



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

03.04.2019, kl. 10:00 -12:00 i 4. etg. Armauer Hansens Hus.

Innkalling er sendt til:

Victor Norman, Gunnar Mellgren, Jan Haavik, Bettina Husebø, Hanna Dillekås, Eirik Dalheim, Gard Aasmund Skulstad Johanson, Akalya Sivakumaran, Nina Mevold, Clara Gram Gjesdal

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til sekretariatet ved Ingrid Hagerup,
tlf. 55582919, evt. per e-post til ingrid.hagerup@uib.no

Bergen, 27.03.2019

Victor Norman
styreleder

Per Bakke
dekan

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 20/19	Godkjenning av protokoller fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 05.12.2018, sak sendt på sirkulasjon til fakultetsstyret 26.02.2019 og ekstraordinært fakultetsstyremøte 12.03.2019	X
S 21/19	Økonomirapport februar 2019	
S 22/19	Det medisinske fakultet Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	
S 23/19	Valg av representanter fra gruppe B og D til fakultetsstyre og instituttråd - organisering av valg	
S 24/19	Oppnevning av programsensor farmasi 2019-2022	
S 25/19	Oppretting av ansettelsesutvalg ved Det medisinske fakultet	
S 26/19	Opprykk til professor etter kompetanse (søknadsrunden 2018) i fagområdet medisin (bioinformatikk) ved Klinisk institutt 2 – Oppnevning av komite – Godkjenning av bedømmelseskomite	
S 27/19	Fast utvidelse av førsteamanuensisstilling (fra 50 % til 100 %) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 28/19	Tilsetting - professor/førsteamanuensis i farmakologi ved Klinisk institutt 2	X
S 29/19	Tilsetting - førsteamanuensis (50 %) i medisin (øyesykdommer) ved Klinisk institutt 1	X
S 30/19	Tilsetting - førsteamanuensis (50 %) i medisin (samfunnsmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 31/19	Tilsetting - førsteamanuensis i fysioterapivitskap ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 32/19	Tilsetting - førsteamanuensis (100 %) i biomedisin ved Institutt for biomedisin	X
S 33/19	Tilsetting - professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (barne- og ungdomspsykiatri) ved Klinisk institutt 1	X
S 34/19	Tilsetting - professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (voksenpsykiatri) ved Klinisk institutt 1	X

S 35/19	Tilsetting - førsteamanuensis (100 %) i medisin (medisinsk biokjemi) ved Klinisk institutt 2	X
S 36/19	Tilsetting (kalling) uten utlysning som professor II på åremål (bistilling 20 %) ved Institutt for klinisk odontologi	X
S 37/19	Utlysning – Instituttleiar (åremål) ved Institutt for klinisk odontologi	
S 38/19	Utlysning – Instituttleiar (åremål) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	
S 39/19	Fullmaktsaker til møtet 03.04.2019	X
S 40/19	Orienteringssaker til møtet 3.04.2019	



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 21.03.2019

Styresak: 20/19

Arkivsaknr: 2019/625-

Møtedato: 03.04.2019

INGHAG

Godkjenning av protokoller fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 23.01.2018, sak sendt på sirkulasjon til fakultetsstyret 26.02.2019 og ekstraordinært fakultetsstyremøte 12.03.2019

Utkast til protokoller fra fakultetsstyremøtet 23.01.2019, sak sendt på sirkulasjon til fakultetsstyret 26.02.2019 og ekstraordinært fakultetsstyremøte 12.03.2019, er vedlagt.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollene for møtet 05.12.2018, sak sendt på sirkulasjon til fakultetsstyret 26.02.2019 og ekstraordinært fakultetsstyremøte 12.03.2019

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Utkast - Protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 23.01.2019
- 2 Utkast - Protokoll fra sak sendt på sirkulasjon til fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 26.02.2019
- 3 Utkast - Protokoll fra ekstraordinært fakultetsstyremøte, Det medisinske fakultet, 12.03.2019



Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 23.01.2019. Møtet ble holdt i 4. etg. Armauer Hansens Hus og varte fra kl. 13:15 – 15:45.

Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:

Victor Norman, Jan Haavik, Bettina Husebø, Gard Aasmund Skulstad Johanson, Akalya Sivakumaran, Nina Mevold, Hanna Dillekås, Gunnar Mellgren, Eirik Dalheim, Clara Gram Gjesdal

Forfall:

Fra dekanatet:

Per Bakke, Roland Jonsson, Steinar Hunskår

Fra administrasjonen:

Heidi Annette Espedal, Gerd Johannessen, Ørjan Leren, Tone Friis Hordvik, Ørjan Hauge (f.o.m. sak 12/19 t.o.m. sak 13/19)

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 1/19	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 13.12.2018	X
S 2/19	Forslag til møtedatoer i fakultetsstyret ved MED høsten 2019	
S 3/19	Oppnevning av programsensor for Masterprogram i biomedisin 2019 - 2022	
S 4/19	Programbeskrivelse: Ph.d-programmet ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen	
S 5/19	Opprykk til professor etter kompetanse - søknadsrunden 2018 - fagområdet medisin (kardiologi) ved Klinisk institutt 2 - godkjenning av bedømmelse	
S 6/19	Fakultetsstyresak - Godkjenning av bedømmelseskomité for opprykk til professor i medisin (biokjemi) etter kompetanse	X
S 7/19	Tilsetjing – Førsteamanuensis vikariat (50 %) i arbeids- og miljømedisin ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 8/19	Tilsetting - førsteamanuensis (50 %) i medisin (allmenmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 9/19	Tilsetting professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (indre medisin) ved Klinisk institutt 2	X
S 10/19	Tilsetjing - professor (50 %) i medisin (biomedisin) ved Institutt for biomedisin	X
S 11/19	Orienteringssaker til møtet 23.01.2019	
S 12/19	Fullmaktssaker til møtet 23.01.2019	X
S 13/19	Årsregnskap 2018 (ettersendes)	
S 14/19	Tilsetting - førsteamanuensis (100 %) i medisin (obstetikk og gynekologi) ved Klinisk institutt 2 (utgår)	X

Godkjenning av sakliste – vurdering av inhabilitet

Innkalling og sakliste ble godkjent. S 14/19 utgår.

Ingen varsel om inhabilitet.

Saker merket «Unntatt offentlighet» ble behandlet i lukket møte.

S 1/19 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 13.12.2018

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen for møtet 05.12.2018.

S 2/19 Forslag til møtedatoer i fakultetsstyret ved MED høsten 2019

Vedtak:

Fakultetsstyret tar de foreslåtte møtedager for høstsemesteret 2019 til orientering.

S 3/19 Oppnevning av programsensor for Masterprogram i biomedisin 2019 - 2022

Vedtak:

Fakultetsstyret oppnevner Kristofer Rubin som programsensor for Masterprogram i biomedisin for perioden 01.01.2019 – 31.12.2022

S 4/19 Programbeskrivelse: Ph.d-programmet ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen

Vedtak:

1. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar forslag til Utfyllende regler for opptak til ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet
2. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar forslag til Programbeskrivelse for ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet.

S 5/19 Opprykk til professor etter kompetanse - søknadsrunden 2018 - fagområdet medisin (kardiologi) ved Klinisk institutt 2 - godkjenning av bedømmelse

Vedtak:

1. Styret for Det medisinske fakultet godkjenner at **førsteamanuensis Mai Tone Lønnebakken** fyller kravene for opprykk til professor etter kompetanse i medisin (hjertesykdommer) i samsvar med Forskrift av 09.02.2006 nr. 129 § 2-1, nr.1 og på bakgrunn av vurdering fra sakkyndig komité i 2017.
2. Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen, tildeler **Mai Tone Lønnebakken** tittel og lønn som professor med virkning fra 15.09.2018.

S 6/19 Fakultetsstyresak - Godkjenning av bedømmelseskomité for opprykk til professor i medisin (biokjemi) etter kompetanse

Vedtak:

Saken utsettes til neste fakultetstyremøtet 3. april 2019.

S 7/19 TILSETJING - FØRSTEAMANUENSIS VIKARIAT (50 %) I ARBEIDS- OG MILJØMEDISIN VED INSTITUTT FOR GLOBAL HELSE OG SAMFUNNSMEDISIN

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 8/19 Tilsetting - førsteamanuensis (50 %) i medisin (allmenntilleggsmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 9/19 Tilsetting professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (indremedisin) ved Klinisk institutt 2

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 10/19 TILSETJING - PROFESSOR (50 %) I MEDISIN (BIOMEDISIN) VED INSTITUTT FOR BIOMEDISIN

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 11/19 Fullmaktsaker til møtet 23.01.2019

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

S 12/19 Orienteringssaker til møtet 23.01.2019

Dekanen orienterer:

- Det er startet et prosjekt for å følge opp krav om pedagogisk tilleggskompetanse i blant vitenskapelige ansatte. Det er også startet et treårsprosjekt for å følge opp ansatte med stillingsprosent under 50 % med tanke på pedagogisk tilleggskompetanse.
- Studieplanarbeid: Ny studieplan i odontologi skal behandles i fakultetsstyret høsten 2019. Det skal også lages en ny studieplan i farmasi. Dobbeltmaster i helse og ledelse (MBA) under arbeid. Fortsatt usikkert om kiropraktorutdanning ved UiB.

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar orienteringssakene til etterretning.

S 13/19 Årsregnskap 2018

Vedtak:

1. Fakultetsstyret tar årsregnskap 2018 til orientering.
2. Fakultetsstyret tar resultat pr enhet til orientering.

	Annum	Øremerket	Sum overføring
1314 IBM	347	13 545	13 892
1319 IKO	1 940	-10 164	-8 224
1324 K1	-1 904	4 795	2 891
1325 K2	2 695	17 071	19 765
1326 IGS	2 098	1 411	3 509
Fellesmidler	-13 450	5 461	-7 989
Sum	-8 274	32 118	23 844



UNIVERSITETET I BERGEN

Victor Norman, Jan Haavik, Bettina Husebø, Gard Aasmund Skulstad Johanson, Akalya Sivakumaran, Nina Mevold, Hanna Dillekås, Audun Nerland, Eirik Dalheim, Clara Gram

Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 26.02.2019. Saken ble sendt på sirkulasjon.

Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:

Gjesdal

Forfall:

Gunnar Mellgren

Fra administrasjonen:

Fra dekanatet:

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 14/19	Æresdoktorer 2019 - forslag til kandidater fra Det medisinske fakultet	X

Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Ingen varsel om inhabilitet.

S 14/19 Æresdoktorer 2019 - forslag til kandidater fra Det medisinske fakultet

Sekretariatet mottok 10 skriftlige svar innen fristen onsdag 27.02.2019, kl. 16.00. Av disse ga 9 styremedlemmer sin tilslutning til vedtaket og 1 stemte blankt.

Vedtak:

Unntatt offentlighet.



Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 12.03.2019. Møtet ble holdt i 4. etg. Armauer Hansens Hus og varte fra kl. 11:00 - 12:00.

Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:

Victor Norman, Gunnar Mellgren, Bjarne Robberstad, Hanna Dillekås, Bianca Cecilie Nygård, Kjerstin Fyllingen, Clara Gram Gjesdal

Bettina Husebø, Jan Haavik, Gard Aasmund Skulstad Johanson, Akalya Sivakumaran, Eirik

Forfall:

Dalheim, Nina Mevold

Fra administrasjonen:

Heidi Annette Espedal, Ingrid Hagerup (referent), Gerd Johannessen, Eldbjørg Sanden Søvik, Tone Friis Hordvik (sak 15/19)

Fra dekanatet:

Per Bakke

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 15/19	Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden	X
S 16/19	Krav om fortrinnsrett ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 17/19	Tilsetting - førsteamanuensis (100 %) i medisin (obstetrikk og gynekologi) ved Klinisk institutt 2	X
S 18/19	Tilsetjing – førsteamanuensis (30 %) fylkeskoordinator i allmennmedisin ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 19/19	Tilsetting uten utlysning forsker (20 % bistilling) ved Klinisk institutt 2	X

Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Sakene ble behandlet i denne rekkefølgen: S 16/19, S 15/19, S 18/19, S 19/19, S 17/19

Varsel om inhabilitet: Clara Gram Gjesdahl meldte seg inhabil i sak 17/19.

Saker merket «Unntatt offentlighet» ble behandlet i lukket møte.

S 15/19 Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 16/19 Krav om fortrinnsrett ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Personen som ønsker å rette krav om fortrinnsrett og instituttleder Guri Rørtveit ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, deltok på møtet i forkant av behandlingen av saken for å legge frem sitt syn på saken.

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 17/19 Tilsetting - førsteamanuensis (100 %) i medisin (obstetikk og gynekologi) ved Klinisk institutt 2

Clara Gram Beate Gjesdal forlot møtet forut for behandlingen av saken.

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 18/19 Tilsetjing – førsteamanuensis (30 %) fylkeskoordinator i allmenntmedisin ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Vedtak:

Unntatt offentlighet

S 19/19 Tilsetting uten utlysning forsker (20 % bistilling) ved Klinisk institutt 2

Vedtak:

Unntatt offentlighet



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 21/19

Møtedato: 03.04.2019

Dato: 20.03.2019

Arkivsaknr: 2018/6098-

BEABJ

Økonomirapport februar 2019

Grunnlagsdokumenter i saken

1. Fakultetsstyresak 95/18: Budsjett 2019 - forslag til fordeling
2. Vedlegg: Økonomirapport pr februar 2019 sendt UiBs økonomiavdeling 14. mars 2019

Hva saken gjelder

I denne saken framkommer en oversikt over fakultetets økonomi pr. februar 2019.

Økonomistatus pr. februar 2019

Grunnbevilgningen viser små avvik de første to månedene. Det eneste avviket av betydning er på internhandel hvor faktureringen fra kjernefasiliteter ligger på etterskudd med 6 millioner kroner. Instituttene melder at faktureringen skal være mer a jour ved neste rapportering. Årets resultatmål om 10 millioner kroner i overføring til 2020 opprettholdes.

Den eksternt finansierte aktiviteten er noe lavere enn budsjettert, men høyere enn på samme tid i fjor. Vi opprettholder årets budsjettmål på 300 millioner kroner. Det jobbes også aktivt mot å nå det langsiktige målet for eksternt aktivitet på 400 millioner kroner i 2022. 10. april er årets søknadsfrist for NFR-søknader og vi forventer å sende omkring 80-90 søknader.

Plan for økonomiorienteringer 2019

Datoer for styremøter og økonomirapportering er ikke nødvendigvis sammenfallende. Regnskapet avsluttes 10 ganger pr. år, det er også 10 styremøter men UiB stiller krav til at fakultetsstyret orienteres minimum 4 ganger årlig om økonomistatus. Det er ikke naturlig med økonomiorienteringer på hvert møte og vi foreslår at økonomi rapporteres fem ganger pr. år:

Årsrapport økonomi 2018	Styremøte 23.01.2019
Status pr februar	Styremøte 03.04.2019
Status pr april	Styremøte 11.06.2019
Status pr august	Styremøte 16.10.2019
Status pr oktober:	Styremøte 11.12.2019

Fakultetsstyret kan be om mer detaljert gjennomgang av spesifikke tema innen økonomi.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport pr. februar 2019 til orientering.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal

fakultetsdirektør

Økonomirapport MED – februar 2019

Samlet økonomi 2019

De samlede rammene for 2019 er på vel 1 milliard kroner hvorav 300 millioner kroner er forventet finansiert av eksterne bidrags- og oppdragsaktivitet. Det er realnedgang fra 2018 hvor rammen ble 1,02 milliarder kroner.

Det er planlagt å bruke 13,8 millioner kroner av overføringene fra 2018 slik at de samlede overføringene til 2020 er budsjettet til 10 millioner kroner.

Grunnbevilgning

Det er små avvik i starten av året. Inntektene er 1,6 millioner kroner høyere enn budsjettet. Det skyldes noe høyere pasientinntekter ved tan klinikk og generelt mer fakturert enn budsjettet.

Kostnadsavvikene er små med unntak av interne inntekter/kostnader som er 4 millioner kroner lavere enn budsjett. Hovedårsaken til dette er manglende fakturering på flere av kjernefasilitetene og til sammen er det fakturert 8 millioner kroner mindre enn budsjettet. Dette vil regnskapsføres i mars.

Tabell 1: Regnskap pr februar 2019 (tall i hele 1 000)

Grunnbevilgning (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
Inntekter	722 346	133 250	134 834	1 584	144 437	-9 603
Utstyr og varekjøp	21 966	2 087	2 492	-406	2 876	-384
Lønn	567 776	99 783	100 243	-460	93 987	6 256
Andre driftskostn	97 508	10 193	10 740	-548	9 643	1 097
Internhandel	48 939	11 740	15 720	-3 980	13 981	1 740
Sum kostnader	736 190	123 802	129 196	-5 393	120 488	8 708
Driftsresultat	-13 844	9 448	5 638	-3 810	23 949	-18 311
Overføringer fra året før	23 844	23 844	23 844		45 252	-21 408
Resultat	10 000	33 292	29 482	-3 810	69 201	-39 719

Ekstern finansiering

Den eksternt finansierte aktiviteten har kommet godt i gang og har en vekst på 6 % sammenlignet med samme tid i fjor.

UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinske fakultet

Tabell 2: Eksternfinansiering pr. februar 2019 (tall i hele 1000)

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
Oppdragsaktivitet	12 000	2 049	2 393	344	499	1 894
NFR - bidrag	125 000	19 988	17 710	-2 278	15 134	2 575
EU - bidrag	22 000	3 488	2 161	-1 327	3 318	-1 157
Annen bidragsaktivitet	141 000	21 657	16 769	-4 888	17 873	-1 104
Sum BOA	300 000	47 182	39 032	-8 150	36 824	2 208

Aktiviteten i år er basert på tildelinger vi har fått tidligere år. Det er stort fokus på å søke midler for å øke den eksternt finansierte forskningen til langsiktig mål på 400 millioner kroner.

Vi har nettolikviditet fra bidrags- og oppdragsaktivitet på til sammen 175 millioner kroner ved utgangen av februar og innbetalingene forventes på et jevnt nivå gjennom hele 2019.

Innovest

Ved fakultetet har vi 9,4 millioner kroner fra tidligere Innovest. Det er planlagt brukt 1,9 millioner kroner i 2019. 7,5 millioner kroner er planlagt overført til bruk senere år.

Prognose 2019

Ved gjennomgangen av økonomistatus pr. februar er det ingen forhold som tilsier å endre prognose/budsjett for 2019.

Det forventes overføring i grunnbevilgningen på 10 millioner kroner og samlet ekstern aktivitet på 300 millioner kroner.



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 18.03.2019

Styresak: 22/19

Arkivsaksnr: 2018/13633-ØRH

Møtedato: 03.04.2019

Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Dokumenter i saken

- a) Brev fra universitetsdirektøren, 11.01.2018 (18/13633), vedlegg 1.
- b) Samlerapport 2018 – Det medisinske fakultet, vedlegg 2.
- c) Fakultetets HMS handlingsplan 2017 – 2019, vedlegg 3.
- d) Brev fra universitetsdirektøren, tilbakemelding 2017, brev 05.07.18, vedlegg 4.

Bakgrunn

Fakultetet sender årlig årsrapport for helse, miljø og sikkerhet fra fakultetets enheter inn til universitetsledelsen som et ledd i institusjonens systematiske HMS arbeid, se brev fra universitetsdirektøren, vedlegg 1.

HMS-rapport for instituttene og fakultetsadministrasjonen sendes digitalt og en samlet HMS-rapport utarbeides for fakultetet. Leder og verneombud ved enhetene rapporterer og signerer ved levering. Fakultetets verneområder vises i samlerapporten side 1 under Del 1. Systematiske HMS-arbeid, HMS-organisering.

I 2018 har fakultetet valgt å ha egne spørsmål i skjemaet del 3 knyttet til utvalgte forbedringsområder som er medarbeidersamtaler og HMS-runder.

HMS årsrapporter for alle enheter ved fakultetet for 2018 er gjennomgått med hovedverneombud, varahovedverneombud og fakultetsledelsen.

Oppfølgingspunkt etter rapportering 2018 og nye punkter for 2019

Fakultetet har en overordnet handlingsplan for Helse, miljø og sikkerhet for perioden 2017 – 2019 som er vedtatt i fakultetsstyret i 2017, se (vedlagt). En ny handlingsplan for HMS for 2019-2022 er under arbeid i vårsemesteret 2019. Gruppen som lager ny handlingsplan består av fakultetsledelsen, hovedverneombud, varahovedverneombud, og representanter fra instituttene. Gruppen har frist til mai med å komme et forslag.

Instituttene har egne HMS-handlingsplaner som oppdateres årlig og legges ved den årlige HMS-rapporteringen.

I 2018 har det vært gjort mye godt arbeid innen HMS-området på fakultetet og da særlig i gjennomføringen av 8 Risiko- og Sårbarhetsanalyser (ROS-analyser) og flere beredskapsøvelser i fakultetsledelsen.

Følgende ROS-analyser er gjennomført i 2018:

1. Omdømme

Ledet av HMS UiB v/Anne-Kristin Johannessen

2. Alnearbeid i risikofyllt arbeidsmiljø

Ledet av HMS UiB v/Anne-Kristin Johannessen

3. GMO – gjelder hele fakultetet – bredt sammensatt på tvers av inst

Ledet av Emil Hausvik, IBM med Heidi Haraldsen, K2

4. Oppfølging av stikk og kuttskader (K2, K1, IBM)

Ledet av Siv Lise Bedringaas, K2 med Bård Sværi, IBM

5. Helseforskningsloven – på fakultetsnivå med deltakere institutt

Ledet av Jorunn Hvalby, fak.adm. med Gjert Bakkevold, fak.adm.

6. Brann, Pleiestiftelsen ved IGS

Ledet av Kari Juul, IGS med Susanne Meidell, IGS

7. Vold og trusler ved IKO

Ledet av Kari Vabø, IKO med Mildrid Vevelstad, IKO

8. Dyreavdelingen ved K1, analyse på utvalgt område

Ledet av Elisabeth Stordal, K1 med Ingeborg Winge, K1

I rapporteringen for 2018 kommer det klart fram at flere institutt har gjort en økt innsats i løpet av året. Særlig gjelder dette kjennskap til UiBs retningslinjer innen HMS og for samarbeidet mellom linjeleder og verneombud hvor alle enheter nå har gjennomført kvartalsvis møter og HMS-runder.

Fakultetsledelsen og hovedverneombudet har i 2018 hatt kvartalsvise møter, og ellers hatt tett dialog om ulike aspekter med arbeidsmiljøarbeidet. Særlig har det vært arbeidet godt sammen om gjennomføringen av arbeidsmiljøundersøkelsen ARK som ble sendt ut i januar 2019.

Fakultetet har valgt å legge til egne spørsmål til enhetene om følgende områder:

- Måloppnåelse lokale HMS 2018 med begrunnelse dersom målene ikke er nådd og konkretisering av hvilke tiltak som er satt i verk for å nå målene.
- Hvordan institutt/enhet har gått frem for å tilby medarbeidersamtaler og om institutt/enhet har satt i gang tiltak med opplæring av ledere som avholder medarbeidersamtaler
- Mulighet for andre tilbakemeldinger knyttet til det systematiske HMS-arbeidet

Institutter og enheter har gitt gode begrunnelser for måloppnåelse og tiltak som er satt i verk. Når det gjelder medarbeidersamtaler er det fortsatt flere institutt som må gjøre en større innsats for at alle medarbeidere ved fakultetet få tilbud om en medarbeidersamtale. Det må vektlegges god nok opplæring og oppfølging av ledernivået som har fått delegert personaloppfølging slik at disse lederne tilbyr og avholder medarbeidersamtaler i tråd med retningslinjene.

Vi ser en positiv utvikling, men det gjenstår fortsatt arbeid før en del grunnleggende HMS er helt på plass. I HMS-rapporteringen vektlegges følgende punkter for videre arbeid:

- Ikke alle enheter gjennomfører de obligatoriske HMS-tiltakene; tilbud om medarbeidersamtale, årlig HMS-møte og kartlegging psykososiale arbeidsmiljø.
- Flere enheter følger ikke UiBs retningslinjer for avvik, vold og trusler, varsling og konflikthåndtering.
- Bedre deltakelse og involvering i prosesser som gjelder bygg og rehabilitering

Dette er punkter som fakultetets vil følge opp i 2019.

Hovedverneombudets kommentarer

Fakultetets hovedverneombud trekker særlig frem følgende for HMS arbeidet i 2018:

- Arbeidet med ROS-analyser og kartlegging av risikofylt arbeidsmiljø har vært positivt både for kunnskapsdeling mellom enhetene og ikke minst gitt verdifull kunnskap og kompetanse om risikoområder. Hovedverneombudet ser frem til å følge det videre arbeidet med ROS-analyser på fakultetet.
- Det er foruroligende at man ikke klarer å øke andelen med medarbeidersamtalene til tross for økt trykk og oppmerksomhet om dette. Hovedverneombudet ser det som viktig at fokus på dette området opprettholdes også i 2019.
- UiB sin retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud har for 2018 vært fulgt av alle enheter noe hovedverneombud synes er meget positivt. Samarbeid mellom leder og verneombud er en viktig del av arbeidsmiljøarbeidet.
- At fakultetet for første gang tar i bruk del 3 i rapporteringsskjemaet ser hovedverneombudet som et viktig signal, og verktøy for å følge opp særskilte satsningsområder innenfor fakultetets HMS arbeid.
- Hovedverneombudet merker seg at ikke alle enheter har gjennomført HMS møte i 2018. Gjennomføring av HMS møte og kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet er en del av det systematiske HMS arbeid ved UiB, og alle enheter må gjennomføre også dette punktet årlig.
- Hovedverneombudet registrerer at to enheter ikke har fulgt retningslinjer for varsling. Hovedverneombudet registrerer også svar enhetene har gitt om i hvilken grad enhetene følger UiB sine retningslinjer for vold og trusler, og konflikthåndtering. Enhetene bør kjenne til og følge retningslinjene til UiB på disse områdene, hvorfor svaralternativet «ikke aktuelt» da er brukt synes uklart.

Dekanen og fakultetsdirektørs kommentarer

Det systematiske HMS-arbeidet ved fakultetet har hatt et klart løft i 2018 og særlig er samarbeidet om HMS blitt vesentlig bedre. Alle har mye å tjene på at vi har et så godt arbeidsmiljø som mulig, og at våre medarbeidere har lyst til å gå på jobb, hos en arbeidsgiver med trygge og interessante arbeidsoppgaver.

Trivsel på arbeidsplassen er viktig og fakultetsledelsen ser fram til oppfølging av resultatene fra arbeidsmiljøkartleggingen ARK som foregår i vårsemesteret 2019.

Videreføring av innsatsen på ROS-analyser og beredskap gjør at alle medarbeidere skal oppleve seg bedre ivaretatt dersom en uønsket hendelse skulle skje, samt at fakultetet er bedre rustet for å håndtere risiki og uønskede hendelser som kan oppstå.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner årsrapport Helse- Miljø og Sikkerhet for 2018.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør



Fakultetene
Universitetsbiblioteket
Universitetsmuseet i Bergen
Sentraladministrasjonen
Sars internasjonale senter

Referanse

2018/13633-OLEI

Dato

11.01.2019

Årsrapport 2018 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Med dette oversendes skjemaet «Årsrapport 2018 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)» for årlig rapportering og internkontroll av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB, jf. «Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll)».

Informasjonen bes videreformidlet til underliggende enheter som skal levere skjema for HMS-årsrapport.

Skjemaet

[Det digitale skjemaet og veiledning er tilgjengelig fra HMS-portalen](#)

Rapportering og oppfølging

1. Underliggende enheter leverer skjemaet innen **15. februar 2019**.
2. Fakultet/avdelinger skal utarbeide en samlet HMS-årsrapport basert på underliggende enheters rapporter, hvor resultat og forbedringsområder trekkes frem. Fakultet/avdelingens HMS-handlingsplan for 2018 legges ved. Rapporten skal utarbeides sammen med hovedverneombud, behandles i de respektive styrer og oversendes universitetsdirektøren innen **23. mars 2019**.
3. Avdelingene i sentraladministrasjonen leverer skjemaet innen **23. mars 2019**.
4. Universitetsdirektøren utarbeider en samlet HMS-årsrapport for hele universitetet der lokale HMS-årsrapporter er sentrale. Rapporten behandles av Arbeidsmiljøutvalget og universitetsstyret.
5. Lokale HMS-årsrapporter følges opp ved skriftlige tilbakemeldinger til fakultetene/avdelingene og en «ledelsens gjennomgang», som er et årlig møte med ansvarlig ledelse og hovedverneombud om HMS-status.

Universitetets samlede HMS-årsrapport og grunnlagsmaterialet for rapporten blir også gjort tilgjengelig for UiBs internrevisjon. Årsrapporteringen er viktig for utviklingen av arbeidsmiljøet ved universitetet.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Olaug Eiksund
55588735

Kopi: Universitetets hovedverneombud, hovedverneombudene



Årsrapport - Helse, Miljø og Sikkerhet

Fakultetsoversikt

Hovedside Samlet rapport for fakultetene

Samlet rapport

Fakultet/avdeling: Det medisinske fakultet

Rapporteringsår: 2018

DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-ORGANISERING

I hvilken grad har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	0	7	3	0

I hvilken grad har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	1	9	0	0

I hvilken grad har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi			x			

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	1	6	3	0

Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Ansatte er gitt mulighet for innspill i avdelingsmøter, HMS-dag, vernerunder og trivselsundersøkelser.

Institutt for biomedisin

Vi har et HMS-utvalg med representanter, fra de ulike stillingskategoriene, skriftlig informasjon i oppstartsmøte for nyansatte. Vi i regi av fellesavdelingen løpende tilrettelegging og en lavterskel for tilbakemeldinger.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

HMS-runde, 80 % utført, alle fikk melding om å melde inn saker på forhånd. En klarere lederstruktur etter omstruktureringen gjør at det er mer tydelig hvem som er leder og hvor slike saker skal tas opp. Ikke hatt HMS-møte, men en grundig prosess rundt arbeidsplassutforming i forb. m. Alrek helseklynge og på den måten har alle fått mulighet til å uttale seg om miljø, kultur, ledelse, HMS i fagområdene.

Institutt for klinisk odontologi

Trivselsundersøkelse HMS-dager HMS-håndbok på nett

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Informerer og oppfordrer til å delta på kurs, seminar og andre relevante møter. K1-nytt med HMS-informasjon HMS-innlegg på Instituttets dag Trivselseundersøkelse til alle ved K1

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Informerer og oppfordrer til å delta på kurs, seminar og andre relevante møter. K1-nytt med HMS-informasjon HMS-innlegg på Instituttets dag Trivselseundersøkelse til alle ved K1

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Dedikert HMS-koordinator som kontaktpunkt. Administrasjonssjef er tilgjengelig for alle henvendelser. HMS-avvikssystemet benyttes. Kultur for at HMS og forbedringsforslag er viktig for instituttet. Instituttet dag med HMS-innhold hvert år, og ansatte inviteres til å bidra i komitearbeidet.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Dedikert HMS-koordinator som kontaktpunkt. Administrasjonssjef er tilgjengelig for alle henvendelser. HMS-avvikssystemet benyttes. Kultur for at HMS og forbedringsforslag er viktig for instituttet. Instituttet dag med HMS-innhold hvert år, og ansatte inviteres til å bidra i komitearbeidet.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Dedikert HMS-koordinator som kontaktpunkt. Administrasjonssjef er tilgjengelig for alle henvendelser. HMS-avvikssystemet benyttes. Kultur for at HMS og forbedringsforslag er viktig for instituttet. Instituttet dag med HMS-innhold hvert år, og ansatte inviteres til å bidra i komitearbeidet.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Liten enhet og leder er lett tilgjengelig, Ansatte kan fremme forslag/ delta i HMS arbeid gjennom fellesmøter

Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	x	
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	10	0

Skisser kort hvordan enheten praktiserer Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud.

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

avholder 4 årlige møter og verneombud er fast i HMS-dag komiteen og ved utarbeidelse HMS-plan. Vernerunder gjennomført med leder og verneombud sammen

Institutt for biomedisin

Vi har 4 møter i året hvor linjedelen informerer ledelsen om sine verneområder, Utfordringer og pågående saker. Ledelsen bruker også møtet til å diskutere HMS-strategier/planer. Verneombudene sitter også i HMS-utvalget hvor man også kommer med innspill til forbedringer til ledelsen.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Vi har hatt møter ad hoc, og tatt opp HMS-sprøsmål fortløpende. Dette har fungert for både verneombud og linjeleder i perioden.

Institutt for klinisk odontologi

Dialogmøter holdes min. 4 ganger pr år. Verneombudene opplever vansker med å delta på aktuelle møter og seminarer utenfor huset. Klinikkdirift gjør at det er vanskelig å få til i praksis.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Dialogmøter (5 møter) Utarbeider handlingsplan Årshjul HMS-runder

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Dialogmøter (5 møter) Utarbeider handlingsplan Årshjul HMS-runder

Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken

Vi har minst 4 dialogmøter i løpet av ett år. Vi har i fellesskap utarbeidet et kort årshjul for agenda for de forskjellige møtene. I tillegg organiseres møter knyttet til rapportering og vernerunder, samt etter ad hoc behov som gjennomgang av ARK. Vi kommuniserer på epost ved behov og deltar på møter / aktuelle arrangement når mulig.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Vi har minst 4 dialogmøter i løpet av ett år. Vi har i fellesskap utarbeidet et kort årshjul for agenda for de forskjellige møtene. I tillegg organiseres møter knyttet til rapportering og vernerunder, samt etter ad hoc behov som gjennomgang av ARK. Vi kommuniserer på epost ved behov og deltar på møter / aktuelle arrangement når mulig.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Vi har minst 4 dialogmøter i løpet av ett år. Vi har i fellesskap utarbeidet et kort årshjul for agenda for de forskjellige møtene. I tillegg organiseres møter knyttet til rapportering og vernerunder, samt etter ad hoc behov som gjennomgang av ARK. Vi kommuniserer på epost ved behov og deltar på møter / aktuelle arrangement når mulig.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Det systematisk HMS arbeidet er bakt inn i Dyrevelferdshetens arbeid, som er et krav fra AAALAC om integrering av dyrevelferd og HMS.

HMS-KOMPETANSE

Har leder nødvendig kompetanse til å utøve sitt HMS-ansvar ved enheten?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	x	
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)		x
Sum	9	1

Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	x	
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken		x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	9	1

I hvilken grad sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet			x			
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	3	7	0	0

Skisser kort hvordan enheten sørger for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Vi har merking av brannberedskap og organisering, nødutganger og kildesortering. Egen infotavle med HMS-info, sikresiden etc. Kan bli bedre på systematisk brannvernopplæring, oppslag og informasjon til gjester ved dagsmøter etc. Vi er restriktive med bruk av lokaler, møterom for andre enn ansatte, slik at kunnskap om bygget alltid er tilstede. Når gjester unntaksvis bruker våre lokaler skal disse informeres om lokal HMS

Institutt for biomedisin

Vi har oppstartsmøte med HMS-informasjon. Adgangskontroll hvor de må signere på at de har vært gjennom laboratorieopplæring, brann og sikkerhetsrutiner på huset. Samt de må ta en elektronisk HMS-test og bestå før de kan gå på lab.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Ansatte skal lese gjennom HMS-reglementet ved ansettelse og finner det i velkomstmappen som alle får utdelt/tilsendt. Gjester blir informert av kontaktperson ved instituttet og studentene skal informeres av foreleser, men her tror vi det er forbedringspotensiale.

Institutt for klinisk odontologi

HMS-håndbok på nett Generell introduksjon for nyansatte Hygieneplan må signeres av alle studenter

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Får gjennomgang på labbene Blir vist HMS-håndbok Blir vist HMS-portalen

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Får gjennomgang på labbene Blir vist HMS-håndbok Blir vist HMS-portalen

Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken

HMS-håndbok skal leses gjennom av alle som kommer til instituttet, i tillegg blir lokal opplæring ivaretatt av gruppen vedkommende skal arbeide i.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

HMS-håndbok skal leses gjennom av alle som kommer til instituttet, i tillegg blir lokal opplæring ivaretatt av gruppen vedkommende skal arbeide i.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

HMS-håndbok skal leses gjennom av alle som kommer til instituttet, i tillegg blir lokal opplæring ivaretatt av gruppen vedkommende skal arbeide i.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Alle som skal ha tilgang til byggene må gjennomgå LAS kurs der HMS og bruk av personlig verneutstyr blir grundig gjennomgått. Vikarer får digitalt kurs i forkant av praktisk opplæring. Forskere får praktisk opplæring under prosjektoppstartsmøter. Gjester instrueres ved ankomst.

I hvilken grad praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet			x			
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	1	8	1	0

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

I hvilken grad har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte/ARK)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	
Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21		x				
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	1	1	0	8	0

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Vi har avholdt to dagers HMS-seminar og hatt egen trivselsundersøkelse

Institutt for biomedisin

Vi er nå i gang med ARK-undersøkelse som var under planlegging siste del av 2018, men først gjennomført i disse dager. På HMS-dagen hadde vi informasjon om ARK og presentasjon av avvikssystemet v/Bente Lise, samt info om verneombudenes rolle og presentasjon av de nye og gamle.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Vi har først tatt ARK i bruk i 2019, og derfor ikke gjennomført slik kartlegging. Men mye ble allikevel kartlagt i prosessen med arbeidsplassutforming våren 2018.

Institutt for klinisk odontologi

Årlig trivselsundersøkelse med sammenlignbare data fra år til år.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Lokal trivselsundersøkelse ved K1 desember 2018, følges opp etter gjennomført ARK i 2019. Gjennomfører ARK på fakultetet i februar 2019

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Lokal trivselsundersøkelse ved K1 desember 2018, følges opp etter gjennomført ARK i 2019. Gjennomfører ARK på fakultetet i februar 2019

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Det ble gjennomført undersøkelse desember 2018, for å ivareta krav til årlig gjennomføring. Siden ARK gjennomføres første kvartal 2019, vil denne undersøkelsen bli fulgt opp i stedet for.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Det ble gjennomført undersøkelse desember 2018, for å ivareta krav til årlig gjennomføring. Siden ARK gjennomføres første kvartal 2019, vil denne undersøkelsen bli fulgt opp i stedet for.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Det ble gjennomført undersøkelse desember 2018, for å ivareta krav til årlig gjennomføring. Siden ARK gjennomføres første kvartal 2019, vil denne undersøkelsen bli fulgt opp i stedet for.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Vi kan ikke gjennomføre egen kartlegging pga enheten størrelse, men deltok på undersøkelse i regi av K1 høsten 2018.

I hvilken grad har alle vitenskapelige ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x					

Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.			x			
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass			x			
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.			x			
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x					
Sum		2	0	7	0	1 0

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med vitenskapelige ansatte:	
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	0
Institutt for biomedisin	20-50%
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	75
Institutt for klinisk odontologi	60
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	?
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	?
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken	17
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	17
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	17
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	0

I hvilken grad har alle stipendiater fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.			x			
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	5	2	1	2

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med stipendiater:	
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	-
Institutt for biomedisin	20-50%
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	50
Institutt for klinisk odontologi	40
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	?
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	?
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken	10
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	10
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	10
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	0

I hvilken grad har alle teknisk/administrativt ansatte fått tilbud om medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	

Institutt for biomedisin				x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x	
Institutt for klinisk odontologi				x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x	
Sum				0 0 0 7 3	0

Oppgi andel (prosent) gjennomførte medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler med teknisk/administrativt ansatte:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	100
Institutt for biomedisin	60-70%
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	100
Institutt for klinisk odontologi	80
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	>90
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	>90
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken	44
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	44
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	44
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	12,5

Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Vedr Vit ansatte: dette gjelder to personer som begge tilbyr samtaler i 2019. Alle seksjonssjefer er pålagt å tilby medarbeidersamtaler med alle sine medarbeidere, også tatt opp på avdelingsmøtet. Fakultetsdirektør har med seksjonsledere og dekan har med sine prodekaner og fakultetsdirektør, prodekaner skal ha med sine vitenskapelig ansatte

Institutt for biomedisin

Instituttleder/administrasjonssjef tilbyr medarbeidersamtaler til forskningsgruppelederen/seksjonslederne. Ledelse har videre delegert medarbeidersamtaler ned til seksjonsledere og forskningsgruppeledere. Alle administrative og tekniske ansatt i seksjoner har fått tilbud om medarbeidersamtale, men i forskninggruppene er det variert hva som gjennomføres både for de tekniske og vitenskapelige. Vi vil i 2019 jobbe litt med bevisstgjøring mot forskningsgruppelederne.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Tydlig oppfordring til å gjennomføre medarbeidersamtaler på ledermøter samt epost med informasjon og vedlegg for gjennomføring av slike samtaler. Har hatt fokus på det i ledergruppen og også i lederutviklingsprogrammet som gjennomføres i 2018/2019.

Institutt for klinisk odontologi

Gjentatte påminninger til alle med lederansvar ang. gjennomføring av medarbeidersamtaler, både skriftlig og muntlig.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Instituttleder har medarbeidersamtale med seksjonsledere og fagområdeledere, samt leder av Dyreavdelingen (22 stk). Administrasjonssjefen har medarbeidersamtaler med alle i administrasjonen. Seksjonslederne har fått delegert personalansvar for UiB-tilsatte ved egen seksjon og tilbyr medarbeidersamtaler til disse, samt til eventuelle UiB-stipendiater ved egen seksjon.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Instituttleder har medarbeidersamtale med seksjonsledere og fagområdeledere, samt leder av Dyreavdelingen (22 stk). Administrasjonssjefen har medarbeidersamtaler med alle i administrasjonen. Seksjonslederne har fått

delegert personalansvar for UiB-tilsatte ved egen seksjon og tilbyr medarbeidersamtaler til disse, samt til eventuelle UiB-stipendiater ved egen seksjon.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Alle blir orientert om medarbeidersamtaler i nyhetsbrevet. Årlig status på samtaler etterspørres ifm. HMS-rapporteringen.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Alle blir orientert om medarbeidersamtaler i nyhetsbrevet. Årlig status på samtaler etterspørres ifm. HMS-rapporteringen.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Alle blir orientert om medarbeidersamtaler i nyhetsbrevet. Årlig status på samtaler etterspørres ifm. HMS-rapporteringen.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Leder sendte ut epost invitasjon til samtaler og informerte muntlig på fellesmøter. Påminnelser ble gjort på samme måte. Usikkerhet rundt endring av ledelsestruktur er mulig medvirkende årsak til lav deltakelse i år?

I hvilken grad følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	5	5	0

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	1	4	3	2

Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet		x
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21		x
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	x	
	x	

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	8	2

I hvilken grad følger enheten UiBs Rusmiddelpolitikk?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.						x
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	2	4	4

I hvilken grad legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet i arbeidstiden?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	1	6	3	0

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

hvilken grad har enheten gjennomført og ajourført risikovurdering knyttet til HMS?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklirikken og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	3	4	3	0

Skisser kort hvilke risikovurderinger knyttet til HMS som er gjennomført (innenfor verdiene Menneske, Drift/Funksjon, Ytre miljø, Materielle verdier, Omdømme):

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Gjennomført ROS-analyser for: Omdømme, Helseforskningsloven og Alenearbeid utenfor arbeidstid,

Institutt for biomedisin

I felleskap med fakultet og de andre instituttene ved Med har vi startet prosessen med CIM-innføring. Vi har hatt grupper på tvers av instituttene og risikovurdert de mest aktuelle situasjonene. (Stikk og kutt, GMO, Reiser mm.) Mye byggearbeid på HUS-området. Vi er tett på EIA, HUS, SKYSS for sikker adkomst/rømningsveier til BB-bygget. Vi har løpende risikovurdering/kontroll for innkjøp/destruering.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Vi har hatt fokus på brannvern og reise, men ikke helt i mål vedr gjennomføring av tiltak. Vi har ikke hatt brannøvelse i Kalfarveien i 2018, men i Jekteviksbakken. Så kun deler av de ansatte har gjennomført brannøvelse.

Institutt for klinisk odontologi

Instituttet har deltatt i fakultets felles ROS-analyser i 2018, og de ulike tiltakene fra disse analysene skal implemteres i 2019.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Gjennomført ROS-analyse ved Dyreavdelingen - smittefare

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Gjennomført ROS-analyse ved Dyreavdelingen - smittefare

Klinisk institutt 2 - Kvinneklivnikken, Barneklivnikken og Sentralblokken

Dette arbeidet pågår fremdeles. De risikoene som er vurdert, er GMO, stikk-og kuttskader, og alenearbeid i risikofyllt arbeidsmiljø. Fristen for implementering av disse er 01/05/19.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Dette arbeidet pågår fremdeles. De risikoene som er vurdert, er GMO, stikk-og kuttskader, og alenearbeid i risikofyllt arbeidsmiljø. Fristen for implementering av disse er 01/05/19.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Dette arbeidet pågår fremdeles. De risikoene som er vurdert, er GMO, stikk-og kuttskader, og alenearbeid i risikofyllt arbeidsmiljø. Fristen for implementering av disse er 01/05/19.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Alle ovennevnte risikovurderinger gjøres regelmessig i regi av Dyrevelferdsenheten, og ble sist oppdatert i 2018

Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	x	
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.	x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass	x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklivnikken, Barneklivnikken og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	10	0

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for brannvern?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	1	3	6	0

Har enheten gjennomført eller deltatt på brannøvelse?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21	x	
Institutt for klinisk odontologi	x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.		x
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass		x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	8	2

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	1	6	3	0

Skisser kort hvilke tiltak enheten har gjennomført for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Adgangskontroll og låsing av dører

Institutt for biomedisin

Vi har adgangskontroll på bygget.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Vi har adgangsregulering utenom kontortid i hovedbygget, men adgangsregulering også utenom arbeidstid i noen av de andre byggene.

Institutt for klinisk odontologi

God adgangskontroll til bygget. Videovervåkning av sentrale områder. Låsbare skap for pasienter. Låsbare skuffer og skap i klinikk. Varelager med kontrollert uttak av varer.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

*Brannøvelse: noen av instituttets enheter har gjennomført brannøvelse, men ikke alle. Sikring av materielle verdier: instituttet sine areal er i all hovedsak i bygg med adgangskontroll. Ellers har de ansatte mulighet for å låse inn verdisaker i skuffeseksjon eller skap.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

*Brannøvelse: noen av instituttets enheter har gjennomført brannøvelse, men ikke alle. Sikring av materielle verdier: instituttet sine areal er i all hovedsak i bygg med adgangskontroll. Ellers har de ansatte mulighet for å låse inn verdisaker i skuffeseksjon eller skap.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken

Vi har iverksatt bruk av kodelås på alle dører til laboratorier i 2016/2017.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Vi har iverksatt bruk av kodelås på alle dører til laboratorier i 2016/2017.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Vi har iverksatt bruk av kodelås på alle dører til laboratorier i 2016/2017.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Adgangskontroll, låste kontorer, vektertjeneste, alarm på dører og vinduer

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.						x
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	2	3	5

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	1	7	2	0

Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum	0	0	0	4	5	1

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin						x
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.						x
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.						x
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	2	0	8

I hvilken grad er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/studenter/gjester?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet			x			
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.			x			
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass			x			
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	4	4	1	1

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for stoffkartotek?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
					x	

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass							
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken				x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x			
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x	
Sum	0	0	1	3	4	2	

I hvilken grad registrerer enheten ansatte/student/gjester i eksponeringsregisteret?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi		x				
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	1	3	3	1	2

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	1	3	4	2

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	3	2	3	2

I hvilken grad følger enheten UiBs Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x

Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi					x	
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	3	5	2

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASER

I hvilken grad har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin						x
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi						x
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.						x
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	0	3	7	0

I hvilken grad blir HMS ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet						x
Institutt for biomedisin						x
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21						x
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.						x
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass						x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.						x
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.						x
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)						x
Sum	0	0	1	0	4	5

Hvis aktuelt, skisser kort hvordan enheten har ivaretatt dette:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Institutt for biomedisin

Vi har jan/feb. hvert år vernerunde hvor man i forkant melder inn saker. IBM har et system hvor HMS-tiltak utbedres kontinuerlig.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Se over. Omfattende medvirkning i utforming av arbeidsplasser i Alrek helseklynge.

Institutt for klinisk odontologi

Karakter 3 på spørsmål nr 2 over, fordi Kvalifiseringsklinikken (Årstadvn. 21) ble ferdig rehabilitert i 2018. I dette arbeidet var ikke vernetjenesten koblet på.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Det er gjennomført HMS-runder. Tilbakemeldingene er systematisert og nødvendige tiltak er enten iverksatt eller er på gang (innkjøp hev-senkpult, kontorstoler, regulering av lys, mm).

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Det er gjennomført HMS-runder. Tilbakemeldingene er systematisert og nødvendige tiltak er enten iverksatt eller er på gang (innkjøp hev-senkpult, kontorstoler, regulering av lys, mm).

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

I hvilken grad blir enhetens arbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin					x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21					x	
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.					x	
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)			x			
Sum	0	0	1	5	4	0

I hvilken grad har enheten iverksatt arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering (funksjonelle IT-verktøy, kompetanse, endring arbeidsprosesser, samarbeid etc)?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet					x	
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	

Klinisk institutt 2 - Kvinnekliviken, Barnekliviken og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.			x			
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)					x	
Sum			0 0 3 5 2			0

Skisser kort iverksatte arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Opplæring i nye verktøy, fokus på HMS-seminar, god innsats fra digitale ambassadører. Fast digitalt kvarter i avdelingsmøter

Institutt for biomedisin

Vi har hatt ryddedag for destruering/ registrering av kjemikalier. Ledelse/Administrasjon/fellesavdeling har hatt seminar office 365 og GDPR fokus.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Oppgradert IT-utstyret på samtlige møterom, vi har hatt opplæring i nye IT-system (Tableau og Office365), burker Skype til møter og eksamener ved behov

Institutt for klinisk odontologi

Instituttet innfører alle pålagte systemer som er av betydning for miljøet. I tillegg har vi også innført elektronisk varebestilling, samt innkjøpsavtale for apotekerverer - som begge medfører enklere og miljøvennlige prosesser.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Vi forsøker å gi tilstrekkelig og god opplæring i bruk av nye system og program. Vi prøver å sørge for at alle har maskiner/utstyr som er funksjonelle og effektive til den jobben som skal utføres.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Vi forsøker å gi tilstrekkelig og god opplæring i bruk av nye system og program. Vi prøver å sørge for at alle har maskiner/utstyr som er funksjonelle og effektive til den jobben som skal utføres.

Klinisk institutt 2 - Kvinnekliviken, Barnekliviken og Sentralblokken

Enkel opplæring i bruk av Office365 og Teams, samt deling av dokumenter i oppfice365. Utrulling av Tableau.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Enkel opplæring i bruk av Office365 og Teams, samt deling av dokumenter i oppfice365. Utrulling av Tableau.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Enkel opplæring i bruk av Office365 og Teams, samt deling av dokumenter i Office365. Utrulling av Tableau.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Vi bruker i økende grad et spesialsoftware for forsøksdyr. Teams og sky-basert delingstjenester benyttes aktivt

I hvilken grad har enheten samordnet HMS-arbeidet med samarbeidspartnere innenfor områder der begge er lokalisert og/eller driver aktivitet?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin				x		
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi		x				
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass					x	
Klinisk institutt 2 - Kvinnekliviken, Barnekliviken og Sentralblokken					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.					x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.					x	

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	1	1	4	4	0

Hvis aktuelt skisser hvilke samarbeidspartnere enheten har samordnet HMS-arbeidet med:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Helse Bergen, husmøte, i samme bygg

Institutt for biomedisin

FAKULTET/EIA/HUS/PSYKOLOGENE/K1og K2

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Norce, SKIL, Haukeland universitetssykehus, Haraldsplass diakonale sykehus

Institutt for klinisk odontologi

Instituttet har dessverre ikke samordnet HMS-arbeidet med TKVest og Norce, som begge befinner seg i samme bygg.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Vi har areal/kontor i mange ulike bygg som er eid av HUS og vi samarbeider tett med HUS om brannøvelser, ventilasjonsutfordringer mm. For brukere av labbygget er det også felles HMS-møte med verneombud og adm.ledere fra henholdvis UiB og HUS.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Vi har areal/kontor i mange ulike bygg som er eid av HUS og vi samarbeider tett med HUS om brannøvelser, ventilasjonsutfordringer mm. For brukere av labbygget er det også felles HMS-møte med verneombud og adm.ledere fra henholdvis UiB og HUS.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Helse Bergen

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Helse Bergen

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Helse Bergen

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Vi har regelmessige dialogmøter med samarbeidende grupper/enheter der HMS tas opp.

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

I hvilken grad har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21			x			
Institutt for klinisk odontologi			x			
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken			x			
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.			x			

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.			x			
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)			x			
Sum	0	0	7	3	0	0

I hvilken grad legger enheten til rette for at ansatte og studenter enkelt kan gjøre miljøvennlige valg?	1	2	3	4	5	Ikke aktuelt
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet				x		
Institutt for biomedisin			x			
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21				x		
Institutt for klinisk odontologi				x		
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.				x		
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass				x		
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.				x		
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.				x		
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)				x		
Sum	0	0	1	9	0	0

Skisser kort ytre miljø-tiltak:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Kildesortering, mer fokus på gjenbruk og mindre bruk av engangsbestikk, redusert papirbruk ved digitalisering

Institutt for biomedisin

Vi er i gang med å få på plass sykkelparkering og har mye fokus på ombygginger på området for å sikre tilkomst og rømningsveier mm.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

EL-sykker tilgjengelig for ansatte, kildesortering, sykkelparkering, dusjer, pullprint og default dobbelsidig print, kjøpt PC-er til administrasjonen for å minke papir/- utskifter

Institutt for klinisk odontologi

Reduksjon i kjemakalieavfall Sikrere avfallhåndtering for farlig avfall. Kildesortering for ansatte og studenter

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Vi prøver stadig å redusere papirbruk, reisevirksomhet, unødvendig innkjøp, dele utstyr med andre enheter. Vi oppfordrer oppfordrer folk til å sykle eller gå til jobb. Instituttet har kun 3 parkeringsplasser og disse brukes til gjester, sensorer mm. INgen har fast parkeringsplass.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Vi prøver stadig å redusere papirbruk, reisevirksomhet, unødvendig innkjøp, dele utstyr med andre enheter. Vi oppfordrer oppfordrer folk til å sykle eller gå til jobb. Instituttet har kun 3 parkeringsplasser og disse brukes til gjester, sensorer mm. INgen har fast parkeringsplass.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken

Kildesortering i avfallsrom (plast, papir, mm.).

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Kildesortering i avfallsrom (plast, papir, mm.).

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Kildesortering i avfallsrom (plast, papir, mm.).

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Slike tiltak planlegges og vedtas utenfor enheten. Ved Utstyrsanskaffelser tar vi miljø- og energi hensyn.

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Institutt for biomedisin

"Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende." Vi mener at dette spørsmålet burde vært kolonne med ja eller nei.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Institutt for klinisk odontologi

Alle VO har gjennomført 40 timers opplæring! Dette punktet lot seg ikke lagre (se ovenfor).

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

VO ved BUS, Anne Hammer Knudsen, har gjennomført grunnopplæring i HMS. Nytt VO ved KK, Kadri Madissoo, gjennomfører kurset våren 2019.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

VO ved BUS, Anne Hammer Knudsen, har gjennomført grunnopplæring i HMS. Nytt VO ved KK, Kadri Madissoo, gjennomfører kurset våren 2019.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Vi har ergonomiske utfordringer på små dyrerom/ tunge løft som medfører sykemeldinger. Kontorer er tilrettelagt. Bedriftsfysioterapeut og yrkeshygeniker blir regelmessig konsultert. Tiltak blir iverksatt men arbeidets hovedkarakter forblir den samme.

DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2018) (last opp vedlegg nederst på siden).

DEL 3. SATSNINGSOMRÅDER/UTFORDRINGER INNEN HMS

Har enheten nådd de lokale HMS-målene som ble satt for 2018?	Ja	Nei
Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet	x	
Institutt for biomedisin	x	
Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21		x

Institutt for klinisk odontologi		x
Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.		x
Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass		x
Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.	x	
Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.	x	
Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)	x	
Sum	6	4

Dersom Nei, gi en kort begrunnelse for dette:

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Vi har forbedringspkt på: førstehjelpskurs, engangsartikler

Institutt for biomedisin

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Ikke gjennomført brannvern som planlagt Ikke gjennomført 100 % HMS-runde, Ikke gjennomført ARK, men hatt noe tilsvarende

Institutt for klinisk odontologi

Store byggetekniske utfordringer Pålagte spareplaner Redusert bemanning

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

I 2017 hadde K1 dårlig oppfølging og utførelse av HMS-arbeidet. I 2018 fikk vi gjennomført mye mer og arbeidet har vært systematisk. Det vi ikke fikk gjennomført var HMS-dag, men vi hadde et innlegg om HMS på Instituttets dag. Vi fikk heller ikke hatt et oppfølgingsmøte etter gjennomført trivselsundersøkelse, men det skyldes at vi venter til ARK er gjennomført og ser på resultatet av begge undersøkelsene samlet.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

I 2017 hadde K1 dårlig oppfølging og utførelse av HMS-arbeidet. I 2018 fikk vi gjennomført mye mer og arbeidet har vært systematisk. Det vi ikke fikk gjennomført var HMS-dag, men vi hadde et innlegg om HMS på Instituttets dag. Vi fikk heller ikke hatt et oppfølgingsmøte etter gjennomført trivselsundersøkelse, men det skyldes at vi venter til ARK er gjennomført og ser på resultatet av begge undersøkelsene samlet.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklubben, Barneklubben og Sentralblokken

Vi ser at vi fremdeles har et stykke å gå når det gjelder medarbeidersamtaler, aktiv bruk av EcoExposure, avvikshåndtering og brannvernkurs for nyansatte. Vi mener likevel at mesteparten av målene er oppnådd og svarer derfor ja.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Vi ser at vi fremdeles har et stykke å gå når det gjelder medarbeidersamtaler, aktiv bruk av EcoExposure, avvikshåndtering og brannvernkurs for nyansatte. Vi mener likevel at mesteparten av målene er oppnådd og svarer derfor ja.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Vi ser at vi fremdeles har et stykke å gå når det gjelder medarbeidersamtaler, aktiv bruk av EcoExposure, avvikshåndtering og brannvernkurs for nyansatte. Vi mener likevel at mesteparten av målene er oppnådd og svarer derfor ja.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Har instituttet andre tilbakemeldinger knyttet til det systematiske HMS-arbeidet?

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Ingen spesielle

Institutt for biomedisin

Ønsker litt mer støtte fra HMS-seksjonen opp mot håndtering av dyreforsøk.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Syns det er utfordrende når instituttet er fordelt på 5 lokaliteter

Institutt for klinisk odontologi

Se over.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Det er gledelig at fakultetet har hatt større fokus på systematisk HMS-arbeid. Det er god oppfølging fra fakultet og oppfordring til å være gode/bevisste på HMS-arbeid.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Det er gledelig at fakultetet har hatt større fokus på systematisk HMS-arbeid. Det er god oppfølging fra fakultetet og oppfordring til å være gode/bevisste på HMS-arbeid.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Vi har fått endel tilbakemeldinger og ønsker om lokale treffpunkt og har den siste tiden arbeidet aktivt for å få dette til, deriblant K2-konferansen mars 2019, årlig samling for phd og postdocs og teknikerlunsj to ganger i året.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Vi har fått endel tilbakemeldinger og ønsker om lokale treffpunkt og har den siste tiden arbeidet aktivt for å få dette til, deriblant K2-konferansen mars 2019, årlig samling for phd og postdocs og teknikerlunsj to ganger i året.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Vi har fått endel tilbakemeldinger og ønsker om lokale treffpunkt og har den siste tiden arbeidet aktivt for å få dette til, deriblant K2-konferansen mars 2019, årlig samling for phd og postdocs og teknikerlunsj to ganger i året.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Hvilke tiltak har instituttet satt i verk for å nå de HMS-målene som er satt?

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Utarbeide plan i medvirkning med alle ansatte, jevnlig møter hvor HMS er tema

Institutt for biomedisin

Løpende HMS møter med HMS-utvalget og linjeledelsen. Ryddedag HMS-dag Løpende HMS-oppfølging

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

HMS-runder, brannvernopplæring, innkjøp av hev-senk-pulter, Mellomrom arkitekpsykologer har gjennomført prosess med arbeidsplassutfordring med hele instituttet, kjøpt inn timere til el-utstyr, informert om at stearinlys ikke er lov å bruke i Kalfarveien,

Institutt for klinisk odontologi

I 2018 har det vært brukt store ressurser på å håndtere en pågående sak ang inneklimate/tørr luft. Det har vært gjort omfattende utrednings- og dokumentasjonsarbeid, og saken behandles nå av UiB sentralt og er lagt frem for AMU ved UiB.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Gjennomført trivselsundersøkelse. Planlegger HMS-dag/møte

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Gjennomført trivselsundersøkelse. Planlegger HMS-dag/møte

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Budsjettmessige omdisponeringer for å få råd til interne treffpunkt.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Budsjettmessige omdisponeringer for å få råd til interne treffpunkt.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Budsjettmessige omdisponeringer for å få råd til interne treffpunkt.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

**Fakultetet har sett at antall medarbeidersamtaler og tilbud om samtaler har gått ned ved fakultetet som helhet. Fakultetet ønsker derfor en tilbakemelding på følgende:
Hvordan har instituttet/enheten gått frem for å tilby medarbeidersamtaler?**

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Pålagt alle ledere å gi tilbud til alle

Institutt for biomedisin

Innkalt til medarbeidersamtaler og satt av tidspunkt i Outlook.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Vi har hatt fokus på det i ledergruppen som igjen har tatt det ut til fagområdene sine og informert i møter og på epost

Institutt for klinisk odontologi

Gjentatte påminninger om medarbeidersamtaler overfor alle som har lederansvar.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Det er informert i nyhetsbrev og det er sendt e-post/møteinnkallelse til ansatte hvor de tilbys medarbeidersamtale.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Det er informert i nyhetsbrev og det er sendt e-post/møteinnkallelse til ansatte hvor de tilbys medarbeidersamtale.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Instituttleder tilbyr alle forskningsgruppeledere, cirka 20 personer. Forskningsgruppeledere tilbyr alle i sin gruppe. Det er en del av mandatet til gruppelederne. Administrasjonssjefen tilbyr administrasjonen, cirka 20 personer. Status på gjennomførte samtaler etterspørres årlig.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Instituttleder tilbyr alle forskningsgruppeledere, cirka 20 personer. Forskningsgruppeledere tilbyr alle i sin gruppe. Det er en del av mandatet til gruppelederne. Administrasjonssjefen tilbyr administrasjonen, cirka 20 personer. Status på gjennomførte samtaler etterspørres årlig.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Instituttleder tilbyr alle forskningsgruppeledere, cirka 20 personer. Forskningsgruppeledere tilbyr alle i sin gruppe. Det er en del av mandatet til gruppelederne. Administrasjonssjefen tilbyr administrasjonen, cirka 20 personer. Status på gjennomførte samtaler etterspørres årlig.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Leder sendte ut epost invitasjon til samtaler og informerte muntlig på fellesmøter. Påminnelser ble gjort på samme måte. Usikkerhet rundt endring av ledelsestruktur er mulig medvirkende årsak til lav deltakelse i år?

Har instituttet/enheten satt i gang tiltak med opplæring av dem som gjennomfører medarbeidersamtaler?

Det medisinsk-odontologiske fakultet, sekretariatet

Ja, UiB-kurs er gitt og tema diskutert i ledermøter

Institutt for biomedisin

Nei

Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Kalfarveien 31 og Årstadveien 21

Ja, vi har et lederutviklingsprogram pågående, og der er medarbeidersamtaler en del av opplæringen

Institutt for klinisk odontologi

Distribusjon av UiBs nettinformasjon om medarbeidersamtaler.

Klinisk institutt 1 - Laboratoriebygget 7. etg.

Generell informasjon Delegering Vil gi kurs til de som ønsker det. Kanskje bør kurset være obligatorisk.

Klinisk institutt 1 - Sentralblokken, Øyeavdelingen, Hudavdelingen, Sandviken sykehus, Haraldsplass

Generell informasjon Delegering Vil gi kurs til de som ønsker det. Kanskje bør kurset være obligatorisk.

Klinisk institutt 2 - Kvinneklinikken, Barneklubben og Sentralblokken

Nei. Men vi stiller oss positive til et opplæringskurs, gjerne på tvers av instituttene, organisert på fakultetsnivå.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 5. etg.

Nei. Men vi stiller oss positive til et opplæringskurs, gjerne på tvers av instituttene, organisert på fakultetsnivå.

Klinisk institutt 2 - Laboratoriebygget 8. og 9. etg.

Nei. Men vi stiller oss positive til et opplæringskurs, gjerne på tvers av instituttene, organisert på fakultetsnivå.

Vivarium - Dyreavdelingen (Klinisk institutt 1.)

Nei

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET VED UIB – ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR ALLE

Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet 2017 - 2019

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er viktig for alle. Det medisinske-odontologiske fakultet (MOF) har et systematisk HMS-arbeid fordi dette fremmer helse og trivsel, forebygger ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell. Det skal være en del av vår arbeidshverdag. For å ivareta systematisk HMS-arbeid, er det utarbeidet både en sentral og lokal handlingsplan for HMS. Planen for MOF bygger på handlingsplanen for HMS ved Universitetet i Bergen (UiB), og formålet er å belyse våre viktigste HMS-mål, og informere om hvilke virkemidler fakultetet ønsker å benytte.

HMS er et lederansvar på alle nivå, og er integrert i all ledelse. HMS er ledelse i praksis, der målet er å sikre gode resultater på fakultetets hovedområder gjennom trygge, motiverte og kompetente medarbeidere. For å oppnå de målene som UiB og MOF har satt seg, må alle bidra til å oppfylle målene. Fakultetets slagord for systematisk HMS-arbeid, er:

«HMS – mitt ansvar!»

Handlingsplanen er forankret i Strategiplanen for fakultetet, og det forventes at alle ansatte bidrar til å oppnå målene. MOF skal være en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle ansatte, og i fellesskap kan vi få dette til.

Handlingsplanen for MOF gjelder for perioden 2017 - 2019.

Studentenes læringsmiljø blir særlig ivaretatt gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljø».

HMS – EN FELLES OPPGAVE

Arbeidsmiljøet skapes i daglig samhandling og dialog. Alle ansatte og studenter ved fakultetet har et ansvar for aktiv medvirkning. De har plikt til å følge de krav som er satt for det systematiske arbeidet med HMS, og bidra til at handlingsplanen blir fulgt opp. Gjensidig forståelse og respekt for de ansattes ulike roller og funksjoner, og tydelig organisering av arbeidet, er forutsetninger for å oppnå, beholde og videreutvikle gode arbeids- og læringsmiljø.

MOF samhandler også med eksterne aktører, blant annet er fakultetet samlokalisert med andre virksomheter i flere bygg. MOF har samarbeidsavtaler om HMS med disse virksomhetene, som ivaretar ansattes helse, miljø og sikkerhet.

Fakultetet har enhetlig ledelse, og har en ledelseskultur som er basert på dialog, åpenhet, utvikling og gjensidig tillit. Kompetanse, trygghet og tydelige signaler fra leder setter og vedlikeholder en høy arbeidsmiljøstandard på alle nivå i organisasjonen. Lederne ved MOF skal ha kompetanse og vilje til å prioritere HMS-arbeidet. Fakultetet arbeider for en kultur som ivaretar medarbeidere og miljø.

Verneombudene har en tilsynsfunksjon, de er samarbeidspartnere for ledelsen, og inngår i både UiBs og fakultetets nettverk for verneombud. Både verneombud og ledere gjennomfører UiBs obligatoriske opplæring i HMS. Verneombudene ved fakultetet skal være engasjerte, tydelige og godt kvalifiserte.

Fakultetets ledere, verneombud, ansatte og studenter skal sammen bidra aktivt i arbeidsmiljøutviklingen ved fakultetet for å oppnå felles HMS-mål.

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Handlingsplanen for HMS ved MOF er en integrert del av fakultetets styringssystem. HMS-arbeidet ved fakultetet utøves kontinuerlig og systematisk. Dette betyr at HMS på alle nivå skal organiseres,

og arbeidsmiljøet kartlegges i tråd med myndighetskrav og interne regler ved UiB. HMS-handlingsplan med tiltak skal iverksettes, avvik korrigeres, evaluering gjennomføres og HMS-kompetanse tilbys og oppdateres. Videre skal HMS-arbeidet dokumenteres og rapporteres i linjen.

Systematisk HMS-arbeid gir et attraktivt arbeidsmiljø, som igjen gir godt omdømme, økt rekruttering og dyktiggjør ansatte til selv å skape en organisasjon som er preget av trivsel, god helse og høy yteevne. Et slikt arbeidsmiljø styrker MOF som et fakultet som driver internasjonalt anerkjent forskning, med kompetente ansatte og studenter som i fellesskap bidrar til høy kvalitet på forskning, undervisning og formidling.

HMS-MÅL

Handlingsplanen for HMS ved MOF er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan, og omfatter fem HMS-mål:

- gode arbeidsfellesskap
- god risikostyring og beredskap
- trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- god håndtering av HMS-avvik
- ansvar for det ytre miljø

Hvert HMS-mål konkretiseres gjennom virkemidler for perioden 2017 - 2019, og skal realiseres gjennom tiltak:

- Lokalt gjennom HMS-handlingsplaner på fakultet og institutt/senter
- I ulike former for samspill mellom enheter og nivåer
- Lokale tiltakslistor med presisering av ansvar/frister, plass for statusrapportering og med årlig revisjon

GODE ARBEIDSFELLESSKAP

Et godt arbeidsfellesskap handler om hvordan mennesker forholder seg til hverandre. I tillegg til et godt psykososialt arbeidsmiljø, er dette noe som angår alle ansatte. Et godt psykososialt arbeidsmiljø kjennetegnes av fravær av mobbing, trakassering, vold og trusler. Videre skal arbeidsplassene begrense mulighet for vold og trusler. Arbeids- og læringsmiljø skal vernes mot plagsom eller truende seksuell oppmerksomhet. Et godt lærings- og arbeidsmiljø er en viktig innsatsfaktor for å nå fakultetets målsetting innen undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Internasjonal samhandling skal være en integrert del av fakultetets virksomhet. MOF har mange ansatte med internasjonal bakgrunn, som må få tilstrekkelig informasjon om fakultetets HMS-arbeid.

MOF skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Fakultetet skal ha et arbeidsmiljø preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

Virkemidler i perioden 2017 - 2019:

- Kvartalsvise dialogmøter mellom ledelse og verneombud
- Ivareta en åpenhetskultur som gir trygghet for at medarbeidere kan ta opp problemer med årsak i eller konsekvenser for arbeid og arbeidssituasjon
- Lokale rutiner som styrker felles forståelse av krav, forventninger og rettigheter knyttet veileder- og stipendiatrollen, og som sikrer at intensjonene i regelverket blir oppfylt
- Årlig kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø for å fremme felles forståelse for samarbeid og gjennomføre tiltak ved å innføre verktøyet Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK)
- Styrke ledernes og de ansattes kompetanse i å lede og delta i tverrfaglige, mangfoldige og multikulturelle arbeidsmiljø

- UiBs retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjøres kjent for alle ansatte
- HMS-handlingsplan tilgjengelig på engelsk
- Styrke kompetansen ved gjennomføring av medarbeidersamtaler

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- [Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeidet](#)
- Mål for arbeidet med sikkerhet på universitetsområdet
- [Retningslinjer for håndtering av vold og trusler](#)
- [Handlingsplan for likestilling](#)
- [Handlingsplan for internasjonalisering 2016 – 2022](#)
- [Omstillingsavtale for UiB](#)
- [Rusmiddelpolitikk ved UiB](#)
- [Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)
- [Etiske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og student eller kandidat ved UiB](#)
- [Avtaleskjema ved opptak til organisert forskerutdanning ved UiB - Del B](#)
- [Forskrift for graden ph.d. med utfyllende regler for MOF](#)
- [Generelle forskningsetiske retningslinjer](#)

GOD RISIKOSTYRING OG BEREDSKAP

Alt arbeid ved MOF skal skje på en trygg måte, og i samsvar med aktuelt regelverk. Innsikt, holdninger og formell struktur skal sikre at risikoforhold blir påvist og fulgt opp. MOF har et stort antall arbeidsplasser med særlig risiko, for eksempel arbeid med kjemikalier, stråling, smittefare, biologiske faktorer og pasienter. Ansatte som er på reiser, feltarbeid eller tokt kan også oppleve økt risiko i arbeidssituasjonen. Kontinuerlig og forebyggende oppmerksomhet om rutiner, kunnskaper og holdninger er, og skal være viktig i alle risikofylte arbeidsmiljø.

Virkemidler i perioden 2017 - 2019:

- Informasjon og regelmessig beredskapsøvelse for ledere, ansatte og studenter i hele organisasjonen, og på alle nivå, også i samarbeid med andre virksomheter i samme bygg.
- Opplæring og implementering av digitalt krisestøtteverktøy til bruk i beredskapsarbeidet
- Opplæring og implementering av system for HMS-risikostyring, med bruk av digitale risikovurderinger
- Risikovurdering av arbeidsoppgaver og forskningsprosjekter før igangsetting
- Risikovurdering av HMS i forkant av feltarbeid og tokt, samt for hovedarbeidssted utenom UiB
- Benytte skjema for å melde feltarbeid og tokt
- Samarbeide med Bedriftshelsetjenesten (BHT) om vurdering og ev. innkalling til helsekontroll eller vaksinerings
- Sikre at alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder er registrerte, foreta risikovurdering av disse og sørge for nødvendig opplæring av ansatte i bruken av disse.

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- [Beredskapsplaner for UiB](#)
- [Beredskapsplan for MOF](#)
- [Styringssystem for informasjonssikkerhet](#)
- [Retningslinjer for strålevern og bruk av stråling ved UiB](#)
- [Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav](#)
- [Retningslinjer for feltarbeid og tokt](#)
- [Tilbud om helsekontroll](#)
- [Lov om framstilling og bruk av genmodifiserte organismer m.m. \(genteknologiloven\)](#)

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSE

MOF skal være et åpent fakultet hvor studenter, ansatte og besøkende trygt skal kunne ferdes. Sikkerhetstiltak har til hensikt å ivareta trygghet og sikkerhet på fakultetets campus. MOF har en stor og krevende bygningsmasse, og bruken endres jevnlig. Krav til god bygningsmessig standard, universell utforming, innelima og ergonomi skal ivaretas. Nye lærings- og arbeidsformer, samt digitale arbeidsredskaper krever nye måter å organisere våre arbeidsplasser på.

Virkemidler i perioden 2017 - 2019:

- Sikre at bygningsmasse har tilfredsstillende og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø, jf. gjeldende lovverk
- Systematisk utvikling av universelt utformede arbeidsplasser og bygninger
- Iverksette samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører, i bygg hvor ansvar for HMS deles mellom flere parter, og gjøre disse kjent for berørte ansatte

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtte i tillegg dette HMS-målet:

- [Samarbeidsavtaler om HMS med eksterne aktører](#)
- [DigUiB programet](#)
- [Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet](#)

GOD HÅNTERING AV HMS-AVVIK

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og/eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell. Alle HMS-avvik ved MOF skal meldes og følges opp i linjen for forebygging og kontinuerlig kvalitetssikring av arbeidsmiljøet.

Virkemidler i perioden 2017 - 2019:

- Sikre melding og oppfølging av alle HMS-avvik
- Rapportere HMS-avvik jevnlig til styrende organ

Følgende styrende dokumenter med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- [Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik](#)

ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ

MOF forplikter seg til å ta miljøhensyn i all virksomhet og dokumentere miljøengasjement ved å redusere negativ miljøpåvirkning fra egen drift med 20 prosent i perioden 2010-2020.

Virkemidler i perioden 2017 - 2019:

- Beholde sertifisering som miljøfyrtårn
- Energieffektivisering av våre bygg
- Kildesortering og sikker håndtering av avfall
- Redusere bruken av papir og trykte dokument
- Begrense reisevirksomhet, aktiv bruk av telefonmøter og konferanser

Følgende styrende dokument med tiltak støtter i tillegg dette HMS-målet:

- [Retningslinjer for avfallshåndtering ved UiB](#)
- [Handlingsplan for det ytre miljø](#)



Det medisinske fakultet

Referanse

2017/14206-RUJ

Dato

05.07.2018

Årsrapport for lokalt HMS-arbeid 2017 - tilbakemelding

Det vises til HMS-årsrapport for 2017 fra Det medisinske fakultet. Med dette gis tilbakemelding basert på en gjennomgang av utfordringer, arbeidsmål og resultater.

Oppsummering av status for lokalt HMS-arbeid ved universitetets enheter er et viktig element i UiBs HMS-årsrapport for 2017, behandlet av universitetsstyret 31.05.18 (sak 62/18) (vedlegg 1). I rapporten vurderes det om HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler og om HMS-arbeidet er hensiktsmessig i forhold til å sikre oppnåelse av UiBs HMS-handlingsplan. Rapportene fra enhetene viser at det foregår mye godt systematisk HMS-arbeid ved universitetet, arbeidet innrettes mot utfordringene og universitetets HMS-handlingsplan har blitt fulgt opp i 2017. UiBs HMS-årsrapport peker på forbedringspunkter for prioritering og iverksetting av tiltak for å fremme helse, forebygge ulykker og skader på mennesker, miljø og materiell.

For Det medisinske fakultet trekkes følgende fram:

Fakultetet følger i stor grad opp universitetets krav og retningslinjer for HMS-arbeid og har en samlet HMS-handlingsplan for 2017-2019, utarbeidet våren 2017. To institutt har ikke lagt ved lokal HMS-handlingsplan. Det fremgår ikke tydelig at fakultetets hovedverneombud har vært med reelt i planlegging og utforming av samlet rapport i forkant av behandling i fakultetsstyret (jfr. «Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll)»). Vi ber om at dette skjerpes inn ved neste årsrapportering.

Det rapporteres om en nedgang i tilrettelegging og samarbeid mellom ledelsen og verneombud. Det er positivt at fakultetet vil følge dette opp i 2018. Enhetene sørger i større grad enn tidligere for at leder, verneombud, ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse, men det bør fortsatt ha fokus. Det gjenstår enda noe for at alle enheter kan sies å ha skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet skal gjennomføres årlig ved alle UiBs enheter. Det har vært behov for og etterspurt økt innsats på dette feltet i noen år, også for 2017 rapporterer enheter om tydelige forbedringspotensialer. Gjennomføring av ARK var planlagt i 2017, men bruk av verktøyet ble stoppet sentralt. Det er viktig at fakultetet prioriterer kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i 2018, og at tiltak fra kartleggingen følges opp.

UiB har de senere år satt søkelys på viktigheten av medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Runa Jakhelln
55588740

Andelen gjennomførte samtaler ved fakultetet har sunket fra 68 % i 2015 til 57 % i 2016* og 51 % i 2017*. Vi støtter fakultetet prioritering om å tilby alle ansatte samtale, men ber også fakultetet om å iverksette rutiner og tiltak for å kunne gjennomføre medarbeidersamtaler/ utviklingssamtaler med alle ansatte årlig, og da særlig gjennomføring av samtaler med stipendiatgruppen som fortsatt er svak (63 % i 2015, 47 % i 2016*, 48 % i 2017*) og de vitenskapelige (61 % i 2015, 51% i 2016*, 44% i 2017*). HR-avdelingen kan bistå fakultetet i dette arbeidet.

System for risikovurdering og beredskapsarbeid har i noen år vært og er satsingsområder ved fakultetet. For 2017 rapporterer enhetene at de fortsatt har store forbedringspotensialer knyttet til risikovurderinger, mens lokale rutiner for beredskap er på plass og enhetene har gjennomført tiltak for å sikre enhetens materielle verdier mot tyveri og innbrudd. Det er positivt at fakultetet har satt frist for gjennomføring av ROS-analyser i CIM våren 2018 og har planer om å innarbeide risiko- og sårbarhetsanalyser som en kontinuerlig prosess.

Det er tydelig at retningslinjer knyttet til risikofyllt arbeid blir fulgt blant fakultetets enheter. Imidlertid bør flere av enhetene fortsatt styrke arbeidet med å registrere ansatte/studenter/gjester i eksponeringsregisteret der det er aktuelt.

Som fakultetet påpeker er det viktig at alle enheter kartlegger det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) årlig. Det er positivt at det rapporteres om at HMS blir ivaretatt ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker) der det er aktuelt, men det fremgår at dette primært blir gjort ved årlig HMS-runde. Også psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøperspektiver skal ivaretas ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser. Iverksetting av arbeidsmiljørelaterte tiltak knyttet til digitalisering bør prioriteres ved alle enhetene.

UiB skal resertifisering som Miljøfyrtårn. Dette innebærer krav om kontinuerlig forbedring på ytre miljø-området. Prosessen vil igangsettes for resertifisering av fakultetet som Miljøfyrtårn våren 2019.

Det systematiske arbeidet med oppfølging av årsrapportene (internkontroll) er viktig. Rapportene skal følges opp ved lokal enhet og ved fakultetet. Seksjon for HMS, beredskap og BHT vil invitere til en «ledelsens gjennomgang» - et møte med ansvarlig ledelse og hovedverneombud om fakultetets HMS-arbeid i løpet av høsten. I dette møtet gjennomgås fakultetets utfordringer, forbedringsområder og nødvendige tiltak tydeliggjøres. Fakultetet er ansvarlig for instituttens HMS-arbeid og skal gi nødvendig tilbakemeldinger og sørge for oppfølging.

Basert på resultater fra HMS-årsrapporten og HMS-utfordringer ved universitetet er HMS-kompetanse, risikostyring og beredskap prioriterte områder i siste del av HMS-planperioden for UiB. Ny HMS-handlingsplan for UiB med virkemidler og tiltak for perioden 2019-2021 skal utarbeides i løpet av 2018.

Vennlig hilsen

Tore Tungodden
ass. universitetsdirektør

Sonja Irene Dyrkorn
HR-direktør

Kopi: Universitetets hovedverneombud

Vedlegg:

- 1) Årsrapport 2017 – Helse, miljø og sikkerhet (2017/14206, sak 62/18)

*2 enheter har ikke oppgitt tall.



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 19.03.2019

Styresak: 23/19

Arkivsaksnr: 2019/967-GJB

Møtedato: 03.04.2019

Valg av representanter fra gruppe B og D til fakultetsstyre og instituttråd - organisering av valg

Bakgrunn

Valgperioden for midlertidige tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger (gruppe B) og studentene (gruppe D) er ett år og det gjennomføres årlige valg for disse gruppene. Høsten 2018 fikk UiB et nytt valgreglement. Ny ordning er at fakultetets valgstyre har ansvar for valg av fakultetsstyre og instituttråd, jf. § 3-7 i valgreglementet. Universitetsdirektørens kontor ber i brev av 10.12.2018 at det oppnevnes en nominasjonskomite for valg til hvert styringsorgan (én for hvert institutt og én for valg til fakultetsstyret).

Fakultetets valgstyre – oppnevning av representanter fra gruppe A, B og D

I hht. valgreglementet, § 3-3, oppnevner fakultetsstyret fakultetets valgstyre.

Valgstyret skal ha medlemmer fra hver av gruppene A, B, C og D.

Valgstyret skal ha et oddetall medlemmer, og velger selv leder og nestleder, jfr. § 3-2.

Sammensetningen av fakultetets valgstyre:

Gr A – faste vitenskapelige 2 (og 1 vara) - oppnevnt for perioden 2017-2021 (4 år)

Gr C – teknisk/administrative 1 (og 1 vara) - oppnevnt for perioden 2017-2021 (4 år)

Gr B – midlertidig vitenskapelige 1 (og 1 vara) - oppnevnes for perioden 2019-2020 (1 år)

Gr D - studentene 1 (og 1 vara) - oppnevnes for perioden 2019-2020 (1 år)

Dekan har følgende forslag til ny- og gjenoppnevning av representanter for gruppe A, B og D (representanten fra gruppe D etter forslag fra Medisinsk Studentutvalg):

Fakultetets valgstyre	Navn	Sted	Gruppe	Rolle
	Mathias Ziegler	IBM	A	Leder (ny)
	Anne Nordrehaug Åstrøm	IKO	A	
	Helene Dahl	K1	B	(ny)
	Marianne Heldal Stien	MED	C	
	Under oppnevning		D	(ny)
	Guri Rørtveit	IGS	A	1.Vara
			A	2.Vara (ny)
	Bergithe Eikeland Oftedal	K2	B	1.Vara (ny)
	Anita Bugge Koldingsnes	IBM	C	1.Vara
	Under oppnevning		D	1.Vara (ny)

Nominasjonskomite for valg til fakultetsstyret i 2019

Instituttlederne har foreslått medlemmer fra gruppe A og gruppe B.
Arbeidstakerorganisasjonene på fakultetsnivå har foreslått medlem fra gruppe C og
Medisinsk studentutvalg har foreslått medlem fra gruppe D.

Dekan har følgende forslag til sammensetning av nominasjonskomiteen for valg av representant fra gruppe B til fakultetsstyret i 2019

Nominasjonskomite	Navn	Sted	Gruppe	Rolle
Fakultetsstyrevalg	Audun Nerland	K2	A	
	Jorma Virtanen	IKO	A	
	Line Iden Berge	IGS	B	
	Torbjørn Kråkenes	K1	B	
	Elin Myhrvold	MED	C	
	Under oppnevning		D	
	Eirik Søfteland	K1	A	Vara
	Johannes Fisher	IKO	B	Vara
	Marie Holm Solheim	K2	B	Vara

Nominasjonskomiteer for valg til instituttrådene i 2019

Instituttrådene har foreslått medlemmer til nominasjonskomiteene ved instituttene med unntak av medlemmer fra gruppe D som er foreslått av Medisinsk studentutvalg.

Nominasjonskomite	Navn	Gruppe
Instituttråd IBM	Frits A Thorsen	A
	Clive R Bramham	A
	Illimar Hugo Rekand	B
	Hege Avsnes Dale	C
	Under oppnevning	D

Nominasjonskomite	Navn	Gruppe
Instituttråd IKO	Jorma Virtanen	A
	Johannes Fisher	B
	Randi Hansen	C
	Under oppnevning	D

Nominasjonskomite	Navn	Gruppe
Instituttråd K1	Christian Vedeler	A
	Kenneth Finne	B
	Tore Lillebø	C
	Under oppnevning	D

Nominasjonskomite Instituttråd K2	Navn	Gruppe
	Audun Nerland	A
	Marie Holm Solheim	B
	Siv Johnsen Eggereide	C
	Under oppnevning	D

Nominasjonskomite Instituttråd IGS	Navn	Gruppe
	Kjartan Fersum	A
	Line Iden Berge	B
	Erlend Nåmdal	C
	Under oppnevning	D

Gjennomføring av valg

Studentene (gruppe D) har vanligvis gjennomført valg av studentrepresentanter til fakultetsstyre og instituttråd i valgforsamling i regi av Medisinsk Studentutvalg. Valg av representanter fra gruppe B til instituttrådene skjer i perioden 28.05.-04.06.2019 og valg av representanter fra gruppe B til fakultetsstyret skjer i perioden 13.06.-18.06.2019. Ifølge valgreglene skal det også oppnevnes valgsekretariat for praktisk gjennomføring av valgene. Seniorrådgiver Gjert Bakkevoll har tidligere vært sekretær for fakultetets valgstyre. Det foreslås at han blir leder for valgsekretariatet og at valgsekretariatet styrkes med de tidligere valgsekretærene ved instituttene. Dette for å sikre en god koordinering mot nominasjonskomiteene ved instituttene.

Medisinsk studentutvalg (MEDSU) sliter med å finne studentrepresentanter til valgstyret og nominasjonskomiteene og har ikke foreslått studentrepresentanter innen fristen.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret oppnevner representanter fra gruppe A og B til valgstyret slik det fremkommer i saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter fra gruppe D og 2. vara fra gruppe A til valgstyret.
2. Fakultetsstyret oppnevner de foreslåtte nominasjonskomiteene i samsvar med slik det fremkommer i saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter fra gruppe D.
3. Det oppnevnes et valgsekretariat for fakultetsstyrevalget og instituttrådsvalgene i tråd med det som fremkommer i saksforelegget.
4. Fakultetsstyret vedtar at valg av studentrepresentanter til fakultetsstyret og instituttrådene kan skje i valgforsamling, med henholdsvis studentutvalg og fagutvalg som valgforsamling.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- 1) Brev fra Universitetsdirektørens kontor om valg 2019
- 2) Valgreglement for UiB
- 3) Tidsplan for gjennomføring av valg i gruppe B til fakultetsstyre og instituttråd



Fakultetene
Universitetsmuseet i Bergen

Referanse

2016/12126-MOV

Dato

10.12.2018

Valg til fakultetsstyre og instituttråd 2019

Universitetsstyret vedtok i møte den 29.11.2018 at valg av midlertidig vitenskapelig tilsatte, gruppe B, til universitetsstyret skal skje i perioden 25.4.-2.5.2019. I tillegg ble det oppnevnt en nominasjonskomite.

Vi oppfordrer fakultetene til å sette i gang planleggingen av vårens valg. Det skal nå kun være ett valgstyre per fakultet. Fakultetets valgstyre har ansvar for valg av dekan, fakultetsstyre og instituttråd, jf. § 3-7 i valgreglementet.

Lenke til det nye valgreglementet følger nedenfor:

<https://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.3-Regler-for-styringsorganene/1.3.6-Valgreglement/Valgreglement-for-Universitetet-i-Bergen#Valgstyret> .

Vi minner om at det også må oppnevnes «en nominasjonskomite for valg til hvert styringsorgan og dekan», jf. § 4, dvs. at det må være én nominasjonskomite ved hvert institutt og én for valg til fakultetsstyret.

Vi viser ellers til møte med fakultetenes valgsekretærer den 7.11.2018 og kan informere om at arbeides med å lage en veileder for valg.

Vi ber om å få tilsendt en oversikt over valgperiode for fakultetsstyret og instituttråd innen **1.3.2019**.

Vennlig hilsen

Arne R. Ramslien
seksjonssjef

Mona Viksøy
seniorkonsulent

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Vedtatt av universitetsstyret i sak 90/18 i møte 27.9.2018, arkivref. 17/11775

Kapittel 1 Felles regler for valg ved Universitetet i Bergen

- § 1 [Reglementets anvendelse](#)
- § 2 [Valgperiode](#)
- §3 [Valgstyrer](#)
- § 4 [Nominasjonskomite](#)
- § 5 [Manntall](#)
- § 6 [Stemmerett](#)
- § 7 [Stemmerettsgrupper og valgkretser](#)
- §8 [Valgbarhet og rett til å kreve fritak](#)
- § 9 [Uttreden i valgperioden](#)
- § 10 [Gjennomføring av valg](#)
- § 11 [Forslag på kandidat](#)
- § 12 [Valgoppgjørsformer](#)
- § 13 [Valgprotokoll](#)
- § 14 [Kjønnsbalanse](#)
- § 15 [Klage](#)
- § 16 [Suppleringsvalg](#)

Kapittel 2 Valg av rektor og prorektor

- § 17 [Valgmåte og valgbarhet mv.](#)
- § 18 [Kandidatpresentasjon](#)

Kapittel 3 Universitetsstyret

- § 19 [Sammensetning og gjenvalg](#)
- § 20 [Gjennomføring av valg til universitetsstyret mv.](#)
- § 21 [Kandidatpresentasjon](#)

Kapittel 4 Valg av dekan, prodekan og representanter til fakultetsstyret

§ 22 [Valg av dekan og prodekan](#)

§ 23 [Fakultetsstyret](#)

Kapittel 5 Instituttråd og instituttleder

§ 24 [Instituttrådet](#)

§ 25 [Instituttleder](#)

Kapittel 6 Ikrafttredelse

§ 26 [Ikrafttredelse](#)

Kapittel 1 Felles regler for valg ved Universitetet i Bergen

§ 1 Reglementets anvendelse

§ 1-1 Reglementets anvendelse

Dette reglement gjelder for alle valg ved Universitetet i Bergen

§ 2 Valgperiode

§ 2-1 Valgperiodens varighet

- (1) Den som velges fungerer i vervet fra 1. august samme år
- (2) Valgperioden er fire år for fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling og for teknisk og administrativt ansatte
- (3) For studenter og for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling er valgperioden i alle tilfeller ett år.

§3 Valgstyrer

§ 3-1 Ansvar og oppgaver

Valgstyret skal sørge for at valg gjennomføres i tråd med valgreglementet og treffer avgjørelser i forbindelse med valget, som ikke er tillagt annet organ

§ 3-2 Sammensetning

Valgstyret skal ha et oddetall medlemmer. Alle stemmerettsgruppene skal være representert i valgstyret. Valgstyret velger selv sin leder og nestleder. Det kan oppnevnes numeriske varamedlemmer.

§3-3 Oppnevning

Valgstyret oppnevnes for fire år. Universitetsstyret oppnevner et sentralt valgstyre. Fakultetsstyret oppnevner ett valgstyre for alle valg ved fakultetet.

§3-4 Møte og saksbehandling

Valgstyret skal normalt behandle saker i møte. Valgstyret er vedtaksfør når minst halvparten av medlemmene er til stede. Vedtak treffes ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende. Det skal føres protokoll fra møter i valgstyret.

§ 3-5 Sekretariat

Valgstyret skal ha et sekretariat. Sekretariatet skal forberede sakene og bistå valgstyret med gjennomføringen av valgene.

§3-6 Det sentrale valgstyret

Det sentrale valgstyret har ansvar for valg av rektor og valg til universitetsstyret.

§3-7 Fakultetets valgstyre

Fakultetets valgstyre har ansvar for valg av dekan, fakultetsstyre og instituttråd.

§ 3-8 Studentenes valgstyre

Universitetsstyret kan delegere til Studentparlamentet å oppnevne eget valgstyre for valg av studentrepresentanter til universitetsstyret.

§ 3-9 Habilitet

Et medlem som står på valg kan ikke delta i behandlingen av dette valget.

§ 4 Nominasjonskomite

§4-1 Nominasjonskomite for hvert valg

Det skal oppnevnes én nominasjonskomite for valg til hvert styringsorgan og dekan.

§4-2 Ansvar og oppgaver

Nominasjonskomiteen skal foreslå kandidater for valgstyret når det ved utløpet av forslagsfristen ikke er kommet inn tilstrekkelig antall forslag på kandidater, eller tilstrekkelig antall forslag på kandidater av begge kjønn.

§ 4-3 Sammensetning

Nominasjonskomiteen skal bestå av representanter for alle stemmerettsgruppene. Komiteen velger selv sin leder og organiserer seg selv.

§4-4 Oppnevning

(1) Universitetsstyret oppnevner én sentral nominasjonskomite for valg til universitetsstyret. Fakultetsstyret oppnevner én egen nominasjonskomite for hvert av valgene til dekan, fakultetsstyre og instituttråd.

(2) Ved valg til universitetsstyret foreslår dekanene medlemmer fra gruppen fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling og fra gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Fagforeningene foreslår medlem fra de teknisk og administrativt ansatte. Studentparlamentet foreslår medlem fra studentene.

(3) Ved dekanvalg og valg til fakultetsstyret foreslår instituttlederne medlemmer fra gruppen fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling og fra gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling. Arbeidstakerorganisasjonene foreslår medlem fra de teknisk og administrativt ansatte. Studentutvalget foreslår medlem fra studentene.

(4) Ved valg til instituttråd foreslår instituttrådet medlemmer til nominasjonskomiteen.

§ 5 Manntall

§ 5-1 Manntallet

Valgsekretariatet offentliggjør en oversikt over alle som har stemmerett, manntallet, når valget kunngjøres.

§ 6 Stemmerett

§ 6-1 Stemmerett for ansatte

(1) Stemmerett har den som når valget starter:

a) er fast ansatt i minst halv stilling eller

b) er ansatt eller engasjert for minst ett år i minst halv stilling eller

c) har vært sammenhengende ansatt eller engasjert i minst ett år i minst halv stilling

(2) Den som har permisjon for å arbeide i annen stilling har ikke stemmerett. Stemmerett har likevel den som i permisjonstiden er ansatt i en annen stilling ved Universitetet i Bergen og ikke har stemmerett i denne.

§ 6-2 Stemmerett for studenter

(1) Studenter med studierett har stemmerett ved Universitetet i Bergen.

(2) Stemmeretten gjelder ved den grunnenheten de er registrert.

§ 6-3 Stemmerett i ett valg

Ingen kan ha mer enn én stemme i et valg. Dersom noen inngår i flere manntall, skal kun én stemme kunne avgis. Det skal prioriteres i slik rekkefølge: fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, teknisk-administrativt ansatt, student.

§ 6-3 Velger som nektes å avgi stemme

Den som nektes å avgi stemme fordi det legges til grunn at vedkommende ikke har stemmerett, skal likevel gis anledning til å levere stemmeseddel. For klage, se § 15.

§ 7 Stemmerettsgrupper og valgkretser

§ 7-1 Stemmerettsgrupper

(1) Valg skjer i følgende stemmerettsgrupper:

- a) A - fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- b) B - midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- c) C - teknisk og administrative ansatte
- d) D – studenter

(2) Ansatte ledere av fakulteter og grunnenheter, ansatte professorer og førsteamanuenser i åremålsstilling, jf. uhl. § 6-4 (1), bokstav j) har stemmerett i gruppe A.

(3) Universitetsbibliotekarene har stemmerett i gruppe A.

(4) Universitetsdirektøren avgjør i tvilstilfeller i hvilken stemmerettsgruppe en person tilhører.

§ 7-2 Valgkretser

Hver stemmerettsgruppe utgjør én felles valgkrets ved valg til et styringsorgan.

§8 Valgbarhet og rett til å kreve fritak

§ 8-1 Valgbarhet

(1) Valgbar er den som har stemmerett ved valget, og som ikke er fritatt.

(2) Ansatte har plikt til å ta imot valg.

(3) Den som på valgtidspunktet har permisjon fra sin stilling er likevel valgbar dersom det kan forventes at vedkommende vil kunne fungere i vervet minimum $\frac{3}{4}$ av valgperioden.

§ 8-2 Fritak fra valg

- (1) Den som har hatt et verv kan kreve fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet.
- (2) Varamedlem som har møtt som medlem minst halve valgperioden kan kreve fritak fra gjenvalg.
- (3) Når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier det, kan valgstyret etter søknad fritta en foreslått kandidat fra å stille til valg.
- (4) Studenter kan kreve fritak fra valg. Dersom en student har tatt imot valg, har vedkommende plikt til å fungere i vervet.

§ 8-3 Avgrensning av valgbarhet

(1) Utelukket fra valg til universitetsstyret er:

- assisterende universitetsdirektør
- ansatte ved universitetsdirektørens kontor
- avdelingsdirektør
- fakultetsdirektør
- medlem av dekanat

(2) Utelukket fra valg til fakultetsstyret er:

- fakultetsdirektør og dennes stedfortreder
- seksjonssjef i fakultetsadministrasjonen
- instituttleder og dennes stedfortreder

(3) Utelukket fra valg til instituttråd er:

- Administrasjonssjef

§ 9 Uttreden i valgperioden

§ 9-1 Plikt til å tre ut av tillitsverv

- (1) Den som har et tillitsverv skal fratre når valgbarheten opphører.
- (2) Den som har permisjon for å arbeide i stilling utenfor Universitetet i Bergen, skal fratre vervet i permisjonstiden.
- (3) Når et medlem fratrer sitt verv, rykker første varamedlem opp som medlem.

§ 9-2 Søknad om fratredelse

Etter søknad kan organet selv fritta et medlem fra vervet resten av tjenestetiden når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier dette.

§ 9-3 Fratreden for valgte ledere

- (1) Fratrer rektor holdes nyvalg av rektor og prorektor.
- (2) Fratrer dekan eller prodekan mer enn ett år før funksjonsperioden er ute, skal det gjennomføres nyvalg. Fratrer dekan mindre enn ett år før funksjonsperioden er ute, rykker prodekan opp som dekan. Fakultetsstyret avgjør om det skal være nyvalg på prodekan eller om det skal velges en annen ordning.

§ 10 Gjennomføring av valg

§ 10-1 Elektronisk valg

Valg for ansatte og studenter blir normalt gjennomført som elektronisk valg

§ 10-2 Valg i valgmøte

- (1) Valgstyret kan bestemme at valg for ansatte skal gjennomføres i valgmøte.
- (2) Valgstyret kaller inn til valgmøte, og gir regler om gjennomføringen av møtet. Det skal påses at innkallingen til møtet og opplysninger om valget er gitt på fyllestgjørende måte og i god nok tid til at flest mulig av de stemmeberettigede kan delta. Som hovedregel må

innkallingen ha gått ut senest ti dager før valgdagen. For at et valg i et valgmøte skal være gyldig, må minst 50% av de stemmeberettigede i kretsen ha avgitt stemme. Dersom dette ikke oppnås, holdes nytt valg med de samme kandidatene.

§ 10-3 Studentorgan som valgforsamling

(1) Ved valg av studentrepresentanter til fakultetsstyret kan studentutvalget avgjøre at valget likevel skal gjennomføres med studentutvalgets allmøte som valgforsamling.

(2) For valg av studenter til instituttråd kan instituttets studentorgan avgjøre at valg likevel gjennomføres med studentorgan som valgforsamling.

(3) Dersom valg av studenter til styringsorgan gjennomføres i valgforsamling skal studentorganet fastsette regler for valgoppgjøret. Nominering av kandidater, kunngjøring og annet forarbeid til valget må skje i samsvar med prinsippene i dette reglement.

Styringsorganet skal påse at valg i slike valgforsamlinger skjer i betryggende former.

§10-4 Kunngjøring av valg

(1) Valget skal kunngjøres i god tid før valget starter. Kunngjøringen skal inneholde informasjon om:

- valgtidspunkt
- hvem som er valgbare
- hvem som har forslagsrett
- krav til antall forslagsstillere
- frist for å fremme forslag på kandidater
- hvem som inngår i manntallet
- informasjon om rett til fritak fra verv og frist for å kreve dette
- kontaktinformasjon for valget

§ 10-5 Tidspunkt for valg

Ingen valg av ansatte kan skje før tidligst fire uker etter valg av rektor.

§ 11 Forslag på kandidat

§ 11-1 Forslag på kandidat

- (1) Den som har stemmerett i et valg har rett til å foreslå kandidat til samme valg.
- (2) Forslaget skal være skriftlig og fremmes for valgstyret innen fristen satt av valgstyret.
- (3) Forslagsstillerne kan trekke et forslag inntil én uke før fristen for innlevering av forslag. Hvis et forslag blir trukket, skal valgstyret straks informere kandidatene om dette.

§ 11-2 Antall forslagsstillere

- (1) Forslag på kandidat til styringsorgan skal være fremmet av minst samme antall forslagsstillere som det antall kandidater forslaget inneholder.
- (2) En forslagsstiller kan ikke foreslå seg selv som kandidat.
- (3) Et forslag på rektorkandidat kan ha inntil 10 forslagsstillere, men minst 5.
- (4) Forslag på dekan kan ha inntil 5 forslagsstillere, men minst 3.
- (5) Ingen kan være forslagsstiller på mer enn ett forslag.

§ 11-3 Informasjon

- (1) Den som er foreslått som kandidat skal straks informeres av valgstyret om dette.
- (2) Har kandidaten rett til fritak skal denne gi skriftlig samtykke til å stille til valg.
- (3) Valgstyret kunngjør de innkomne og godkjente forslag på kandidater for velgerne så snart fristen for forslag er ute, normalt ikke mindre enn 2 uker før valget starter. Dersom det er forsvarlig kan valgstyret kunngjøre forslagene senere.

§ 12 Valgoppgjørformer

§ 12-1 Valgoppgjørformer

(1) Følgende valgformer kan brukes:

- preferansevalg
- flertallsvalg

(2) Valg av medlem til styringsorgan skjer normalt som preferansevalg.

(3) Valg av rektor og dekan skjer som flertallsvalg.

§ 12-2 Nærmere om preferansevalg

(1) Ved preferansevalg benyttes følgende fremgangsmåte:

- Valgstyret gjør stemmesedlene tilgjengelige i det elektroniske valglokalet.
- Kandidatene settes opp i alfabetisk rekkefølge på stemmeseddelen
- Foran navnet på kandidatene skal velgeren sette opp en preferanserekke med stigende tall, som uttrykk for den preferanse velgeren har for kandidatene. Velgeren avgjør selv hvor mange kandidater som skal prefereres.

(2) I tillegg til faste medlemmer skal det velges minst 2 varamedlemmer

§ 12-3 Fremgangsmåte ved flertallsvalg

Ved flertallsvalg fører velgerne opp navnet på den kandidaten velgeren ønsker å gi sin stemme. Den kandidaten som har fått over halvparten av de avgitte stemmene, er valgt. Der ingen har fått over halvparten av de avgitte stemmene, foretas det nytt valg, der kun de 2 kandidatene som har fått flest stemmer deltar.

§ 12-4 Utfyllende regler

Universitetsstyret vedtar utfyllende regler om valgoppgjør ved gjennomføringen elektroniske valg.

§ 13 Valgprotokoll

§13-1 Valgprotokoll

(1) Resultatet av valg skal føres inn i en valgprotokoll som underskrives av valgstyret.

(2) Melding om resultatet av rektor- og prorektorvalg og av valg til universitetsstyret, sendes til universitetsstyret og kunngjøres straks. Melding om resultatet av fakultets- og instituttvalg sendes til fakultetsstyret, instituttråd og kunngjøres straks. Melding om alle valg sendes det faste sekretariatet for Det sentrale valgstyret.

§ 14 Kjønnbalanse

§ 14-1 Kjønnbalanse og kvotering

(1) Likestillingslovens krav om representasjon fra begge kjønn skal så vidt mulig være oppfylt for medlemmene, og varamedlemmene innen den enkelte valgkrets.

(2) Viser valgoppgjøret at ett kjønn vil få færre representanter enn det som kreves i første ledd, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn opp, inntil man har oppnådd slik balanse.

§ 15 Klage

§15-1 Klage og klageorgan

(1) Alle beslutninger om et valg etter dette reglement kan påklages av den som har stemmerett ved valget. Beslutninger i fakultetets valgstyre kan påklages til Det sentrale valgstyret. Beslutninger i Det sentrale valgstyret kan påklages til Den sentrale klagenemnd.

(2) Klage sendes det organ som har fattet beslutningen. Klagen må være mottatt senest åtte dager etter at valgresultatet er kunngjort. Organet vurderer klagen. Dersom klagen ikke tas til følge, avgis det uttalelse om klagen, og denne sendes straks til klageorganet.

(3) Er det gjort feil som kan ha hatt betydning for valgresultatet, og som ikke kan rettes ved ny opptelling, kan klageorganet bestemme at det skal holdes nytt valg. Dette skal holdes så snart som mulig.

§ 16 Suppleringsvalg

§ 16-1 Suppleringsvalg

Valgstyret kan avgjøre at det skal avholdes suppleringsvalg av medlemmer til styringsorgan dersom det ikke er mulig å supplere fra varamedlemslisten.

Kapittel 2 Valg av rektor og prorektor

§ 17 Valgmåte og valgbarhet mv.

§ 17-1 Valgbar som rektor

(1) Valgbare som rektor og prorektor er både egne ansatte og eksterne. Rektor må ha professorkompetanse.

(2) For å være gyldig må et forslag inneholde både en rektor- og en prorektorkandidat.

§ 17-2 Gjennomføring av rektorvalg

(1) Rektor og prorektor velges under ett som par.

(2) Valg av rektor og prorektor holdes som flertallsvalg.

(3) Universitetsstyret fastsetter tidspunktet for valget. Valget holdes i mars eller april.

(4) Valgstyret kunngjør valget innen 1.februar.

(5) Frist for å foreslå kandidat til rektor og prorektor er 6 uker før valget starter.

(6) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater, jf. § 4-2.

(7) Kandidat som kan kreve seg fritatt må skriftlig samtykke til å stille til valg. Samtykket kan ikke trekkes tilbake.

§ 17-3 Vekting av stemmer

(1) Stemmene skal telles særskilt for følgende tre grupper og gis slik vekt:

- fast og midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling: 51%

- teknisk og administrativt ansatte: 24%

- studenter: 25%

§ 18 Kandidatpresentasjon

§ 18-1 Kandidatpresentasjon

(1) Valgstyret gjennomfører et møte før valget der kandidatene blir presentert for universitetets ansatte og studenter.

(2) Alle stemmeberettigede har talerett i møtet.

(3) Samtlige kandidater plikter å møte.

Kapittel 3 Universitetsstyret

§ 19 Sammensetning og gjenvalg

§ 19-1 Sammensetning

Styret ved Universitetet i Bergen består av:

- Rektor

- 2 representanter for fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling

- 1 representant for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 representant for teknisk og administrativt ansatte
- 2 representanter for studentene
- 4 eksterne representanter oppnevnt av departementet etter forslag fra universitetsstyret

§ 19-2 Gjenvalg

Ingen kan gjenvelges som styremedlem hvis vedkommende har fungert sammenhengende i vervet i 8 år ved begynnelsen av den nye valgperioden.

§ 20 Gjennomføring av valg til universitetsstyret mv.

§ 20-1 Kunngjøring av valget, frister mv.

- (1) Universitetsstyret fastsetter tidspunktet for valget
- (2) Valgstyret kunngjør valget innen 1.februar.
- (3) Valget gjennomføres tidligst 4 uker etter valg av rektor
- (4) Frist for å foreslå kandidat til universitetsstyret er 4 uker før valget starter
- (5) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater i den enkelte valgkrets, jf. § 4-2
- (6) Valg til universitetsstyret av representanter for studentene holdes som preferansevalg mellom mars og mai.

§ 21 Kandidatpresentasjon

§ 21-1 Kandidatpresentasjon

Valgstyret har ansvar for at kandidatene får anledning til å presentere seg for velgerne. Valgstyret avgjør, i samråd med kandidatene, hvordan presentasjonen skjer.

Kapittel 4 Valg av dekan, prodekan og representanter til fakultetsstyret

§ 22 Valg av dekan og prodekan

§ 22-1 Valgbar som dekan og prodekan

Valgbar som dekan og prodekan er fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling, og åremålsansatte instituttledere.

§ 22-2 Gjennomføring av dekanvalg

- (1) Dekan og prodekan velges under ett som par
- (2) Valget foretas før valg av fakultetsstyre.
- (3) Valget holdes som flertallsvalg
- (4) Stemmene vektet i samsvar med vektingen ved rektorvalg.
- (5) Frist for å foreslå kandidat til dekan er 6 uker før valget starter.
- (6) For å være gyldig må et forslag inneholde både en dekan- og en prodekankandidat.
- (7) Valgstyret skal forlenge fristen med 2 uker dersom det innen fristen ikke er kommet inn forslag på et tilstrekkelig antall kandidater i den enkelte valgkrets, jf. § 4-2

§ 22-3 Valg i valgforsamling

- (1) Dersom det bare er innkommet forslag på én person til vervet som dekan eller prodekan, foretas dette valget av det avtroppende fakultetsstyret som valgforsamling.
- (2) Det kreves tilslutning fra mer enn halvparten av fakultetstyrets medlemmer for å bli valgt.
- (3) Valget er gyldig når minst $\frac{2}{3}$ av fakultetstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.

(4) Dersom den foreslåtte kandidaten som dekan eller prodekan ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen på nytt.

§ 22-4 Gjenvalg

Ingen kan gjenvelges som dekan eller prodekan vis vedkommende har fungert sammenhengende i vervet i åtte år ved begynnelsen av den nye valgperioden.

§ 23 Fakultetsstyret

§ 23-1 Sammensetning av fakultetsstyret

Sammensetning av fakultetsstyrene går fram av "Regler for styringsorganene"

§ 23-2 Gjennomføring av valg

(1) Valgstyret fastsetter tidspunkt for valget og valget avholdes senest innen utgangen av juni, etter valg av dekan

(2) Representantene for hver gruppe velges normalt samtidig.

(3) Valget holdes som preferansevalg, eventuelt i valgforsamling dersom vilkårene for det er oppfylt, se § 22-3

§ 23-3 Valg i valgforsamling

(1) Dersom det i en valgkrets bare er foreslått så mange kandidater som det antallet som skal velges som medlemmer og varamedlemmer foretas valget av det avtroppende fakultetsstyret som valgforsamling.

(2) Valgstyret avklarer med forslagstillerne hvem som foreslås som henholdsvis medlem og varamedlem.

(3) Det kreves tilslutning fra mist halvparten av fakultetstyrets medlemmer for å bli valgt

(4) Valget er gyldig når minst 2/3 av fakultetstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.

(5) Dersom forslaget ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen på nytt.

§ 23-4 Universitetsmuseet i Bergen og Universitetsbiblioteket

Reglene i denne paragraf gjelder så langt de passer også for valg til styret ved Universitetsmuseet i Bergen og Universitetsbiblioteket

Kapittel 5 Instituttråd og instituttleder

§ 24 Instituttrådet

§ 24-1 Sammensetning

Sammensetningen av instituttrådet går fram av "Regler for styringsorganene" og av regler fastsatt av det enkelte fakultet.

§ 24-2. Valg av instituttråd

(1) Valgstyret fastsetter tidspunkt for valget og valget avholdes innen utgangen av juni, etter valg av dekan, og tidligst fire uker etter valg av rektor

(2) Representantene for hver gruppe velges normalt samtidig.

(3) Valget holdes som preferansevalg.

§ 24-3 Valg i valgforsamling

(1) Dersom det i en valgkrets bare er foreslått så mange kandidater som det antallet som skal velges som medlemmer og varamedlemmer, foretas valget av det avtroppende instituttrådet som valgforsamling.

(2) Valgstyret avklarer med forslagstillerne hvem som foreslås som henholdsvis medlem og varamedlem.

(3) Det kreves tilslutning fra mist halvparten av fakultetstyrets medlemmer for å bli valgt

(4) Valget er gyldig når minst 2/3 av fakultetsstyrets medlemmer har avgitt stemme, iberegnet blanke stemmer.

(5) Dersom forslaget ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i fakultetsstyret, startes valgprosessen på nytt.

(6) Valg av studentrepresentanter kan skje med studentorgan som valgforsamling, se § 10-3.

§ 25 Instituttleder

§ 25-1 Valgbar som instituttleder

Valgbar som instituttleder og stedfortreder er fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling ved instituttet.

§ 25-2 Gjennomføring av instituttledervalg

Instituttrådet fastsetter valgmåten innenfor følgende rammer

(1) Instituttleder og stedfortreder kan velges som par.

(2) Valget holdes som flertallsvalg.

(3) Stemmene vektes i samsvar med vektingen ved rektorvalg.

(4) Frist for å foreslå kandidat til instituttledere er 4 uker før valget starter.

(5) Forslag til instituttleder og stedfortreder må være underskrevet av minst tre ansatte eller studenter med stemmerett ved instituttet. Ingen kan skrive under på mer enn ett forslag.

(6) Ingen kan gjenvelges som instituttleder hvis vedkommende har fungert i vervet i en sammenhengende periode på 8 år når den nye valgperioden begynner.

(7) Dersom det bare er innkommet forslag om én person til vervet som instituttleder, foretas valget av det avtroppende instituttrådet som valgforsamling.

(8) Den er valgt som oppnår tilslutning fra mer enn halvparten av instituttrådets medlemmer. For gyldig valg kreves at minst 2/3 av de stemmeberettigede i instituttrådet har avgitt stemme.

Blanke og ugyldige stemmer regnes som avgitte stemmer. Dersom den foreslåtte kandidaten ikke oppnår et tilstrekkelig antall stemmer i instituttrådet, startes valgprosessen på nytt. Dette gjelder tilsvarende dersom instituttleder og stedfortreder skal velges som par.

§ 26 Ikrafttredelse

§ 26-1 Ikrafttredelse

Reglementet trer i kraft straks.



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 24/19

Møtedato: 03.04.2019

Dato: 04.03.2019

Arkivsaknr: 2009/11195-

MADA

Oppnevning av programsensor farmasi 2019-2022

Bakgrunn

Oppnevningsperioden for programsensor for Integriert masterprogram i farmasi, Sverre Arne Sande, utløp ved årsskiftet. Det må derfor oppnevnes ny programsensor.

Programutvalg for farmasi har foreslått førsteamanuensis Anne Berit C. Samuelsen ved Universitetet i Oslo, med følgende begrunnelse:

Programutvalg for farmasi har gjennom tiden prioritert programsensorer med kompetanse innen de forskjellige farmasøytiske kjernefagene og ønsker denne gang en programsensor med kompetanse innen farmakognosi. Samuelsen har en slik kompetanse og har i tillegg et bredt samarbeid nasjonalt og internasjonalt. Hun har også lang erfaring fra Farmasøytisk institutt, UiO - både med undervisning på integrerte emner og med sitt eget fag - og kan derfor bidra i studieplanarbeid og med innspill også innen andre fagfelt enn hennes eget.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret oppnevner Anne Berit C. Samuelsen som programsensor for Integriert masterprogram i farmasi for perioden 01.01.2019 – 31.12.2022.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg
1 CV Samuelsen

Forslag til ny programsensor for farmasi, 2019-2022

Begrunnelse fra programutvalg for farmasi:

Programutvalg for farmasi har gjennom tiden prioritert programsensorer med kompetanse innen de forskjellige farmasøytiske kjernefagene og ønsker denne gang en programsensor med kompetanse innen farmakognosi. Samuelsen har en slik kompetanse og har i tillegg et bredt samarbeid nasjonalt og internasjonalt. Hun har også lang erfaring fra Farmasøytisk institutt, UiO - både med undervisning på integrerte emner og med sitt eget fag - og kan derfor bidra i studieplanarbeid og med innspill også innen andre fagfelt enn hennes eget.

Anne Berit C. Samuelsen

Førsteamanuensis, UiO



E-post a.b.c.samuelsen@farmasi.uio.no

Telefon +47-22856568

Mobiltelefon +47-99225978

Besøksadresse Sem Sælunds vei 3 Farmasibygningen 0371 OSLO

Postadresse Postboks 1068 Blindern 0316 OSLO

Faglige interesser

Karbohydratpolymere fra høyerestående planter, cerealier, i senere tid fra sopp (Basidiomycota). Farmakognosi.

Undervisning

- [FRM 3030 - Bruk av legemidler del III](#)
- [FARM1150 Farmasøytisk rettet biokjemi](#)
- [FARM3100 Farmakognosi](#)

- FRM5110/9110 Polysakkarider av farmasøytisk interesse; fysikalske og kjemiske egenskaper, samt biologisk aktivitet

Bakgrunn

- Dr.scient. farmakognosi, Farmasøytisk institutt, UiO
- Cand.pharm., UiO
- Apoteker

Samarbeid

- Avdeling for ernæringsvitenskap, Institutt for medisinske basalfag, UiO
- Institutt for Biovitenskap, UiO
- Nofima Mat
- Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap (IKBM), Universitetet for miljø- og biovitenskap (NMBU)
- Institutt for Bioteknologi, NTNU
- Wageningen University
- Clinical Research Center Kiel
- Kiel University

Annet

- Medlem i COST action FA1005 [Infogest](#)
- Fagredaktør i [Norsk Farmaceutisk Tidsskrift](#)
- Medlem av Management Committee i COST action CA18132 "Functional Glyconanomaterials for the Development of Diagnostics and argeted Therapeutic Probes"

Publikasjoner, se <https://www.mn.uio.no/farmasi/personer/vit/annebsa/>



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 25.03.2019

Styresak: 25/19

Arkivsaksnr: 2019/3863-GEJ

Møtedato: 03.04.2019

Oppretting av ansettelsesutvalg ved Det medisinske fakultet

Bakgrunn

[Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#), vedtatt i Universitetsstyret 29.11.2018, sak 132/18

Det medisinske fakultet har i dag tre ansettelsesutvalg.

- Fakultetsstyret har fullmakt til å foreta ansettelse i faste vitenskapelige stillinger. Fakultetsstyret har fått delegert fra universitetsstyret å foreta kalling i bistillinger under visse betingelser (Universitetsstyrets sak 29/15, møte 23.4.15).
- Tilsettingsråd for stipendiater, postdoktorer, midlertidige forskere og åremålsstillinger
- Tilsettingsråd for kliniske lærerstillinger ved Institutt for klinisk odontologi. Dette tilsettingsrådet er etter Personalreglementet ved UiB. Stillingene er ikke å regne som forsknings- eller undervisningsstilling og er ikke omfattet av det nye reglementet ved UiB.

Fakultetsstyret har delegert tilsetninger i eksternt finansierte forskerstillinger, bistillinger og rekrutteringsstillinger til Tilsettingsrådet. Tilsettingsrådet ble opprettet i 2008 (sak 108/08, godkjent i Universitetsstyret sak 19/09) for å få raskere og mer effektiv saksbehandling i rekrutteringsprosesser. I 2018 behandlet tilsettingsrådet over 160 ansettelsessaker.

Fakultetsstyret er i dag ansettelsesmyndighet for ansettelse i faste i undervisnings- og forskerstillinger samt åremålsstillinger ved enhetene tilknyttet fakultetet.

Universitetsstyret har vedtatt nytt reglement for ansettelser i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger i møte 29.11.2018 (sak 132/18). Her åpnes det for at fakultetsstyret kan opprette ansettelsesutvalg for faste, vitenskapelige stillinger og / eller ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger (punkt 4.2). Videre har reglementet bestemmelser for kunngjøring av ledige stillinger, oppnevning av sakkyndige komiteer, unntak for utlysning m.m.

Sammensetningen av de to ansettelsesutvalgene er ulik og det fører til at det må oppnevnes medlemmer til to utvalg; et for faste vitenskapelige stillinger som normalt var behandlet i fakultetsstyret, og et for midlertidig vitenskapelige, tilsvarende det fakultetet har i dag. Dette fører til at fakultetsstyret ikke lengre skal behandle ansettelsessaker for faste vitenskapelige stillinger i møtene.

Faste vitenskapelige stillinger

Et ansettelsesråd for faste vitenskapelige stillinger, skal i henhold til reglementet bestå av Dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret; en fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en teknisk eller administrativt ansatt og en student. Som varamedlemmer oppnevnes medlemmer eller varamedlemmer for gruppen i fakultetsstyret.

Midlertidige vitenskapelige stillinger

Ansettelsesutvalg for midlertidig vitenskapelige stillinger skal bestå av:

Dekan som leder og 4 medlemmer. Alle skal personlige varamedlemmer.

To medlemmer skal representere arbeidsgiver, en skal være representant for tjenestemennene og en skal representere studentene.

Dekan har ifølge reglementet fullmakt til å foreta utlysning og oppnevning av bedømmelseskomiteer i ansettelsessaker der ansettelsesutvalg har ansettelsesmyndighet punkt 4.2).

Dekanens kommentarer

I 2018 behandlet Fakultetsstyret 18 tilsetninger i faste vitenskapelige stillinger samt noen saker om utvidelse av ansettelsesforhold. Vedtakene fattes i styremøter. Det fører til at rekrutterings-prosessene kan bli forsinket i de perioder der det er lengre tid mellom fakultetsstyremøtene. Ved å oppnevne et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger som utgår fra fakultetsstyrets medlemmer, vil rekrutteringsprosessene kunne bli raskere. Det har vi sett i de sakene som Tilsettingsrådet har behandlet etter at de fikk oppgaven delegert fra Fakultetsstyret. Tilsettingsrådet har normalt tre dager på å gi uttalelse i saken, deretter er saken vedtatt. I enkelte tilfeller ber Tilsettingsrådets medlemmer om møte på en sak for å ha en diskusjon om saken.

Ved delegering av vedtak om ansettelse i faste vitenskapelige stillinger til et Ansettelsesutvalg, vil Fakultetsstyret ikke være et forsinkende ledd i rekrutteringsprosessen. Ansettelsesutvalgets medlemmer skal utgå fra Fakultetsstyrets medlemmer. Det vil ikke innebære flere møter men saker kan behandles på sirkulasjon tilsvarende dagens Tilsettingsråds behandling.

I de tilfeller fakultetet velger å bruke kalling til bistillinger, vil fullmakten være i Fakultetsstyret. Universitetsstyret kan foreta tilsetning uten utlysning når særlige grunner taler for det (kalling). Fakultetsstyret fikk i Universitetsstyresak 29/15 (møte 23.4.15) delegert fullmakt til å foreta kalling til bistillinger med særlige forutsetninger.

Ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger vil i stor grad være tilsvarende dagens Tilsettingsråd men med noe endret sammensetning.

Fakultetsstyret skal fremdeles foreta ansettelse av instituttledere da denne oppgaven ikke kan delegeres.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet oppnevner to ansettelsesutvalg;
 - a. et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger samt

- b. et ansettelsesutvalg for midlertidig vitenskapelige stillinger.
2. Dekan oppnevnes som leder for begge utvalgene. Øvrige medlemmer er:
 - a. Ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige ansatte - der 4 medlemmer skal utgå fra fakultetsstyret:
 - i. En fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling
 - ii. En midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling
 - iii. En teknisk eller administrativt ansatt
 - iv. En student
 - b. Ansettelsesutvalg for midlertidig vitenskapelige - med 4 medlemmer:
 - i. To medlemmer som representerer arbeidsgiver
 - ii. Ett medlem representerer tjenestemennene
 - iii. Ett medlem representerer studentene
3. Funksjonstiden for ansettelsesutvalgene settes tilsvarende fakultetsstyrets valgperiode. Studentrepresentanten og representanten for midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling oppnevnes for ett år om gangen, tilsvarende valgperioden til fakultetsstyret.
4. Ansettelsesutvalgene får fullmakt til å fatte vedtak om ansettelse i de stillingene som tilhører utvalget.
5. Fakultetsstyret bes foreslå medlemmer med varamedlemmer til Ansettelsesutvalget for faste vitenskapelige stillinger.
6. Dekan får fullmakt til å oppnevne representanter til ansettelsesutvalgene etter forslag fra de respektive grupper.
7. Ansettelsesutvalgenes kontrollfunksjon er i henhold til punkt 6.4.i [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#).

Per Bakke
Dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 25.03.2019

Styresak: 26/19

Arkivsaksnr: 2018/10574-ELRI

Møtedato: 03.04.2019

Opprykk til professor etter kompetanse (søknadsrunden 2018) i fagområde medisin (bioinformatikk) ved Klinisk institutt 2 - oppnevning av komité

Bakgrunn

Førsteamanuensis Anagha Joshi søkte innen fristen 15. september 2018 om opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet medisin (bioinformatikk).

Klinisk institutt 2 foreslår følgende sakkyndig komité til å vurdere søkerens professorkompetanse:

Professor Torbjørn Rognes - torognes@ifi.uio.no, Universitetet i Oslo, Institutt for informatikk (Leder)

Professor Finn Dabløs - finn.drablos@ntnu.no, NTNU, Institutt for klinisk og molekylær medisin

Professor Stephanie Le Hellard – stephanie.hellard@uib.no, UiB, Klinisk institutt 2

Alle tre er forespurt og har sagt seg villig til å ta på seg oppdraget.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det medisinske fakultet vedtar å oppnevne professor Torbjørn Rognes (leder), professor Finn Dabløs, og professor Stephanie Le Hellard som sakkyndig komité for å vurdere førsteamanuensis Anagha Joshi for opprykk til professor etter kompetanse i fagområdet medisin (bioinformatikk).

Per Bakke
Dekan

Heidi Espedal
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 21.03.2019

Styresak: 37/19

Arkivsaknr: 2019/3784-ELSØ

Møtedato: 03.04.2019

Utlysing - Instituttleiar (åremål) ved Institutt for kliniskodontologi

Grunnlagsdokument i sak:

- a. Reglement for ansettelser i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger
- b. Utlysingstekst

I fakultetsstyremøte 18.11.2015, sak 105/15, vart Anne Nordrehaug Åstrøm tilsett som instituttleiar (professor) i åremålsstilling (100 %) ved Institutt for klinisk odontologi. Åremålsperioden var frå 1.1.2016 til og med 31.12.2019. Det medisinske fakultet ønskjer å lyse ut stillinga for ein ny fireårig åremålsperiode med tilsetjing frå 01.01.2020.

Ifølgje pkt. 4.1.1 i «Reglement for ansettelser i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger» fastsett av universitetsstyret 28.05.2014, er det fakultetsstyret som handsamar utlysing og tilsetjing av instituttleiar.

Forslag til vedtak:

1. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar å lyse ut ei åremålsstilling som instituttleiar ved Institutt for klinisk odontologi. Stillinga er ei 100 % stilling for ein periode på fire år med tilsetjing frå 01.01.2020.
2. Dekan får fullmakt til å gjere endringar i utlysingsteksten i samsvar med gjeldande standard for utlysing.
3. Stillinga er bevillingsfinansiert.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg
1 Vedlegg samla

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetning.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv. foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

4. Ansettelser på fakultetsnivå

4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal ha dekanen som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.3 Administrativ ansettelse

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overensstemmelse med lov og avtaleverket
- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornytt utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utløsning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkers navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovsforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelse

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell

tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

6.3 Innstilling

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerens personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

6.4 Ansettelse

6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet

kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunnge sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelse i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

Universitetet i Bergen er en anerkjend utdannings- og forskingsinstitusjon, organisert i sju fakultet og om lag 54 institutt og faglige senter. Campus ligg i sentrale delar av Bergen med universitetsområde på Nygårdshøyden, Haukeland, Marineholmen, Møllendalsveien og Årstad

Det medisinske fakultet består av fem institutt og sju senter. [Les meir om fakultet](#) og [tilhøyrande institutt](#).

INSTITUTTLEIAR - INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI

Kunnskap som formar samfunnet

Gjennom eit sterkt og tett samspel med omverda – globalt, nasjonalt og lokalt – skal vi medverke til eit samfunn bygd på kunnskap, ferdigheiter og haldningar.

Vil du vere med å forme framtida?

<https://www.youtube.com/watch?v=0E0cOZpZQXY>

INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI – DET MEDISINSKE FAKULTET

Ved Det medisinske fakultet er det ledig ei fagleg spanande og utfordrande åremålsstilling (4 år) som instituttleiari (professor) ved Institutt for klinisk odontologi.

Instituttleiari rapporterer til dekan og inngår i fakultetet si leiargruppe.

Institutt for klinisk odontologi er eit av fem institutt ved Det medisinske fakultet. Instituttet driv forskning, forskarutdanning, formidling og utdanning av tannlegar og tannpleiarar, i tillegg til spesialist-/spesialutdanning i kliniske odontologiske fag. Instituttet har òg ein odontologisk universitetsklinikk som består av studentklinikk og spesialistutdanningsklinikk. Odontologisk universitetsklinikk er ein integrert del av instituttet, med 146 tannlegestolar for pasientbehandling, i tillegg til eit øvingslaboratorium med avansert opplæringsutstyr. Odontologisk universitetsklinikk behandlar omlag 400 pasientar dagleg og er ein stor arena for klinisk odontologisk forskning.

Instituttet har om lag 198 tilsette fordelt på 179 årsverk, med 31 personar i vitskaplege hovudstillingar. Av dei 179 årsverka er 143 årsverk på universitetsklinikken. Samla budsjett ligg på 125 millionar kroner. Instituttadministrasjonen består av 11 personar og gjev administrativ støtte til fagmiljø innan studieadministrasjon, økonomiforvaltning, prosjektstyring, forskingsadministrasjon og forskarutdanning.

Instituttet driv grunnforskning, klinisk- og epidemiologisk forskning i samarbeid med andre universitetsmiljø og Den offentlege tannhelsetenesta, og har eit moderne og velutstyrt forskningslaboratorium. Instituttet driv også rettleiing og undervisning på høgt internasjonalt nivå og har viktige oppgåver innan odontologi, mastergrads- og doktorgradsutdanning.

Arbeidsoppgåver:

- utøve leiarskap i tråd med fakultetet sin strategi, leggje til rette for og stimulere til gode forskingsmiljø og høg kvalitet i utdanningane, dertil å inspirere og motivere tilsette og studentar til fagleg utvikling

- bidra til fakultetet sine strategiar og sørge for at instituttet har oppdaterte strategiar for instituttet si verksemd og sørge for at ressursar ved instituttet vert nytta i samsvar med desse
- sørge for veileigna teknisk-administrative tenester og for effektiv drift av verksemda
- yte sitt til at instituttet har tilstrekkelege budsjettmessige økonomiske rammer, og leggje til rette for å auke verksemda som er basert på tilskot og finansiering av oppdrag, i tillegg til å sikre fullfinansiering av denne verksemda
- fremje eksternt og internt samarbeid
- utøve personalansvar for tilsette ved instituttet, ta i bruk relevante leiingsverktøy, og ha ansvar for resultat innan utdanning, forskning, forskarutdanning, økonomistyring, administrasjon og formidling
- arbeide målretta for ein betra kjønnsbalanse i dei vitenskaplege stillingane ved instituttet

Kvalifikasjonar og eigenskapar:

- leiande fagleg kompetanse innan eit eller fleire av dei fagfelt som instituttet har eit særleg ansvar for
- har erfaring med å leie fagleg verksemd innan universitetssektoren og som kan vise til oppnådde resultat
- er internasjonalt framstående forskar med relevant professorkompetanse
- har gode evner til kommunikasjon, dertil evne til å skape tillit og byggje nettverk internt og eksternt
- har god innsikt i kunnskapsorganisasjonar og dei krav som vert stilt til administrative tenester og god økonomistyring
- har ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog
- den som vert tilsett må kunne norsk eller eit anna skandinavisk språk.

Det er eit ynskje at leiarskapet vert kombinert med eigen forskingsaktivitet. Universitetet i Bergen, og Det medisinske fakultet kan tilby eit konkurransedyktig fagmiljø og ein infrastruktur og utstyrspark, som er i internasjonal klasse. Vi legg til rette for instituttleiari sin forskingsaktivitet og leiarutvikling. Eit nært samarbeid med helseføretaka og primærhelsetenesta er av stor verdi for vår forskings- og undervisningsaktivitet.

Vi tilbyr:

- eit godt og internasjonalt arbeidsmiljø og spanande arbeidsoppgåver i eit fakultet som hevdar seg godt nasjonalt og internasjonalt
- faglege utfordringar med gode høve for personleg utvikling og kompetanseutvikling

- løn i lønssteg 88-91 (kode 1475), p.t. bruttoløn kr. 1 001 400 -1 069 500 i lønsregulativet til staten, i særskilte tilfelle kan høgare løn vurderast
- medlemskap i Statens pensjonskasse
- til instituttleiarstillinga er det og knytt midlar til ei rekrutteringsstilling (stipendiat eller postdoktor)
- gode [velferdsordningar](#)

Søknaden skal innehalde:

- CV med fullstendig oversikt over utdanning og erfaring
- vitnemål og attestar
- fullstendig publikasjonsliste med informasjon om kvar desse er publiserte
- to referansar (namn og kontaktinformasjon)

Generell informasjon:

Utfyllande opplysningar om stillinga får ein ved å vende seg til dekan Per Bakke, tlf.: 55 58 20 87/992 04 032, e-post: per.bakke@uib.no eller fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal, tlf.: 55 58 65 55/988 03 681, e-post: heidi.annette.espedal@uib.no .

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Vi oppmodar kvinner om å søkje stillinga. Dersom fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, gjeld reglane om moderat kjønnskvoltering.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Vi oppmodar kvinner om å søkje. Dersom fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, gjeld reglane om moderat kjønnskvoltering.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsyn ved tilsetjing i vitskapelege stillingar. Opplysningar om søkjaren kan bli gjort offentleg sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teke til følgje, skal søkjaren varslas om dette.

Nærare om tilsettingsprosessen [her](#).



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 21.03.2019

Styresak: 38/19

Arkivsaknr: 2019/3794-ELSØ

Møtedato: 03.04.2019

Utlysning - Instituttleder (åremål) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Grunnlagsdokument i sak:

- a. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger
- b. Utlysningstekst

I fakultetsstyremøte 28.10.2015, sak 104/15, vart Guri Rørtveit tilsett som instituttleder (professor) i åremålsstilling (100 %) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Åremålsperioden var frå 1.1.2016 til og med 31.12.2019. Det medisinske fakultet ønskjer å lyse ut stillinga for ein ny fireårig åremålsperiode med tilsetjing frå 01.01.2020.

Ifølgje pkt. 4.1.1 i «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger» fastsett av universitetsstyret 28.05.2014, er det fakultetsstyret som handsamar utlysning og tilsetjing av instituttleder.

Forslag til vedtak:

1. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar å lyse ut ei åremålsstilling som instituttleder ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillinga er ei 100 % stilling for ein periode på fire år med tilsetjing frå 01.01.2020.
2. Dekan får fullmakt til å gjere endringar i utlysningsteksten i samsvar med gjeldande standard for utlysning.
3. Stillinga er bevillingsfinansiert.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Vedlegg samla

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetning.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv. foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

4. Ansettelser på fakultetsnivå

4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal ha dekanen som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.3 Administrativ ansettelse

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegerer til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overensstemmelse med lov og avtaleverket
- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornytt utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utløsning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkers navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovsforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelse

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell

tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

6.3 Innstilling

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerens personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

6.4 Ansettelse

6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet

kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelse i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

Universitetet i Bergen er en anerkjend utdannings- og forskingsinstitusjon, organisert i sju fakultet og om lag 54 institutt og faglige senter. Campus ligg i sentrale delar av Bergen med universitetsområde på Nygårdshøyden, Haukeland, Marineholmen, Møllendalsveien og Årstad

Det medisinske fakultet består av fem institutt og sju senter. [Les meir om fakultet](#) og [tilhøyrande institutt](#).

INSTITUTTLEIAR - INSTITUTT FOR GLOBAL HELSE OG SAMFUNNSMEDISIN

Kunnskap som formar samfunnet

Gjennom eit sterkt og tett samspel med omverda – globalt, nasjonalt og lokalt – skal vi medverke til eit samfunn bygd på kunnskap, ferdigheiter og haldningar.

Vil du vere med å forme framtida?

<https://www.youtube.com/watch?v=0E0cOZpZQXY>

INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR GLOBAL HELSE OG SAMFUNNSMEDISIN – DET MEDISINSKE FAKULTET

Ved Det medisinske fakultet er det ledig ei fagleg spanande og utfordrande åremålsstilling (4 år) som instituttleiar (professor) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

Instituttleiar rapporterer til dekan og inngår i fakultetet si leiargruppe.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin er eitt av fem institutt ved Det medisinske fakultet. Instituttet driv forskning og undervisning i fagområda allmenntmedisin, samfunnsmedisin, arbeids- og miljømedisin, etikk, eldremedisin, samfunnsfarmasi, epidemiologi, medisinsk statistikk, helsevitskap, og global helse. Instituttet består av fleire forskingsgrupper i tillegg til Senter for internasjonal helse og Senter for framifrå forskning (CISMAC).

Instituttet skal i perioden flytte inn i Alrek helseklynge på Årstadvollen, som det største av fem miljø/institusjonar.

Instituttet har om omlag 200 tilsette, der av 60 personar i vitskaplege hovudstillingar. Samla budsjett ligg på 135 millionar kroner. Instituttadministrasjonen består av 20 personar og gjev administrativ støtte til fagmiljø innan studieadministrasjon, økonomiforvaltning, prosjektstyring, forskingsadministrasjon og forskarutdanning.

Instituttet driv medisinsk forskning, rettleiing og undervisning på høgt internasjonalt nivå. Instituttet har viktige oppgåver innan legeutdanning, mastergrads- og doktorgradsutdanning.

Arbeidsoppgåver:

- utøve leiarskap i tråd med fakultetet sin strategi, leggje til rette for og stimulere til gode forskingsmiljø og høg kvalitet i utdanningane, dertil å inspirere og motivere tilsette og studentar til fagleg utvikling
- bidra til å utvikle fakultetet sine strategiar og sørge for at instituttet har oppdaterte strategiar for instituttet si verksemd og sørge for at ressursar ved instituttet vert nytta i samsvar med desse

- sørge for velegna teknisk-administrative tenester og for effektiv drift av verksemda
- yte sitt til at instituttet har tilstrekkelege budsjettmessige økonomiske rammer, og leggje til rette for å auke verksemda som er basert på tilskot og finansiering av oppdrag, i tillegg til å sikre fullfinansiering av denne verksemda
- fremje eksternt og internt samarbeid, slik som bidra til samarbeid i og utvikling av Alrek helseklynge
- utøve personalansvar for tilsette ved instituttet, ta i bruk relevante leiingsverktøy, og ha ansvar for resultat innan utdanning, forskning, forskarutdanning, økonomistyring, administrasjon og formidling
- arbeide målretta for ein god kjønnsbalanse i dei vitenskaplege stillingane ved instituttet

Kvalifikasjonar og eigenskapar:

- leiande fagleg kompetanse innan eit eller fleire av dei fagfelt som instituttet har eit særleg ansvar for. Internasjonalt framstående forskar med relevant professorkompetanse
- erfaring med å leie fagleg verksemd innan universitetssektoren og kan vise til oppnådde resultat
- har gode evner til kommunikasjon, dertil evne til å skape tillit og byggje nettverk internt og eksternt
- har god innsikt i kunnskapsorganisasjonar og dei krav som vert stilt til administrative tenester og god økonomistyring
- har ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog
- den som vert tilsett må kunne norsk eller eit anna skandinavisk språk.

Det er eit ynskje at leiarskapet vert kombinert med eigen forskingsaktivitet. Universitetet i Bergen, og Det medisinske fakultet kan tilby eit konkurransedyktig fagmiljø og ein infrastruktur og utstyrspark, som er i internasjonal klasse. Vi legg til rette for instituttleiar sin forskingsaktivitet og leiarutvikling. Eit nært samarbeid med helseføretaka og primærhelsetenesta er av stor verdi for vår forskings- og undervisningsaktivitet.

Vi tilbyr:

- eit godt og internasjonalt arbeidsmiljø og spanande arbeidsoppgåver i eit fakultet som hevdar seg godt nasjonalt og internasjonalt
- faglege utfordringar med gode høve for personleg utvikling og kompetanseutvikling
- løn i lønssteg 88-91 (kode 1475), p.t. bruttoløn kr. 1 001 400 -1 069 500 i lønsregulativet til staten, i særskilte tilfelle kan høgare løn vurderast
- medlemsskap i Statens pensjonskasse
- til instituttleiarstillinga er det og knytt midlar til ei rekrutteringsstilling (stipendiat eller postdoktor)

- gode [velferdsordningar](#)

Søknaden skal innehalde:

- CV med fullstendig oversikt over utdanning og erfaring
- vitnemål og attestar
- fullstendig publikasjonsliste med informasjon om kvar desse er publiserte
- to referansar (namn og kontaktinformasjon)
- Plan for utvikling av instituttet i perioden

Generell informasjon:

Utfyllande opplysningar om stillinga får ein ved å vende seg til dekan Per Bakke, tlf.: 55 58 20 87/992 04 032, e-post: per.bakke@uib.no eller fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal, tlf.: 55 58 65 55/988 03 681, e-post: heidi.annette.espedal@uib.no .

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Vi oppmodar kvinner om å søkje stillinga. Dersom fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, gjeld reglane om moderat kjønnskvotering.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Vi oppmodar kvinner om å søkje. Dersom fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, gjeld reglane om moderat kjønnskvotering.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsyn ved tilsetjing i vitskaplege stillingar. Opplysningar om søkjaren kan bli gjort offentleg sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teke til følge, skal søkjaren varslas om dette.

Nærare om tilsettingsprosessen [her](#).



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 39/19

Møtedato: 03.04.2019

Dato: 21.03.2019

Arkivsaknr: 2019/626-

INGHAG

Fullmaktssaker til møtet 03.04.2019

- A) Tilsettingsråd MED
- B) Tilsettingsråd IKO
- C) Utlysningssaker på dekanfullmakt
- D) Dr. grader

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Tilsettingsråd MED
- 2 Tilsettingråd IKO
- 3 Utlysningssaker på dekanfullmakt
- 4 Dr. grader

Tilsettingsråd MED til fakultetsstyremøtet 3. april 2019

Sak 01/19

Tilsetting– forsker (100 %, koordinator) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/12140

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 05/19

Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis II (20 % bistilling) i 5 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/13368

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 07/19

Tilsetting – postdoktor (100 %) i 3 år ved Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2018/7122

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 08/19

Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis II (20 % bistilling) i 5 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2014/445

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 09/19

Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis II (20 % bistilling) i 1 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2013/6429

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 10/19

Tilsetting – postdoktor (100 %) i 3 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/11378

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 11/19

Tilsetting – universitetslektor (50 %) i 7 måneder ved Klinisk institutt 1

2018/11619

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 12/19

Tilsetting – forsker (100 %) i 6 måneder ved Klinisk institutt 2

2018/13471

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 13/19

Tilsetting uten utlysning – stipendiat (100 %) ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/1582

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 14/19

Tilsetting uten utlysning – professor II (10 % bistilling) i 3 år ved Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2019/1514

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 15/19

Tilsetting uten utlysning – førsteamanuensis II (20 % bistilling) i 4 år og 10 måneder, Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2019/1522

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 16/19

Tilsetting – forsker (2 x 100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/12352

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 17/19

Tilsetjing – professor II/førsteamanuensis i sjukepleievitenskap (20 % og 10 %) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2018/6961

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 18/19

Tilsetting uten utlysning – forsker (20 % bistilling) i 2 år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2019/2137

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 19/19

Tilsetting uten utlysning – forsker (100 %) i 11 måneder ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/2174

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 20/19

Tilsetting uten utlysning - professor II (20 % bistilling) i medisin (gynekologi og obstetrikk) i 5 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/7157

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 21/19

Tilsetting - postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/13840

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 22/19

Tilsetting - postdoktor (100 %) i 2 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/196

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 25/19

Endring av sluttdato for tilsetting som postdoktor ved Klinisk institutt 2.

2019/1859

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 26/19

Tilsetting – stipendiat (100 %) i 4 år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2019/249

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 27/19

Tilsetting – postdoktor (100 %) i 3 år ved Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2018/13584

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 28/19

Tilsetting – forsker (100 %) ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/13489

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 31/19

Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (gastroenterologi) ved Klinisk institutt 1

2019/2437

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 32/19

Tilsetting - forsker uten doktorgrad (100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/14053

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Tilsettingsråd IKO til fakultetsstyremøtet 3. april 2019

Sak 01/19

Midlertidig utvidelse (10 %) av tilsetting, Seksjon for periodonti, Institutt for klinisk odontologi

2018/13440

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 02/19

Midlertidig utvidelse (10 %) av tilsetting, Seksjon for kariologi, Institutt for klinisk odontologi

2019/906

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 03/19

Midlertidig tilsetting (vikar) som instruktørtannlege (20 %), Seksjon for kariologi, Institutt for klinisk odontologi

2019/1958

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Sak 04/19

Midlertidig tilsetting (vikar) som instruktørtannlege (10 %), Seksjon for kariologi, Institutt for klinisk odontologi

2019/1960

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 3. april 2019

Sak 03/19

Utlysning – forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2019/173

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut den faste stillingen som forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet «*Mohn ernæringsforskningslaboratorium*».
2. Stillingen er bidragsfinansiert av Bergen forskningsstiftelse (BSF) og instituttet finansierer øvrige kostnader.
3. Stillingen finansieres av Bergen forskningsstiftelse (BSF), videre finansiering forutsetter midler i prosjektet.
4. Dekan kan foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning og stillingsomtale.

Sak 04/19

Utlysning – postdoktor i 3 år ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2019/517

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse en 100 % stilling som postdoktor for en periode på 3 år ved Klinisk institutt 2. Stillingen er tilknyttet prosjektet "*Prenatal BRCA1 methylation and breast and ovarian cancer risk*", finansiert av Norges Forskningsråd (NFR).
2. Stillingen er bidragsfinansiert av Norges forskningsråd (NFR) og instituttet finansierer øvrige kostnader.

Sak 05/19

Utlysning – forskar (20 %) i 6 månadar ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, eksternt finansiert

2019/790

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei mellombels 20 % stilling som forskar ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillinga er for ein periode på 6 månadar, finansiert av gåveforsterkingsmidlar frå Norges forskningsråd.

Sak 06/19

Utlysning – stipendiat (100 %) i epigenetikk av psykisk lidelse i 4 år ved Klinisk institutt 2

2019/815

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut den midlertidige stillingen som stipendiat (100 %) ved Klinisk institutt 2 for en periode på fire (4) år. Stillingen er knyttet til NORMENT Senter for framragende forskning og forskningsgruppen «Epigenetikk og multiomics» ved instituttet.
2. Stillingen er finansiert av Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen.
3. Dekan kan foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning og stillingsomtale.

Sak 07/19

Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/1118

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei stilling (100 %) som postdoktor ved Institutt for biomedisin. Stillinga er for ein periode på tre (3) år og knytt til prosjektet «*TGF-beta induced microtubes – new communication structures of brain tumor cells*», finansiert av Kreftforeningen.

Sak 08/19

Utlysning – førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (urologi) i 4 år ved Klinisk institutt 1

2019/1256

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (urologi) for en periode på fire (4) år ved Klinisk institutt 1. Bistillingen er knyttet til fast hovedstilling som lege ved Avdeling for urologi ved Haukeland universitetssjukehus.
2. Klinisk institutt 1 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjettramme.

Sak 09/19

Utlysning – førsteamanuensis/universitetslektor (30-50 %) i 3 år ved Eining for læring, Det medisinske fakultet

2019/1379

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei mellombels 30-50 % stilling som førsteamanuensis/universitetslektor ved Eining for læring, Det medisinske fakultet.

Stillinga er for ein periode på tre (3) år og er finansiert av Det medisinske fakultet og strategiske midlar frå UiB.

Sak 10/19

Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/1378

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor (100 %) for en periode på tre (3) år ved Institutt for biomedisin. Stillingen er finansiert av Bergens forskningsstiftelse og tilknyttet prosjektet «Computational medical imaging and machine learning – methods, infrastructure and applications», ved det nyopprettede Mohn Medical Imaging and Visualization Center.

Sak 11/19

Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Centre for Cancer Biomarkers (CCBIO) ved Klinisk institutt 1

2019/1267

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en midlertidig stilling som postdoktor for en periode på tre (3) år ved Centre for Cancer Biomarkers (CCBIO) ved Klinisk institutt 1. Perioden for stillingen er 3 år, men med mulighet til å forlenge perioden med inntil ett år hvis forskningsopphold skal inngå i perioden.
2. Stillingen er knyttet til Program 2 og prosjektet "Protein Biomarkers and Novel Targets in Aggressive Breast Cancer", og er finansiert av UiB.

Sak 12/19

Utlysning – forsker (10 %) i 1 år og 8 måneder ved Institutt for biomedisin

2019/1425

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 10 % stilling som forsker (midlertidig) for perioden 1.5 2019-31.12.2020. Stillingen er tilknyttet H2020 prosjektet «CoCA (Comorbid Conditions of ADHD)», finansiert av EU-kommisjonen. Det er gaveforsterkningsmidler tilknyttet prosjekt 805757.
2. Stillingen er bidragsfinansiert av EU-kommisjonen og instituttet finansierer øvrige kostnader.

Sak 13/19

Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/1427

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en midlertidig stilling som postdoktor for en periode på tre (3) år Institutt for biomedisin. Stillingen er for 3 år med mulighet til forlengelse i 6 måneder dersom ytterligere finansiering. Stillingen er knyttet til prosjektet «*System Medicine of Metabolic-Signaling Networks: A New Concept for Breast Cancer Patient Stratification (MESI-STRAT)*», og er finansiert av EU Horizon 2020.

Sak 14/19

Utlysning – forsker utan doktorgrad (100 %) i 1 år ved Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2019/1638

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % stilling som forsker uten doktorgrad for en periode på 1 år. Stillingen er tilknyttet Mohn ernæringsforskningslaboratorium og prosjektet "CARBFUNC", finansiert av Universitetet i Bergen, Haukeland universitetssjukehus og Bergens forskningsstiftelse (BFS).
2. Stillingen er bidragsfinansiert av Universitetet i Bergen, Haukeland universitetssjukehus og Bergens forskningsstiftelse (BFS). Instituttet finansierer øvrige kostnader.

Sak 15/19

Utlysning – førsteamanuensis (50 %) i medisin (allmenntmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2018/14999

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som førsteamanuensis (50 %) i medisin (allmenntmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.
2. Dekan kan foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning og stillingsomtale.

Sak 16/19

Utlysning – forskar (100 %) i 1,5 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2019/2145

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei mellombels stilling (100 %) som forskar for ein periode på 1,5 år ved Institutt for biomedisin. Stillinga er knytt til prosjektet «N-terminal acetylering av peptidhormoner».
2. Stillinga er finansiert av Novo Nordisk Fonden og Institutt for biomedisin finansierer øvre kostnader.

Sak 17/19

Utlysning – stipendiat (7 x 100 %) fellesutlysning vår 2019, Det medisinske fakultet

2019/1844

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut sju (7) stillingar som stipendiat (100 %) med tilsetjing frå 1. september 2019. Tilsetjinga er for ein periode på fire (4) år med 25 % pliktarbeid, eller til maksimalt 4 månadar etter fullført doktorgrad dersom graden er fullført før fire år. Stillingane vert knytt opp mot det instituttet som det er naturleg at prosjekta høyrer inn under. Av dei sju stillingane er fire (4) opne stipendiatstillingar, ei (1) stilling er øyremerkt fagområdet odontologi, ei (1) stilling er øyremerkt kandidat frå Stavanger/Haugesund/Førde, og ei (1) stilling er øyremerkt medisinsk og helsefagleg pedagogikk ved Eining for læring ved fakultetet.
2. Stillingane er bevillingsfinansierte.

Sak 18/19

Utlysning – postdoktor (3 x 100 %) fellesutlysning vår 2019, Det medisinske fakultet

2019/1845

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut tre (3) opne stillingar som postdoktor (100 %) for ein periode på tre (3) år frå 1. september 2019. Stillingane vil bli knytt opp mot det instituttet det er naturleg at prosjektet til søkjaren høyrer til. Postdoktoren kan verte pålagt opp til 25 % pliktarbeid ved instituttet, ved fakultetet si forskarline eller ved grunnkurset MEDMET for ph.d.-kandidatar.
2. Åremålsperioden for stillinga er tre år, med høve til å forlenge perioden inntil eit år dersom eit forskingsopphald i utlandet skal inngå i perioden. Forskingsopphaldet i utlandet kan gjerne vere lengre enn eit år så lenge total tilsetjingsperiode ikkje er meir enn fire år.
3. Stillingane er bevillingsfinansierte.

Sak 19/19

Utlysning – førsteamanuensis (50 %) i odontologi (oral protetikk) ved Institutt for klinisk odontologi

2019/2036

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som førsteamanuensis (50 %) i odontologi (oral protetikk) ved Institutt for klinisk odontologi.
2. Det forutsettes at IKO har dekning for stillingen innanfor egen budsjetttramme.

Sak 20/19

Utlysning – forsker (100 %) ved Senter for alders- og sykehjemsmedisin ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, eksternt finansiert

2019/1838

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er for tiden knyttet

til Senter for alders- og sykehjemsmedisin (SEFAS) og er eksternt finansiert av midler fra Helsedirektoratet til SEFAS.

Sak 21/19

Utlysning – universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (allmenntmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2019/2540

Vedtak:

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei 20 % bistilling som universitetslektor i medisin (allmenntmedisin) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillinga er for ein periode på to (2) år og er knytt til fast relevant hovudstilling utanfor UiB.
2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin stadfestar å ha budsjettmessig dekning for stillinga innafor eiga budsjetttramme.

Sak 23/19

Utlysning – universitetslektor (20 % bistilling, vikariat) i farmasi (samfunnsfarmasi) i 1 år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, eksternt finansiert

2019/2501

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut vikariat som universitetslektor (20 % bistilling) i farmasi (samfunnsfarmasi) fram til og med 09.02.2020 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til fast hovudstilling (minst 50 %) ved norsk apotek. Arbeidsplass er ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.
2. Stillingen er bidragsfinansiert av Stiftelsen til fremme av norsk apotekfarmasi og instituttet finansierer øvrige kostnader.
3. Dekan kan foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning og stillingsomtale.

Sak 24/19

Utlysning – forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2019/2511

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å ut en fast stilling som forsker (100 %). Stillingen er finansiert av ekstern finansieringskilde og knyttet til prosjektet «DEVELOPMENT COMBINED CSF-1R/FLT3-TARGETED THERAPY IN ACUTE LEUKAEMIA». Dette prosjektet har en finansiering for 3 år og er finansiert av Kreftforeningen.

Sak 25/19

Utlysning – professor II (20 % bistilling) i medisin (anestesiologi) i 4 år ved Klinisk institutt 1

2019/2402

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å en åremålsstilling som professor II (20 % bistilling) i medisin (anestesiologi) ved Klinisk institutt 1. Stillingen er knyttet opp til fast hovedstilling som lege ved Seksjon for intensivmedisin ved Kirurgisk Serviceklinikk, Haukeland universitetssjukehus.
2. Klinisk institutt 1 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.

Sak 26/19**Utlysning – professor/førsteamanuensis (100 %) i medisin (global helse) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Senter for internasjonal helse****2019/2065****Vedtak:**

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % fast stilling som professor i medisin (global helse) ved Senter for internasjonal helse, Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere med professorkompetanse, kan det bli tilsatt førsteamanuensis.
2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.

Sak 27/19**Utlysning – førsteamanuensis i fysioterapi (20 %, vikariat) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin****2019/2673****Vedtak:**

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut et 20 % vikariat som førsteamanuensis i fysioterapi med tilsetning så snart som mulig og til 8.12.2019 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.
2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.

Sak 28/19**Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Klinisk institutt 2****2019/3081****Vedtak:**

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % stilling som postdoktor (100 %) for en periode på tre (3) år. Stillingen kan utvides med inntil et (1) år dersom postdoktorkandidaten har et gjesteforskeropphold i utlandet i løpet av de første tre årene. Stillingen er tilknyttet European Research Council (ERC) Starting Grant prosjektet «*Oral Bacteria as determinants for Respiratory Health (BRuSH)*». Denne postdoktorstillingen er finansiert av Det medisinske fakultetet, Universitetet i Bergen.

Sak 29/19

Utlysning – forsker uten doktorgrad (20 %) i 7 måneder ved Klinisk institutt 1, eksternt finansiert

2019/3257

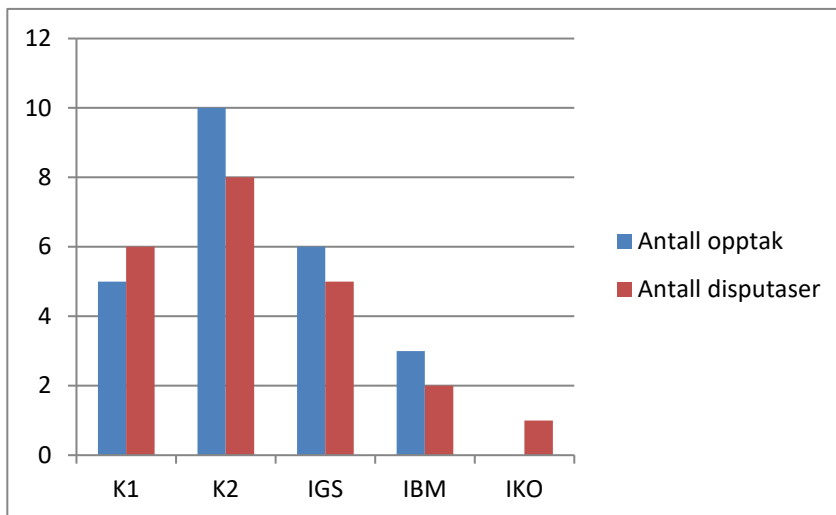
Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en 20 % midlertidig stilling som forsker uten doktorgrad (klinisk ernæringsfysiolog), for perioden 01.09.2019-31.03.2021.
2. Stillingen er tilknyttet Nasjonal Kompetansetjeneste for Funksjonelle Mage-tarmsykdommer (www.helse-bergen.no/NKFM) ved Medisinsk avdeling, Gastroseksjonen, Haukeland Universitetssjukehus, Forskningsgruppe for Nevrogastroenterologi.

Prosjektet er "Brain-Gut Microbiota Interaction in Irritable Bowel Syndrome: A multidimensional Approach" (<http://braingut.no>), og er finansiert av NFR, FRIPRO programmet. Arbeidssted vil være ved Medisinsk undersøking, Haukeland Universitetssjukehus. Instituttet finansierer øvrige kostnader.

Instituttvis oversikt over opptak og disputaser i 2019

Institutt	Antall opptak	Antall disputaser
K1	5	6
K2	10	8
IGS	6	5
IBM	3	2
IKO	0	1
Sum	24	22



Opptak i doktorgradsprogrammet ved Det medisinske fakultet pr. 20. mars 2019

Antall	Etternavn	Fornavn	Institutt	Hovedveileder	Biveiledere
1	Alam	Saruar	IBM	Arvid Lundervold	Martha Enger, Trygve Hausken
2	Alsing	Christian Lillebø	K2	Björg-Tilde Fevang	Grethe S. Tell, Clara Gjesdal
3	Bjorland	Peder Aleksander	K2	Siren Irene Rettedal	Knut Øymar, Hege Ersdal
4	Clausen	Christina	K2	Hans Petter Eikesdal	Stian Knappskog
5	Fossdal	Guri	K2	Mette Vesterhus	Tom Hemmin Karlsen, Trine Folseraas, Eystein S. Husebye
6	Haugstøyl	Martha Eimstad	K2	Johan Fernø	Gunnar Mellgren, Niklas Björkström
7	Hillestad	Eirin	IGS	Oscar Tranvåg	Bettina Husebø
8	Keilegavlen	Håvard	K2	Peter Schuster	Svein Færestrand
9	Kumma	Wondimagegn	IGS	Eskindir Loha	Bernt Lindtjørn, Bente Moen
10	Mergiya	Tadiwos F.	IBM	Clive Bramham	Hongyu Zhang
11	Mola	Nazanin	K1	Sabine Leh	Erlend Hodneland
12	Myklevoll	Kristian Rikstad	IGS	Gunnar Tschudi Bondevik	Erik Zakariassen, Tone Morken
13	Myklevoll	Vinjar Brenna	K1	Stephan Röhrli	Christian Hellum, Ove Furnes
14	Norborg	Hilde	K1	Kjell-Morten Myhr	Stig Wergeland, Nina Grytten Torkildsen
15	Pettersen	Trond Røed	K2	Tone Merete Norekvål	Jan Erik Nordrehaug, Bjørn Bendz
16	Rezai Kallaj	Mehdi	K1	Martin Kurz	Lars Fjetland, Rajiv Advani
17	Riaz	Syeda Mariam	IGS	Tehmina Mustafa	Lisbeth Sviland, Lars Helgeland
18	Roy Choudhury	Romi	IBM	Hrvoje Miletic	Rolf Bjerkvig
19	Satrell	Emma	K2	Maria Vollsæter	Thomas Halvorsen, Einar Thorsen
20	Shrestha	Jasmin	IGS	Åshild Andreassen	Tor Arne Strand, Jennifer Lynn Dembinski
21	Sofiyeva	Nigar	K2	Stian Knappskog	Hans Petter Eikesdal, Per Eystein Lønning
22	Strauss	Philipp	K1	Hans Peter Marti	Camilla Tøndel
23	Vatne	Anlaug	K2	Siren Irene Rettedal	Knut Øymar, Arild Rønnestad, Claus Klingenberg
24	Zewdie	Demmelash M.	IGS	Ingunn Engebretsen	Bernt Lindtjørn, Eskindir Loha, Susan J. Whiting

Institutt	Antall
K1	5
K2	10
IGS	6

IBM	3
IKO	0
Sum	24

Avholdte disputaser 2019

Ant.	Grad	Etternavn	Fornavn	Institutt	Hovedveileder	Biveiledere	Dato disputas	Kreert
1	PHD	Aass	Terje	K2	Ketil grong	Knut Matre, Rune Haaverstad	11.01.19.	x
2	PHD	Bischof	Katharina	K2	Line Bjørge	Bjørn Tore Gjertsen, Emmet Mc Cormack, Stian Knappskog	08.02.19.	x
3	PHD	Bruserud	Øyvind	K2	Anette Bøe Wolff	Bergithe Oftedal, Eystein Husebye	08.02.19.	x
4	PHD	Chwyszczuk	Luiza Jadwiga	K1	Arvid Rongve	Kia Minna Hynninen, Michaela Gjerstad	17.01.19.	x
5	PHD	Drotningstovik	Aslaug	K1	Oddrun Gudbrandsen	Ola Flesland	28.02.19.	x
6	PHD	Erdal	Ane	IGS	Bettina Husebø	Dag Årslund, Elisabeth Flo	10.01.19.	x
7	PHD	Flønes	Irene Hana	K1	Charalampos Tzoulis	Kristoffer Haugarvoll, Ole-Bjørn Tysnes	13.02.19.	x
8	PHD	Gjesteland	Ingrid	IGS	Magne Bråtveit	Björg Eli Hollund, Per Snorre Daling	20.03.19.	
9	PHD	Hegvik	Tor-Arne	IBM	Jan Haavik	Eystein Husebye, Kari Klungsøyr, Tetyana Zayats	15.02.19.	x
10	PHD	Helland	Thomas	K2	Gunnar Mellgren	Emiel Janssen, Håvard Sjøiland	21.02.19.	x
11	PHD	Landolt	Lea Zoe	K1	Hans-Peter Marti	Bjørn Egil Vikse, James Lorens	16.01.19.	x
12	PHD	Nepstad	Ina	K2	Øystein Bruserud	Håkon Reikvam, Kimberley Hatfield	08.03.19.	x
13	PHD	Nzwalo	Hipolito	K1	Nicola Logallo	Ana Marreiros, Lars Thomassen	18.01.19.	x
14	PHD	Puaschitz	Nathalie Genevieve	K2	Ottar Nygård	Elin Strand, Jutta Dierkes, Therese Karlsson	20.02.19.	x
15	PHD	Rongsen-Chandola	Temsunaro	IGS	Tor Strand	Nita Bhandari, Brita Winje	05.02.19.	
16	PHD	Samdal	Gro Beate	IGS	Thomas Mildestvedt	Eivind Meland, Geir Egil Eide	12.03.19.	

17	PHD	Schriwer	Christian	IKO	Marit Øilo	Nils Roar Gjerdet, Harald Gjengedal	21.02.19.	x
18	PHD	Storebø	Michael Langballe	k2	Einar Thorsen	Per Bakke	13.03.19.	x
19	PHD	Sørbye	Linn Marie	IGS	Nils-Halvdan Morken	Kari Klungsøyr, Rolv Skjærven	08.02.19.	
20	PHD	Tusubira	Deusdedit	IBM	Karl Johan Tronstad	Gro Røslund	15.02.19.	x
21	PHD	Ueland	Grethe Åstrøm	K2	Eystein Husebye	Gunnar Mellgren, Kristian Løvås, Paal Methlie	17.01.19.	x
22	PHD	Vildmyren	Iselin Thowsen	K1	Oddrun Gudbrandsen	Alfred Halstensen, Christian Hal	15.03.19.	

Institut	Antall
K1	6
K2	8
IGS	5
IBM	2
IKO	1
Totalt	22



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 40/19

Møtedato: 03.04.2019

Dato: 25.03.2019

Arkivsaknr: 2019/626-

INGHAG

Orienteringssaker til møtet 03.04.2019

- A) Årsmelding forskerlinjen 2018
- B) Statusrapport for midlertidighet
- C) Årshjul 2019
- D) HMS-avvik
- E) Dekanen orienterer

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar orienteringssakene til etterretning.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Årsmelding 2018 - Forskerlinjen
- 2 Statusrapport for midlertidighet
- 3 Årshjul våren 2019
- 4 HMS-avvik i perioden 14.01.2019 - 22.03.2019

Årsmelding 2018

Forskerlinjen ved Det medisinske fakultet, Universitet i Bergen



INNHold

OPPSUMMERING.....	<u>3</u>
KORT OM FORSKERLINJEN	<u>3</u>
FORSKERLINJETEAMET	<u>3</u>
AKTIVITETER VÅREN 2018	<u>4</u>
AKTIVITETER HØSTEN 2018.....	<u>4</u>
OPPTAK AV NYE STUDENTER 2018	<u>5</u>
STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN.....	<u>5</u>
STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN.....	<u>6</u>
FRAMPEIK 2018.....	<u>6</u>
STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER.....	<u>6</u>
ØKONOMI.....	<u>7</u>
INFORMASJONSARBEID	<u>7</u>
FREMDRIFTSRAPPORTERING.....	<u>8</u>
NASJONAL EVALUERING AV FORSKERLINJENE.....	<u>8</u>
EUREKA!.....	<u>8</u>
VEIEN VIDERE	<u>8</u>

OPPSUMMERING 2018

- Høsten 2018 fullførte den 149. studenten Forskerlinjen.
- Forskerlinjen tok opp 20 nye studenter i 2018.
- I 2018 var det en student som sa opp studieplassen sin.
- Opptak, undervisning og drift av Forskerlinjen er gjennomført i tråd med planer og vedtak.

Til Forskerlinjen er knyttet ett professorat 60 % stilling, en professor II i 20 % stilling, en førsteamanuensis II i 20 % stilling, og en seniorkonsulent i 50 % stilling.

INNLEDNING

Forskerlinjen drives etter den vedtatte studieplanen. Totalt er 271 studenter blitt tatt opp i perioden 2002-2018, 35 studenter har sluttet. Ved utgangen av 2018 hadde Forskerlinjen 83 aktive studenter, inkludert studenter tatt opp høsten 2018. Maksimalt vil 85 studenter være i et forskerlinjeopplegg ved full drift og ved fulle studentopptak. Imidlertid vil uttak av ordinære permisjoner, som for eksempel svangerskapspermisjoner, gjøre at antallet varierer.

Totalt 16 forskerlinjestudenter ble uteksaminert i 2018, 14 i vårsemesteret og 2 i høstsemesteret.

Ledelsen ved forskerlinjen arbeider aktivt med å rekruttere forskningsgrupper som kan ivareta forskerlinjestudentene på en god måte. Det er viktig å være klar over at forskerlinjestudenten ikke er en ph.d.-kandidat. I starten kreves tett oppfølging og tilrettelegging av arbeidsoppgaver slik at studenten får maksimalt ut av fulltidspermisjonen (1 år).

KORT OM FORSKERLINJEN

Forskerlinjen er et spesialtilbud for en gruppe lege- og tannlegestudenter som har interesse for forskning og som kan tenke seg en fremtidig forskerkarriere. Fra og med høsten 2010 ble det også åpnet opp for at tannlegestudenter kan søke om opptak, inntil to studenter årlig. Studentene på Forskerlinjen følger et ordinært lege- og tannlegestudium. Spesialtilbudet ved Forskerlinjen består i at studentene i tillegg får en organisert forskeropplæring også utfører egen forskningsaktivitet med skriving av forskningsoppgave. Kravet er en artikkel som første – eller andreforfatter. Dette er arbeid som kan brukes i en framtidig doktorgrad.

Håpet er at mange vil fortsette på et doktorgradsarbeid i løpet av de første årene etter embetseksamen og avsluttet Forskerlinje.

Studentene blir i regelen opptatt ved Forskerlinjen andre høsten etter at de har startet på embetsstudiene i medisin eller odontologi (3. semester). Forskerlinjen innebærer at den normerte studietiden på henholdsvis seks og fem år forlenges med ett år. Forskerlinjen baserer seg på arbeid med forskning på full tid i ett år, samt forskning tilsvarende 0,2 årsverk per år parallelt med ordinært lege- eller tannlegestudium. Total mengde forskningsarbeid ved Forskerlinjen utgjør dermed to årsverk, men for mange studenter tar forskningen mer tid på grunn av motivasjon og vilje til arbeid utover de formelle kravene.

Fullført Forskerlinje gir 120 studiepoeng i tillegg til lege- eller tannlegestudium; av dette er forskeropplæring 30 studiepoeng, forskningsoppgaven 30 studiepoeng og selve forskningen (det året de er i fulltidspermisjon fra studiet) 60 studiepoeng.

Forskerutdanningsprogrammet ved Forskerlinjen er identisk med utdanning for ph.d.-programmet. Det er ikke nødvendig med ytterligere formell forskeropplæring for ph.d.- kandidater som tidligere har fullført Forskerlinje.

FORSKERLINJETEAMET

I 2018 var følgende personer tilknyttet Forskerlinjen:

Fast ansatte:

- Anne Berit Guttormsen, professor (60 %), leder av Forskerlinjen
- Marianne Stien, seniorkonsulent (50 %)
- Astrid Olsnes Kittang, 1. amanuensis (20 %)
- Marit Øilo, førsteamanuensis (20%), kontaktperson for odontologistudenter
- Stipendiater med arbeidsplikt på Forskerlinjen

OPPGAVEFORDELING MELLOM DE ANSATTE

Leder har, sammen med de vitenskapelige i bistilling, det faglige ansvaret for Forskerlinjen, for oppfølging av studentene og forskningsprosjektene samt kontakten med forskningsmiljøene og Fakultetet.

Seniorkonsulent har administrative oppgaver knyttet til Forskerlinjen, herunder søknader om stipend og permisjoner fra ordinært studium. Daglig kontakt med studentene via e-post eller samtaler er en viktig oppgave. Seniorkonsulenten deltar ellers under de fleste aktiviteter i regi av Forskerlinjen og har oppgaver knyttet til timeplanarbeid, arrangementer, midtveisevaluering, opptak og avslutning.

Stipendiater – det er opprettet 3-årige stipendiatstillinger øremerket Forskerlinjestudenter. Disse stipendene utlyses hver høst. Tilbud om øremerket stipend forutsetter bestått lege- eller tannlegestudium og at studenten begynner i stipendiatstilling umiddelbart etter endt studium. Disse kandidatene er pliktig å arbeide 20 timer årlig ved Forskerlinjen. Dette arbeidet er knyttet til rekruttering, informasjonsarbeid og lignende, etter avtale med ledelsen i Forskerlinjen.

Øremerkede ph.d stipend

Dette tiltaket ble startet opp i 2009.

De studentene som har fått innvilget slikt stipend er:

2009: Miriam Nyberg, Lars Thore Fadnes, Tor-Christian Johannessen, Marit Ebbesen og Eli Fjeld.
2010: Christian A. Moen, Jochem Cuypers, Siri Herredsvella, Ida Wergeland og Karen Rebbestad.
2011: Tone Dolva Dahl, Erik Helgeland, Elisabeth Landaas, Jobin Varughese og Erling T. Westlye.
2012: Jintana B. Andersen, Anne Taraldsen Heldal, Ida Wiig Sørensen, Kari-Elise Veddegjærde, Simone B. Reiter. **2013:** Ashraf Fathpour, Arild A. Østhus og Kristoffer Evebø Sand. **2014:** Jan Roger Olsen, Kristi Krüger og Karen Mauland. **2015:** Kristiane Tislevoll Eide, Karl Erik Müller, Kristine Husøy Onarheim, Carl Tollef Solberg, Sanjeevan Srisankarajah. **2016:** Anna Therese Bjerkreim, Fridtjov Edland, Tor-Arne Hegvik, Henriette Aurora Selvik, Sunniva Sakkestad og Ann Merethe Vågane. **2017:** Fredrik Sævik, Andrea Melberg, Ingeborg Eskerud, Hilde Renate Engerud og Magnus Bratteberg (odontologi). **2018:** Dag Heiro Yi, Aril Løge Håvik, Eigir Einarsen, Agnes Nystad, Einar Marius Hjellestad Martinsen, Jian Hao Liu, Anneli Skjold (odontologi), Elise Orvedal Leiten, Benedicte Sjo Tislevoll, Hanne Hegdahl, Fredrik Hoel.

AKTIVITETER VÅREN 2018

Oppgavedag: Ved oppgavedagen i januar 2018 ble det sendt inn 34 potensielle forskerlinjeoppgaver. Oppgavene var bredt fordelt mellom de ulike fagmiljøene. Også i år valgte vi presentasjon av forskergrupper og prosjekter i vrimlearealet på BBB bygget. Dagen ble innledet med et kort presentasjon av forskerlinjeleder. Deretter fikk

forskerne presentere seg på stands med postere o.l.. På denne måten kan studentene oppsøke de forskerne og de prosjektene de synes virket mest interessante, og forskerne får kontakt med studentene på en annen måte enn når prosjektet presenteres som et innlegg i et auditorium
Protokollskrivning: For førsteårsstudentene og de av andreårsstudentene som ikke hadde deltatt tidligere, ble det arrangert seminar i protokollskrivning.

FLART: Fra og med høsten 2013 har vi arrangert et kurs «FLART», forskerlinjens artikkelskrivekurs, med en uttelling på 1 studiepoeng. I 2017 endret vi strukturen på kurset. Vi holder ett kurs per år og det er ca. 14 dager mellom hver samling. I alt er det 7 samlinger á 2 timer. Studentene får hjemmeoppgaver og må møte forberedt til samlingene for å få kurset godkjent.

AKTIVITETER HØSTEN 2018

Førsteårsstudentene ble ønsket velkommen og informasjon om Forskerlinjen ble gitt ved flere anledninger. Første gang i det nye introduksjonskurset som arrangeres de to første ukene av terminen. Deretter har Forskerlinjen to timeplanfestede presentasjoner der det gis informasjon om Forskerlinjen.

Andreårsstudentene, som kan søke opptak på Forskerlinjen i november, gis praktisk, økonomisk og annen informasjon. Studentene blir i denne perioden fulgt opp enkeltvis om ønskelig, med tanke på søknadsskriving, utforming av faglig essay og lignende i forbindelse med søknaden.

Også i 2018 arrangerte vi oppstartsseminar for studenter som skal ha sin første fulltids forskningsperiode. For andre- og tredjeårsstudentene (andre år som forskerlinjestudent) arrangeres hvert år et faglig seminar på Voss over to dager. Her presenterte de studentene som ble tatt opp i 2017 prosjektene sine for de studentene som nylig ble tatt opp. Presentasjonene blir diskutert og studentene må være forberedt på faglige og metodologiske spørsmål. Vi har også en «team-building»-sesjon, noe som blir svært godt mottatt av studentene. Dette er en flott anledning til å bli kjent med andre forskerlinjestudenter og få følelsen av å være en del av et miljø. To tidligere FL-studenter som har fått øremerket ph.d.-stipend deltok på Voss også denne høsten. Dette basert på god erfaring fra tidligere år. Øktene med presentasjoner ble ledet av de to tillitsvalgte på forskerlinjen og de to ph.d.-stipendiaterne fortalte litt om sine erfaringer og stilte kritiske spørsmål til de som presenterte.

Forskerlinjen har fra 2013 gjennomført midtveisevaluering etter fulltids forskningsår. Vi har holdt slike evalueringer både vår og høst 2018. Leder og seniorkonsulent deltar på alle

midtveisevalueringer. Studenter, veiledere, medlemmer av komiteene og Forskerlinjens ledelse rapporterer alle om gode erfaringer fra dette.

OPPTAK AV NYE STUDENTER 2018

Da vi hadde ledige plasser fra fjorårets opptak, tok vi sommeren 2018 opp to studenter ved forskerlinjen utenom ordinær søknadsfrist. Ved søknadsfristens utløp 1. november hadde vi mottatt 22 søknader om opptak til Forskerlinjen, 20 fra medisin og 2 fra odontologi.

Samtlige søkere ble innkalt til personlig samtale hvor forskningsprotokoll og motivasjon ble poengtert. Innkalt til samtalene var også tillitsvalgt/representant fra forskerlinjestudentene. Vi ga tilbud om plass til 17 søkere.

STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN

I 2018 fullførte følgende studenter Forskerlinjen:

Anders Lund leverte oppgaven “Antibodies to receptors are associated with biomarkers of inflammation and myocardial damage in heart failure”. Veileder har vært Jan Erik Nordrehaug ved Klinisk institutt 2.

Anneli Skjold leverte oppgaven “Effect of margin design on fracture load in zirconia crowns”. Veileder har vært Marit Øilo, Institutt for klinisk odontologi.

Aron Willems leverte oppgaven “Adipocyte serine uptake curbs ROS generation and visceral adiposity”. Veileder har vært Jørn Sagen, Klinisk institutt 2.

Benedicte Sjo Tislevoll leverte oppgaven “A 36-dimensional Cytometry by Time of Flight (CyTOF) analysis of de novo acute myeloid leukemia (AML) patients eligible for intensive chemotherapy”. Veileder har vært Bjørn Tore Gjertsen, Klinisk institutt 2.

Camilla Elise Sommervoll leverte oppgaven “Absence of the proteoglycan decorin reduces glucose tolerance in overfed male mice”. Veileder har vært Jørn Sagen, Klinisk institutt 2.

Eigir Einarsen leverte oppgaven “Impact of obesity on regression of left ventricular hypertrophy after aortic valve replacement for aortic stenosis”. Veileder har Eva Gerdtts, Klinisk institutt 2.

Einar Marius Hjellevstad Martinsen leverte oppgaven «Participation in a study involving research bronchoscopy». Veileder har vært Per Bakke, Klinisk institutt 2.

Eirin Skaftun leverte oppgaven “Understanding Inequalities in Child Health in Ethiopia: Health Achievements Are Improving in the Period 2000–2011”. Veileder har vært Kjell-Arne Johansson, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

Eivind Valestrand leverte oppgaven “Does the irritable bowel syndrome has a brain cortical thickness signature in the salience network?”. Veileder har vært Trygve Hausken, Klinisk institutt 1.

Elise Orvedal Leiten leverte oppgaven “Complications and discomfort after research bronchoscopy in the MicroCOPD study”. Veileder har vært Per Bakke, Klinisk institutt 2.

Fredrik Hoel leverte oppgaven “Peptide-mediated delivery of donor mitochondria improves mitochondrial function and cell viability in human cybrid cells with the MELAS A3243G mutation”. Veileder har vært Karl Johan Tronstad, Institutt for biomedisin

Inger Duus leverte oppgaven “Metabolic effects of olanzapine depot injections in mice”. Veileder har vært Silje Skrede, Klinisk institutt 2.

Ingrid Holm Solheim leverte oppgaven “How a drug is transforming clandestine abortion: Unwanted pregnancy and misoprostol in Dar es Salaam, Tanzania”. Veileder har vært Astrid Blystad, Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Jian Hao Liu leverte oppgaven “All amacrine cells: quantitative reconstruction and morphometric analysis of electrophysiologically identified cells in live rat retinal slices imaged with multi-photon excitation microscopy”. Veileder har vært Espen Hartveit, Institutt for biomedisin.

Helene Hersvik Aarstad leverte oppgaven «In Vitro-Stimulated IL-6 Monocyte Secretion and In Vivo Peripheral Blood T Lymphocyte Activation Uniquely Predicted 15-Year Survival in Patients with Head and Neck Squamous Cell Carcinoma». Veileder har vært Stein Lybak, Klinisk institutt 1.

Philipp Strauss leverte oppgaven «Expanding the Utilization of Formalin-Fixed, Paraffin-Embedded Archives: Feasibility of miR-Seq for Disease Exploration and Biomarker Development

from Biopsies with Clear Cell Renal Cell Carcinoma». Veileder har vært Hans-Peter Marti, Klinisk institutt 1.

STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN

Det var en student som sluttet på Forskerlinjen i 2018.

FRAMPEIK 2018

Forskerlinjestudentene i Trondheim arrangerte det 14. Frampeik 19.-21. oktober 2018. Frampeik er en nasjonal forskningskonferanse for medisinstudenter. Konferansen er åpen for studenter ved alle studiestedene, både forskerlinjestudenter og andre. Konferansen går på rundgang mellom universitetene i Oslo, Trondheim, Tromsø og Bergen. Det faglige programmet besto av studentpresentasjoner. I tillegg var May-Britt Moser invitert til å snakke om «Space, time and memory in the brain», og Berge Solberg og Jostein Hagunset om «Are people morally obliged to contribute to medical research?». I tillegg til det faglige programmet var det sosiale tilstelninger hvor forskerlinjestudentene fra de fire byene fikk anledning til å bli kjent.

Det ble holdt 36 muntlige presentasjoner og presentert 17 postere. Forskerlinjestudentene fra Bergen var godt representert på årets Frampeik. Odontologistudent Ghajanaa Mukilvannan vant posterpris med posteren «Satisfaction and oral health-related quality of life in complete edentulous with implant-retained mandibular overdentures».

På Frampeiks årsmøte ble det vedtatt at konferansen i 2019 skal arrangeres av medisinstudentene i Tromsø. I tilknytning til Frampeik 2018, møttes de fire forskerlinjeadministrasjonene for å diskutere relevante problemstillinger.

STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER

Aktive studenter på Forskerlinjen pr 31.12.2018:

Kull 12 (16 studenter)

- Aloyseus, Michelle
- Eliassen, Håkon S.
- Elvegaard, Tony Matias
- Forbregd, Tonje Reitan
- Gjerde, Christiane
- Grønvik, Taran

- Habiger, Torstein Frugård
- Hjøλλo, Tonje
- Khan, Umael
- Næsheim, Eline Wittersø
- Rebnord, Tormod
- Skylstad, Vilde
- Stangeland, Marcus
- Stautland, Andrea
- Gagnat, Ane
- Aarebrot, Anders Krogh
- Aarsland, Tore Ivar M.

Kull 13 (10 studenter)

- Borge, Hanne
- Erchinger, Vera Jane
- Jacobsen, Martha Rolland
- Kvadsheim, Elisabeth
- Leer-Salvesen, Sunniva
- McLean, Emily
- Pannu, Mehmajeet K.
- Sulen, Åsta N.
- Svanøe, Amalie A.
- Ystaas, Lars Andreas

Kull 14 (13 studenter)

- Akerkar, Shreeram
- Fagerholt, Oda Helen Eck
- Giriteka, Lionel
- Halvåg, Ragnhild Sørbrø
- Løvik, Katja
- Madsen, Anders
- Nilsen, Mette Hartmark
- Raa, Anette
- Staniszewski, Kordian
- Svege, Sarah
- Sørhaug, Ole Johan
- Willassen, Lisa Celine
- Xu, Linda Zi Yan

Kull 15 (17 studenter)

- Andersen, Johannes Kaasa
- Andresen, Amanda K.H.
- Bakke, Ragnhild M.
- Brinch, Christian Gullaksen
- Solveig Beate Brunstad
- Sara Soraya Eriksen
- Herdlevær, Christina Frantzen
- Koch, Even Evjen
- Lillefosse, Bjørnar Sandnes
- Lundetræ, Ragnhild Stokke
- Mukilvannan, Ghajaana
- Paramsothy, Abira
- Pristaj, Nadia
- Reigstad, Agathe
- Sandnes, Miriam

- Stokke, Krister
- Trones, Amalie

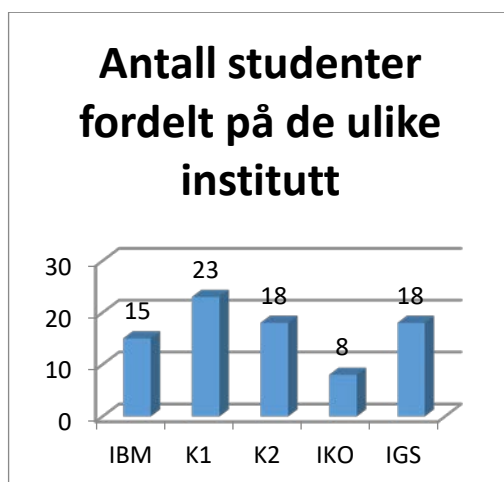
Kull 16 (13 studenter)

- Boland, Solveig
- Bolme, June
- Brendbekken, Audun
- Indergård, Janne Angen
- Johansen, Åshild
- Johnsen, Isabell
- Larsen, Leo
- Mannsåker, Trond Are
- Myrvold, Madeleine
- Nakken, Sigrid
- Nordrik, Torbjørn
- Olsen, Maria
- Rim, Sehee

Kull 17 (13 studenter)

- Amdam, Håkon
- Augustsson, Mina Thue
- Cetin, Kaya Sinem
- Eide, Agnes Jørgensen
- Enden, Marta Røttingen
- Hatletvedt, Nora Dorthea
- Skogvold, Thomas Nymo
- Solbakken, Vilde Strand
- Sørbø, Sander Tennefoss
- Taule-Sivertsen, Peter
- Teige, Erica Persson
- Teigen, David
- Wikerholmen, Tobias

Figuren 1 viser antall aktive forskerlinjestudenter per institutt ved utgangen av 2018.



IBM = Institutt for biomedisin
 K1 = Klinisk institutt 1
 K2 = Klinisk institutt 2
 IKO = Institutt for klinisk odontologi
 IGS = Institutt for global helse og samfunnsmedisin

ØKONOMI

Stipend til studentene

En forskerlinjestudent får via Fakultetet tildelt stipend fra NFR. Stipendene gjelder ett års forskning på heltid (oppdelt i to halvår) og to år der forskningen skjer på deltid parallelt med ordinært studium. Stipendene utbetales direkte til studenten uavhengig av instituttene.

Slike forskerlinjestipend er definert som "utdanningsstipend utenfor arbeidsforhold" og er følgelig ikke skattepliktig i henhold til skattebestemmelsene. I og med at stipendet ikke er lønn og ikke gir lønnsansiennitet, har verken NFR eller universitetet arbeidsgiveransvar for forskerlinjestudenten. Forskerlinjestudenten har altså verken rettigheter eller plikter som lønsmottaker.

For tiden er stipendet kr 100.000,- for det hele året og kr 50.000,- x 2 for de to årene på deltid. I tillegg tildeles et sommerstipend på kr. 25.000,-. Dette innebærer 8 ukers fulltids forskning. Redusert sommerstipend kan også søkes for hhv 4 eller 6 uker.

Driftsmidler til instituttet

Fakultetet bevilger driftsmidler til bruk for hovedveileder via instituttet som har forskerlinjestudenten. Beløpet er for tiden kr. 10.000,- pr år i forskerlinjestudentens 3., 4. og 5. studieår. Driftsmidlene overføres instituttets driftsbevilgning (annuum) ved årets start. Vanlige regnskapsrutiner gjelder, som for eksempel bestilling, attestasjon og anvisning. Pengene disponeres av hovedveileder til utgifter med relevans for forskerlinjeprojektet.

Driftstilskudd til studenten

Sammen med stipendene følger driftstilskudd, hhv kr 32.500,- for det hele året og 2 x 16.250,- for de to årene med deltidsforskning. Driftstilskuddet stilles til disposisjon for veileder/biveileder og blir overført til instituttet i januar. Det vil si at det kan bli etterskuddsvis i forhold til søknad om eller påbegynt stipendperiode. Pengene skal brukes som "annuumsmidler" for studenten sitt prosjekt, som for eksempel pc, bøker, programvare, kursavgifter, kongressreiser, kjemikalier, og annet utstyr til forskningsprosjektet. Vanlige regnskapsrutiner gjelder ved bestilling, attestasjon og anvisning.

INFORMASJONSARBEID

Forskerlinjen har utarbeidet nettsider som finnes via Fakultetet:

<http://www.uib.no/med/65047/forskerlinjen-ved-det-medisinske-fakultet>

På nettsidene finnes informasjon om bl.a.;

- Forskerlinjen generelt
- Studieforløp
- Opptak
- Studieplan
- Aspirantperiode
- Aktiviteter
- Studenter på Fl
- Økonomi
- Forskningsoppgaver
- Skjema
- Godkjenningsprosedyrer
- Veiledning
- Frampeik
- Frequently asked questions (FAQ)
- Tillitsvalgte/EUREKA!

Det ble holdt orienteringsmøte for nye veiledere også i 2018.

Forskerlinjen har mottatt et stort antall telefonhenvendelser samt henvendelser på e-post. I tillegg har vi hatt møter med potensielle søkere og med veiledere.

Innsamling av nye forskningsoppgaver foregår kontinuerlig. Forespørsel blir sendt ut til samtlige fast tilsatte ved fakultetet, vedlagt informasjon og skjema, og oppgavene blir så vurdert før de blir forelagt studentene.

Årsmelding for 2017 ble sendt ut til medlemmene i fakultetsstyret, samarbeidspartnere, andre Forskerlinjer, og til øvrige institutter/sentre ved fakultetet.

FREMDRIFTSRAPPORTERING

Det skal leveres framdriftsrapport fra både forskerlinjestudent og veileder hvert år. Dette gjøres elektronisk og fungerer meget tilfredsstillende. Disse evalueringsskjemaene er tilnærmet lik de som brukes i ph.d.-programmet, men med små justeringer for Forskerlinjen. De studentene som rapporterer om problemer blir kontaktet og om nødvendig innkalt til en samtale. Dette gjelder også dersom veileder rapporterer om problemer eller dersom det er stor forskjell mellom hva student og veileder rapporterer. Fra 2016 innkalte vi alle studentene til en samtale etter fremdriftsrapporteringen. Dette er tidkrevende, men nyttig, og videreføres.

82 % av studentene meldte om at det ikke hadde skjedd viktige endringer når det gjelder

prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 80 % meldte ingen endringer i veiledningsforholdet, og 93 % meldte at de var i rute i forhold til forskerutdanningsdelen. De som svarte at de ikke var i rute, vil bli fulgt opp individuelt.

Veilederne meldte at hos 95 % hadde det ikke skjedd viktige endringer når det gjelder prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 93 % meldte at studenten var i rute med forskerutdanningsdelen. Når det gjaldt progresjon vurderte veilederne den som meget bra eller bra i 90 % av tilfellene. Kun 4 % ble vurdert som dårlig.

NASJONAL EVALUERING AV FORSKERLINJENE

Det ble i 2014 bestemt at det skulle gjøres en nasjonal evaluering av forskerlinjene. Målet var å undersøke om omfanget og kvaliteten på tilbudet er like høy som ved forrige evaluering i 2007, og om Forskerlinjen har hatt betydning for videre karriereutvikling. Undersøkelsen ble gjennomført i 2015, og resultater fra den første delen av spørreundersøkelsen ble presentert ved AMEE-konferansen i Glasgow i september. Det er foreløpig publisert en artikkel basert på denne undersøkelsen: Jacobsen, Geir Wenberg; Ræder, Helge; Stien, Marianne Heldal; Munthe, Ludvig Andre; Skogen, Vegard. *Springboard to an academic career - A national medical student research program. PLoS ONE* 2018; Volum 13:e0195527.(4) s. 1-8.

EUREKA!

Forskerlinjestudentene i Bergen startet i 2010 opp sin egen studentorganisasjon – EUREKA! EUREKA! er en sosial arena som gir Forskerlinjestudentene en tilhørighet og samhold, samtidig som de vil være en faglig arena hvor studentene får inspirasjon, ved blant annet å arrangere møter med innleide foredragsholdere. De vil jobbe med rekruttering av nye studenter ved Forskerlinjen og forbedre Forskerlinjestudenters rettigheter og muligheter. EUREKA! har også etablert sin egen nettside, <https://eureka.w.uib.no/>.

VEIEN VIDERE

Forskerlinjen har funnet sin form. Vi har god økonomisk styring og kontroll. På tross av dette er det særdeles viktig at finansieringen av stipendene opprettholdes som i dag. Vi ønsker også flere øremerkede ph.d.-stipend for forskerlinjestudenter. Gode muligheter for ph.d.-stipend etter endt studium er en god måte å rekruttere dyktige, forsknings-interesserte studenter til forskerlinjen.

Flere av forskerlinjestudentene har stor arbeidskapasitet og en liten håndfull har 2-3 publiserte artikler ved endt studium. Mange forskningsinteresserte studenter ønsker å starte spesialisering etter endt studium. Dette gjelder også mange forskerlinjestudenter. Ny ph.d.-forskrift gjør opptak i ph.d.-programmet mulig for de forskerlinjestudenter som har kommet så langt at de bare har å skrive sammen etter endt MD og planlegger disputas parallelt med oppstart av spesialisering som lege eller tannlege.

Forskerlinjen i Bergen har kapasitet til 85 studenter (10 i odontologi og 75 i medisin) fordelt på fem kull. Konkurransen om studentenes oppmerksomhet er stor og det må foreligge gode incentiver for at et tilstrekkelig antall studenter skal finne Forskerlinjen attraktiv. Oppmøtet på siste halvårs rekrutteringsmøter har vært svært god, både i 2017 og 2018 og det kan tyde på at vår rekrutteringspolitikk lykkes. I 2017 var det bare 9 søkere til 17 plasser. Dette økte til 22 søkere til 17 plasser i 2018. Søkerne i 2017 og 2018 var svært motiverte med gode og avgrensede prosjekter. De to siste årene har det vært svært god tilgang på forskningsprosjekt for forskerlinjestudentene, og vi har inntrykk av at Forskerlinjen vekker interesse og engasjement, også blant de vitenskapelige ansatte. Forskerlinjeledelsen ønsker tettere kontakt med forskningsmiljøene ved Det medisinske fakultet. Målet er å rekruttere veiledere som har kapasitet til å investere den tid som er nødvendig for at forskerlinjestudentene skal utvikle seg, gjennomføre forskerlinjen og ønske å fortsette med ph.d.-grad og videre forskning etter endt studium. Det er særdeles viktig at flest mulig av studentene som ønsker det går inn i ph.d.-stipend etter endt forskerlinje.

Forskerlinjeteamet trives med oppgavene og synes det er interessant og motiverende å arbeide med studentene. Vi vil arbeide for at Forskerlinjen blir enda mer synlig slik at vi også i tiden fremover kan inspirere studenter til forskning og potensielle veiledere til å se det verdifulle forskningsarbeidet studentene kan bidra med. Vi vil også arbeide for at gjennomført Forskerlinje også i fremtiden, etter at ny forskrift for spesialistutdanning har trådt i kraft, skal telle positivt, også ved ansettelse i kliniske begynnerstillinger etter endt studium.



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 20.03.2019

Styresak:

Arkivsaksnr: 2018/3426-GEJ

Møtedato: 03.04.2019

Statusrapport for midlertidige ansatte ved Det medisinske fakultet pr. 1.10.2018

Bakgrunn

I forbindelse med Universitetsstyrets vedtak om innstramming i adgang til bruk av midlertidige ansettelser, skal fakultetsstyret årlig ha presentert en status for midlertidige ansettelser.

Fakultetsstyret vedtok i møte 13.3.2018 en tiltaksplan for å redusere bruk av midlertidige ansettelser ved fakultetet.

Måltall for midlertidige ansettelser var da satt for 2018 til 14,8 % av alle ansatte.

Dekanens kommentarer

Fakultetet har gjennom flere år arbeidet for å redusere bruken av midlertidige ansettelser og vi ser at strategien virker.

Ved gjennomgang av innrapporterte tall over ansatte og årsverk til DBH pr. 1.10.2018, viser det at fakultetet har hatt jevn reduksjon av prosentandelen midlertidige årsverk.

Rekrutteringsstillinger og bistillinger er ønsket midlertidighet og er tatt ut av det totale tallet for midlertidige årsverk.

I tiltaksplan for å redusere bruken av midlertidige ansettelser ved fakultetet i 2018, var det mål om å redusere prosenten midlertidige årsverk til en andel på 14,8 %. Pr. 1.10.2018 har vi en netto andel midlertidige årsverk på 8,57 %. Fast årsverk utgjør 533,43 av totalt 910,53 årsverk. Rekrutteringsstillinger som stipendiater og postdoktorer, samt bistillinger er registrert som midlertidige årsverk. Når årsverk i disse kategoriene er tatt bort, er netto midlertidige årsverk 78,05, noe som utgjør 8,57 % av alle årsverkene på fakultetet.

I tiltaksplanen vedtatt i 2018, har fakultetet satt opp noen mål og delmål for å oppnå reduksjon av midlertidige årsverk. Fakultetet har allerede passert oppnådd målet for midlertidighet i 2021 men må fortsette dette arbeidet også fremover.

En utfordring for fakultetet, er faste ansettelser av forskere og andre knyttet til midlertidig ekstern finansiering. Universitetet sentralt har fremdeles ikke et godt system for å følge opp slike ansettelser og eventuell opphør av dem (ressursstyringsverktøy) noe som er viktig for at ikke grunnbevilgningen må brukes for å lønne ansatte som var tilsatt for å gjøre en bestemt oppgave som var eksternt finansiert. I påvente av et sentralt system, har Det medisinske fakultet utarbeidet et eget ressursstyringsverktøy men det er tidkrevende og krever manuell oppdatering.

Forslag til vedtak:

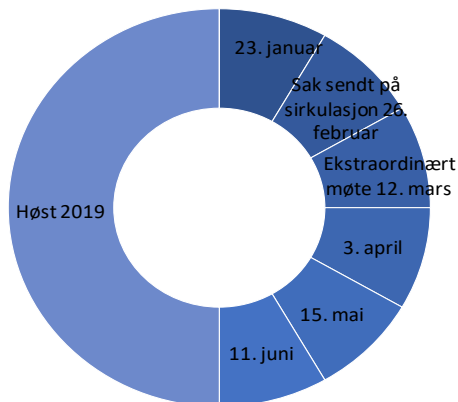
Fakultetsstyret tar statusrapporten for midlertidige årsverk til orientering. Fakultetsstyret ber om årlig gjennomgang av denne utviklingen.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2019

Vår 2019



	Styresaker	O-saker
Jan.	<ul style="list-style-type: none"> Forslag til møtedatoer for fakultetsstyret høsten 2019 Årsregnskap 2018 Oppnevning av programsensor for Masterprogram i biomedisin 2019 – 2022 Programbeskrivelse: Ph.d-programmet ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen Opprykk til professor etter kompetanse - søknadsrunden 2018 Tilsettinger 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2019 HMS-avvik Dekanen orienterer Fakultetets svar til nasjonal utredning om økning i antall studieplasser i medisin i Norge (Grimstadutvalget)
Jan.	<ul style="list-style-type: none"> Æresdoktorer 2019 – forslag til kandidater fra Det medisinske fakultet 	
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden Krav om fortrinnsrett ved IGS Tilsettinger 	
April	<ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per mars 2019 HMS-årsrapport 2018 Valg 2019 – gruppe B og D Ansettelsesutvalg for faste og midlertidig vitenskapelige stillinger Oppnevning av programsensor i farmasi 2019 – 2020 Opprykk til professor etter kompetanse – godkjenning av bedømmelseskomite Utvidelse av stilling IGS Tilsettinger og kallinger Utlysning instituttleder IKO og IGS 	<ul style="list-style-type: none"> Årsmelding 2018 Forskerlinjen Statusrapport for midlertidighet Årshjul for fakultetsstyret vår 2019 Rapportering HMS-avvik Dekanen orienterer
Mai	<ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per april 2019 Forskerutdanningsmelding Resultater utdanning 2018 Tilsettinger Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2019 HMS-avvik Dekanen orienterer
Juni	<ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per mai 2019 Langtidsbudsjett og vurdering av langsiktig handlingsrom Feriefullmakt – sommer 2019 Tilsettinger 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2018 Årshjul for fakultetsstyret høst 2019 HMS-avvik Dekanen orienterer

Meldte avvik i perioden 14.01. - 22.03.2019

Opprettet	Sted	Tittel	Kategorisering	Behandles Ved Enhet	Ansatt / student
16.01.2019	6B108cA, BBB	Glasspipette / sprøytespiss i vanlig avfall	Brudd på HMS-lovgivning og HMS-retningslinjer/-prosedyrer: Brudd på interne HMS-retningslinjer, Brudd på intern HMS-prosedyre	Institutt for biomedisin	Ansatt
17.01.2019	BBB, 5C113cB	The culture media came to the incubator and the floor from the broken flask	Skadelig utslipp til miljø: Annet - to the incubator and the floor	Institutt for biomedisin	Ansatt
18.01.2019	Odontologen, avd Endodonti B2	Stikkskade	Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
18.01.2019	IKO	Kutt pga. matrisebånd (sterilt)	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
18.01.2019	Årstadveien 19	Store problemer med tørr luft i hele bygget.	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
18.01.2019	Odontologibygget avd. pedodonti	Ekstremt dårlig inneklimate	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
21.01.2019	Odontologen	Stikkskade	Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
21.01.2019	kvalifiseringsklinikk årstadveien 21	Autoklav	Brudd på HMS-lovgivning og HMS-retningslinjer/-prosedyrer: Brudd på interne HMS-retningslinjer	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
22.01.2019	ODH, 4 etg.	Behov for tilpasset lys	Materiell skade og bygningsmessig forhold (bygningssdrift meldes i Lydia): Annet - Belysning	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Ansatt
23.01.2019	IKO. Spesialistklinikken	Kuttskade	Personskade: Annet - potensielt kontaminert kuttskade	Institutt for klinisk odontologi	Student
29.01.2019	Seksjon for oral protetikk, Institutt for klinisk odontologi, Bergen	Stikkskade ved klinisk studentarbeid	Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
29.01.2019	Årstadveien 19, romCU1.019	Vondt og rød på øynene p.g.a. tørr luft. også veldig tørr hud, spesielt fjes, hender og lepper	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt

29.01.2019	7c118Ff (vaskehall)	fått hydrogenperoksid på huden	Feilhåndtering av kjemikalier/gass, biologiske faktorer og strålekilder: Kjemikalier	Klinisk institutt 1	Ansatt
30.01.2019	Odontologisk klinikk, Sterilsentralen, B02.508	Jeg har skjært meg på den ventre pekefinger med en autoklavert saks som har stukket ut av en kurv da jeg skulle bære korgen ut fra sterilsentralen med steriliserte instrumenter.	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
01.02.2019	Odontologisk klinikk	Hylle på beskrivelsesrom.	Personskade:	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
06.02.2019	Odontologen - avd. perio.	Stikkskade	Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
07.02.2019	DOI.521	Luftrensere som ikke er klargjort for bruk	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
11.02.2019	B02.001	Stikkskade	Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
11.02.2019	D03.031	Høyt støynivå	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
12.02.2019	Odontologisk klinikk/Steilsentralen- B02.508	Stikkskade	Personskade	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
19.02.2019	B0.2.001	Stikkskade	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
19.02.2019	Bygg: BBB. Romnr.: 6C113bA	Kuttskade under parafinsnitting	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for biomedisin	Ansatt
20.02.2019	Seksjon for oral protetik, odontologen	Kuttskade	Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
20.02.2019	Odontologen, seksjon for oral protetik, bås A214	Brannskade	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
22.02.2019	Perio-avdelingen Odontologen	Stikkskade	Personskade: Annet - Stikkskade	Institutt for klinisk odontologi	Student
01.03.2019	Odontologen, Årstadveien 19, 1 etg, seksjon for kjeve og ansiktradiologi	Konus løsnet fra dentalrøntgenapparat, skadet pasient.	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt

06.03.2019	IKO	Utilstrekkelig antall tannhelsesekretærer	Brudd på HMS-lovgivning og HMS-retningslinjer/-prosedyrer: Brudd på HMS-lovgivning (lov, forskrift), Brudd på intern HMS-prosedyre	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
07.03.2019	BBB, 6th floor, 6B108cA, Felleslab	Thermos explosion due to non-evaporated nitrogen	Feilhåndtering av kjemikalier/gass, biologiske faktorer og strålekilder: Gass	Institutt for biomedisin	Ekstern
11.03.2019	Rom B.02.001, Odontologisk klinikk	Stikkskade	Personskade som medførte medisinsk behandling	Institutt for klinisk odontologi	Student
13.03.2019	Institutt for Klinisk Odontologi, ferdighetssenteret	Svært høyt støynivå	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
14.03.2019	Odontologien / avd kjeve og ansikts radiologi	Tørr luft.	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
14.03.2019	Odontologen. Kjeve og ansikt radiologi	Tørr Luft	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
14.03.2019	Odontologen, seksjon for allmennodontologi	Stikkskade	Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling	Det medisinske fakultet	Student
18.03.2019	IKO	Tørr luft, dårlig inneklime	Personskade	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
19.03.2019	Odontologibygget/kjeve, og ansiktsradiologi	Tørr i nese.	Usikker	Institutt for klinisk odontologi	Ansatt
20.03.2019	BBB, 6th floor, 6B108cA, Felleslab	Thermos explosion - additional report	Materiell skade og bygningsmessig forhold (byggningsdrift meldes i Lydia): Skade på bygg	Institutt for biomedisin	Ekstern