

UNIVERSITETET I BERGEN FAKULTET FOR KUNST MUSIKK OG DESIGN
PROTOLL INFORMASJONS- OG DRØFTINGSUTVALGET (IDU)
13.3.2024 kl.13:00 – 14:00 Direktørens kontor, Møllendalsveien 61

Innkalt:

Steinar Sætre – Forskerforbundet

Kari Merete Paulsen – Parat

Karen-Sofie Schjøtt Olsaker - Akademikerne

Jarle Rotevatn – Hovedtillitsvalgt

Fra administrasjonen: Fungerende direktør Eli Neshavn Høie
Sekretær Mona Størseth Emmerhoff

Agenda

SAK 09/24 Innkalling og dagsorden

SAK 10/24 Protokoll fra 31.1.24.

SAK 11/24 Overføringer fra 2023

SAK 12/24 Drøftingssaker

- a) Nybygg Griegakademiet - KS2 (ekstra kvalitetssikring av prosjekt i staten) og oppfølging våren 2024 – Muntlig
- b) Høring om forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

SAK 13/24 Orienterings- og referatsaker

- a) Virksomhetsplaner instituttene
- b) Oversikt over nedgang i søkertall utenfor EØS
- c) Oppfølging av evalueringen – muntlig
- d) Studiebarometeret
- e) HMS rapportering 2023
- f) Akademisk boikott som virkemiddel – drøftingssak i Universitetsstyret 7. mars
- g) Status internkontroll
- h) Brev fra UHR-KDA om finansering av kunstnerisk utviklingsarbeid

SAK 14/24 Eventuelt

UNIVERSITETET I BERGEN FAKULTET FOR KUNST MUSIKK OG DESIGN
PROTOLL INFORMASJONS- OG DRØFTINGSUTVALGET (IDU)
31.1.2024 kl.13:00 – 14:00 Rom 301, Møllendalsveien 61

Fremmøtt:

Steinar Sætre – Forskerforbundet

Linda Omdal – Parat

Karen-Sofie Schjøtt Olsaker - Akademikerne

Jarle Rotevatn – Hovedverneombud

Meldt forfall: Kari Merete Paulsen - Parat

**Fra administrasjonen: Direktør Synnøve Myhre og underdirektør Eli Neshavn Høie,
Øivind Skaar under sak 03/24.**

Agenda

SAK 01/24

Innkalling og dagsorden

Hovedverneombud, ikke hovedtillitsvalgt.
Godkjent

SAK 02/24

Protokoll fra 13.12.23.

Godkjent

SAK 03/24

Økonomirapport per desember 2023

Godkjent

SAK 04/24

Handlingsplan HMS 2024

Godkjent

SAK 05/24

Tiltaksplan for bidrags og oppdragsaktivitet (BOA)

IDU etterspør utdanningsprosjekter i tiltaksplanen.
Godkjent

SAK 06/24

Drøftingssaker- ingen saker

SAK 07/24

Orienterings- og referatsaker

- a) Rapportering om bruken av midlertidige stillinger ved KMD i 2023
- b) Oppnevning av styringsgruppe som del av oppfølgingen etter evalueringen av instituttstrukturen ved KMD
- c) Høring- Forslag til forskrift om undervisnings og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger [Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | HK-dir \(hkdir.no\)](#)
- d) Redaksjonelle endringer i reglement for KMD
- e) Synlighetsrapport
- f) HMS- avvik siste 6 måneder-
- g) Fordeling av strategiske midler
- h) Tildelingsbrevet til UiB
- i) UHR-kda referat fra ekstraordinært møte
- j) Prosess for tilsetting av ny fakultetsdirektør

Alle saker er tatt til orientering

SAK 08/24

Eventuelt – ingen saker



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 11/24

Møtedato: 14.03.2024

Dato: 06.03.2024

Arkivsaksnr: 2024/145-2,

2023/14598

Overføring av grunnbevilgning (GB) fra 2023 til 2024

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresak 79/23 om budsjettfordeling 2024
- Fakultetsstyresak 03/24 om økonomirapport pr desember 2023
- Universitetsstyresak 06/24 om økonomirapport 2023

Saken gjelder

- Overføring av ubrukte midler fra 2023 til 2024

1 Tildeling for 2024

Fakultetsstyret vedtok budsjettfordeling for 2024 for KMD i møtet 14.12.2023 (sak 79/23). Fordelingen tok utgangspunkt i foreløpig budsjetttramme fordelt av universitetsstyret 26.10.23, og bekreftet tildelingsbrev fra universitetsdirektøren datert 31.10.23 (forelagt fakultetsstyret 14.12.23). Tildelt ramme til grunnbevilgning (GB) annum 2024 ble fordelt slik ved KMD:

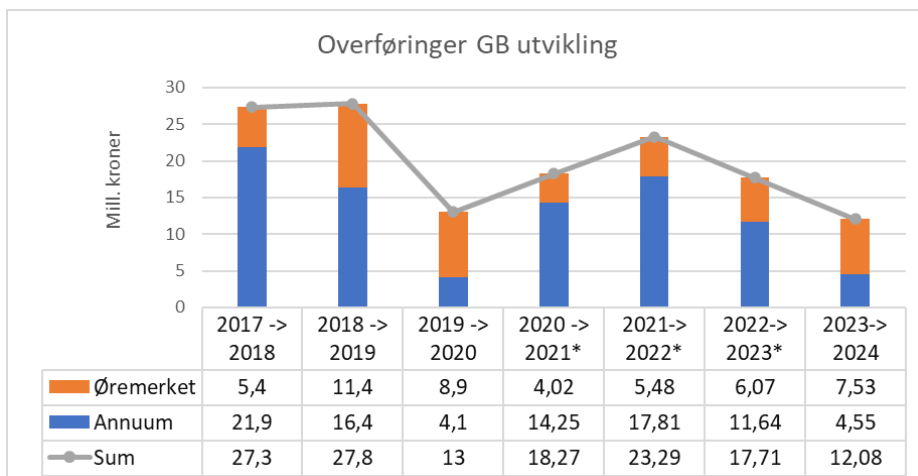
Tabell 1: Fakultetsstyrets budsjettfordeling for 2024:

Fakultet for kunst, musikk og design Budsjettfordeling 2024 grunnbevilgning annum (tall i hele 1000)	Sum budsjett	KMD ufordelt, og felles	KMD fakultets- administra- sjon	KA - Institutt for sam tids- kunst	GA - Institutt for musikk	Institutt for design
Rammer institutter og fakultetsadmin	115 238	200	39 170	22 093	36 245	17 530
Strategiske og faglige prioriteringer	1 800	1 800				
Internhusleie og bygningsdrift	55 450	55 450				
Investeringer - utstyr øvrig	2 000	2 000				
PKU-midler	3 500	3 500				
Reserver	286	286				
Fordelt grunnbevilgning annum 2024	178 274	63 236	39 170	22 093	36 245	17 530
Forskuttet bruk av ubundne overføringer fra 2023	0					
Instituttene overføringer (inntil 3%)						
Sum grunnbevilgning annum 2024	178 274					

2 Overføringer fra 2023 til 2024

Det vises til fakultetsstyresak 06/23 om økonomirapportering pr desember 2023. Regnskap på grunnbevilgningen (GB) 2023 viste at KMD ville overførte 12,4 mill. kroner til 2024. Overføringene på GB samlet ble justert ned til 12,08 mill. kr etter at UiB har belastet fakultetene for avregning av økte pensjonskostnader. Overføringene er fordelt med 4,55 mill. kroner på *GB annum* og 7,53 mill. kroner på *GB prosjekt* (øremerkede midler).

Diagrammet under viser resultatet og overføringer fra 2023 på grunnbevilgningen, og hvordan dette fordeler seg på grunnbevilgning annum og øremerkede midler. Det illustrerer tydelig hvordan fakultetets overføringer reduseres over årene, kun avbrutt av redusert aktivitet under pandemien fra 2020-2022.



*F.o.m. 2020->2021 vises tall etter at UiB justerer for øremerkede midler Rekrutteringsstillinger.

2.1 Overføringer GB annuum (årlig ramme):

Instituttene får overført ubrukte midler på grunnbevilgning (GB) annuum i henhold til fakultetets vedtatte prinsipper for overføringer, dvs. inntil 3 % av ubrukte ordinær ramme grunnbevilgning annuum, samt ubrukte strategiske forskningsmidler, og investeringsmidler. Det er også enkelte andre poster som er reservert til bestemte formål, og som overføres i sin helhet til instituttet. Fakultetsnivået overfører ikke midler fra et år til et annet innen grunnbevilgning annuum.

Restmidler eller merforbruk på strategiske midler tildelt instituttene i 2022 og 2023 er vurdert som *aktive* prosjekter og overført til 2024 på de aktuelle prosjektene, mens avvik på prosjekter tildelt før 2022 er overført fra prosjektet til instituttets ordinære GB annuum. Begrunnelsen er at disse tildelingene hadde frist for bruk senest 31.12.2022. Dette gir overføringer på GB annuum, inkl. negative og positive pr institutt, som vist i tabell 2.

Tabell 2: Overføringer på GB annuum bundet til ulike formål på instituttene:

Grunnbevilgning (GB) annuum: Overføringer fra 2023	Sum Overført annuum	Kunst- akademiet	Institutt for design	Grieg- akademiet	Sum bundet overføring	Rest ufordelt overføring
Rammetildeling	4 545 000	-935 586	79 241	-105 914	-962 259	
(Design Thinking)			838 649		838 649	
Strategiske forskningsmidler		11 352	0	750 016	761 368	
Investeringsmidler		-136 108	49 779	470 351	384 022	
Sum overføring annuum	4 545 000	-1 060 342	967 669	1 114 453	1 021 780	3 523 220

- Kunstakademiet hadde et merforbruk i 2022 (kr 716). Dette økte til kr 935 i 2023. Iht. KMDs prinsipper for overføring blir merforbruk videreført til 2024 som et fradrag i disponible midler. Instituttet ble i 2023 gitt anledning til å komme i balanse med budsjett i løpet av 3 år, dvs. innen utgangen av 2025, og denne ordningen gjelder fortsatt. Instituttet har også et merforbruk på disponible investeringsmidler i 2023 som overføres til 2024. Instituttet må legge en plan for hvordan komme i balanse innen 31.12.2025.
- Institutt for design hadde samlet sett et betydelig underforbruk i 2023 pga. restmidler på videreutdanningen Design Thinking (DT). Restmidlene på DT er vurdert som ekstraordinære og instituttet får beholde disse i sin helhet, til tross for at overføringene overstiger 3%. Rest av strategiske midler gjaldt tildeling før 2022 og er overført til ramme annuum. Instituttet har vedtatt å fordele restmidler til ulike driftsformål med kr 483, til investeringer med kr 50, til Design Thinking kr 30, mens rest står p.t. ufordelt.

- Griegakademiet har et merforbruk på ordinær ramme (- kr 106), men har ubrukte forskningsmidler, dvs. strategiske midler tildelt i 2022 og 2023 (kr 750) og investeringsmidler (kr 470). Instituttet har vedtatt budsjettfordeling for 2024 og har valgt å disponere mesteparten av ubrukte investeringsmidler til å dekke negativ overføring på ordinær ramme i 2023 og til helt nødvendig styrking av driftsrammen for 2024.

Etter at bundne overføringer til instituttene er trukket ut er det 3,52 mill. kroner i rest overføringer på GB annum (se tabell over).

Deler av disse overføringene var myntet på mulig finansiering av arbeidsplikt for eksternfinansierte stipendiater¹, men gitt den økonomiske utviklingen for fakultetets og instituttene rammer, er det tilrådelig at overføringene disponeres til formål innen GB annum. Behov for å engasjere eksternfinansierte stipendiater i et ekstra år med arbeidsplikt, bør fortrinnsvis dekkes av samme øremerkede midler som øvrige UiB-finansierte rekrutteringsstillinger.

2.2 Forslag disponering av rest overføring GB annum fra 2023

Det foreslås følgende slik disponering av 3,52 mill. kr i rest ufordelte overføringer på grunnbevilgning annum. Se omtale av forslagene under tabell 3.

Tabell 3: Disponering av rest overføringer grunnbevilgning (GB) annum:

Bruk av overføringer 2024 Rammeøkning, tall i 1000	Kunst-akademiet	Institutt for design	Grieg-akademiet	Sum
Ramme 2024	22 093	17 530	36 505	76 128
Overføring GB annum før fordeling				3 523
Rammeøkning	290	230	480	1 000
Kompensasjon lønnskostnader	290			290
PPU praksis			600	600
Sum forslag tildeling	580	230	1 080	1 890
Strategiske 2023-midler bundet			380	380
Sum fordeling	580	230	1 460	2 270
Rest overføring GB annum etter fordeling				1 253

Generell rammeøkning

For 2024 har den interne budsjett detaljeringen vist utfordringer for alle instituttene, der særlig Griegakademiet og Kunstakademiet har store vansker med å dekke behovet for budsjettmidler til nødvendige ressurser og aktiviteter innenfor tildelt ramme.

Kunstakademiet overfører et stort merforbruk som instituttet sliter med å tilbakebetale, og har måttet stramme betydelig inn på driftsbudsjettet. Griegakademiet drar også med et merforbruk på ordinær drift i 2023 og har gjort harde kutt på driftsmidlene i 2024. Institutt for design har også utfordringer, men stiller bedre som følge av at det disponeres ubrukte inntekter fra Design Thinking. For å avhjelpe en vanskelig budsjettsituasjon foreslås det en generell styrking av instituttene rammer for 2024 på til sammen 1,0 mill. kroner. Selv om behovet er noe ulikt anses det rimelig at denne tildelingen fordeles forholdsmessig iht. instituttene størrelse.

¹ Restmidler fra stipendiater finansiert av program for kunstnerisk utviklingsarbeid (PKU), sist underlagt HK-dir (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse). Ved tildeling av PKU-finansierte stipendiater vurderte KMD å finansiere et fjerde år med arbeidsplikt for disse midlene.

Kompensasjon for høye lønnskostnader Kunstakademiet

Kunstakademiet (KA) har høyere gjennomsnittslønn for professor enn de to andre instituttene. En vesentlig årsak er at ansatte som har/har hatt ulike verv i dekanatet, har beholdt høyt lønnsnivå. Dette er ikke kompensert for ifm. budsjettfordeling. KA har ellers høyere gjennomsnittlig lønn for sine øvrige professorer enn de to andre instituttene, men det må håndteres innenfor tildelt ramme. For 2024 foreslås det å styrke KAs ramme med merkostnader for ansatte som har beholdt høy avlønning etter verv, der differansen knyttes til gjennomsnittet for KAs øvrige professorer. Det foreslås at instituttet tilføres kr 290 basert på beregningene under:

	Kunst	Design	GA		
Gjennomsnitt professorer	955 572	907 277	911 768		
Gjennomsnitt 3 prof. tidligere verv	1 011 878				
Gjennomsnitt 8 andre kunst	934 457				
Differanse	Antall prof	Diff pr stilling	Sum lønn	Inkl. sosiale kostnader	
Kompensasjon	3	77 421	232 264	290 330	Diff. 3 professorer andre kunst

KA er i en særstilling med hensyn til nivået på disse merkostnadene i 2024. Om tilsvarende forhold fremover skal kompenseres kan diskuteres. Det kan tas stilling til når KMD for neste år (2025) uansett må endre premisene for budsjettfordeling, basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell.

PPU-praksis

Budsjett for PPU-praksisplasser for 2024 er for lavt i forhold til ventede kostnader. Antall PPU-studenter var svært få i 2022 og ga dermed også lave kostnader til PPU drift/praksisplasser dette året. I GA sin budsjettfordeling for 2023 ble regnskapstall 2022 tillagt stor vekt ved budsjettering - og dette budsjettnivået ble videreført i 2024. Studenttallet har imidlertid vokst i 2023 og ytterligere i 2024. Det har dermed gitt et stort avvik mellom budsjettert ramme og faktiske PPU-kostnader - særlig knyttet til PPU-praksisplasser.

PPU-studiet er et felles ansvar for fakultetet og instituttene. I vurderingen av hvorvidt fakultetet skal kompensere for forskjellen mellom budsjett og kostnad på PPU-praksis, må vi se hva GA er tilført av midler for PPU-studiet. I 2020 ble PPU-studiet lagt til GA med en ramme til PPU drift og praksis på kr 1.012 (660 fra Institutt for design og 352 fra GA), men i likhet med driftsrammene for alle instituttene ved KMD har disse vært utsatt for betydelige reduksjoner siden 2020. På GA har nominell reduksjon i driftsbudsjettet vært over 30% i årene 2020 - 2024. Med utgangspunkt i driftsrammen 2020 (kr 1.012) vil 30% reduksjon tilsvare en nominell ramme for 2024 på kr 700.

En *forsiktig* prognose for 2024 med 30 PPU-studenter er minst kr 1.300 i kostnad for 2024 (ca. kr 1.100 i praksisplasser og min. kr 200 til annen drift). Med utgangspunkt i dette foreslås det derfor i første omgang å styrke GAs ramme til PPU praksis/drift med kr 0,6 mill. kroner for 2024.

Strategiske 2023-midler

Kr 380 av overføringene fra 2023 er bundet til allerede tildelte strategiske prosjekter på GA.

Rest ufordelt overføring.

Etter fordelingen over står 1,25 mill. kroner ufordelt. Dette er midler som bl.a. kan dekke ytterligere kostnader til evalueringen av instituttene, samt andre uforutsette kostnader for 2024. Det er mulig at årets lønns- og prisvekst blir høyere enn det som kompenseres for av Kunnskapsdepartementet, med mindre det også i år justeres i revidert nasjonalbudsjett (RNB).

Engangstildeling

Det presiseres at forslagene over er *engangstildelinger* for 2024, dvs. at tildelingene ikke inngår som grunnlag for fordeling av nye rammer i 2025. For neste år ventes det uansett en fornyet budsjettfordeling ved KMD – fortrinnsvis i samsvar med UiBs endrede modell for inntektsfordeling.

2.3 Overføring fra 2023 GB prosjekt (øremerkede midler):

Når det gjelder rest av ubrukte midler grunnbevilgning prosjekt (øremerkede), så overføres disse uavkortet til de koststed og delprosjekter som er tildelt midlene. Tabellen under viser overføringene samlet på grunnbevilgning (GB), sum GB annuum og pr øremerket tildeling under GB prosjekt.

Tabell 3: Overføringer GB – pr prosjekt

Delprosjekt	Prosjektnavn	Overført fra 2023 (avrundet)
100000	Grunnbevilgning annuum (ramme)	4 545 000
100535100	Øremerkede prosjekter generelt	
100412100	Likestillingsarbeid, KMD	7 000
100432100	Estetisk utvalg, EIA	14 000
100481100	EU toppfinansiering/støtte, KMD	200 000
100498100	Grieg reaseach school, KMD	-42 000
100508100	Strategipost klima, MN	9 000
100554100	Momentumprogrammet, KMD	-45 000
100577100	Internasjonalisering, KMD	-5 000
100577100	Internasjonalisering, KMD	241 000
100582100	Fusjon KHiB, KMD	-535 000
100583100	Vitenskapelig og teknisk utstyr, KMD	1 621 000
100585100	Møllendalsveien 61, brukerutstyr, KMD	935 000
100614100	Etableringsstøtte studieplasser, KMD	-18 000
102440100	Kunstnerisk utviklingsarbeid, KMD	3 327 000
102978100	Klimasatsing, KMD	148 000
103100100	Nordområdene KMD	212 000
103459100	IB sentral egenfinansiering, delprosjekter KMD	228 000
103491100	Digital kompetanse, PS	-8 000
103649100	Studenter Ukraina/Russland	-4 000
103862100	Humaniorastrategien, KMD	1 251 000
100526100	Rekutteringsstillinger	
100477100	Evaluering instituttstruktur	
1xxxxx	Grunnbevilgning prosjekt (øremerket)	7 536 000
Sum grunnbevilgning overført		12 081 000

Nedenfor er omtalt kun et utvalg av GB prosjekt – øremerkede midler.

- **100582 Fusjon KHiB.** I april 2018 kom bevilgning på 1,8 mill. kr hvorav 1,0 mill. kr er øremerkede forskningsmidler. I desember 2018 fikk KMD ytterligere 3,4 mill. kr. Disse midlene har i hovedsak vært øremerket pågående organisatoriske endringer og forskningsprosjekter. I 2023 er prosjektet belastet med kostnader knyttet til fakultetets evaluering av instituttstrukturen, og dette er også hovedgrunn til overskridelsen i 2023. Merforbruket vil dels være dekket ved at KMD i 2024 har fått øremerket tildeling på kr 500 til nettopp evaluering av instituttstrukturen. Det ventes imidlertid å påløpe kostnader forbundet med evalueringen også i 2024.
- **100084 Vitenskapelig utstyr og investeringer.** Prosjektmidlene er tildelt til utbygging av infrastruktur for høyhastighets og lavlatens nettverksforbindelse med andre institusjoner. Det har ikke vært hensiktsmessig å installere slikt utstyr før vi har fått med partnerinstitusjoner på initiativet. Det har vi i forbindelse med NorARTnet søknaden, så nå kan det anskaffes og installeres utstyr, og settes opp pilotforsøk med institusjoner som allerede har tilsvarende utstyr.
- **100585 Møllendalsveien 61 brukerutstyr.** KMD har i samråd med EIA utformet en disponeringsplan for årene 2020-2025 for bruk av rest brukerutstyrsmidler til bygget i Møllendalsveien. I 2023 ble 5 mill. kr overført fra EIA til KMD. Regnskapet pr 31.12.23 viser et

underforbruk på 0,93 mill. kroner, men skyldes for en stor del at bestilt utstyr ikke er levert. For 2024 satser KMD på å disponere midler iht. plan, dvs. at det for 2024 skal overføres kr 5 mill. kr fra EIA til KMD, hvorav ca. halvparten medgår til leie av Møllendalsbakken 11.

- **102422 Kunstnerisk utviklingsarbeid.** I 2023 fikk KMD tildelt 2,0 mill. kr fra UiBs sentrale midler, i tillegg disponerte KMD overførte midler fra tidligere tildelinger. Det står til sammen 3,3 mill. kroner i overføring på disse øremerkede midlene, men alle midlene er fordelt og tildelt til konkrete prosjekter. Disse prosjektene er større tildelinger som kan ha varighet på 2-3 år, og som er årsak til at bruken av midlene trekker ut i tid.
- **100114 Humaniorastrategien.** Tildelingen ble gitt i november/desember og bruken av midlene har ennå ikke blitt effektivert.
- **Øvrige prosjekter.** Positive restsaldoer er knyttet til øremerkede formål og overføres uavkortet til formålet. Det samme vil være tilfelle for negative saldoer, men disse må gjennomgås. Noen negative saldoer skyldes feilføring på prosjekter som ikke tilhører KMD, og må korrigeres.

3 Fakultetsdirektørs merknad

Endelig fordeling av overført grunnbevilgning (GB) fra 2023 er 12,08 mill. kr, hvorav 4,54 mill. kr på GB annuum og kr 7,54 mill. kr på GB prosjekt. Det er denne fordelingen som tas med videre i rapportering for 2024. Tabell 2 viser overførte midler på GB annuum og hvordan disse er fordelt iht. KMDs prinsipper for overføringer.

Fakultetets tildelte rammer for 2024 er svært stramme, der både instituttene og fakultetsnivåets rammer reduseres ytterligere. Særlig Kunstakademiet og Griegakademiet strever med å sikre forsvarlige driftsrammer til sin virksomhet i 2024.

Fakultetet har ca. 3,5 mill. kroner i overføringer fra 2023 som ikke allerede er overført instituttene. Av disse må 0,38 mill. kr avsettes til tildelte strategiske prosjektmidler. Utover dette foreslås å disponere 0,29 mill. kr til kompensasjon lønnskostnader professorer ved KA, samt 0,6 mill. kr til PPU praksisplass på GA. Videre ønsker fakultetsledelsen å styrke svært stramme rammer ved alle instituttene med til sammen 1,0 mill. kr, fordelt etter instituttene forholdsmessige størrelse.

De foreslåtte tildelingene styrker instituttene rammer, men det understrekes at tildelingene er *engangsmidler* for 2024.

Kunstakademiet må forelegge en plan for hvordan negative overføringer fra 2023 kan bringes i balanse innen utgangen av 2025.

Foreløpig ønsker ikke fakultetsledelsen å fordele hele rest av overføringer GB annuum, og holder ca. 1,25 mill. kroner som reserver. Fakultetsstyret vil bli holdt orientert om videre disponering av disse, og ev. bevilgningsendringer i RNB.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar UiBs vedtak om overføringer fra 2023 til orientering.
Fakultetsstyret godkjenner fakultetsledelsens forslag til disponering av overføringene.

Frode Thorsen
Dekan

Øivind Skaar
seniorrådgiver



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 15/24 b)

Møtedato: 14.03.2024

Dato: 07.03.2024

Arkivsaknr: 2024/3408

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

Bakgrunn

Forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger er på høring. UiB skal sende inn et felles hørings svar, og instituttene ved KMD er bedt om å legge frem saken til drøfting i instituttrådene. Instituttene er bedt om å gi sine innspill til fakultetet senest i løpet av fredag 15. mars. Intern høringsfrist ved UiB er 22. mars.

Vedlagt er en skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger. Instituttene velger selv detaljingsnivå i sine innspill, men det er skissert noen vesentlige forhold i den skjematiske fremstillingen av forslag til forskrift innledningsvis som instituttene bør være særlig oppmerksomme på.

Forslag til vedtak:

Saken fremlegges med dette til drøfting i fakultetsstyret.

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg:

- Skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

07.03.2024 Vidar Lidtun

Skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

Overordnet kontekst

Forslag til ny forskrift erstatter *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*. Hensikten er en justering, samordning og et forenklet og mer overordnet regelverk i tråd med revidert Lov om universiteter og høyskoler (uhl.). Forskriften samler rammene for alle stillingskategorier. Kvalifikasjonskravene er forenklet og revidert. Kompetanseprofilene til de ulike stillingskategoriene er tydeligere, og kvalifikasjonskravene har samme detaljeringsnivå. Stillingskategoriene postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent er samlet under fellesbetegnelsen *rekrutteringsstillinger*.

Forslag til ny og forenklet forskrift legger opp til at institusjonene selv skal fastsette kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk og eventuelt krav ut over minstekravene fastsatt i forskriften.

Opprykksordningen videreføres med samme kvalifikasjonskrav som ved ansettelse, og beskrivelsen av opprykksprosessen er forenklet. Skillet mellom professorstigen og dosentstigen er tydeligere, og universitetslektorer skal ikke lenger kunne få opprykk til førsteamanuensis, men det foreslås at det er opp til institusjonene selv om man vil åpne for en overgang mellom de to karrierestigene – professorstigen og dosentstigen. Bistillinger (professor II-stillinger) betegnes i uhl. og den reviderte forskriften som *ekstraerverv*.

Vesentlige forhold i forslaget som må vurderes ved institutt og fakultet

Direktoratet anser det som nødvendig at **den som ansettes som førsteamanuensis eller professor har erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid**, altså forskning. Det vil derfor ikke lenger være mulig å kvalifisere seg basert på dokumentert «kunstnerisk virksomhet». Doktorgrad er likevel ikke et absolutt krav. Alternativet til doktorgrad er kunstnerisk utviklingsarbeid i samme omfang og på tilsvarende nivå. **Institusjonen må definere nærmere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad.**

Hva vil det bety over tid å gi/ikke gi tilslutning til denne endringen?

Internt ved UiB, nasjonalt, internasjonalt?

Hva vil det kunne bety over tid at kvalifikasjonskravene til stilling som førsteamanuensis økes?

Hva vil de to karrierestigene kunne bety, særlig for skapende og utøvende kunsthøgskolefag, når det gjelder konsensus og institusjonelle ambisjoner?

Hvordan søke samarbeid med andre institusjoner om nærmere presiseringer vedrørende vurdering av kvalifikasjoner?

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskerstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Krav om å beherske norsk på minimum B2 nivå for alle stillingskategorier ved ansettelse, evt. i løpet av tre år fra ansettelsestidspunkt</p>	<p>Alle ansatte vil beherske norsk Eventuelt ansettelse med forbehold som må følges opp systematisk av arbeidsgiver og arbeidstaker. Ressursmessige konsekvenser</p>	<p>«Alle instituttene støtter justeringer i universitetets tilrettelegging for språkopplæring og at frist for å gjennomføre språkttest (B2) settes til tre år» (ePhorte 2023/8712)</p>
<p>Krav til utdanningsfaglig kompetanse beskrevet på overordnet nivå – Institusjonene fastsetter utfyllende krav for alle stillingskategorier. Om en søker på annet vis er best kvalifisert må kravet innfris i løpet av to år fra ansettelsestidspunkt</p>	<p>Ingen endring i forhold til i dag Ansettelse med forbehold som må følges opp systematisk av arbeidsgiver og arbeidstaker Ressursmessige konsekvenser</p>	
<p>To karrierestiger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professorstigen med krav om doktorgrad og forskningskompetanse eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet • Dosentstigen uten krav til doktorgrad med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring 	<p>I UiB kontekst: A og B lag? Forsterker og sementerer skillet mellom forskningsintensive disiplin fag og praksisnære (profesjons)fag? Hva er de skapende og utøvende fagene ved KMD tjent med i et slikt landskap?</p>	

	Hva er de vitenskapelige fagene ved KMD tjent med i et slikt landskap?	
Minimumskravene for ansettelse og opprykk til førsteamanuensis økes: Det kreves forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt, doktorgrad er ikke nok	Økt midlertidighet? Alternativer til stilling som postdoktor som nødvendig (treårig) stilling for å få kompetanse som førsteamanuensis?	
<p>Førsteamanuensis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst: <ul style="list-style-type: none"> ○ a) doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet. ○ b) relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt • Någjeldende forskrift åpner for at det alternativt kan ansettes i stillingskategorien førsteamanuensis basert på at vedkommende dokumenterer kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. HK-dir foreslår at denne bestemmelsen ikke videreføres. Siden en viktig del av stillingen er å forske, og de som ansettes i mange tilfeller skal veilede på doktorgradsnivå, anser direktoratet det som nødvendig at den som ansettes har erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid, altså forskning. Doktorgrad er imidlertid ikke et absolutt krav, og institusjonen må definere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad. • Når forskningen skjer gjennom kunst, betyr det at forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder. Slik kompetanse kan være opparbeidet utenfor universitets- og høyskolesektoren. (s.23) 	Et skille mellom kunstnerisk virksomhet og kunstnerisk utviklingsarbeid (erfaring med) som må presiseres nærmere	

<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none">• For å innfri kvalifikasjonskravene til professor kreves minst:<ul style="list-style-type: none">○ a) doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet.○ b) vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet.• Direktoratet foreslår å ikke videreføre at en søker kan bli tilkjent professorkompetanse på bakgrunn av omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard, samt relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen, også dette på høyeste nivå. I forslaget foreslås det krav om ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende [dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet], og vesentlige bidrag innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Det understrekes at denne endringen ikke er ment å innebære en svekkelse av krav knyttet til kunstnerisk kompetanse. For å kunne utføre kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, kreves også solid skapende og utøvende kompetanse, siden slik forskning skjer gjennom kunstutøvelsen, og et kunstnerisk arbeid er en viktig del av sluttproduktet. Å kunne dokumentere utøvende eller skapende kompetanse er derfor nødvendig for å kunne innfri kvalifikasjonskravene når stillinger er knyttet til kunstnerisk utviklingsarbeid. Forskriften angir minstekrav, og institusjonene kan sette flere krav, for eksempel til dokumentert kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. Forskriften sikrer først og fremst at det ikke ansettes professorer uten forskningskompetanse. (s.24-25)	<p>Som for førsteamanuensis, men med tilleggskrav om vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet som må presiseres nærmere.</p>	
--	--	--

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Etter dagens forskrift kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse av en professor på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse. Denne muligheten videreføres ikke.• Etter at doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert, må det forventes at professorer som ansettes i undervisnings- og forskningsstillinger ved en høyere utdanningsinstitusjon har adekvat utdanningsfaglig kompetanse, uavhengig av om de ansettes på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse. For en professor vil det som nevnt blant annet normalt omfatte kompetanse i å veilede doktorgradskandidater frem mot oppnådd grad. (s.26) | | |
|--|--|--|

Kapittel 3: Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Sakkyndig komite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minst tre medlemmer • Begge kjønn skal være representert • Minst to av medlemmene skal være ansatt innen samme fagområde og i samme eller høyere stillingskategori (justert) • Leder av komiteen skal være ekstern (justert) • Når mulig, ett medlem fra utlandet, tatt ut <p>Det er krav om vanlig flertall for at søkeren skal vurderes som kompetent</p>	<p>Ensartet sammensetning for ansettelse og opprykk (overgang)</p>	
<p>Unntak fra kravet om sakkyndig komite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universitets- og høyskolelærer • Universitets- og høyskolelektor • Ekstraervert (bistilling) 	<p>Innstillende myndighet får utvidete fullmakter i forhold til disse stillingskategoriene</p>	
<p>Adgang til å søke opprykk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. • Ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk. 	<p>Positivt for ansatte i deltidsstillinger (>50 %) Økte kostnader og ressursmessige konsekvenser</p>	
<p>Presisering av ny karrierestige:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dosent • Førstelektor • Universitetslektor 	<p>Opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis ikke mulig</p>	
<p>Unntak i adgangen til å søke opprykk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatte i åremål på innstegsvilkår • Ansatte etter særregel om ekstraver 		
<p>Adgang til å søke overgang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institusjonene kan åpne for at ansatte kan søke overgang mellom stillingskategorier på samme nivå og skal fastsette retningslinjer for slike overganger <ul style="list-style-type: none"> ○ Førstelektor – førsteamanuensis ○ Dosent – professor 	<p>Bør UiB utarbeide regler for overgang?</p>	

Kapittel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Generelt om rekrutteringsstillingene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrepet pliktarbeid utgår og erstattes av karrierefremmende arbeid (se definisjon s. 42) • Krav til skriftlige avtaler, prosjektbeskrivelser og fremdriftsplaner er forenklet og samlet i en felles bestemmelse. • Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden. Faglig veiledning kan skje i regi av en gruppe, der den ansatte i rekrutteringsstillingen kan ha en kontaktperson (Ikke <i>veileder</i>). 		
<p>Permisjoner og forlengelser av åremålsperioden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forlengelser på bakgrunn av permisjoner, redusert arbeidstid, sykefravær etter lov og tariffavtale omfatter nå også stillingen som vitenskapelig assistent • Åremålsperiode kan forlenges til maksimal lengde på åremål i stillingskategorien dersom omfanget på karrierefremmende arbeid er blitt økt etter oppstart i stillingen 		
<p>Stipendiat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det skal utarbeides en karriereplan – stipendiaten skal ha karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden • Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskerferdigheter på nivå A2 ved ansettelse skal vedkommende tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng 	<p>Positivt at stipendiater behersker et minimum av norsk språk Økte kostnader, særlig for treårige stipendiatstillinger Er basiskompetanse i norsk karrierefremmende for alle stipendiater?</p>	<p>«Vi synes det er bra at ph.d. kandidatene får tilbud om norskopplæring, men mener samtidig, slik det påpekes i brevet, at det ikke kan settes krav til stipendiatene på samme måte som fast ansatte. Et krav til stipendiatene kan motvirke internasjonal rekruttering, Samtidig mener vi at det vil være fornuftig å legge til rette for å gi noe uttelling i undervisningsregnskap for dem som ønsker å lære seg norsk, og lesedager til eksamen. Det kan også være mulig å gi litt mindre undervisningsbyrde første år. Forslaget om forlengelse av stipendiat/postdoc.- periode ser vi på som svært problematisk. Dette</p>

		berører både økonomi og problematikk om rettigheter for fast stilling og vil være en svært krevende løsning» (ePhorte 2023/8712)
<p>Postdoktor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stillingen har som formål å kvalifisere for å søke stilling som førsteamanuensis (tidligere vitenskapelig toppstilling) • Det skal utarbeides en karriereplan – postdoktoren skal ha karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden • Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskerferdigheter på nivå A2 ved ansettelse skal vedkommende tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden • Dersom postdoktoren ikke har utdanningsfaglig kompetanse som kreves for førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden 	<p>Positivt at postdoktorer behersker et minimum av norsk språk</p> <p>Er basiskompetanse i norsk karrierefremmende for alle postdoktorer?</p>	
<p>Vitenskapelig assistent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For å ansettes kreves minst lavere grads eksamen • Stillingskoden videreføres, med en noe strammere definisjon og settes inn i en «forskerrekrutteringslogikk». 		

Kapittel 5: Ikrafttredelse og overgangsregler

Forslag	Kommentar	Instituttets anbefaling
Forskriften trer i kraft 1. august 2024		
<p>Overgangsbestemmelser:</p> <ul style="list-style-type: none">• For ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke kvalifikasjonskravene i gjeldende forskrift• Ansatte som søker opprykk senest 31. desember 2024 får søknaden vurdert etter gjeldende forskrift• For ansettelser i rekrutteringsstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke ansettelsesvilkårene i gjeldende forskrift		



På vei inn i nytt bygg

VIRKSOMHETSPLAN 2023-2027 /Griegakademiet - Institutt for musikk, KMD

UNIVERSITETET I BERGEN



Innledning

Denne virksomhetsplanen gjelder perioden 2023-2027.

Virksomhetsplanen er knyttet til UiB sin strategi og strategien til Fakultet for kunst, musikk og design. Virksomhetsplanen skal gi retning for den faglige virksomheten, og beskriver konkrete målsettinger, prioriteringer og arbeidsoppgaver for perioden. Virksomhetsplanen suppleres også av fakultets handlingsplaner.

Griegakademiet skal i perioden virksomhetsplanen omfatter forberede oss for flytting inn i nytt bygg og dermed samlokaliseres med resten av Fakultet for kunst, musikk og design i Møllendal. Flytting til nye lokaler er en mulighet for forandring og utvikling av den faglige aktiviteten. Mulighetene nybygget skaper utfordrer oss til å utforske et fremtidsrettet Griegakademi. Nybygget vil skape nye muligheter til å videreutvikle og profilere våre studieprogram, utvikle våre undervisningsformer, styrke vår faglighet, og utforske tverrfaglighet og tverrkunstneriske prosjekt i forskning og utdanning. Forberedelse til nytt bygg skal bidra til å fremme studiehverdagen også for nåværende studenter.

Det er et overordnet mål at vi gjennom en slik prosess skal utvikle samfunnsrelevansen i Griegakademiets virksomhet, og gjøre våre studietilbud relevante og profilerte og tilpasset et musikkliv i endring. I dette vil vi bygge videre på Griegakademiets faglige breddeorientering i kompetanse og musikkpraksiser.

Gitt den kommende samlokalisering med fagmiljøene i kunst og design vil Griegakademiet kunne utvikle den faglige bredden videre og utnytte bedre mulighetene for tverrkunstnerisk samarbeid. Tverrfaglighet og tverrkunstneriske praksiser er viktige områder for utvikling. Samtidig vil vi i denne perioden fokusere på å forberede samlokalisering og tverrfaglighet også gjennom å styrke den musikkfaglige identiteten og tilhørigheten i instituttet.

Konkret på vei til nybygget vil Griegakademiet særlig prioritere følgende:

- Fokuserer på Griegakademiets identitet: Samarbeid, delingskultur og arbeidsmiljø.
- Bygge opp teknisk kompetanse
- Utvikle undervisningsformer tilpasset fasiliteter i nybygget
- Fremme utforskende kunstneriske praksiser, og nye musiker- og musikkarbeiderroller
- Forberede samlokalisering gjennom å fremme tverrfaglig og tverrkunstnerisk samarbeid i utdanning og forskning

INNSATSOMRÅDER FOR GRIEGAKADEMIET PERIODEN 2023–2027

A. Innsatsområde: UTVIKLING AV STUDIETILBUD OG STUDIEKVALITET – for å sikre gjennomstrømming og rekruttering

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<p>Delmål 1: Styrke studietilbudenes innretting mot varierte musiker- og musikkarbeidroller</p>	<p>Revisjoner av emne- og studieplaner</p> <p>Vurdere modeller for videre utvikling musikkvitenskap</p>	<p>Instituttleder og nestleder i samarbeid med programledelse og studieadministrasjon</p>	
<p>Delmål 2: Etablere flere undervisnings-tilbud på tvers av studieprogram og studieretninger</p>	<p>Etablere gode strukturer for samarbeid om PPU i fakultetet – involvering av institutt for design og kunstakademiet</p>		
<p>Delmål 3: Etablere mer systematisk studentaktive og studentstyrte læringsformer. Fremme studenters deltakelse</p>	<p>Utvikle flere EVU tilbud</p> <p>Utvikle flere emner over 1 semester åpne for alle studieprogram KMD</p>		
<p>Delmål 4: Utvikle tydeligere kontaktflater mellom MA og ph.d og annen forskningsaktivitet</p>	<p>Utvikle faglig møteplass for utforskning av undervisningsformer</p> <p>Legge til rette for studentstyrte aktiviteter i semesterplanlegging og rombooking</p>		
<p>Delmål 5: Forbedre innpassingsmuligheter</p>	<p>Øke deltakelse i GRS for MA studenter og faglærere</p> <p>Systematisere rekrutteringsarbeid i årshjul</p>		

B. Innsatsområde: SAMARBEID , ARBEIDSMILJØ og IDENTITET

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<p>Delmål 1: Utvikle delingskulturer knyttet til forskning og utdanning</p> <p>Delmål 2: Utforske Grieg-akademiets identitet og profil</p> <p>Delmål 3: Etablere strukturer for regelmessighet og systematikk i samarbeid</p> <p>Delmål 4: Utvikle fleire faglig/ sosiale møteplasser</p>	<p>Personalsamling hvert semester</p> <p>Faste møtepunkt forskningsledere</p> <p>Åpent forskningsforum: GA# for studenter og ansatte</p> <p>Etablere rutiner for intern kommunikasjon om faglig aktivitet</p> <p>Regelmessige samarbeidsmøter i alle fagmiljø</p> <p>Studiekonsulenter deltar regelmessig i faglige planleggingsmøter på studieprogrammene</p> <p>Utvikle kalender, årshjul og god informasjonsflyt om faglige møter.</p> <p>Etablere regelmessig ledermøte for alle i lederroller på GA kvartalvist</p> <p>Morgenkaffe for alle ansatte ukentlig</p> <p>Faste møtepunkter for stipendiateter</p>	<p>Instituttleder, forskningskoordinator, forskergruppeledere og programstyrelere</p>	

C. Innsatsområde: FORSKINGSAKTIVITET

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<p>Delmål 1: Aktive sentre og forskergrupper med regelmessige møtepunkt, søkeraktivitet og nettverksbygging</p> <p>Delmål 2: Styrke søknadsaktivitet og søkerkompetanse.</p> <p>Delmål 3: Tverrfaglighet og Samarbeid på tvers av fagmiljø og forskningstradisjoner</p> <p>Delmål 4: Balansert fordeling av stipendiatstillinger i fagmiljøene (KU og vitenskapelig)</p> <p>Delmål 5: Øke og synliggjøre vitenskapelig publisering</p>	<p>Regelmessige møtepunkt i alle forskergrupper</p> <p>Årlige søknader til både NFR/EU og PKU (Diku)</p> <p>Deltakelse i fakultets søkerseminar.</p> <p>Arbeide systematisk for eksternt finansiering av ph.d prosjekt: NFR/offentlig sektor, PKU og andre.</p> <p>Arrangere møte for potensielle stipendiater om prosjektutvikling</p> <p>Sikre støtte til utvikling av søknader på alle nivå</p> <p>Involvere stipendiatene i forskergrupper og sentre</p> <p>Stimulere veilederdeltakelse i GRS og Nasjonal forskerskole for KU</p> <p>Utnytte GRS og Polyfon for utvikling av tverrfaglighet</p>	<p>Instituttleder og nestleder i samarbeid med programledelse og studieadministrasjon</p>	

D. Innsatsområde: GRIEGAKADEMIET i SAMFUNNET

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Aktiv deltakelse i internasjonale og nasjonale nettverk	Deltakelse AEC Deltakelse ANMA: både studenter og ledelse Deltakelse FUM	Instituttleder, ledergruppe	
Delmål 2: Fremme aktiv deltakelse i studentnettverk	Deltakelse Nasjonalt fagorgan for musikk Tydeligere kommunikasjon av muligheter i organisasjonene.		
Delmål 3: Lokalt samarbeid			
Delmål 4: Likestilling og mangfold	Regelmessige samarbeidsmøter med FUGA Etablere rutiner og faste samarbeidsmøter med viktige lokale samarbeidspartnere Forankre samarbeid i avtaler Synliggjøre GA lokalt Videreutvikle samarbeid med praksisinstitusjoner Samarbeid om talentutvikling Gjennomføre jazzkurs for jenter Samarbeide regionalt og nasjonalt		

E. Innsatsområde: Bygg og utstyr

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<p>Delmål 1: Utnytte kapasiteten i eksisterende bygg optimalt</p> <p>Delmål 2: Følge opp og sikre god oppfølging og brukerinvolvering i prosesser med Nybygget</p> <p>Delmål 3: Utvikle kompetanse og strukturer for implementering av utstyr i nybygget</p>	<p>Regelmessige møter i brukerutvalg – utvikle gode rutiner for brukerutvalget (forberedelse og oppfølging)</p> <p>Rutiner for samarbeid timeplan og arealkoordinering</p> <p>God informasjon og rask involvering av brukergruppene</p> <p>Etablere prosjekt for registrering og gode strukturer for ivaretagelse av spesialinstrument.</p> <p>Etablere prosjekt for kompetanseutvikling og strukturer for musikkteknologiske utstyr</p> <p>Sikre opplæring av ansatte og studenter i bruk av tilgjengelig musikkteknologi</p> <p>Søke om finansiering for styrking av teknikertjeneste</p>	<p>Instituttleder i samarbeid med brukerutvalg</p>	



Illustrasjon: Åge Peterson

Fremtidens designere og forskere

VIRKSOMHETSPLAN 2023 – 2027 // Institutt for design

INNLEDNING

KMD og UiB sine strategiplaner, og de tre fokusområdene *Globale samfunnsutfordringer*, *Bærekraft og energiomstilling* og *Hav* (tidl. Marin forskning) er retningsgivende for målsetninger og prioriteringer i vår virksomhet og for instituttets verdigrunnlag:

1. Bærekraftig utvikling og forståelse for globale relasjoner
2. Menneske- og miljøvennlige strukturer og materialer
3. Humanistisk og etisk kommunikasjon

Institutt for design skal i perioden 2023 til 2027 arbeide strategisk med videreutvikling av utdanning, forskning og formidling gjennom design. Vi skal være ledende i Norden innen våre utdanningsretninger: møbeldesign, rom-design, interiørarkitektur og visuell kommunikasjon. Våre undervisningsformer skal styrkes med tverrfaglig samarbeid på tvers av fagdisipliner på bachelor og masternivå, men også gi et mulighetsrom for tverrkunstnerisk samarbeid innad på fakultetet.

Forskningsgruppene på Institutt for design skal by på nye muligheter for tverrkunstneriske prosjekter og vil styrke og synliggjøre nasjonalt og internasjonalt samarbeid og også vårt samarbeid med øvrige fakulteter på UiB. FN's bærekraftsmål er viktige indisier i vår forskning.

Vårt samfunnsansvar er å utdanne og å frembringe ny kunnskap innenfor fremtidsrettet design. Vi skal ha tettere relasjon til næringslivet, slik at vi sammen kan utvikle nye perspektiver og skape innovative og meningsbærende løsninger til et samfunn i endring.

VIKTIGE MÅL FOR INSTITUTT FOR DESIGN

Vi skal utvikle designfeltet i en kunstnerisk og samfunnsorientert kontekst og bidra til forskning og undervisning gjennom å

- Fremme mangfold, inkludering og likestilling
- Tilrettelegge for et godt samarbeids- og arbeidsmiljø
- Eksperimentere og utforske materialitet, form og kommunikasjon
- Utvikle designmetodikk, designfilosofi, etikk, brukerorientering og teknologi for et samfunn i endring
- Fremme forskning og undervisning bygget på instituttets hovedverdier
- Styrke forskningsmiljøet gjennom en tydelig profil og rekruttere høyt kvalifiserte studenter og stipendiater
- Bygge relevant nettverk og være en betydningsfull samarbeidspartner i eksisterende og fremtidige undervisnings- og forskningsprosjekter
- Bygge tverrfaglig samarbeid innen utdanning og forskning lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- Ha et globalt perspektiv, samtidig som vi tydeliggjør vår solide forankring i det lokale landskapet

A. INNSATSOMRÅDE: UTDANNING			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Utdanne modige studenter som er faglig nysgjerrig	Utvikle undervisningsformer som underbygger selvstendighet	alle	
	Berømme vågemot og utprøving		
Delmål 2: Utvikle fremtidsrettet undervisningsmetoder	Videreutvikle relevante metoder tilpasset emne og læringsutbytte	alle	2024, 2025, 2026 og 2027 Emneplanlegging
	Ny teknologi skal benyttes der det er passende		Emneplanlegging
Delmål 3: Utvikle tverrfaglige emner på tvers av fagdisipliner	Vurdere og diskutere hvilke tverrfaglige prosjekter som vil være relevante for kommende semester	alle	Hvert semester, for kommende semester
Delmål 4: Skape et godt læringsmiljø og trivsel blant studentene	Forventningsavklaring i starten av hvert semester	Hovedveileder og emneansvarlig	
	Etablere arbeidsgruppe med vitenskapelige ansatte og studenter for utvikling av Design in Context	Ku-ansvarlig og instituttleder	2023-24
	Månedlige FUD møter	Instituttleder/stud.adm.	
Delmål 5: Være en attraktiv utdanning som tiltrekker seg de mest kvalifiserte studentene	Publisere tidligere eksamensarbeider	Kommunikasjon og biblioteket	2024, og hvert år
	Tydelig profil på nettsidene (Invitere tekstforfatter til å gå gjennom formidlingsstoffet på nettsidene)	Arbeids, - og rekrutteringsgruppe for instituttet i samarbeid med kommunikasjon	2023-2024. Deretter oppdatering
	Synlighet i sosiale medier	Studentassistenter og kommunikasjon	2023-24-25-26-27
	Involvere fagstab i formidling av forskning og om studieprogrammene	Alle, på nasjonale og internasjonale arenaer	
	Alumni-intervjuer på nettside og i sosiale medier	Utdanning/Kommunikasjon	
	Aktiv bruk av digitale plattformer	alle	
Delmål 6: Sikre god gjennomstrømming av studenter	Avtalte tider for veiledning med tydelige krav til levering	Emneansvarlige og hovedveiledere	
	Veilederrollen styrkes i alle 3 sykluser	Emneansvarlige og hovedveileder i samarbeid med stud.adm.	2023-2024. Deretter oppfrisking og ved nyansettelser
	Kommunisere tilgjengelige ressurser til studentene	BA og MA-koordinatorer (Emneansvarlige, instituttleder)	
	Studieadministrasjonen inviteres til instituttmøter for bedre samarbeid og synlighet	Programstyrer og instituttleder	2023, 24, 25,26,27
	Hovedveileder skal holde seg oppdatert på studentenes progresjon	BA- og MA-koordinator i samarbeid med emneansvarlige	
Delmål 7: Sørg for næringslivsrelevans i utdanning og være aktive på ulike arenaer gjennom bl.a. samarbeid og feltarbeid	Invitere næringslivet og organisasjoner til utstillinger ved emneslutt og bachelor/master utstillinger	Instituttleder, programleder og forskningsleder på instituttet i samarbeid med kommunikasjon	Følger semester og emneplan
	Invitere til åpne faglige samlinger	Nestleder, programstyrer og forskningsleder	Se, semesterplan
	Samarbeid med helseforetak, Pandemisenteret, lysfestival, Isfestival og fagmiljø knyttet til hav/marin, byrom etc.	Vitenskapelige ansatte knyttet til egne forskningsprosjekt eller forskningsgrupper	2023, 24,25,26,27. Tilpasses prosjektenes tidsplan

Delmål 8: Oppfordre og tilrettelegge for at studenter etablerer et eksperimentelt og uredd læringsmiljø utenfor kursvirksomhet, for å styrke studentenes selvstendighet og faglig utvikling	Jobbe for bedre tilgjengelighet og åpningstider på verkstedene	Fagansvarlige for verkstedene	2023-2024
	Etablere faglige og sosiale arbeidssoner på studentenes arbeidsområder	Brukerutvalg og instituttleder i samarbeid med BA og MA-koordinator	
	Kommunisere konkurranser og andre utviklingsmuligheter utenfor instituttet til studentene	BA og MA-koordinator	

B. INNSATSOMRÅDE: FORSKNING

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Bygge et sterkt forskningsmiljø på tvers av fagdisipliner	Månedlige møter med forskningsgruppene	Forskningsleder på instituttet iverksetter. Deretter organiserer gruppene seg selv	2023---
	Hver 3.mnd samles alle gruppene for formidling av forskning	Forskningsleder på instituttet	2024---
	Kontinuerlig evaluering av forskningsgruppenes funksjon	Forskningsgruppene og forskningsleder i samarbeid med og instituttleder	2024, 25,26,27
	Utvikle felles forskningsprosjekt (PKU)	Forskningsgruppene i samarbeid med forskningsleder, støttet av forskningsadm.	2024-2025---
Delmål 2: Styrke forskning og forskningsbasert undervisning i alle 3 sykluser, BA, MA og Ph.d.	Månedlige seminar/faglige samlinger for Design in Context	Arbeidsgruppe; En fra hver forskningsgruppe, en Ph.d. og en student	2023, 24,25,26,27
	Synliggjøre faglig ansattes forskning overfor studentene	Felles presentasjoner fra de vitenskapelige	2024---
	Engasjere studenten i de faglig ansattes forskning	Forskningsgrupper/vitenskapelige involverer studenter der det er hensiktsmessig.	2023
Delmål 3: Styrke dokumentasjon og formidling av forskningsprosjekter	Veiledning i og krav om bruk av Research Catalogue	Instituttleder og forskningsansvarlig, iscenesatt av arbeidsgruppen for R.C.	2024---
	Dokumentere større prosjekter som legges på websidene	Vitenskapelig ansatt i samarbeid med kommunikasjon og forskningsadm.	2023-2024-2025--
	Arrangere dager for forskningsdeling innad på instituttet og KMD	Samhandle om felles forskningsuker med Kunstakademiet., i samarbeid med Prodekan for forskning	2024-2025
Delmål 4: Rekruttere sterke ph.d. kandidater for styrking av kunnskap innen våre fagfelt	Invitere mulige Ph.d kandidater til seminarer og faglige diskusjoner	Forskningsgrupper og forskningsleder	2024
	Minimum én ny ph.d.-stilling pr år	Instituttleder, KMD	2024---
	Opprettholde et alumninettverk for å holde på ressurser både faglig og sosialt	Utdanning sammen med BA og MA koordinator, og kommunikasjon	
	Etablere Postdoc	Instituttleder og forskningsleder	2024
Delmål 5: Styrke veilederkompetansen på ph.d. nivå	Gruppeveiledning og oppfølging av veiledersamlinger for ph.d. av prodekan og forskningsadm.	Forskningsleder og instituttleder sammen med prodekan	2023---
	Oppfølging av fellestiltak og "beste praksis"	Forskningsleder og forskningsadm.	

Delmål 6: Styrke kompetansen innen søknadskrivning for ekstern finansiering	Etablere skrivegrupper for vitenskapelige ansatte	Forskningsleder og instituttleder	2024---
	Spesialiserte skrivekurs med relevante ressurspersoner	Forskningsleder og instituttleder	2024--

Delmål 7: Tydeliggjøre forskningsetiske retningslinjer	Invitere fagfeller for diskusjon om etiske retningslinjer	Forskningsleder	2024---
	Jevnlige diskusjoner på gjeldende retningslinjer	Forskningsleder	2023,--

C. INNSATSOMRÅDE: INNOVASJON

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Utvikle og videreutvikle innovative prosjekter	Definerer og tydeliggjøre hva innovasjon betyr for våre fagfelt, og hvordan prosjekter kan utvikles	Instituttleder med utgangspunkt i handlingsplan fra UiB	2024----
	Søke aktivt etter innovasjonsmidler både internt på UiB og eksternt	Utdanning og forskningsleder, sammen med instituttleder	2024-25
Delmål 2: Kritisk tenking og utvikling gjennom nye faglige tilnærminger	Invitere til jevnlige møter med aktuelle eksterne aktører innen: sosial design, diskursiv design og materialitet og teknologi	Emneansvarlige for valgemnene	2024--
	Utvikle Design in Context til å være en delingsarena for forskningsgruppene	Arbeidsgruppe; En fra hver forskningsgruppe, en Ph.d. og en student	
Delmål 3: Utvikle felles innovasjonsprosjekter i samarbeid med næringslivet, designbransjen og andre institusjoner	Aktive samarbeid med Bergen Næringsråd, Design Region Bergen, BIO Institutt Vestland, BIO på Mat Nat, VIS, relevante innovasjonsmiljøer på UiB, BAS, NIL, Grafill, DogA m.m.	Instituttleder i samarbeid med øvrige vitenskapelige ansatte på instituttet	
	Etablere arbeidsgrupper for månedlige samlinger, knyttet til Design i Context	Arbeidsgruppe; En fra hver forskningsgruppe, en Ph.d. og en student	2023---
	Inviterer til workshops med studenter og vitenskapelig ansatte ved andre fakultet	Emneansvarlige	

D. INNSATSOMRÅDE: FORMIDLING

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Utarbeide en tydelig profil for utdanning og forskning som formidles i det offentlige rom	Formidle våre fokusområder i utdanning og forskning tydelig til studenter og i den offentlige sfære		
	Profil representert i utstillinger, seminarer, arrangementer nasjonalt og internasjonalt, samt KMDs nettsider		
	Tekst og bildemateriell på nettsidene revideres, og aktualiseres		
	Instagram, andre aktuelle sosiale medier som formidlingsarena også på stillinger		

Delmål 2: Dele forskning på aktuelle formidlingsarena	Delta i den offentlig ordskifte, kronikker, innlegg m.m.		
	Forskning skal publiseres i Research Catalogue, også underveis i prosjektet		
	Informasjon om offentlige utstillinger ved Institutt for Design skal formidles på alle tilgjengelige plattformer		
	Delta aktivt med bl.a. presentasjoner på: Nasjonaltfagorgan, Cirrus, Elia, og Cumulus		
	Arbeide med å få forskning publisert i internasjonale publikasjoner		
Delmål 3: Utvikle relevante nettverk regionalt, nasjonalt og internasjonalt	Delta i internasjonale forskningsnettverk og konferanser		
Delmål 4: Etablere et bildearkiv for formidling	Utarbeide rutiner for dokumentasjon av alle utstillinger, workshops, kurs, studentliv og øvrige aktiviteter, som så blir lagt inn i et felles bildearkiv	I samarbeid med kommunikasjonsguppen	
	Etablere arkiv for studentarbeider		
Delmål 5: Bruke studentambassadører aktivt til rekruttering og formidling	Bruke studentambassadører til å besøke videregående skoler og forskoler		
	Formidle studentopplevelser gjennom sosiale medier		
	Bruke studentambassadører til mottakelser/arrangement på instituttet/fakultetet		

E. INNSATSOMRÅDE: ORGANISASJON			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Bygge et inspirerende og inkluderende arbeids- og læringsmiljø	Invitere til åpne og transparente samlinger mellom eksterne, instituttene og verkstedene på KMD		
Delmål 2: Bygge kultur for faglig utvikling med felles ambisjoner	Åpne møteplasser for kunnskapsdeling og diskusjoner		
	Jevnlige diskusjoner om visjoner og ambisjoner		
	Dialog med andre utdanningsinstitusjoner		
Delmål 3: Tydeliggjøre organisering, struktur og gi forutsigbarhet i roller	Utvikle organisasjonskart med rollebeskrivelser		
	Organisasjonskart gjøres også tilgjengelig for studenter		

Delmål 4: Stimulere studentmedvirkning med respekt for fellesskap	Bistå FUD i å bli en sterk studentorganisasjon		
	Involvere studentene i planlegging og gjennomføring av Design in Context		
	Opplæring i etiske retningslinjer		
Delmål 5: Sørg for bærekraftig arbeidstid og miljø.	Gode systemer for registrering av arbeidstid og forskningstid for ansatte		
Delmål 6: Ha fokus på HMS.	Arbeidsplassen tilpasset arbeidsoppgaver		
	Bevisst forhold til gjenbruk av materialer		
	Effektivisere gjennomføring av HMS-kurs for verksteder		



Søren Thilo Funder

Oceanic Horror or How to Survive the Night in the Haunted Mansion of Absolute Capitalism . Ph.d. utstilling, Kunsthall 3.14, Bergen 2023

Kunst:Fremtid:Sammen

Virksomhetsplan 2023 – 2027 // Kunstakademiet – Institutt for Samtidskunst

INNLEDNING

Virksomhetsplan

Denne virksomhetsplanene gjelder perioden 2023–2027.

Virksomhetsplanen er knyttet til UiB sin strategi og strategien til Fakultet for kunst, musikk og design. Virksomhetsplanen skal gi retningen for den faglige virksomheten og beskrive konkrete målsetninger, prioriteringer og arbeidsoppgaver for perioden. Virksomhetsplanen suppleres også av fakultetets handlingsplaner.

Visjon: Kunstakademiet har som mål å tilby en levende, dynamisk, relevant, og etisk fokusert bachelor- og masterutdanning, samt p.h.d. -program innen samtidskunst. Vi erkjenner at erfaring og kunnskap kommer fra mange kanter – fra studenter, ansatte og besøkende – og vi streber etter å være en inkluderende institusjon som vektlegger like muligheter, bred representasjon, og et respektfullt arbeidsmiljø, der fysisk og psykisk helse er fundamentale verdier. Vi prioriterer å fremme fantasi og kreativitet gjennom vår praksis og forskning samtidig som vi arbeider for en mer bærekraftig fremtid – sammen. Gjennom dialog og produksjon stiller vi stadig spørsmålet: Hva trenger kunstnere for å utvikle og opprettholde en robust og kritisk praksis i dag?

Undervisning: Kunstutdanning er både sentral og særegen. Vi prioriterer små undervisningsgrupper, åpen dialog, praktisk læring og tilgang til gode fasiliteter og verktøy. Vår praksisbaserte og erfaringsbaserte undervisning skjer gjennom åtte fokusområder – keramikk og leire, nye medier, maleri, performance, fotografi, grafikk, skulptur og tekstil – og kuratorpraksisutdanning, i et kritisk samspill med teori og tekst. Våre vitenskapelig ansatte og verkstedsteknikere utgjør et internasjonalt sammensatt kollegium. Det er en av våre styrker som et utadvendt kunstakademi. Deres høye kompetansenivå og internasjonal orientering er sentral for vår kontinuerlige søken etter mangfold når vi rekrutterer studenter og ansatte.

Forskning: Kunstnerisk utviklingsarbeid er en kjerneaktivitet på alle nivåer på Kunstakademiet. Vårt Ph.d.-program er i front når det gjelder kunstneriske forskningsprogrammer, nasjonalt og internasjonalt. Forskningsgrupper undersøker nøkkeltemaer gjennom dialog og samarbeid på tvers av alle nivåer ved KMD, med andre fakulteter ved UiB og andre samarbeidspartnere. Ambisiøse forskningsprosjekter fremmer internasjonal utveksling og tverrinstitusjonelt samarbeid. Vårt mål er enkelt: å skape ny kunnskap på høyeste nivå innen vårt felt, samtidig som vi sikrer at denne kunnskapen blir formidlet, delt og aktivert utenfor KMD.

Relasjoner: Kunstakademiet er et institutt på Fakultet for kunst, musikk og design ved Universitetet i Bergen, som ligger i en moderne, spesialdesignet bygning som blikker ut over Store Lungegårdsvann. Fra dette stedet i verden samarbeider studenter og ansatte, inkludert vitenskapelig ansatte, teknikere og administratorer internt ved instituttet, ved fakultetet og universitetet med eksterne samarbeidspartnere. Utstillinger, forelesninger og symposier skaper møtesteder mellom Kunstakademiet og offentligheten, samtidig som fagfolk i feltet integreres i vårt fellesskap gjennom etter- og videreutdanning. Utover det akademiske miljøet, deltar vi aktivt og oppsøkende i kunstscener lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

INNSATSOMRÅDER for Kunstakademiet Perioden 2023 – 2027

INNSATSOMRÅDE A: Utdanning			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Godkjenning av emnerevisjon BA og MA Kunst etter fakultetstyresak 80/21.	Sikre at læringutbytte og læringsprosesser er godt og riktig beskrevet. Se på Heisemne og vurderingsformer	Instituttleder, Studieleder, Programstyret	Ferdigstilles Februar 24
	Se på ressursbruk, økonomi, administrasjon og infrastruktur for emne	Instituttleder, Studieleder, Programstyret	Ferdigstilles Februar 24
Delmål 2: Utforske mulighetene videre for MA Kuratorprogram i forhold til strategi, resurser og økonomi	Sette arbeidsgruppe for Kuratorpraksis, jobbe med lærings lab og studieadministrasjon	Instituttleder, Studieleder, Programstyret, Arbeidsgruppe for Kuratorpraksis	Vår 24
Delmål 3: Utvikle en helehtlig plan for teori/kontekst/historie i forkant av ny 100% Teori ansettelse.	'Action Reserach' prosjekt	Instituttleder, Studieleder, Forskningleder, Programstyret, Arbeidsgruppe for Kuratorpraksis	Vår 24
Delmål 4: Evaluering av BA MA Kunst	Arbeide med 'Fagfelle' og diskutere med fagstab	Instituttleder, Studieleder, Programstyret, Instiuttråd	Høst 23 - Vår 24
Delmål 5: Undersøke muligheter for livsløpslæring	Se på formidling og potensiale i forhold til KA program	Instituttleder, Studieleder, Programstyre	Høst 23 - Vår 24
	Søke om Strategiske midler og UiB Humaniora forskningsmidler	Fagstab	Høst 23
Delmål 6: Strategisk revisjon av stillinger på Kunstakademiet	Se på sammensetning av 100%/50%/20% - faste og åremålstillinger. Se på behov og økonomi	Instituttleder, Programstyret, Instituttråd	Vår 24
Delmål 7: Styrke relasjon mellom fagstab, ingeniører, og studenter	Samarbeide med Design og administrasjon	Instituttleder, Studieleder, Programstyret	Vår 24 Pågående
Delmål 8: Se på forholdet mellom extra curriculum og undervisning i emner	Utforske pedagogiske pilotprosjekt.	Studieleder, Fagstab	Høst 23 - Vår 25
	Vurdere mulighet for integrering av pilot i undervisning.	Studieleder, Fagstab	

INNSATSOMRÅDE B: Oppsøking og Utvexling

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Øke synlighet av Kunstakademiet i Bergen	Fremme arbeidere med eksisterende relasjoner i kunstoffeltet og søke nye relasjoner og muligheter	Instituttleder, Programstyret, Instituttråd Fagstab	Fase 1: Vår 24- Høst 24
Delmål 2: Kunstakademiet og bærekraft	Ha bærekraft i fokus i forhold til miljø og klima, men også i forhold til å fremme bærekraftig kunstnerisk praksis	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Fase 1: Vår 24 – Fremover
	Se på bærekraft i forhold til undervisning og ressurs i alle emner	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Vår 24 - Høst 24
Delmål 3: Fremme mulighet for utveksling og relasjoner med kunstnere og akademikere internasjonalt	Erasmusutveksling for fagstab	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Fase 1: Vår 24 - Høst 24
	Invitere kollegaer fra andre institusjoner	Instituttleder, Studieleder, Forskningsleder	Pågående
	Bygge på eksisterende fagstabs nettverk	Instituttleder, Studieleder, Forskningsleder	Pågående
Delmål 4: Styrke utstillingsmuligheter for studenter på KMD og i Bergen	Øke muligheter for at studentarbeider og utstillinger blir sett lokalt	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Fase 1: Vår 24 - Høst 24
	Bruke eksisterende muligheter, som Spring Exhibition, bygge på erfaring med Gaza market og student galleri Taxi	Instituttleder Studieleder Fagstab	Pågående
Delmål 5: 'KA og offentlighet'	Utvikle strategi på hvordan KA opererer offentlig og skaper et publikum for våre aktiviteter	Instituttleder Fagstab & studenter	Fase 1: Vår 24 - Høst 24
Delmål 6: Utvikle og bygge videre på internasjonale nettverk	Utforske Internasjonale nettverk som Shared Campus, Internationales, European Action for Advanced Practices	Instituttleder Studieleder Forskningsleder Forskningsgruppe ledere Fagstab	Fase 1: Vår 24 - Høst 24
Delmål 7: Delta aktivt i etablerte nettverk (som: KUNO, ELIA, Parallax, SAR, Art of Research)	Søke midler for å øke deltakelse – for eksempel Meltzer etc.	Instituttleder Forskningsleder Studieleder Fagstab	Pågående
Delmål 8: Styrke relasjon til KiB og andre fagskoler rundt Bergen	Koordinere strategi med Design	Instituttleder Studieleder Fagstab	Pågående Samarbeide med Design vår 24

INNSATSOMRÅDE C: Forskning

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Styrke forhold mellom forskning og undervisning	Se på hvordan PRO og MEME enda bedre kan relateres til forskning på KA	Instituttleder, Studieleder, Forskningsleder	Fase 1: Vår 24 - Høst 24
Delmål 2: Styrke visibiliteten til KA's fagstab	Kartlegge systemer for evaluering av profesjonell praksis hos ansatte og gjøre dem tilgjengelige.	Instituttleder, Forskningsleder	Pågående revidert årlig
Delmål 3: Dele forskning med fakultetet	Arbeide for felles forskningsdager/uker på fakultetet	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Pågående, revidert årlig i forhold til forskningsuker og andre KA- og KMD fora
Delmål 4: Dele Forskning med UiB	Koble KA til UiB forskningsplattformer og muligheter	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Høst 23 - Vår 24 Pågående
Delmål 5: Aktivere Research Catalogue (RC)	Opplæring og dialog med fagstab og ph.d. stipendiater	Instituttleder, Forskningsleder	Pågående - 2024
Delmål 6: Aktivt oppsøke finansieringsmuligheter knyttet til læringsprosjekter	Utvikle ERC, Norplus, Nordpart og andre relevante søknader	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Fase : Vår 24- Høst 24
Delmål 7: UiB ansattssider fult ut oppdatert for KA	Dele kunnskap og tilrettelegge for oppdatering	Instituttleder, Forskningsleder, Fagstab	Pågående, revidert årlig
Delmål 8: Synliggjøre aktivitetene til forskningsgruppene på KA	Arbeider for at alle i fagstab finner berøringspunkt med forskningsgruppe	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Vår 24 - pågående
	Revidere Forskningsgruppens profil på KMD nettsider	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Vår 24 – pågående
Delmål 9: Sikre at ph.d.-kandidater har et fullverdig forskningsmiljø på KA og KMD	Fult ut aktivisere forholdet mellom ph.d.-kandidater og forskningsgrupper – begynne med ph.d.-utlysninger	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	Vår 24 (ph.d. utlysning for 2024) og pågående
Delmål 10: Utvikle KA forskningsprosjekt rundt KI knyttet til UiB KI strategi	Koble sammen relevant fagstab	Instituttleder, Forskningsleder,	Vår 24 – pågående
	Utforske UiB og andre finaiserings kilder	Instituttleder, Forskningsleder, Forskningsgrupper	

INNSATSOMRÅDE D: Studie og arbeids miljø

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: KA som pionerinstittutt på UiB i forhold til fokus på psykisk helse i læringsmiljø og utvikling av strategier som ivaretar alle studenter og ansatte	Tydeliggjøre eksisterende tilbud på UiB for studenter og fagstab	Instituttleder, Studieleder	Pågående
	Studentfokustert arbeide rundt mental helse og aktiviteter som fremmer KA som et trygt miljø	Instituttleder, Studieleder	Vår 24
	Utvikle bedre sysem for 'onboarding' av nye studenter og fagstab	Instituttleder, Studieleder Studie administrasjonen	Vår 24
Delmål 2: Jobbe for mangfold og imot alle former for ekskludering og diskriminering	Arbeide for kjønns mangfold på et strukturelt plan på KA og KMD	Instituttleder, Fagstab	Vår 24
	Se på rutiner og systemer for antidiskriminering i forhold til utsatte grupper	Instituttleder, Fagstab	Vår 24
	Arbeide med Balansekunst – ta balansemerket	Instituttleder, Fagstab	Høst 23 – Vår 24
Delmål 3: Øke antall fagstab med pedagogiske kvalifikasjoner	Øke deltakelse på UPEd	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Pågående
Delmål 4: Øke fagstab pedagogiske diskusjoner og fokus	Jobbe med forskninggruppen 'Unsettling Hierarchies'	Instituttleder, Studieleder, Fagstab	Vår 24 – Pågående
Delmål 5: Sikre at strukturell informasjon er lett tilgjengelig for studenter og fagstab	Utvikle student/lærer 'håndbok'	Instituttleder, Studieleder	Vår 24 – Pågående
	Se på UPEd og eksempler på 'best practice'	Instituttleder, Studieleder	Vår 24 – Pågående
	Samarbeide med Design, Musikk, administrasjon	Instituttleder,	Vår 24 - Pågående
Delmål 6: Arbeide for bedre kommunikasjon mellom KA, administrasjon, Design og KMD som helhet	Kartlegge informasjons kanaler	Instituttleder, Studieleder	Vår 24
	KA åpne allmøter for studenter, fagstab og alle i Øvre hall	Instituttleder, Fagstab	Vår 24
	Arbeide imot bedre transparans og forståelse i forhold til beslutninger	Instituttleder	Vår 24
Delmål 7: Vurdere vår bruk av digitale læringsplattformer	Teste ut Menti, Padlet og andre relevante digitale lærings plattformer	Instituttleder, Studieleder	Høst 23, Vår 24
Delmål 8: Bruke Teams som verktøy på KA og i forhold til administrasjon	Teams opplæring	Instituttleder	Høst 23, Vår 24



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/24 b)

Møtedato: 14. mars

Dato: 7. mars 2024

Arkivsaksnr:

Oversikt over søker tall utenfor EØS 2023 og 2024

KMD registrerer at det har vært en markant nedgang i søkere fra land utenfor EØS, særlig på masterprogrammene i kunst og design. Oversikten under viser Søkere til masterprogram ved KMD fra land utenfor EU/EØS i 2023 og 2024:

2023

Master utøvende musikk: 31 stk

- klassisk: 12 stk
- jazz: 3 stk
- tradisjonsmusikk: 4 stk
- komposisjon: 12 stk

Master i kunst: 165 stk

Master i design: 259 stk

- visuell kommunikasjon: 165 stk
- møbel og rom: 94 stk

Totalt søkere alle masterprogram ved KMD: 455 søkere utenfor EU/EØS.

2024

Master utøvende musikk: 28 stk

- klassisk: 10 stk
- jazz: 2 stk
- tradisjonsmusikk: 6 stk
- komposisjon: 10 stk

Master i kunst: 57 stk

Master i design: 95 stk

- visuell kommunikasjon: 59 stk
- møbel og rom: 36 stk

Totalt søkere alle masterprogram ved KMD: 180 søkere utenfor EU/EØS.

Frode Thorsen
dekan

Saksbehandler: EGE



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/24 d)

Møtedato: 14. mars

Dato: 1. mars 2024

Arkivsaksnr:

Orientering: Resultater fra studiebarometerundersøkelsen 2023

Bakgrunn

Studiebarometeret er en årlig, nasjonal spørreundersøkelse som gjennomføres hver høst. Studenter på hhv 2. år bachelor og 2. år master spørres om deres oppfatninger av kvalitet i studieprogrammene de går på. Det vises ikke data for program/enheter der det er færre enn 6 svar. Resultatene her er fra undersøkelsen som ble gjennomført i oktober 2023. Saken har vært behandlet i SU-KMD i to runder. De spesifikke resultatene for programmene er delt med institutt og programstyrer. Derne er dette blitt fulgt opp med sammenligninger med andre institusjoner og enkeltprogram. Studentrepresentanter (KSU) har vært med å belyse saken fra deres side. Resultatene har også vært gjennomgått i fakultetsledelsen og med instituttlederne.

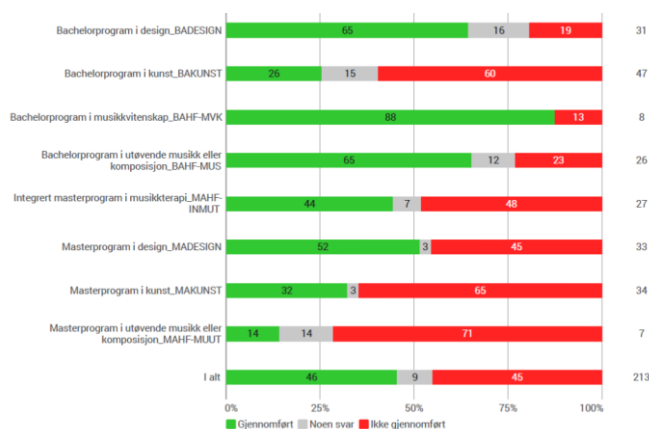
Vedtak fra SU-KMD i oppfølging av studiebarometeret:

SU-KMD anbefaler at institutt og programstyrer følger opp resultatene med forslag til tiltak og konkrete mål for neste periode. Programstyrelederne tar resultatene med seg til sine programstyrer og diskuterer mulige prioriteringer mer konkret om hva man ønsker å gjøre for å forbedre resultat for neste periode.

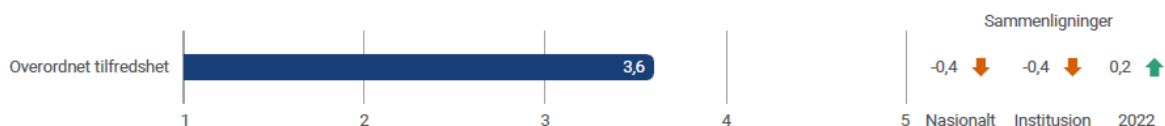
Videre gis en sammenfatning av resultatene fra undersøkelsen, og vurderinger som er gjort.

Hovedtendens KMD

Svarprosent 2023: SU-KMD gjorde en innsats for å øke svarprosenten (SU-KMD sak 31/23). Det kan ha medvirket til god deltagelse fra KMD-studentene, på 55% og til sammen 117 respondenter. Til sammenligning hadde UiB en samlet svarprosent på 41%. Respondentene fordeler seg stort sett jevnt på hvert av studieprogrammene (i hh til studenttall i programmene), med unntak av *Master i utøvende musikk eller komposisjon*, som hadde for få respondenter til at vi fikk egne rapporter for programmet.



KMD-studentene svarer at de samlet sett er ganske fornøyde med studiene ved KMD (3,6). Resultatet viser en svak oppgang fra i fjor (3,5) men likevel godt under det beste resultatet som vi hadde i 2019 (4,0). KMD ligger også under snittet som i år gjelder for UiB (4,0) og tilsvarende nasjonalt.



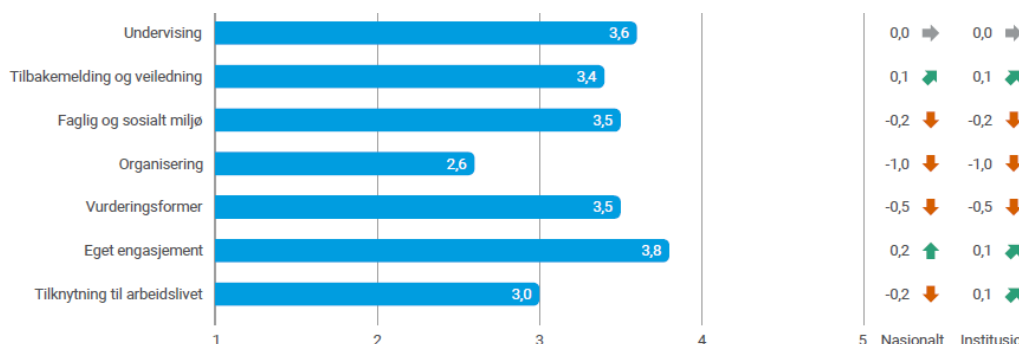
I årets undersøkelse er det respondentene fra *BA i utøvende musikk eller komposisjon*, og *BA i musikkvitenskap* som svarer mest positivt (4,0).

Svarene videre i undersøkelsen graderes på en skala fra 1-5. Resultater innenfor den (gul-)grønne kategorien er tilfredsstillende (ca fra 3,5 og oppover).



Studiebarometerundersøkelsens sju hovedområder:

KMDs samlede resultater dette året viser kun mindre variasjoner fra tidligere, slik det pilene helt til høyre viser:



Variabelen som viser *Tilknytning til arbeidslivet* gir et større positivt utslag fra tidligere, men er likevel en av de mest kritiske variablene (3,0) ved siden av organisering (2,6). Studentene svarer relativt positivt på undervisning, tilbakemelding og veiledning. Studentene svarer mest positivt på *eget engasjement* og læringsutbytte, som er et resultat av disse spørsmålene:

- *Jeg er motivert for studieinnsats*
- *Jeg benytter meg av de organiserte læringsaktivitetene som tilbys*
- *Jeg møter godt forberedt til undervisningen*
- *Jeg opplever at studieinnsatsen min er høy*

SU-KMD diskuterte sammenheng mellom denne variabelen og studentenes tidsbruk, slik de har svart. Studentaktiv læring og selvstendighet i studieprosesser er en dimensjon som vektlegges i flere av KMD sine program.

KMD har tidligere valgt å følge særlig tre variabler (indekser) over tid. Det gjelder organisering, læringsmiljø (fysisk/faglig/sosialt), og studentmedvirkning. For KMDs del

opplever vi særlig utfordringer med indeksen *organisering av studiet*. Studentene har svart på følgende:

- *Tilgjengelighet på informasjon om studieprogrammet*
- *Kvalitet på informasjon om studieprogrammet*
- *Den administrative tilretteleggingen av studieprogrammet (timeplan, studieplan, etc)*
- *Den faglige sammenhengen mellom emnene i studieprogrammet (at emnene utfyller hverandre og gir god faglig progresjon)*

Med utfyllende informasjon fra fritekstsvarene i undersøkelsen, svarer studentene at de ikke opplever at det er nok-, eller presis informasjon om undervisning eller eksamen. Mye av respondentenes frustrasjon dreier seg om uklare timeplaner, for sein informasjon, tilfeldigheter og uforutsigbarhet. I fritekstfelt fra undersøkelsen fremheves i noen tilfeller også problemstillinger med undervisere, mangel på struktur og oppfølging. Problemstillinger som knytter seg til denne variabelen er blitt løftet ved flere sammenhenger, blant annet i KMDs kvalitetsmeldinger. En del av forklaringen kan tilskrives omlegging av studieplanene særlig på kunst og design, men det er bare en del av bildet. Undervisningsaktivitetene i de utøvende og skapende studieprogrammene er fragmentert (individuelle) under emnenivået, og går på tvers av emner og studentkull (eks instrumentgrupper). Timeplansystemet vi har i dag tar ikke høyde for dette nivået. Vi har heller ikke egnede bookingsystemer av lokaler og utstyr.

Fra diskusjoner (SU, KSU, studieadministrasjon, mm): Samarbeidsrutiner og prosedyrer må følges opp gjensidig fra faglig hold og studieadministrasjonen, studenter må også forholde seg til informasjon som er lagt ut og delt. Undervisernes variable bruk av MittUiB har vært løftet ved flere anledninger. Systematisk oppfølging fra emneansvarlige er en forutsetning for at administrasjonen skal kunne legge til rette for faglige aktivitet og studentinformasjon. KMD arbeider med å utvikle studieadministrative verktøy som tar høyde for våre faglige aktiviteter, og det detaljnivået våre studier trenger. Dette har vi ikke i dag.

Resultatene som viser studentenes *opplevelse av læringsmiljøet* er generelt positive for KMD. I årets undersøkelse er det særlig respondentene fra musikkterapi som svarer mest positivt på dette feltet (4,1). Gjennomsnittet for hele KMD er 3,5. Dette er en nedgang fra tidligere undersøkelser. Masterstudentene på design er mest kritiske i sin tilbakemelding denne gangen (3,0).

Fra diskusjoner (SU, KSU, studieadministrasjon, mm): Vi har mye informasjon om dette feltet fra progamevalueringene og studentundersøkelsene som gjøres i forbindelse med disse. Generelt oppfattes tilbakemeldingene gjennom evalueringene å være mer positive (og konstruktive med kommentarer) enn det vi kan lese av studiebarometerundersøkelsen. I disse evalueringene er det svar fra alle studentkullene, ikke bare 2. årskull. KSU-representanter har spilt inn at det er ønskelig med tydeligere systematiske emneevalueringer, og tilbakemeldinger om resultat og oppfølging i flere av KMDs program.

Oversikt over resultater fra studieprogrammene

Oversikten viser at det særlig er variablene *organisering* og *tilknytning til arbeidslivet* som er kritiske for alle programmene. Det er verd å merke seg at BA i musikkvitenskap er mest positiv mht *organisering*, det som handler om timeplan og informasjon. Dette er også det programmet ved KMD som har en akademisk profil og oppbygging, med undervisningsaktiviteter som samsvarer med emnestruktur. De utøvende og skapende studieprogrammene har en annen struktur med individuelle komponenter og aktiviteter.

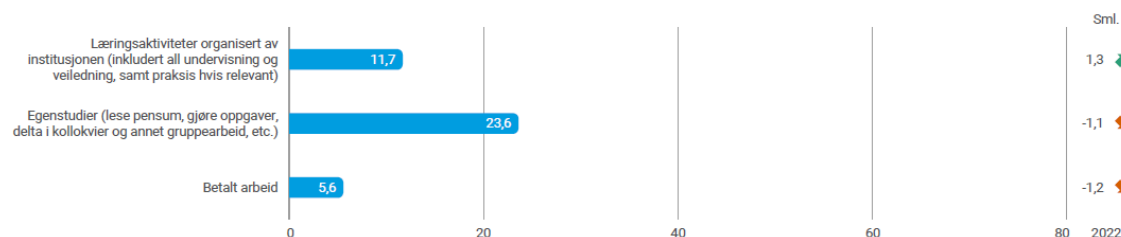
Når det kommer til spørsmål om *tilknytning til arbeidslivet*, er det musikkterapistudentene som svarer positivt (4,2). Dette er naturlig når vi ser på programprofil og praksistilknytning gjennom hele studiet.

	Bachelorprogram i design	Bachelorprogram i kunst	Bachelorprogram i musikkvitenskap	Bachelorprogram i utøvende musikk eller komposisjon	Integrert masterprogram i musikkterapi	Masterprogram i design	Masterprogram i kunst
Undervisning	3,6	3,5	3,9	3,8	3,6	3,0	3,7
Tilbakemelding og veiledning	3,0	3,5	3,7	3,7	4,0	3,0	3,6
Faglig og sosialt miljø	3,4	3,4	3,2	3,8	4,1	3,0	3,5
Organisering	2,3	2,7	3,6	3,2	2,6	1,8	3,1
Vurderingsformer	3,3	3,3	4,2	3,7	3,9	3,3	3,5
Eget engasjement	3,8	3,5	3,0	4,1	3,7	3,8	4,3
Tilknytning til arbeidslivet	2,7	2,5	2,3	3,9	4,2	2,2	2,5
Overordnet tilfredshet	3,4	3,5	4,0	4,0	3,7	3,2	3,8

Annen informasjon fra studiebarometerundersøkelsen:

Tidsbruk : studentene svarer at deres tidsbruk fordeler seg mellom organisert undervisning (11,7) og selvstudier (23,6). Denne kan også sees i sammenheng med studentenes svar på indeksen om *eget engasjement*.

Anslå hvor mange timer per uke, i gjennomsnitt hittil på dette studiet (ikke medregnet ferier), du bruker på:



Dette fordeler seg på studieprogrammene våre slik:

	Bachelorprogram i design	Bachelorprogram i kunst	Bachelorprogram i musikkvitenskap	Bachelorprogram i utøvende musikk eller komposisjon	Integrert masterprogram i musikkterapi
Betalt arbeid	4,3	3,0	3,3	4,4	8,1
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	20,2	30,8	8,3	19,1	15,8
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	20,4	11,0	6,3	9,4	11,3

	Masterprogram i design	Masterprogram i kunst
Betalt arbeid	6,1	8,5
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	33,1	35,1
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	11,1	6,0

Av svarene fremgår at studentene på BA og MA i design opplever å ha størst andel av organisert undervisning (henholdsvis 20,4 og 11,1 timer pr uke). I tillegg oppgir de å ha et

relativt høyt timetall på egenstudier på design, selv om BA og MA kunst her ligger høyere på egenstudier. Respondentene kan ha mange ulike tilnærminger til disse spørsmålene som gir disse utslagene. NOKUT-tilsynsforskrift §2-2 punkt 3) sier *at studietilbudets samlede arbeidsomfang skal være på 1500–1800 timer per år for heltidsstudier.*

Sammenligninger nasjonalt

SU-KMD (05/24) har sett på sammenligninger med våre program nasjonalt. Vi ser at sammenligningsgrunnlaget blir noe ujevnt på grunn av grupperingene av studier (NUS-koder). Vi har derfor et lite forbehold når vi gjør disse nasjonale sammenligningene. I stedet har vi vektlagt sammenligninger pr program som vi anbefaler at programstyrene kan ta med i sine vurderinger. Generelt kommer KMD sine studieprogram stort sett greit ut sammenlignet med tilsvarende studieprogram særlig ved universitetsinstitusjonene.

Konklusjon

Det er det flere positive trekk i undersøkelsen, men KMD jobber for å oppnå et bedre samlet resultat. Som våre kvalitetsmeldinger viser, har vi relativt god innsikt i problemområdene som avspeiles i undersøkelsen. Det jobbes aktivt med dette som særlig omhandler *organisering* av studiene. Det er foreslått at programstyrene og studentene setter noen konkrete mål for oppfølging og tiltak fra årets undersøkelse. Saken følges videre opp i dialogmøtene som gjennomføres på alle nivå i fakultetet.

Frode Thorsen
dekan

Saksbehandler: HSK



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/24 e)

Dato: 14.03.2024

Arkivsaksnr: 2023/16948

Årsrapport 2023 – Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Bakgrunn

Alle fakultet/avdelinger ved UiB skal årlig utarbeide samlet HMS-årsrapport som skal oversendes universitetsdirektøren. Formålet er å sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler, vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål, avdekke forbedringspotensialer, og vurdere og prioritere tiltak.

Enhetenes rapporter behandles i UiBs arbeidsmiljøutvalg (AMU) og i universitetsstyret som del av UiBs HMS-årsrapport.

Rapporteringen er basert på en standardisert elektronisk spørreundersøkelse. For 2023 hadde UiB gjort noen endringer knyttet til rapporteringsverktøyet og noen få justeringer i rutinen. Dette som et ledd i forenkling og forbedring av internkontrollen.

Endringene i skjema består av:

- Skjemaverktøyet SurveyXact erstatter det tidligere verktøyet (HMS-databasen).
- Antall spørsmål er redusert.
- Fakulteters/avdelingers tilbud om egne tilleggsspørsmål utgår.
- Signering utgår.

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med hovedverneombud for fakultetet, og lagt frem for Informasjons- og drøftingsutvalget (IDU).

I det følgende vil vi trekke frem noen viktige aspekter ved HMS-arbeidet ved fakultetet i 2023
Status ved fakultetet: Alle enheter ved fakultetet har levert HMS-rapport for 2023.

Del 1. Systematisk HMS-arbeid

KMD har en overordnet HMS-handlingsplan med tiltak, ansvar og tidsfrister. Dette fordi vi har en fellesadministrasjon som skal bistå instituttlederne med å følge opp HMS arbeidet, og vi er ikke et større fakultet enn at det kan håndteres på to campuser.

Fakultetet har skriftlig oversikt over hvem som er medlemmer av vernetjenesten, hvem som er HMS-koordinator, medlem i HMS-utvalget, beredskapsorganisasjon, oversikt over plassansvarlige for brann og brannvernleder.

KMD har et eget HMS-utvalg, som består av vernelinjen og studentrepresentanter. Alle de fem enhetene deltar på obligatorisk HMS-dag, og gjennomfører årlige vernerunder. Alle enhetene melder om at ledelsen har jevnlig møter med ansatte. Griegakademiet har også hatt flere møter i tilknytning til arbeid med nytt bygg.

Alle enhetene følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, og at de har månedlige eller ukentlige møter med verneombud.

HMS-organisering

Griegakademiet – Institutt for musikk, melder at de ikke har en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, mens de andre enhetene har det. Som hovedprinsipp gjelder fakultetets HMS-handlingsplan for alle enheter.

Alle enhetene har skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver.

Alle enhetene følger UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud. Seksjon for verksteder og tekniske tjenester gjør dette gjennom kontinuerlig kontakt og dialog. Institutt for design betoner kort vei for innrapportering til nærmeste leder og verneombud om uønskede belastninger i arbeidshverdagen. De har også HMS-gjennomgang før og etter HMS-rapport, og lager en tiltaksplan på de viktigste funnene. Kunstakademiet – Institutt for samtidskunst melder at de holder kontakt med ansatte om HMS i forskjellige fora. Griegakademiet – Institutt for musikk vektlegger årlig vernerunde, fakultetets HMS-dag og brukerutvalget som behandler saker om areal og arbeidsmiljø. I fellesadministrasjonen har ledere faste møter med vernelinjen, og den arrangerer også årlig HMS-dag og gjennomfører medarbeiderundersøkelser.

HMS-kompetanse

Institutt for design melder at leder ennå ikke har gjennomført «HMS for ledere». Vi håper de får gjennomført kurset i 2024. Verneombudet ved kunstakademiet hadde ikke gjennomført 40-timerskurset for verneombud. Ellers har ansatte ved alle enheter fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg måte. Alle enheter har rutiner for mottak av nytilsatte. På de enheter hvor dette er aktuelt, har gjester ved enheten fått opplæring i HMS. På alle enheter hvor det er aktuelt, har studenter fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS. Fellesadministrasjonen har også som oppgave å sikre at ansatte og studenter tar obligatoriske HMS-kurs.

Institutt for design melder at gjester ved enheten ikke har fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte. Dette beror på at denne opplæringen gis av teknikere ved Seksjon for verksteder og tekniske tjenester.

Medarbeidersamtaler

Ingen av enhetene kom 100% i havn med medarbeidersamtalene i 2023. I de få tilfeller der samtaler ikke ble gjennomført, skyldes det enten sykdom eller at de ansatte har vært så tidlig i ansettelsesforholdet at de har fått onboarding samtale i stedet. Griegakademiet - Institutt for musikk har også en stor del ansatte i svært små stillinger, og selv om disse har fått tilbud om medarbeidersamtale, har ikke alle takket ja.

På Griegakademiet – Institutt for musikk er medarbeidersamtaler med stipendiatene delegert til forskningskoordinator. På de andre enhetene er det enhetsleder som har tatt samtalene.

Gode og inkluderende arbeidsfellesskap

Enhetene har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret. Dette skjedde gjennom en felles medarbeiderundersøkelse høsten 2023. Resultatene fra

denne ble lagt fram på fakultetets HMS-dag i desember, og følges opp i linjen for hver enhet. De forskjellige enhetene fulgte opp slik:

Seksjon for verksteder og tekniske tjenester hadde gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen i seksjonsmøte.

Institutt for design fulgte opp med samtaler og sosial aktivitet.

Kunstakademiet – Institutt for samtidskunst vil jobbe med Balansekunst i 2024 for å øke forståelse rundt mangfold, og utvikle fellesskapet på enheten.

Griegakademiet – Institutt for musikk melder at de har flere allerede igangsatte tiltak som også videreføres som en naturlig del av kartleggingen.

Alle enheter melder at UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte er gjort kjent ved enheten, det samme gjelder retningslinjer for konflikthåndtering, retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering og retningslinjer for varsling.

Alle enheter har satt psykisk helse på dagsorden, mens kun Seksjon for verksteder og tekniske tjenester har satt avhengighetsforbebyggende arbeid på dagsorden.

God risikokultur og beredskap

Fakultet for kunst, musikk og design har hatt fokus på internkontroll i 2023, og har ikke laget en overordnet plan for HMS-risikovurdering. Fakultetet vil starte arbeidet med dette snarest. Alle enheter har lokale rutiner for beredskap, og alle enheter har gjort kjent ved enheten UiBs retningslinjer for brannvern, retningslinjer for håndtering av vold og trusler, retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik, retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser.

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle enheter hvor dette er aktuelt har ivarettatt HMS ved planlegging av nye arbeidsplasser. Alle enheter har også kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i 2023 og avvik er fulgt opp. UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrativt ansatte er gjort kjent ved enheter hvor dette er aktuelt.

Del 2. HMS-mål og tiltak

Universitetet har i 2023 utarbeidet ny felles HMS handlingsplan gjeldende for 2023 – 2030. Handlingsplanen er forankret i universitetets strategiplan.

Fakultetet har arbeidet ut fra og vil videreføre følgende mål og tiltaksplaner også i ny handlingsplan:

- Gode arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsfellesskap
- Ansvar for ytre miljø

Det utøves et godt HMS-arbeid ved fakultetet, og vi ser fremgang på flere områder. Fakultetet vil fortsatt ha fokus på at ledere og verneombud får nødvendig opplæring, og at enhetene jevnlig gjennomfører HMS-kartlegginger, risikovurderinger og følger opp med nødvendige tiltak. Det blir også viktig å fokusere på at brannvernrutiner og oppfølging av HMS avvik blir gjort kjent for alle enhetene.

Videre skal fakultetet opprettholde fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler. Det må vektlegges god oppfølging av ledernivået slik at det tilbys og avholdes medarbeidersamtaler i tråd med retningslinjene.

Forslag til vedtak

Styret ved Fakultet for kunst, musikk og design tar årsrapport for Helse, miljø og sikkerhet 2023 til etterretning.

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg

- HMS-rapport 2023 KMD

07.03.2024 Bjarte Bjørkum

HMS-årsrapport 2023

Gjennomføring

Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:	Deltakere fra verneinjen:
Verksted og tekniske tjenester	Heine Bringe, seksjonsleder	Anna Björkman, Overingeniør grafikkverkstedet
Institutt for design	Mona Larsen	Ørjan Djonne og Bjarte Bjørkum
Institutt for kunst	Katrine Hjelde	Tone Saastad
Institutt for musikk	Instituttleder Randi Rolvsjord	verneombud Sigbjørn Apeland
Fakultetssekretariatet	Synnøve Myhre Eli N. Høie Bjarte Bjørkum	Jarle Rotevatn

HMS-organisering

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-kordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja	Ja	Vi er i kontakt og i dialog kontinuerlig
Institutt for design	Ja	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> -Besøk hos samtlige ansatte ved Institutt for design. -Kort vei for innrapportering til nærmeste leder og verneleder, om uønsket og eventuelle belastninger i arbeidshverdagen -HMS gjennomgang før og etter rapport fra ansatte -Tiltaksplan på de viktigste funnene
Institutt for kunst	Ja	Ja	Ja	Vi holder kontakt med ansatte om MHS i forskjellige fora inkludert på HMS runde på alle arbeidsplassene og studio.

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for musikk	Nei	Ja	Ja	<p>Fakultetet har HMS handlingsplan som erstatter enhetenes egne HMS handlingsplaner etter avtale.</p> <p>Det gjennomføres årlig vernerunde HMS undersøkelse, og fakultets årlige HMS dag.</p> <p>Instituttet har etablert et brukerutvalg med representanter fra faglige ansatte som behandler ulike saker rundt våre lokaler.</p> <p>Griegakademiet er i en prosess med arbeid for nytt bygg til Griegakademiet - der er det etablerte temagrupper med ansatte som involveres i brukerprosess.</p> <p>Lokalt verneombud sitter i fakultets HMS utvalg</p>

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	<p>ledere har faste møter med vernelinjen, og i større prosesser. eks evaluering er vernelinje og organisasjoner representert i styringsgruppe.</p> <p>HMS- dagen (for hele fakultetet samlet) må alle bidra til prioritering av tiltak og mål.</p> <p>Gjennomfører psykososial medarbeiderundersøkelse</p>

HMS-kompetanse

Underenhet	Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?	Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?	Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for design	Nei	Ja	Ja	Ja
Institutt for kunst	Ja	Nei	Ja	Ja
Institutt for musikk	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja

Underenhet	Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?
Verksted og tekniske tjenester	Ikke aktuelt	Ja
Institutt for design	Ja	Ja
Institutt for kunst	Ikke aktuelt	Ja
Institutt for musikk	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt

MEDARBEIDERSAMTALE

Underenhet	Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)
Verksted og tekniske tjenester	0,00	0,00	0,00	0,00
Institutt for design	18,00	17,00	7,00	7,00
Institutt for kunst	22,00	22,00	4,00	3,00
Institutt for musikk	59,00	50,00	12,00	8,00
Fakultetssekretariatet	3,00	3,00	0,00	0,00

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Verksted og tekniske tjenester	17,00	16,00	Ukentlig dialog	Ikke deligert
Institutt for design	0,00	0,00	Grunnet sykdom er ny samtalen 29.januar 2024	Instituttleder gjennomføre samtlige samtaler
Institutt for kunst	0,00	0,00	Vi har for eksempel en ny stipendiat og vil få nye vitenskapelige ansatte snart. De vil bli fulgt opp løpende i forhold til HMS og alt annet som hører med å begynne et nytt arbeidsforhold.	Instituttleder gjør alle medarbeidersamtaler på denne enheten.
Institutt for musikk	0,00	0,00	4 stipendiater har fått mottakssamtaler (kommer inn under inboarding) før medarbeidersamtaler 4 faglige ansatte (ikke stip) har fått mottakssamtale i stedet for medarbeidersamtale 1 ansatt erstattet med andre møter Instituttet har en stor andel ansatte i små stillinger. Disse er tilbudt medarbeidersamtaler, men ikke alle har takket ja. Forøvrig ingen ekstra oppfølging	Forskningskoordinator gjennomfører medarbeidersamtaler med alle stipendiatene. Instituttleder gjennomfører med alle andre ansatte

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Fakultetssekretariatet	51,00	45,00	to er sykemeldt studie seksjonen har medarbeidersamtaler i årsskiftet, derav er ikke alle gjennomført i 2023	ikke delegert

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESKAP

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Medarbeiderundersøkelse Gjennomgang av den	
Institutt for design	Ja	Den ble fulgt opp med samtaler og sosial aktivitet. I tillegg er det et viktig spørsmål under medarbeidersmtalen, som også blir fulgt opp med aktivitet og oppfølgingssamtaler.	
Institutt for kunst	Ja	Vi skal jobbe med Balansekunst i 2024 for øke forståelse rundt mangfold og utvikle vårt felleskap i enheten og med andre enheter som administrasjon.	
Institutt for musikk	Ja	undersøkelse er gjennomført felles for hele fakultetet, og presentert for ansatte på fakultetes HMS dag. Det har ikke vært videre systematisk oppfølging på enhetsnivå per januar. Rapport på dette nivå forelå i november Det er flere allerede igangsatte tiltak som også videreføres som en naturlig oppfølging av kartleggingen	

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Fakultetssekretariatet	Ja	Utarbeidet et eget spørreskjema i dialog med HR- avdelingen. sendte ut og fikk en svarprosent på ca 60. Det store bildet ble presentert på HMS- dag for hele fakultetet 16. november, hver enhet følger opp sine svar.	

Underenhet	Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for design	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for kunst	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for musikk	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja

Underenhet	Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden?	Har enheten satt psykisk helse på dagsorden?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja
Institutt for design	Nei	Ja
Institutt for kunst	Nei	Ja
Institutt for musikk	Nei	Ja
Fakultetssekretariatet	Nei	Ja

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Underenhet	Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMS-risikovurdering for enheten i rapporteringsåret?	Hva er årsaken til at en overordnet HMS-risikovurdering ikke er gjennomført/ajourført?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	
Institutt for design	Nei	KMD har ikke utarbeidet overordnet plan for utførelse, men det blir tatt hand om i løpet av året.
Institutt for kunst	Ja	
Institutt for musikk	Nei	Instituttet har felles administrasjon med fakultetsadministrasjonen, og avventer også admin oppfølging fra fakultetsadministrasjon på denne. En plan for dette må lages sammen med fakultetet og vernelinjen
Fakultetssekretariatet	Nei	vi har ikke prioritert det, dessverre, men vi har hatt fokus på internkontroll

Underenhet	Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja
Institutt for design	Ja	Ja
Institutt for kunst	Ja	Ja
Institutt for musikk	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja

Underenhet	Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja	Ja
Institutt for design	Ja	Ja	Ja
Institutt for kunst	Ja	Ja	Ja
Institutt for musikk	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

Underenhet	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?	Enheden har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene. Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?
Verksted og tekniske tjenester	Ja	Ja	Ja
Institutt for design	Ja	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Institutt for kunst	Ja	Ja	Ikke aktuelt

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Underenhet	Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?
Verksted og tekniske tjenester	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for design	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for kunst	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for musikk	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Underenhet	Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:
Verksted og tekniske tjenester	Ingen kommentarer
Institutt for design	
Institutt for kunst	
Institutt for musikk	
Fakultetssekretariatet	Vi skal legge inn en overordnet risikovurdering av HMS- arbeidet i handlingsplanen for 2024



Helse, miljø og sikkerhet Fakultet for kunst, musikk og design

Handlingsplan 2023

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (✓)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Gode arbeidsfelleskap							
	Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø for ansatte og studenter.	<p>Vi skal være en kreativ og dynamisk organisasjon som inviterer til deltakelse og engasjement i de råd og utvalg som er ved KMD</p> <p>Utvalgene er arenaer for medvirkning for studenter og ansatte</p> <p>Vi skal tilby karriere- og kompetanseutvikling til alle og utvikle lederkompetanse som vektlegger tillit og åpenhet</p> <p>Kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet,</p> <p>Følge opp psykososiale arbeidsmiljøet kartleggingen fra høsten 2022</p> <p>Gjøre studenter oppmerksomme og i stand til å bidra inn i de demokratiske prosessene og de råd og utvalg som behandle læringsmiljø ved KMD.</p> <p>Tett dialog med KSU</p>		<p>Kontinuerlig</p> <p>Høst</p> <p>Vår</p> <p>kontinuerlig</p>	Ledere ved KMD		
	<p>KMD skal ha et forsvarlig arbeids og læringsmiljø på campus og på reiser.</p> <p>Alle ansatte må være kjent med arbeidsmiljøloven.</p>	<p>Ansatte må være kjent med CIM-systemet i forkant av reiser</p> <p>Må kunngjøres i KMD aktuelt</p>		Vår 2023	Ledere ved alle enheter		
	Nulltoleranse for trakassering. Alle studenter og ansatte skal bli behandlet med respekt og verdighet i et arbeidsmiljø fritt	<p>Informere studentene om UiB sine retningslinjer for hvordan trakassering av studenter og ansatte skal meldes og følges opp. Ref link:</p> <p>Si fra! Universitetet i Bergen (uib.no)</p>		Kontinuerlig	Ledere		

	for mobbing og trakassering.	https://www.sikresiden.no/sifra Vi skal etablere en meldingskultur slik at avvik blir meldt og fulgt opp		Vår og høst 2023			
	Sikre et lavt sykefravær <4 %	Tett dialog med medarbeidere i det daglige Ukentlig oppfølging av sykemeldte for å kunne legge til rette best mulig for en snarlig tilbakekomst til arbeidsplassen		kontinuerlig	Ledere		
	Faste møter mellom verneinjen og ledere	Månedlige møter, eller oftere ved behov, mellom leder og verneombud	12 timer per leder og verneombud				
	Utvikling av læringsmiljø	Arbeide for et nytt bygg til Griegakademiet HMS-utvalget ved KMD og brukerutvalgene ved Møllendalsveien 61 og Griegakademiet skal arbeide for å utvikle læringsmiljøet på de to campusene. Faste møtepunkt med studentene gjennom KSU, ledere og studieadministrasjonen			Ledelse ved KMD og Griegakademiet Ledere av utvalgene		Avhengig av bevilgning gjennom statsbudsjettet
	Sikre mangfold og inkludering. Styrke kompetansen til ledere og ansatte om hva som skal hensyn tas for å tilrettelegge for mangfold og multikulturelle miljøer med å sette det på dagsorden på felles møter og dialog med ansatte.	Legge til rette for mangfold og inkludering i fellesarealene og på alle arrangement i KMD sin regi. Det må utarbeides en egen tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling.		Vår og Høst Vår	Ansatte og studenter Ledere		
	Dele ut HMS pris til et miljø som utmerker seg for å utvikle arbeidsmiljøet	HMS- utvalget tildeler prisen			Det er utarbeidet egne retningslinjer for prisen som deles ut på HMS-dagen hver høst.		20.000,-

	Alle ledere ved KMD skal ha opplæring i HMS arbeid og arbeidsmiljøloven	Gjennom onboarding og UiB sin lederopplæring. Gjennomføre HMS kurs for ledere			Ledere		
	God informasjonsflyt mellom undervisere, teknikere og studenter	Alle ansatte må ha opplæring og benytte Canvas og Mitt UiB for å få informasjon ut til studentene		kontinuerlig	Ansatte og studenter		
	Alle ansatte skal ha medarbeidersamtale med sin leder	Gjennomføre medarbeidersamtale med ansatte. Universitetet i Bergen :: Lederhåndbok :: Medarbeiderutvikling (compendia.no)		Høst 2023	Ledere ved KMD		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	Arbeidsplassen til studenter og ansatte skal fungere for formålet. Fysisk og psykisk tilrettelegging av arbeidsmiljøet. Gjelder også de som har avtale om hjemmekontor	Arrangere tiltak i forebygging av fysiske plager/lidelser Ha bedriftshelsetjenesten med på oppfølging etter vernerunde Følge opp studenter med fysiske og psykiske utfordringer		Kontinuerlig	Ledere og programstyreledere		
	Ha søkelys på psykisk og fysisk helse	Opplæring og kursing av ansatte som har tett dialog med studenter, slik at de vet hvordan de skal håndtere både fysiske og psykiske utfordringer. Få en avtale med sammen sin psykiske helsetjeneste om fast møtetid for studenter ved KMD.		Vår 2023	Ledere HMS- koordinator		
God sikkerhetskultur og beredskap							
	Alle skal føle seg trygge på arbeids- og studieplass.	Gi opplæring i prosedyrer og rutiner for risikostyring (sikker jobbanalyse) av arbeidsoppgaver som utføres i kraft av undervisning og forskning ved KMD.		Kontinuerlig	ledere		

		<p>Jevnlig orientering om systemer og prosedyrer i KMD-nytt.</p> <p>Ha gode rutiner for IT-sikkerhet, ved at ansatte og ledere gjennomfører de digitale kurs som tilbys av IT- avdelingen</p> <p>minne om det obligatoriske HMS-kurset for studenter og ansatte i Mitt UiB.</p>		Vår og høst			
	Melde flere avvik. Alle avvik skal meldes i report HSE non-conformities slik at vi lærer av våre feil	<p>Informere studenter og ansatte om at avvik skal meldes i Report HSE non-conformities - UiBhjelp</p>		Kontinuerlig	Ledere		
	Ha god beredskap.	Beredskapsorganisasjonen skal ha øvelse to ganger i året.		Vår og høst	Ledere		
Ta et ansvar for det ytre miljø							
	<p>Redusere reiseaktivitet for å nå måle om å bli co2 nøytral i 2030</p> <p>Klimanøytralt UiB UiB Bærekraft UiB</p>	<p>Vurdere i hvert enkelt tilfelle om målet for reisen kan gjennomføres digitalt.</p> <p>Gjøre kjent UiB sine føringer for reiseaktivitet Reise Ansattsider UiB</p>		Kontinuerlig	Hver ansatt		
	Vi skal være en bærekraftig organisasjon med ansvarlig drift, miljømessig, sosialt og økonomisk	<p>I den grad det lar seg gjøre, må innkjøp kunne gjenbrukes</p> <p>Fellesarrangementer skal være bærekraftige med tanke på tilrettelegging, servering og reising.</p>		Kontinuerlig	Innkjøpere og ledere		
	Etterleve kriteriene for å være et Miljøfyrtårn	<p>Rapportere status for drift til fakultetsstyret en gang per år.</p> <p>Resertifisering i 2023</p> <p>Universitetet i Bergen er sertifisert som miljøfyrtårn Om UiB UiB</p>	November 2023	årlig	Fakultetsdirektør		



Arkivsaksnr.:

2024/3137

Dokumentdato:

29.02.2024

Styre:

Universitetsstyret

Styresak:

21/24

Møtedato:

07.03.2024

Akademisk boikott som virkemiddel – drøftingssak

Saken gjelder:

UiB er en klassisk kunnskaps- og kulturbærende institusjon basert på europeiske universitetsidealer og med akademisk frihet som bærende prinsipp. UiB utvikler kunnskapen gjennom et demokratisk universitetssamfunn og en vitenskapelig kultur som fremmer faglig integritet, åpen dialog og kritisk tenkning. Alle våre vitenskapelige ansatte har akademisk frihet og kan velge hvem de samarbeider med.

I den pågående krigen i Gaza har det fra ansatte, studenter og andre blitt tatt til orde for at UiB bør vedta akademisk boikott av Israel. Bruk av akademisk boikott som virkemiddel er ikke delegert til rektor og må eventuelt vedtas i universitetsstyret.

Rektoratet ved UiB har uttrykt i flere sammenhenger at de ikke støtter akademisk boikott som virkemiddel, og begrunnet det med at universitetenes rolle er å verne om den akademiske friheten og de brede konsekvensene for internasjonalt samarbeid av å innføre akademisk boikott som et virkemiddel mot enkeltstater.

Universitetsledelsen ønsker å invitere styret til en diskusjon om temaet. Denne saken redegjør for akademisk boikott som virkemiddel og legger opp til en prinsipiell drøfting av bruk av en slik boikott.

Bakgrunn

Som et internasjonalt forskningsuniversitet står UiB som institusjon, og våre forskere og studenter, jevnlig i situasjoner der samarbeidende universiteter er underlagt totalitære regimer eller der det aktuelle landet er i krig. Flere av våre samarbeidspartnere er i land der det foregår alvorlige brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Vi har internasjonale kollegaer og studenter som bor og arbeider i områder med undertrykkelse, vold og konflikt. Samtidig forsøker vi å opprettholde forsknings- og kunnskapssamarbeid, våre ansatte og studenter drar til disse områdene for å forske, undervise og studere. UiB forholder seg til UD's reiseråd med hensyn til sikkerheten til de utreisende og regelverket for eksportkontroll, men UiB legger ikke egne føringer eller begrensninger på disse aktivitetene.

Etter Hamas sitt terrorangrep 7. oktober har krigen mellom Israel og Hamas i Gaza med store tap for sivilbefolkningen, vært gjenstand for stor debatt og oppmerksomhet ved universiteter nasjonalt og internasjonalt. Rektoratet har i flere sammenhenger adressert krigen, senest i et innlegg i 31.1.24 der de [skriver](#): «*Universitetet i Bergen fordømmer alle brudd på folkeretten. Den eneste løsningen er at krigshandlingene tar slutt, og erstattes av diplomati og dialog. Sivile må skjermes og tilgangen på humanitær bistand må sikres.*».

Noen ansatte og studenter har i debatten utfordret universitetsledelsen på at en bør ta tydeligere standpunkt og peker på akademisk boikott som et mulig virkemiddel.

Status ved UiB

UiB har en utvekslingsavtale på institusjonsnivå med BirZeit-universitetet på Vestbredden og hvor 5 studenter oppholder seg på UiB i dette semesteret. Universitetsledelsen har hatt et eget møte med disse studentene og planlegger flere møter i løpet av semesteret.

Det er også en utvekslingsavtale med Tel Aviv-universitetet ved Det juridiske fakultet, men det er i dag ingen studenter som benytter denne avtalen. Det juridiske fakultetet skal drøfte avtalen i sitt fakultetsstyremøte 19. mars.

Fakultet for Kunst, musikk og design avsluttet i desember 2023 avtalen med det israelske kunstakademiet Bezalel.

Det er etablert en nettside om krigen mellom Hamas og Israel. UiB har både palestinske og israelske ansatte og studenter. Disse inviteres til møter med universitetsledelsen om situasjonen de står i. I en slik konfliktsituasjon er det særlig viktig å ivareta våre palestinske og israelske ansatte og studenter. Disse gruppene har ulike utfordringer, og trenger tydelig ivaretagelse fra arbeidsgiver og universitetssamfunnet.

Universitetet planlegger en bred forskerkonferanse 13. mars, om situasjonen i Gaza: fortid, nåtid og fremtid, og vil også arrangere en solidaritetskonsert for Gaza i Universitetsaulaen.

Akademisk boikott

Det finnes ingen entydig definisjon av akademisk boikott av en stats institusjoner for forskning og høyere utdanning, men de fleste legger til grunn at en slik boikott ikke skal ramme samarbeid mellom enkeltforskere, men innebære at alt institusjonelt samarbeid og formelle samarbeidsavtaler avsluttes.

Synspunktene og argumentasjonene i debatten om akademisk boikott varierer. Et argument for akademisk boikott som ofte fremhevet, er etisk i den forstand at universitetene som institusjoner kan gjøres til, eller defineres som «medansvarlige» i politikken som føres og direkte eller indirekte støtter krigshandlinger og undertrykkelse. Ved å innføre akademisk boikott vil en i et slikt perspektiv kunne øke det politiske presset og derved reelt påvirke i positiv retning.

De prinsipielle argumentene mot boikott er at akademisk boikott svekker den akademiske friheten til den enkelte forsker og student, og institusjonen, ved å ramme pågående og fremtidige forskersamarbeid, og at den svekker forskningen og kunnskapsdelingen internasjonalt. Et annet argument er knyttet til konsekvensene av å innføre akademisk boikott mot et enkeltstående land som reaksjon på krigshandlinger eller brudd på menneskerettigheter. Dersom en innfører akademisk boikott mot ett land, vil det kunne åpne for en praksis med mulige tilsvarende sanksjoner mot en rekke andre stater som er totalitære og der det måtte foregå overgrep mot sivilbefolkningen og der akademisk frihet motarbeides.

Så langt har det internasjonale universitetssamfunnet ikke respondert positivt på krav og forslag om en akademisk boikott av Israel.

Til drøfting

Universitetsstyret inviteres til å drøfte hvordan universitetet skal forholde seg til vanskelige internasjonale konflikter og samtidig ivareta vår rolle og verdigrunnlag.

Bruk av akademisk boikott som virkemiddel er ikke delegert til rektor, og må eventuelt vedtas i styret. Styret inviteres til å drøfte prinsipielt om akademisk boikott er en reaksjonsform UiB skal vurdere å benytte.

Styret inviteres også til å drøfte andre aktuelle tiltak for å vise solidaritet og fylle vår rolle som et internasjonalt forskningsuniversitet med akademisk frihet som rettesnor.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Styret inviteres til en åpen og prinsipiell diskusjon om temaet akademisk boikott som virkemiddel. Dette er en viktig debatt som er blitt aktualisert av den pågående i krigen i Gaza mellom Hamas og Israel, og der våre ansatte, studenter og andre samfunnsaktører har engasjert seg sterkt.

I et så vanskelig spørsmål er det naturlig å løfte debatten til universitetsstyret for å drøfte prinsipielle spørsmål om hvilken rolle universitetet skal innta i slike konflikter, og samtidig ivareta vår rolle og verdigrunnlag. Det er en vesentlig kvalitet ved universitetssamfunnet at det har vært en åpen debatt om disse spørsmålene, både blant studenter og ansatte.

Universitetets håndtering av konflikten kan uansett ikke bare begrenses til et spørsmål om akademisk boikott. UiBs viktigste ansvar og rolle er å forske, undervise og formidle kunnskap, men universitetet har også ulike muligheter til å vise internasjonal solidaritet.

Forslag til vedtak:

Tore Tungodden
universitetsdirektør

29.02.2024



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/24 Orienteringssak g)

Møtedato: 14. mars 2024

Dato: 11.03.2024

Arkivsaknr: 24/145-2

Helhetlig internkontroll - status

Bakgrunn

Universitetsstyresak 127/20 Helhetlig internkontroll;

http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-11-26/S_127-20Helhetlig_internkontroll.pdf

Fakultetsstyresak 52/21f) Helhetlig internkontroll

https://www.uib.no/sites/www.uib.no/files/attachments/sak_5221_orienteringssak_f_helhetlig_internkontroll.pdf

Fakultetsstyresak 75/21Risikovurdering (helhetlig internkontroll)

<https://ekstern.filer.uib.no/kmd/fakultetsstyret/2021/SAK%207521%20Risikovurdering%20ved%20KMD.pdf>

Fakultetsstyresak 87/22 d) helhetlig internkontroll

<https://ekstern.filer.uib.no/kmd/fakultetsstyret/2022/15.%20desember/SAK%208722%20d%29%20Helhetlig%20internkontroll.pdf>

Fakultetsstyresak 39/23 a) Helhetlig internkontroll – status

[SAK 3923 Orienteringssak a\) Helhetlig internkontroll.pdf \(uib.no\)](#)

Arbeidsgruppen hadde møte 16. februar for å gjennomgå og vurdere endringer for risikobildet for områder som er omfattet av helhetlig internkontroll ved fakultetet. I sist møte ble det lagt til to nye områder; *IT-sikkerhet* og *Kommunikasjon og informasjon i organisasjonen*. Disse to områdene er nå risikovurdert og ligger som en del av KMD sin risikovurdering for 2024.

Fakultetene er bedt om at IT-sikkerhet er en del av den lokale risikovurderingen, som baserer seg på UiB sitt bevilgningsbrev fra Departementet: «*I lys av det skjerpede trusselbildet internasjonalt og vår økende avhengighet av digitalteknologi, forventer departementet at UiB styrker sitt arbeid med å forebygge, oppdage og håndtere alvorlige IKT-sikkerhetshendelser og brudd på personopplysningssikkerheten. I den forbindelse er behovet for tilfredsstillende kontinuitets- og beredskapsplaner særlig viktig*».

Arbeidsgruppen har selv vurdert at kommunikasjon og informasjon bør være en del av risikovurderingen.

For to av områdene som har vært risikovurdert, er tiltakene i stor grad gjennomført: Punkt 4 «Ph.d.-programmet», bør omformuleres eller tas ut i den form det foreligger i risikoskjemaet. Mange av de foreslåtte tiltakene er iverksatt, og den formelle rammen for drift av programmet mener vi er godt ivaretatt. Risikofaktoren har gått fra 20 til 6.

I tillegg bør punktet «Ubalanse mellom tilsetning i åremåls og faste stillinger» vurderes basert på at ny universitets- og høyskolelov har virkning 1.8.24 med endring av åremålsordningen

fra reduksjon fra to til en åremålsperiode. Dette vil etter all sannsynlighet redusere antall åremål og resultere i flere faste stillinger.

Arbeidsgruppen vil vurdere å ta ut/omformulere disse punktene i neste oppdatering.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til etterretning og ber om å få lagt frem oppdatert risikovurdering i junimøtet.

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg: Risikoområder, oppdatert mars 2024

Risikovurdering før tiltak:

Risikomatrise

	Ubetydelig	Liten	Moderat	Alvorlig	Kritisk
Svært høy					6 7
Høy			5	3	1 4 8
Middels			2	9	
Lav					
Svært lav					

Vis før/etter tiltak

Nei

ID	Tittel	Sannsynlighet (S)	Konsekvens (K)	S etter tiltak	K etter tiltak	Tiltak
6	Areal- og infrastruktur - nytt bygg Griegakademiet	5	5	2	1	Etablere gruppe som holder trykket opp mot lokale og nasjonale politikere inn mot statsbudsjettet i 2025. lage drøftingssak tilo fakultetstyret.
7	GA blir værende i Lars Hillesgate 3.	5	5	3	4	- Erstatningslokaler må vurderes - Oppgradering/lydisolering må gjennomføres
1	Rekruttering av studenter	4	5	3	5	Forplikte studenter etter opptak - Synliggjøre verkstedsfasiliteter - Oppsøke mulige søkere - Synliggjøring av studentarbeider og prosesser - Rekrutteringskampanje på de eksterne nettsidene - Synliggjøring av ansatte - Faste ansatte i opptakskomiteer - Drive aktiv rekruttering til master - Synliggjøring av studieprogrammene og innhold i disse - Tydeliggjøre den interne prosessen om rekrutteringstiltak - Foreta sekundær opptak når studiepllassene ikke blir fylt opp. - Vurdere opptaksprosessen. - Spisse rekrutteringstiltak mot andre søkergrupper (innen EU). - Bruke strategiske midler til ekstra rekrutteringstiltak.
4	Ph.d -programmet (KU)	4	5	2	3	Veilederopplæring - Opplæring av kandidater - Opplæring av bedømmelseskomiteer - Opplæring og støtte til instituttledelse - Lage håndbok for administrative rutiner med sjekklister for alle involverte. Følge opp internevaluering KA. GJ
8	IT-sikkerhet	4	5	3	5	Alle ansatte har plikt å sette seg inn i organisasjonskart og organisasjonsstruktur - Gi opplæring til de som skal sitte i fakultetets råd og utvalg - Brukes TEAMS i formidling av intern aktivitet ved fakultet og institutt - Ledere må skape gode arenaer for informasjonsdeling digitalt og fysisk - Alle ansatte og studenter skal bruke nødvendige UiB-systemer for å holde seg orientert og oppdatert (Outlook, TEAMS, Mitt UiB) - TEAMS – opplæring for alle ansatte - Gjør kjent hvilke systemer som brukes for ulik type informasjon til studenter og ansatte - Ansvarliggjøre nærmeste leder.
3	Mangfold og inkludering	4	4	3	3	Følge opp tiltaksliste for økning av mangfold og inkludering - Aktiv bruk av UiB sin handlingsplaner som involverer mangfold- og inkluderingstiltak - Må ses i sammenheng med rekruttering av studenter og ansatte. Spisse rekrutteringstiltak mot ett større mangfold av søkere både ansatte og studenter i inn- og utland.
5	Manglende økonomisk handlingsrom (grunnbevilgning)	4	3	3	3	Fokus på å fylle studieplasser, gjennomføring (stp og grader). Øke BOA -inntektene til enn større andel av totaløkonomien. Areal effektivisering. Øke bevissthet og kompetanse for å søke eksterne midler. Lobbying for mer midler til KU og oppfølging mot u-ledelsen for å opprettholde vitenskapelig kapasit.Søke sentralt avsatte midler (satsingsområder).
9	Kommunikasjon og informasjon internt i KMD	3	4	2	2	Alle ansatte har plikt å sette seg inn i organisasjonskart og organisasjonsstruktur - Gi opplæring til de som skal sitte i fakultetets råd og utvalg - Brukes TEAMS i formidling av intern aktivitet ved fakultet og institutt - Ledere må skape gode arenaer for informasjonsdeling digitalt og fysisk - Alle ansatte og studenter skal bruke nødvendige UiB-systemer for å holde seg orientert og oppdatert (Outlook, TEAMS, Mitt UiB) - TEAMS – opplæring for alle ansatte - Gjør kjent hvilke systemer som brukes for ulik type informasjon til studenter og ansatte - Ansvarliggjøre nærmeste leder.
2	Ubalanse mellom tilsetning i åremåls og faste stillinger	3	3	3	2	Vurdere antall åremål opp mot faste stillinger - Årlig revidering av bemanningsplaner - Følge opp prinsippvedtak for åremålstillinger ved KMD - Nordningen med faste åremålstillinger skal begrunnes særskilt.

Risikovurdering etter tiltak:

Risikomatrise

	Ubetydelig	Liten	Moderat	Alvorlig	Kritisk
Svært høy					
Høy					
Middels		2	3 5	7	1 8
Lav	6	9	4		
Svært lav					

Vis før/etter tiltak

Ja

ID	Tittel	Beskrivelse	Tiltaksansvarlig	S før tiltak	K før tiltak	Risikofaktor	Status usikkerhet	Tiltak	Risikofak			Elementtype	Bane	
									Setter tiltak	K etter tiltak	tor etter tiltak			
1	Rekruttering av studenter	For få kvalifiserte studenter som takker ja og stiller opp til studier ved KMD. Fyller ikke studie plassene.		4	5	20		Forpliktete studenter etter opptak - Synliggjøre verkstedsfasiliteter - Oppsøke mulige søkere - Synliggjøring av studentarbeider og prosesser - Rekrutteringskampanje på de eksterne nettsidene - Synliggjøring av ansatte - Faste ansatte i opptakskomiteer - Drive aktiv rekruttering til master - Synliggjøring av studieprogrammene og innhold i disse - Tydeliggjøre den interne prosessen om rekrutteringstiltak - Foreta sekundæropptak når studie plassene ikke blir fylt opp. - Vurdere opptaksprosessen. - Spisse rekrutteringstiltak mot andre søkergrupper (innen EU). - Bruke strategiske midler til ekstra rekrutteringstiltak.	3	5	15	Tiltakene må ses over tid og vi vurderer derfor at risiko selv etter tiltak vil være ganske høy. Nødvendig med lobbering innen våre fagområder. Innføring av studieavgift forsterker risikoen for ikke å opprettholde volum, mangfold og nivå. Noen av tiltakene er igangsatt, men risikoen er fortsatt stor.	Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
2	Ubalanse mellom tilsetning i åremåls og faste stillinger	Ikke tilstrekkelig kontinuitet i utdanning og forskning ved bruk av åremålsstillinger. Ansatte i åremålsstillinger har ikke nødvendigvis samme langsiktige perspektivene som faste ansatte.		3	3	12	Identifisert	Vurdere antall åremål opp mot faste stillinger - Årlig revidering av bemanningsplaner - Følge opp prinsippvedtak for åremålsstillinger ved KMD - Nordningen med faste åremålsstillinger skal begrunnes særskilt.	3	2	6	Tiltakene er under oppfølging, antall åremålsstillinger er redusert og erstattet med faste stillinger. Fortsetter å følge opp tiltak kontinuerlig. NB! Ny uhl fra 1.8.24 med reduksjon fra to til en åremålsperiode.	Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
3	Mangfold og inkludering	Fakultetet har en altfor homogen gruppe av ansatte og studenter.		4	4	16	Identifisert	Følge opp tiltaksliste for økning av mangfold og inkludering - Aktiv bruk av UiB sin handlingsplaner som involverer mangfold- og inkluderingstiltak - Må ses i sammenheng med rekruttering av studenter og ansatte. Spisse rekrutteringstiltak mot ett større mangfold av søkere både ansatte og studenter i inn- og utland.	3	3	9	Viktig å følge opp med konkret tiltak i handlingsplaner /tiltaksplaner	Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
4	Ph.d -programmet (KU)	Risiko for at ph.d programmet ikke oppfyller formelle krav til gjennomstrøming.		4	5	20	Identifisert	Veilederopplæring - Opplæring av kandidater - Opplæring av bedømmelseskomiteer - Opplæring og støtte til instituttledelse - Lage håndbok for administrative rutiner med sjekklister for alle involverte. Følge opp internevaluering KA. Gjennomføre programevaluering.	2	3	6	Flere av de foreslåtte tiltakene er igangsatt på både fakultets- og instituttnivå. Sannsynligheten er noe noe lavere. Tiltak må gjennomføres syklisk. Arbeidsgruppen vurderer å reformulere tiltaket/risikoen. Vi må følge opp programevalueringen og igangsette tiltak systematisk over tid. Gjennomgå roller og ansvar i oppfølging. Risiko og sannsynlighet må revurderes.	Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
5	Manglende økonomisk handlingsrom (grunnbevilgning)	Rammebevilgningene blir lavere og kostnadene høyere. Kunstnerisk utviklingsarbeid har få mulighet er å søke om eksterne midler. Dette setter begrensninger for hvor stor BOA-aktivitet vi kan kalkulere med.		4	3	12	Identifisert	Fokus på å fylle studie plasser, gjennomføring (studiepoeng og grader). Øke BOA -inntektene til en større andel av totaløkonomien. Areal effektivisering. Øke bevissthet og kompetanse for å søke eksterne midler. Lobbering for mer midler til KU og oppfølging mot u-ledelsen for å opprettholde vitenskapelig kapasitet. Søke sentralt avsatte midler (satsingsområder).	3	3	9		Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
6	Areal- og infrastruktur - nytt bygg Griegakademiet	Arbeide for nytt bygg for Griegakademiet.		5	5	25	Identifisert	Etablere gruppe som holder trykket opp mot lokale og nasjonale politikere inn mot statsbudsjettet i 2025.	2	1	2		Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
7	GA blir værende i Lars Hillesgate 3.			5	5	25	Identifisert		3	4	12		Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
8	IT-sikkerhet	KMD kan bli en inngangsport for digitale innbrudd		4	5	20	Identifisert	Nye maskiner skal settes opp av IT-avdelingen -Alle bestillinger av IT-utstyr skal skje gjennom UiB sine systemer - Alle skal gjennomføre kurs i IT-sikkerhet: https://www.uib.no/foransatte/148104/vi-styrker-datasikkerheten-p%C3%A5-uib - Sikre at alle ansatte er kjent med GDPR-regler - IT-sikkerhet skal være tema på HMS-dagen - Alle må være kjent med hva RETTE (UiB sin personvernoversikt – forskningsprosjekter): https://rette.app.uib.no/ - Bruke IT-avdelingens tjenester aktivt i saker og situasjoner vi er usikre på - Gjennomgå risikoområder i samarbeid med IT-avdelingen. - Gjennomføre systematisk opplæring.	3	5	15		Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet
9	Kommunikasjon og informasjon internt i KMD	Vi får ikke iverksatt og forankret de vedtak /bestemmelser som gjøres i fakultetet. Ansatte kommer ikke i posisjon til å påvirke vedtak			3	4	12	Alle ansatte har plikt å sette seg inn i organisasjonskart og organisasjonsstruktur - Gi opplæring til de som skal sitte i fakultetets råd og utvalg - Brukes TEAMS i formidling av intern aktivitet ved fakultet og institutt - Ledere må skape gode arenaer for informasjonsdeling digitalt og fysisk - Alle ansatte og studenter skal bruke nødvendige UiB-systemer for å holde seg orientert og oppdatert (Outlook, TEAMS, Mitt UiB) - TEAMS – opplæring for alle ansatte - Gjør kjent hvilke systemer som brukes for ulik type informasjon til studenter og ansatte - Ansvarliggjøre nærmeste leder.	2	2	4		Item	sites/Strategi/kmd-2023/Lists/Usikkerhet

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse

Vår referanse
24/71-1

Vår dato
22.02.2024

Ivaretagelse og styrking av kunstnerisk utviklingsarbeid

UHR-Kunst, design og arkitektur (UHR-KDA) ønsker med dette å be Kunnskapsdepartementet om et møte. Hensikten med møtet er

- å informere om betydningen av å sikre og styrke rammevilkårene for finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid
- peke på og diskutere ulike tiltak og alternativer for organisering som vi mener bør utredes

UHR-KDA er den fagstrategiske enheten for kunst-, design- og arkitekturfag under UHR. Den faglige virksomheten på våre medlemsinstitusjoner omfatter kunstnerisk utviklingsarbeid, vitenskapelig forskning og gradsgivende utdanninger innenfor visuell kunst, utøvende musikk og komposisjon, film og scenekunst, design og arkitektur og landskapsarkitektur.

Kunstnerisk utviklingsarbeid har vært sidestilt med vitenskapelig forskning i norsk UH-lov og tilhørende lov- og forskrifter siden 1995. Dette har vært en god ramme for utviklingen i feltet og Norge har ofte blitt trukket fram som foregangsland i internasjonale fora.

Program for kunstnerisk utviklingsarbeid, som siden 2010 har omfattet Stipendiatprogrammet og Prosjektprogrammet, har vært en velfungerende ordning og en viktig drivkraft i det nasjonale samarbeidet og har hatt stor betydning for kvalitetsutviklingen. Siden 2018 har programmet vært tilordnet Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Etter at Stortinget vedtok å fase ut Prosjektprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid og deretter fordelte disse midlene til 7 (UiT, NTNU, UiB, KHiO, NMH, HiNN, HiØ) av våre 17 medlemsinstitusjoner har det oppstått en ny nasjonal diskusjon i UHR-KDA om hvordan vi kan ivareta og styrke feltet framover.

En nasjonal organisering er viktig både strategisk og operativt, ikke minst for å sikre kvalitet og relevans i kunstnerisk utviklingsarbeid. Hvis vi skal fremme kunstnerisk utviklingsarbeid nasjonalt og internasjonalt er det avgjørende at vi har forutsigbare og trygge finanseringsrammer.

I UHR-KDA er vi enige om at tiden er inne for å utrede nye, alternative måter å organisere en nasjonal finansieringsordning for kunstnerisk utviklingsarbeid på. Alternativer kan for eksempel være

- at Norges forskningsråd får utvidet sitt mandat til å også omfatte kunstnerisk utviklingsarbeid

Postadresse
Stortorvet 2
NO-0155 Oslo

Telefon +47 409 14 969
postmottak@uhr.no
www.uhr.no
Org.nr. 917 697 825

Saksbehandler
Rachel Glasser
rachel.glasser@uhr.no
Telefon +47 48 27 22 18

- en organisering av kunstnerisk utviklingsarbeid som “nasjonal fellesoppgave” lagt til en institusjon iht. UH-lovens § 1-4 (4)

På denne bakgrunnen ønsker Arbeidsutvalget i UHR-KDA å be Kunnskapsdepartementet om et møte.

Vennlig hilsen

Frode Thorsen
Leder av UHR-KDA

Rachel Glasser
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR