kunne ses i sammenheng med arbeidet knyttet til merittering. Ett område som peker seg ut er systematisk arbeid med å styrke kompetansen ved universitetet på feltet «vurdering av utdanningsfaglig kompetanse». Noen har allerede fått hjelp til å utvikle denne kompetansen, men det er behov for langt flere.

Videre er det naturlig at den faglige ledelse av meritteringsordningen gir nødvendig faglig støtte til de instanser som ivaretar de personaladministrative sider ved ordningen.

På den bakgrunn kan man se for seg følgende oppgaver lagt til (sekretariatsfunksjon/)faglig ledelse av merittering som permanent ordning:

- Utvikling av gode strukturer og rutiner for utlysning, bedømmelse og tildeling av merittert status
- Organisasjonsutvikling/oppfølging for å sikre forankring og videreutvikling av ordningen
- Utvikling og drift av et «pedagogisk akademi» for meritterte undervisere.
- Gi god informasjon ut i organisasjonen om meritteringsordningen

Budsjettinnspill:

1	En vitenskapelig stilling - toppstilling	Kr.	1 100 000,-
2	Driftsmidler	Kr.	300 000,-
	- Akademisk forum – drift		
	- Honorering av sakkyndig komite		
	- Reisestipend		
Totalt:		Kr.	1 400 000,-

Åpen undervisning – 2-årig prosjekt

Innledning

Vi søker med dette om en 2-årig prosjektlederstilling som skal utvikle UiTs arbeid med åpen undervisning. Åpen undervisning kan tolkes bredt, og vi mener det er fordelaktig for utviklingsarbeidet å bryte termen ned i uavhengige – men innbyrdes sammenhengende – bestanddeler:

Åpen undervisning	Samarbeid og økt undervisningskvalitet	Kollegaveiledning og -diskusjoner, avprivatisering
		Studentinvolvering via evaluering og aktive læringsformer
	Publisering av undervisnings- og læringsressurser	For undervisere, på velegnede plattformer (eks: Canvas Commons)
		For studenter, på velegnede plattformer (eks: Mooc.uit.no)

Begrunnelse

I samfunnet, både nasjonalt og internasjonalt, ser vi flere trender som peker på verdien av deling av undervisnings- og læringsressurser.

Livslang læring er nevnt av både forrige og nåværende regjering som et viktig innsatsområde for den kompetanseheving vi trenger i samfunnet i årene framover, og dette fordrer at man i større grad skal kunne ta utdanning der man bor og jobber. Arbo-utvalgets rapport «Livslang læring i nord» skisserer alternative modeller for hvordan UiT skal gripe denne utfordringen an.

Koronapandemien har synliggjort mulighetene som ligger i digital (synkron, asynkron, flippet) undervisning, men mer enn en tredjedel av underviserne (35 %) melder i *Underviser- og tidsbrukundersøkelsen 2021* at de i stor eller i svært stor grad har behov for økt kompetanse på området. Tilgjengeliggjøring og gjenbruk av læringsressurser kan være til inspirasjon og bidra til kompetanseheving, samt at det kan være kostnadseffektivt for sektoren på lang sikt.

Samtidig er det et økende fokus på åpen vitenskap i offentlig finansierte institusjoner. Forskning produsert ved offentlige institusjoner bør komme hele samfunnet til gode og ikke legges bak betalingsmurer. De samme argumentene kan brukes om læringsressurser, som gjerne lagres lokalt hos den enkelte underviser eller i et LMS. UiT ønsker å være nasjonalt ledende på feltet åpen vitenskap, og er samtidig opptatt av utdanningskvalitet. Tiltak for å avprivatisere og dele undervisnings- og læringsressurser, et arbeid som allerede har startet på den internasjonale arenaen, vil kunne bidra til dette.

Som mange har påpekt er undervisnings- og læringsressurser i mindre grad enn forskning gjenstand for fagfellevurdering, og det er derfor ventet at det vil ta tid å bygge en delingskultur på dette området. Det er nødvendig med en målrettet satsing fra UiT på dette feltet og Universitetsbiblioteket (UB) og Avdeling for IT (ITA) foreslår å lage et 2-årig prosjekt for å styrke innsatsen og sikre framdrift i UiTs arbeid med åpen undervisning.

Et slikt prosjekt kan forankres på UB eller i FUF, og bør ledes av en prosjektleder i hel eller delt stilling. Vi foreslår også at det opprettes en arbeidsgruppe med medlemmer fra UB, ITA, fakultetene og eventuelt FUF.

Ønsket gevinst for studentene vil være økt undervisningskvalitet, økt tilgang til digitalt fagstoff, samt muligheter til kompetanseheving. Ønsket gevinst for undervisere vil være større og bredere kollegafelleskap rundt undervisning, mer effektiv bruk av tiden som går med til produksjon av læringsressurser, samt inspirasjon og tips til god undervisning fra fagfeller.

Prosjektbeskrivelse

Vi foreslår at prosjektet parallelt jobber ut fra to innfallsvinkler, basert på figuren over.

1: Publisering av undervisningsressurser

- Kartlegging: definisjoner, kriterier, plattformer, lagring osv.
- Metadata og gjenfinning, kuratering
- Opplæring: formål, gode praksiser for håndtering av ressurser
- Portal for åpen undervisning

2: Samarbeid og økt studiekvalitet

- Innhenting av erfaringer og utfordringer fra fagmiljøene
- Implementering av støttetjenester
- Strategisk arbeid, insentiver
- Kulturutvikling
- Plan for driftsfase

Budsjett

	Lønn	Drift	Totalt
2023	850000	150000	1000000
2024	850000	150000	1000000
Til sammen	1700000	300000	2000000

Tallene er basert på en prosjektlederstilling og driftsmidler til mulig test av programvare/verktøy, UiT-interne reiser, kompetansehevende reiser til institusjoner som har erfaring med åpen undervisning, samt samlinger/workshops med involvering av UiTs fagmiljøer.

Budsjettinnspill UiT 2023

Universitetsbiblioteket: Universelt utformede automater og støtteteknologi

Begrunnelse

Stadig flere av UBs 10 avdelingsbibliotek tar i bruk selvbetjente eller ubemannede åpningstider, altså at bibliotekene er åpne uten at ansatte er til stede i skranken. Det er derfor behov for å evaluere automatene og støtteteknologien som er i bruk på UB i dag og kjøpe inn nytt utstyr som dekker behovene til brukerne.

Det er et sterkt ønske om å sikre at studenter og ansatte kan utføre basisoppgaver som å låne og returnere materiale på egenhånd når det ikke er personale til stede. Videre er det også ønskelig å tilby hjelp til å navigere biblioteket med interaktive digitale kart og en enkel måte å ta kontakt med digital brukerstøtte utenfor betjent åpningstid.

Utstyret som er i bruk på UB i dag har vært plaget av instabilitet som påvirker brukeropplevelsen negativt. Det er vanskelig å justere instruksjoner og meldinger som vises og automatene sliter med å lese av strekkoder fra studentbevisappen og deaktivere alarmer på materiale. Ansatte opplever at utilregneligheten gjør brukere usikre og stressede, samt at tilbakemeldinger fra UB Brukerundersøkelsen understøtter at utstyret ikke fungerer og er vanskelig å bruke. Nåværende programvare er ikke tilpasset vårt biblioteksystem og leverandør tilbyr ikke heller tilstrekkelig god support, som gjør det vanskelig og tidskrevende å løse problemer som oppstår.

[Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter ved UiT 2021 – 2024](#)

stiller også krav om at «alle automater, fysiske og digitale, som brukes på campusene skal oppfylle kravene til universell utforming». Videre, at Mazemap, karttjenesten ved UiT, burde oppgraderes og «inkludere informasjon som markerer handicaptøletter, romegenskaper, teleslynger og annet utstyr for tilrettelegging». Begge disse tiltakene ønskes gjennomført via dette prosjekt. NTNU har allerede implementert Mazemap bibliotekkart og UiB er i startfasen.

UB UiT har sammen med UB ved UiO og NTNU nylig blitt bevilget prosjektstøtte fra Digitaliseringsdirektoratet og DOGA gjennom ordningen Stimulab for prosjektet «Sømløs service fra førstelinjen: Universitetsbiblioteket der brukeren trenger det». Prosjektet skal avdekke brukerbehov og preferanser når det gjelder bruk av bibliotekene. Prosjektperioden er fra 2022-2023 og anskaffelse av ny støtteteknologi til selvbetjentebibliotek og digital brukerstøtte er en naturlig implementering av resultat fra Stimulab-prosjektet.

Prosjektbeskrivelse

Utgangspunkt for prosjektet er å ansette en i en prosjektstilling som kan jobbe med prosjektet ca. 6 måneder. Oppgavene for prosjektstillingen blir å:

- Evaluere utlånsutstyret som er i bruk på UB siden 2015, teknologi og supportavtale
- Lage tekniske spesifikasjoner utfra brukerbehov som er avdekket i UB Brukerundersøkelsen og via Stimulab-prosjektet
- Forberede anskaffelsesprosess og anbudsrunde, sikre at UU kravene oppfylles på nye innkjøp
- Lage digitale hyllekart på alle avdelingsbibliotek med Mazemap som er knyttet til Oria
- Etablere demo av infokiosk for navigering og digital brukerstøtte på bibliotekene i Breivika

Budsjett

Det er vanskelig å fastsette endelige priser før en evaluering er foretatt av en prosjektansatt, men det teknologiske utlånsutstyret vi har i dag nærmer seg 10 år gammelt, og vi ser at nye løsninger er nødvendig å ta i bruk, både for bedre brukervennlighet, universell utforming og en effektivisering av arbeidet vi gjør i dag. Nye selvbetjeningsautomater og returløsninger som fungerer er førsteprioritet, men vi ønsker også å legge til rette for bedre navigering på bibliotekene via digitale kart og en infokiosk i Breivika plassert på KS-biblioteket (UB bygget).

Alternative 1

Prosjektansatt, erstatte utlånsautomater i Breivika (2 KS, 1 PJ, 1 NH) samt demo infokiosk KS.

Lønn prosjektansatt 6 måneder: 500 000 kr.

Demo 1 infokiosk med hyllekart via Mazemap knyttet til Oria, plassert på KS: 140 000 kr. + mva
~20 000 besøkende på KS hver måned pr dd.

Installering, oppsett og opplæring: 100 000 kr. + mva

4 nye utlånsautomater 344 000 kr. + mva

SUM: 1 084 000 kr. + mva

Alternative 2

Prosjektansatt, erstatte utlånsautomater i Breivika (2 KS, 1 PJ, 1 NH) og kjøpe inn returbokser (2 KS, 1 PJ, 1 NH), samt 1 demo infokiosk KS.

Lønn prosjektansatt 6 måneder: 500 000 kr.

Demo 1 infokiosk med hyllekart via Mazemap knyttet til Oria, plassert på KS: 140 000 kr. + mva
~20 000 besøkende på KS hver måned pr dd.

Installering, oppsett og opplæring: 100 000 kr. + mva

4 nye utlånsautomater 344 000 kr. + mva

4 returbokser med RFID-leser: 200 000 kr. + mva

SUM: 1 284 000 kr. + mva

Alternative 3

Prosjektansatt, erstatte utlånsautomater på alle 10 bibliotek (1 per bibliotek unntatt KS med 2), kjøpe inn returbokser (1 per bibliotek), demo 1 infokiosk KS, samt kartløsning for 10 bibliotek.

Lønn prosjektansatt 6 måneder: 500 000 kr.

Demo 1 infokiosk med hyllekart via Mazemap knyttet til Oria, plassert på KS: 140 000 kr. + mva

Implementering av kartløsning via Mazemap knyttet til Oria 10 bibliotek: 400 000 kr. + mva

Installering, oppsett og opplæring: 200 000 kr. + mva

11 nye utlånsautomater: 946 000 kr. + mva

10 returbokser med RFID-leser: 500 000 kr. + mva

SUM: 2 686 000 kr. + mva

SAKSFRAMLEGG

Til:
Bibliotekstyret

Møtedato:
15.06.2022

Sak:
14/22

Regnskap for UB per 30. april 2022

Innstilling til vedtak:

Bibliotekstyret tar regnskap per 30. april 2022 til orientering.

Vedlegg:

Avdelingsvise regnskap per 30. april 2022

Oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak og prosjekt

Tidligere vedtak i saken:

BS 07/22 Revidert budsjett Universitetsbiblioteket (UB) 2022 (ePhorte 2020/6463)

Lønn og drift

Tabell 1 viser budsjett og regnskap for lønn og drift¹ per 30. april 2022 på overordnet nivå. Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 1 Lønns- og driftsbudsjett hele UB per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04.	Budsjett per 30.04.	Avvik (bud- regn)	Opprinnelig årsbud.	Revidert årsbud.
Årsverk				96,8	93,1
IB (avsetninger)				5 013	5 013
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-32 255	-32 255	0	-97 465	-93 867
Dekningsbidrag	0	-2 167	-2 167	-6 500	-6 500
Andre inntekter	-977	-337	640	-1 085	-809
Sum driftsinntekter	-33 232	-34 759	-1 527	-105 050	-101 176
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	23 122	22 829	-293	65 896	64 308
Driftsutgifter	4 607	5 519	912	7 624	9 150
Internhusleie	11 065	11 065	0	33 245	33 196
Sum driftsutgifter	38 794	39 413	619	106 765	106 654
Resultat	5 562	4 654	-908	1 715	5 477
Budsjettert UB (IB + resultat)				6 728	10 490

¹ Utenom litteratur og øremerkede tiltak

Inntekter

Basisbevilgningen er i henhold til revidert budsjett. Dekningsbidraget er derimot ikke bokført per april, slik at inntektssiden får et negativt avvik. Beregnet dekningsbidrag for 2022 er 6 478 tusen kroner jf. ePhorte 2022/4329. Dekningsbidraget er bokført i mai og periodisert ut året. Dette avviket vil derfor ikke påvirke regnskapet videre. Positivt avvik under andre inntekter skyldes frikjøp av ansatte knyttet til avdeling for publikumstjenester.

Utgifter

Merforbruk knyttet til lønn skyldes feilføringer. Nytt regnskapssystem og nye roller gjør at UB ikke kan gjøre rettinger knyttet til lønn og reiseutgifter i systemet. Dette meldes inn til lønnsavdelingen, og systemet skal gjøre rettinger automatisk. Foreløpig er ingen rettinger av de innmeldte feilene utført.

Mindreforbruk under driftskostnader skyldes i hovedsak at utgifter til filmstudio hos Result er budsjettert jevnt utover året, men utstyr er ikke kostnadsført per april.

Resultat lønn og drift

Resultatet viser et merforbruk på 908 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett.

Litteratur

Inntekter knyttet til litteratur er i henhold til budsjett.

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for litteratur per 30.04.2022

Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 2 Litteratur per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik² (bud-regn)	Årsbudsjett
<i>IB (avsetninger)</i>				4 315
Driftsinntekter				
Sum basisbevilgning	-19 108	-19 108	0	-56 200
UNN litteratur	-3 700	-3 700	0	-3 700
Sum driftsinntekter	-22 808	-22 808	0	-59 900
Driftsutgifter				
Kopier	26	33	7	100
APC	2 078	2 567	489	7 700
Kollektivt finansierte tiltak	142	112	-30	335
Brukerstyrte kjøp	317	317	0	950
Bøker i abonnement	372	423	51	1 270
Bøker – engangskjøp	1 109	970	-139	2 910
Konsortieavtalene (UNIT)	6 651	8 612	1 961	25 835
Tidsskrifter og databaser	6 222	6 933	711	20 800
Sum driftsutgifter	16 917	19 967	3 050	59 900
Resultat	-5 891	-2 841	3 050	0

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

Avvik knyttet til driftsutgifter på litteraturregnskapet skyldes periodiseringer. Uten å ta hensyn til periodiseringene, så er de totale driftsutgiftene knyttet til litteratur på 51,4 millioner kroner.

Resultat litteratur

Resultat per april viser et mindreforbruk på 3 050 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett. De største avtalene er betalt. Ut fra dette er forventningene at de negative avsetningene knyttet til litteratur kan reduseres noe innen utgangen av året.

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—

johanne.raade@uit.no
77 64 51 21

Kjersti Kroken Heim
seniorkonsulent

—

kjersti.heim@uit.no
77 64 41 38

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Avdelingsvise regnskap per 30. april 2022

UB felles (tabell 1)

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

Tabell 1 viser budsjett og regnskap for UB felles per 30.04.2022

Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 1 UB felles per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik¹ (bud-regn)	Årsbudsjett	Revidert årsbudsjett
<i>IB (avsetninger)</i>				4 667	4 667
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-10 255	-10 255	0	-28 711	-29 162
Dekningsbidrag	0	-2 167	-2 167	-6 500	-6 500
Andre inntekter	-137	-137	0	-128	-137
Sum driftsinntekter	-10 392	-12 559	-2 167	-35 339	-35 799
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	21	0	-21	0	0
Driftskostnader	3 729	3 784	55	3 521	3 941
Internhusleie	11 065	11 065	0	33 245	33 196
Sum driftsutgifter	14 815	14 849	34	36 766	37 137
Resultat	4 423	2 290	-2 133	1 427	1 338
<i>Budsjettert UB (IB + resultat)</i>				6 094	6 005

Inntekter

Hele basisbevilgningen er mottatt, og periodisert per måned ut året. Dekningsbidraget er mottatt, men bokført i mai og periodisert ut året. Mottatt dekningsbidrag i 2022 er 6 478 tusen kroner jf. ePhorte 2022/4329.

Utgifter

Utgifter til lønn skyldes feilkonteringer. Lønnsavdelingen er kontaktet med forespørsel om retting og riktig fremtidig kontering.

Driftskostnadene viser kun et mindre avvik. Hele Bibsys-avgiften er bokført i april.

Resultat

Resultatet per april viser et merforbruk på 2 133 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett. Hovedårsaken er at dekningsbidraget er bokført fra mai og ut året.

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

Ledelse og stab (tabell 2)

Tabell 2 viser budsjett og regnskap for Ledelse og stab per 30.04.2022
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 2 Ledelse og stab per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik² (bud-regn)	Årsbudsjett	Revidert årsbudsjett
Årsverk				6	6
IB (avsetninger)				-208	-208
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-1 982	-1 982	0	-5 284	-5 829
Andre inntekter	0	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	-1 982	-1 982	0	-5 284	-5 829
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	1 721	1 726	5	4 590	4 764
Sykepengerefusjoner	-81	-59	22	-98	-177
Sum lønnskostnader	1 640	1 667	27	4 492	4 587
Driftskostnader	10	52	42	180	158
Sum driftsutgifter	1 650	1 719	69	4 672	4 745
Resultat	-332	-263	69	-612	-1 084
Budsjettet UB (IB + resultat)				-820	-1 292

Inntektene er i henhold til revidert budsjett.

Lønnskostnadene har et lite avvik som skyldes høyere sykepengerefusjoner i forhold til periodisert budsjett. Driftskostnadene avviker med 42 tusen kroner og skyldes at driftsutgiftene er budsjettet jevnt utover året.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 69 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett.

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

Avdeling for publikumstjenester (tabell 3)

Tabell 3 viser budsjett og regnskap for Publikumstjenester per 30.04.2022
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 3 Publikumstjenester per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik³ (bud-regn)	Årsbudsjett	Revidert årsbudsjett
Årsverk				53,2	51,8
<i>IB (avsetninger)</i>				4 382	4 382
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-11 947	-11 947	0	-37 201	-35 138
Andre inntekter	-644	0	644	-57	-72
Sum driftsinntekter	-12 591	-11 947	644	-37 258	-35 210
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	13 584	13 358	-226	37 141	36 805
Sykepengerefusjoner	-500	-290	210	-778	-870
NAV refusjoner	-297	-316	-19	-1 092	-949
Midler fra UNN-avtalen	-328	-328	0	-328	-328
Sum lønnskostnader	12 459	12 424	-35	34 943	34 658
Driftskostnader	553	432	-121	1 595	1 295
Sum driftsutgifter	13 012	12 856	-156	36 538	35 953
Resultat	421	909	488	-720	743
<i>Budsjettet UB (IB + resultat)</i>				3 662	5 125

Basisbevilgningen er i henhold til revidert budsjett. Andre inntekter gjelder arbeidsinnsats på et eksternt prosjekt utført i 2021.

Høyere lønnsutgifter enn periodisert budsjett skyldes feilkontering. Sykepengerefusjoner er per april høyere enn periodisert budsjett.

Driftskostnadene er per april noe høyere enn budsjettet og skyldes periodiseringer.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 488 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak arbeidsinnsats på eksterne prosjekter utført i 2021 samt at det er brukt mer av driftsmidlene enn periodisert budsjett.

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

Avdeling for samlinger (tabell 4)

Tabell 4 viser budsjett og regnskap for Samlinger per 30.04.2022

Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 4 Samlinger per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik⁴ (bud-regn)	Årsbudsjett	Revidert årsbudsjett
Årsverk				22,1	21,2
<i>IB (avsetninger)</i>				<i>4 811</i>	<i>4 811</i>
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-4 116	-4 116	0	-12 820	-12 105
Andre inntekter	0	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	-4 116	-4 116	0	-12 820	-12 105
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	5 287	5 292	5	14 994	14 670
Sykepengerefusjoner	-47	-106	-59	-270	-319
Midler fra UNN-avtalen	-328	-328	0	-328	-328
Sum lønnskostnader	4 912	4 858	-54	14 396	14 023
Driftskostnader	89	187	98	663	562
Sum driftsutgifter	5 001	5 045	44	15 059	14 585
Resultat	885	929	44	2 239	2 480
<i>Budsjettert UB (IB + resultat)</i>				<i>7 050</i>	<i>7 291</i>

Basisbevilgningen er i henhold til revidert budsjett.

Lønnskostnadene er i henhold til periodisert budsjett. Sykepengerefusjoner er per april lavere enn budsjettert.

Driftskostnadene er per april lavere enn periodisert budsjett.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 44 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett.

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

Result (tabell 5)

Tabell 5 viser budsjett og regnskap for Result per 30.04.2022
Inntekter framkommer som negative tall i tabellen.

Tabell 5 Result per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik⁵ (bud-regn)	Årsbudsjett	Revidert årsbudsjett
Årsverk				15,5	14,1
IB (avsetninger)				-8 640	-8 640
Driftsinntekter					
Sum basisbevilgning	-3 957	-3 957	0	-13 149	-11 634
Andre inntekter	-195	-200	-5	-900	-600
Sum driftsinntekter	-4 152	-4 157	-5	-14 049	-12 234
Driftsutgifter					
Lønnskostnader	4 247	3 963	-284	12 300	11 290
Sykepengerefusjoner	-157	-82	75	-234	-247
Sum lønnskostnader	4 090	3 881	-209	12 066	11 043
Driftskostnader	226	1 064	838	1 365	3 191
Sum driftsutgifter	4 316	4 945	629	13 431	14 234
Resultat	164	788	624	-618	2 000
Budsjettert UB (IB + resultat)				-9 258	-6 640

Inntektene er i henhold til revidert budsjett.

Avviket knyttet til lønnskostnader skyldes feilkontering. Dette er meldt inn til lønnsavdelingen.

Driftsutgiftene er 838 tusen kroner lavere enn budsjettert, og kommer i hovedsak av at utgifter til filmstudio er jevnt budsjettert/periodisert.

Resultat

Resultatet viser et mindreforbruk på 624 tusen kroner i forhold til periodisert budsjett.

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

Øremerkede tiltak (tabell 6)

Inntekter knyttet til rekrutteringsstillingene er i henhold til budsjett. Avviket under inntekter knyttet til øremerkede tiltak skyldes i hovedsak at egenandelen for utgifter til filmstudio er budsjettert inn, men ikke bokført per april.

Driftsutgiftene for rekrutteringsstillingene viser et lite avvik. Avvik under driftsutgifter for øremerkede tiltak skyldes periodiseringer.

Tabell 6 viser oversikt over øremerkede tiltak og rekrutteringsstillinger

Tabell 6 Øremerkede tiltak og rekrutteringsstillinger per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik⁶ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Rekruttering	-228	-228	0	-1 289
Øremerkede tiltak	-4 784	-7 066	-2 282	-20 882
Sum inntekter	-5 012	-7 294	-2 282	-22 171
Driftsutgifter				
Driftskostnader rekruttering	1 011	975	-36	2 673
Driftskostnader øremerkede tiltak	3 208	4 984	1 776	21 876
Sum driftsutgifter	4 219	5 959	1 740	24 549
Resultat	-793	-1 335	-542	2 378

Prosjekter (tabell 7)

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

Tabell 7 viser budsjett og regnskap for prosjekter (samlet)

Tabell 7 Prosjekter per 30.04.2022 (alle tall i hele tusen kroner)	Regnskap per 30.04	Budsjett per 30.04	Avvik⁷ (bud-regn)	Årsbudsjett
Driftsinntekter				
Prosjektinntekter	-43	0	-43	-2 656
Driftsutgifter				
Prosjektutgifter	502	0	502	3 039
Resultat	459	0	459	383

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

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

Det er aktivitet på prosjektene, men det er bare prosjektøkonomer som har tillatelse til å legge inn budsjett på prosjekter. Derfor er det ikke budsjett per april, men kjent planlagt aktivitet er ført under årsbudsjett.

Avsetninger (tabell 8)

Tabell 8 viser oversikt over avsetningene

Tabell 8 Avsetninger	IB 2022	Budsjettert resultat	UB 2022
UB felles	4 667	1 338	6 005
Ledelse og stab	-208	-1 084	-1 292
Publikumstjenester	4 382	743	5 125
Samlinger	4 811	2 480	7 291
Result	-8 640	2 000	-6 640
Sum per avdeling	5 012	5 477	10 489
Litteratur	4 315	0	4 315
Stipendiater	-1 515	1 384	-131
Øremerkede tiltak	-8 125	994	-7 131
Totalsum avsetninger	-313	7 855	7 542

Oversikt over avsetninger på øremerkede tiltak

IB 2022 er avsetningene ved inngangen av året. UB 2022 er forventet nivå på avsetningene ved utgangen av året. Negative tall er tilgjengelige midler.

Delprosjektnavn	IB 2022	Innt.	Utg.	Sum	UB 2022
45 Velferdsmidler	-97	-37	87	0	-47
45 Velferdsmidler trening	-23	-14	27	13	-10
45 Små driftsmidler	-44	-58	102	44	0
45 Ailar	-519		519	519	0
4514 DataverseNO	-855	-300	300	0	-855
4514 Ottar til alle	0	-605	605	0	0
4514 Akademisk skriving	368	-2 218	973	-1 245	-877
4514 Åpen vitenskap	-70		70	70	0
4514 VR I undervisningen	-155		155	155	0
4514 SSHOC	0	-15	15	0	0
4514 Septentrio Academic Publishing	29	-29		-29	0
4514 High North Academy	0	-924	924	0	0
4514 APECS strategisk fond	0	-859	859	0	0
4506 Gina Wisker	27	-201	174	-27	0
4506 Saksbehandling PUK	-1 524		1 258	1 258	-266
4506 Fagstilling undervisningskvalitet	-800	-800	940	140	-660
4506 II'er stilling studieprogramledere	-317			0	-317
4506 Filmstudio	0	-4 000	4 000	0	0
4506 God undervisning	0	-1 200	1 200	0	0
Annuum	-310	-76	76	0	-310
45 Open Access fond	-3 589	-9 200	9 200	0	-3 589
45 Muninkonferansen 2021	-246		246	0	0
45 Muninkonferansen 2022	0	-346	146	-200	-200
Totalsum avsetninger øremerkede tiltak	-8 125	-20 882	21 876	994	-7 131

Stipendiater

Delprosjektnavn	IB 2022	Innt.	Utg.	Sum	UB 2022
45 Stipendiat 3347 A.K – lønn	-328	-146	474	328	0
45 Stipendiat 3347 A.K – annuum	-36	-20	56	36	0
45 Stipendiat 3140 E.N – lønn	-637		637	637	0
45 Stipendiat 3140 E.N - annuum	-8	-20	28	8	0
45 Stipendiat 3233 A.K.T – lønn	-345	-393	738	345	0
45 Stipendiat 3233 A.K.T - annuum	-50	-20	70	50	0
45 Stipendiat 3574 J.N.L - lønn	-101	-670	650	-20	-121
45 Stipendiat 3574 J.N.L – annuum	-10	-20	20	0	-10
Sum avsetninger stipendiater	-1 515	-1 289	2 673	1 384	-131

Oversikt over avsetninger på prosjekter

Delprosjektnavn	IB 2022	Innt.	Utg.	Sum	UB 2022
4514 P Arkivering Knut Lunde	-305		305	305	0
4514 P Arkivering Knut Lunde – egenfin.	0	-877	877	0	0
4514 P 295700 NFR CLARINO+	0	-281	281	0	0
4514 P 295700 NFR CLARINO+ - egenfin.	0	-95	95	0	0
4514 P Talesyntese	-379	-450	507	57	-322
4514 P Talesyntese – egenfinansiering	0	-674	674	0	0
4506 P SLUSEN 260359	-32	-268	300	32	0
4506 P SLUSEN 260359 – egenfinansiering	0			0	0
4506 P SEVU-PPT Nett	11	-11		-11	0
Totalsum avsetninger på prosjekter	-705	-2 656	3 039	383	-322