



Dato
06.11.2025

Referanse
2025/13788

Helhetlig internkontroll – innspill til nye områder og redigering av eksisterende områder

Arbeidet med internkontroll er et kontinuerlig arbeid som de siste årene har vært lagt frem, for fakultetsstyret 2- 3 ganger i året. Vi ønsker nå at områdene som omfattes av internkontroll skal revideres en gang i året. Internkontroll har vært gjennomført ved fakultetet siden 2021, og listen over områder har vært presenter i ulike samlinger og sammenhenger. Det er ledergruppen (dekanat og instituttledere) ved fakultetet som har det overordnede ansvaret for internkontrollområdene.

Vi ønsker i større grad å bruke internkontroll som et systematisk verktøy, og at fakultetets og instituttenes ulike råd og utvalg får mulighet til å gi innspill i forkant av den årlige revisjonen av internkontrollområder.

Områdene som er en del av fakultetets internkontroll, er vurdert som kritisk for fakultetets virksomhet og blir ikke nødvendigvis ivaretatt i andre prosesser eller systemer ved UiB. Listen over internkontrollområder blir nå revidert en gang i året, og risikoområder har vært tatt ut/inn i listen etter hvordan området vurderes med lav/høy sannsynlighet/konsekvens.

I 2024 hadde fakultetet to tiltaksplaner som utløp, tiltaksplan for studentrekruttering og tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering. Begge disse områdene har i tillegg vært omfattet av internkontroll. Når disse to tiltaksplanene utløp i fjor vurderte ledergruppen forholdet mellom tiltaksplanene og internkontroll, hvordan disse skal forholde seg til hverandre og om det er unødvendig overlapp mellom tiltaksplanene og internkontroll.

Vurderingen ble at tiltaksplanene utgår, og at disse to områdene inngår som en del av internkontroll. Samtidig med dette, er også vurderingen at økonomi og bemanningsplaner blir et enda viktigere styringsverktøy i tiden fremover, og at det overordnede oppfølgingsansvaret av internkontroll legges til ledergruppen. Saken legges frem for fakultetsstyret som en vedtakssak hver høst, og en justert liste som orienteringssak i vårsemesteret.

Vedlegget viser en oversikt over hvilke internkontrollområder som ble vedtatt høsten 2024. Det er disse områdene som nå skal vurderes, om noe av områdene skal ut av listen, om det er områder som bør inn på listen og om eksisterende områder bør justeres/revideres.

Postadresse
Universitetet i Bergen
Fakultet for kunst, musikk og design
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandler
Eli Neshavn Høie
Telefon: 55583227
Mobil:
E-post: Eli.Hoie@uib.no

Ett eksempel er områdene som omhandler nytt bygg til Griegakademiet- de må utgå i den formen de ligger der nå, men at det kanskje må suppleres med et omformulert område som handler om prosessen fram mot nybygget står klart.

Vi ber med dette om innspill til revideringen av internkontrollområdene, både i form av kommentarer til de som allerede står i listen, men også peke på områder som kan være viktig å få inn i listen. Innspill og kommentarer vurderes i ledergruppen før saken legges frem for fakultetsstyret i desember.

Frist for tilbakemelding er fredag 28. november. Tilbakemeldinger til eli.hoie@uib.no

Med vennlig hilsen

Åsil Bøthun
Dekan

Eli Neshavn Høie
Fakultetsdirektør

ID	Tittel	Beskrivelse	1 S før i tiltak	K før tiltak	Risiko-faktor	Tiltak	S etter tiltak	K etter tiltak	Risikofaktor etter tiltak
1	Rekruttering av studenter	For få kvalifiserte studenter som takker ja og stiller opp til studier ved KMD, samlet og pr. studieprogram. Fyller ikke studieplassene. Risiko for nedlegging av program.	4	5	20	Følge opp søkere før og etter opptak. Oppsøke aktuelle utdanningsinstitusjoner. Synliggjøring av studentarbeider og - prosesser. Rekrutteringskampanje på de eksterne nettsidene. Synliggjøring av ansatte. Faste ansatte i opptakskomiteer. Synliggjøring av studieprogrammene og innhold. Forankre interne prosessen om rekrutteringstiltak. Foreta sekundæropptak når studieplassene ikke blir fylt opp. Vurdere opptaksprosessen. Synliggjøre fakultetets fasiliteter. Spisse rekrutteringstiltak mot andre søkergrupper (innen EU). Bruke strategiske midler til ekstra rekrutteringstiltak.	3	5	15
2	Ubalanse mellom tilsetting i åremåls og faste stillinger	Ikke tilstrekkelig kontinuitet i utdanning og forskning ved bruk av årmålsstillinger. Ansatte i åremålsstillinger har ikke nødvendigvis samme langsiktige perspektivene som fast ansatte.	2	3	6	Vurdere ansettelsesform, åremål opp mot faste stillinger. Årlig revidering av bemanningsplaner - Følge opp dekanens prinsipper for ansettelser. Utlysinger i åremålsstillinger skal begrunnes særskilt.	1	2	2
3	Mangfold og inkludering	Fakultetet har en for homogen gruppe av ansatte og studenter. Ansatte og studenter er ikke åpen nok for andre/alternative holdninger, verdier og oppfatninger.	4	4	16	Aktiv bruk av UiB sin handlingsplan 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. Balansemerket vil bidra til større bevissthet og forståelse omkring individuelle og kollektive verdier og holdninger.	3	3	9
4	Ph.d -programmet (KU)	Miste de gode søkerne, omdømme, attraktivitet, lavere vit. kapasitet.	4	5	20	Deltagelse i forskergruppe, definere rammene for karrierefremmende arbeid, informasjon til søkergrupper om rammebetingelsene for programmet	3	5	15
5	Manglende økonomisk handlingsrom (grunnbevilgning og BOA)	Rammebevilgningene blir lavere og kostnadene høyere. Begrensede søkemuligheter for BOA, særlig innenfor Kunstnerisk utviklingsarbeid.	5	5	25	Fokus på å fylle studieplasser, studiepoengproduksjon og gjennomføring på normert tid. Øke BOA - inntektene til enn større andel av totaløkonomien. Arealeffektivisering. 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).Lage en tiltaksplan for å skaffe oss økonomisk handlingsrom og sikre forsvarlig drift.	4	5	20
6	Areal- og infrastruktur - nytt bygg Griegakademiet	Arbeide for nytt bygg for Griegakademi.	5	5	25	Etablere gruppe som holder trykket opp mot lokale og nasjonale politikere inn mot statsbudsjettet i 2025.	2	1	2
7	GA blir værende i Lars Hillesgate 3.	Manglende rekruttering ansatte og studenter. Sykdom og skade. Dårlig arbeids-og læringsmiljø. Dårlig omdømme.	4	5	20	Erstatningslokaler må vurderes. Oppgradering/lydisolering må gjennomføres.	3	5	15
8	IT-sikkerhet	KMD kan bli en inngangsport for digitale innbrudd	4	5	20	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
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	4	4	16	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 næmeste leder.	3	4	12

Risikovurdering før tiltak

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

Vis før/etter tiltak

☐ Nei

Risikovurdering etter tiltak

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

Vis før/etter tiltak

☒ Ja