



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 66/21

Møtedato: 11.11.21

Dato:

Arkivsaksnr:

Mangfold, inkludering og likestilling – Forslag til tiltaksliste

Bakgrunn:

SAK 93/20 c)

https://www.uib.no/sites/www.uib.no/files/attachments/sak_9320_c_brev_til_instituttene_om_mangfold_likestilling_og_inkludering.pdf

UiB arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder. [Handlingsplan mangfold-inkludering.pdf \(uib.no\)](#)

I sak 93/20 c) vedtok fakultetsstyret å ta de foreløpige innspillene til etterretning, og bad om at det legges frem et forslag til tiltaksliste på bakgrunn av innspill som innhentes fra styrer råd og utvalg, samt fakultetsstyrets innspill i saken.

Etter videre prosess har hovedverneombud og HMS- koordinator bearbeidet materialet og drøftet tiltak med HMS- utvalget ved KMD. Dette danner grunnlaget for den foreslåtte tiltakslisten som nå legges frem for fakultetsstyret.

Fakultetsdirektørens kommentarer:

I behandlingen i HMS- utvalget pekes det på dilemma med å sette søkelys på noen grupper, og at det kan føre til en marginalisering av andre grupper (i seg selv). Hensikten med tiltakslisten er at vi som fakultet skal ha et bevisst forhold til likestillingsloven for å ivareta mangfold, inkludering og likestilling.

Tiltakene må innarbeides i handlingsplan for rekruttering av studenter, handlingsplan for bidrag og oppdragsfinansiering (BOA), HMS-handlingsplan og studieplaner. I tillegg må vi gå igjennom tiltakslisten med HR- avdelingen, Instituttledere og saksbehandlere for råd og utvalg ved KMD for å sikre oppfølging. Tiltaksplanen vil være tema på vår HMS-dag 7. januar 2022.

Forslag til vedtak:

Fakultetstyret ber om at tiltakene innarbeides i de respektive handlingsplanene som administrasjonen legger frem for revisjon.

Frode Thorsen
Dekan

Vedlegg.

25.10.21 BJB og Symy

Vedlegg.

Forslag til tiltaksliste for å sikre større mangfold og likestilling ved Fakultet for kunst, musikk og design.

Utfordringer og tiltak for å fremme likestilling og motarbeide alle former for diskriminering er beskrevet i to handlingsplaner for UiB, en for likestilling mellom kjønnene [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017–2020 | Strategi | UiB](#) og en for mangfold og inkludering [Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017-2020 | Strategi | UiB](#). Planene må også sees i sammenheng med planer som omhandler arbeidsmiljø, læringsmiljø, internasjonalisering og universell utforming.

UiBs handlingsplan er tuftet på Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Prosess i HMS- utvalget:

De ulike programstyrene på instituttene har diskutert mangfold, inkludering og likestilling sett i lys av studie- og emneplaner. HMS-utvalget har diskutert den samme tematikken på et mer overordnet plan.

HMS-utvalget har diskutert ulike sider ved mangfold, inkludering og likestilling. Utvalget peker på at marginalisering er et fenomen som også kan oppstå i velmente prosesser med å identifisere sårbare og marginaliserte grupper, og at mange kan føle seg stigmatisert ved å bli definert til å tilhøre en marginalisert gruppe, i stedet for å bare bli vurdert på sine kvalifikasjoner. På den annen side vil mange kunne føle seg stigmatisert ved at gruppen man føler tilhørighet til ikke identifiseres som sårbar eller oversett. HMS-utvalget vil vektlegge at tiltaksplanen og diskusjonene rundt den, bare er begynnelsen på et langt og vedvarende arbeid med mangfold, inkludering og likestilling, og at diskusjonene rundt tema er krevende. Handlingsplanen skal være tuftet på likestillings- og diskrimineringsloven, men også bidra til å utvikle begrepsforståelsen ved KMD.

Tiltaksliste for å sikre mangfold, inkludering og likestilling ved KMD:

KMD skal:

Overordnet (handlingsplaner/retningslinjer/kommunikasjon)

1. forankre mangfold, inkludering og likestilling i fakultetets handlingsplaner for rekruttering, eksternfinansiering, og HMS handlingsplan.
2. utarbeide retningslinjer som sikrer at vi arbeider mot systemiske diskriminering og ekskludering
3. synliggjøre konkrete mangfolds-, inkluderings- og likestillingstiltak i fakultetets formidlingsstrategi og omdømmebygging.

Rekruttering

1. etablere en egen arbeidsgruppe som skal sikre mangfold, inkludering og likestilling i rekruttering av studenter og ansatte med forankring likestillings- og diskrimineringsloven.
2. utvikle strategier for bredere demografisk rekruttering til våre studier (som del av punkt 1.).

Samarbeid

1. sikre at mangfold, inkludering og likestilling er en bevisst del av mottak av nytilsatte.
2. etablere rutiner for mottak av arbeidstakere som ikke er norske.
3. utvikle et kurs om hvordan arbeide med utlendinger som et tillegg til UiBs eksisterende kurs «Working with Norwegians».
4. utvikle og tilby kurs for alle ansatte om mangfold, inkludering og likestilling.
5. la mangfold, inkludering og likestilling være førende for hvordan man setter sammen råd og utvalg ved fakultetet.
6. sikre at representanter i alle råd og utvalg har nødvendig kompetanse og kunnskap for å ivareta alle og sammenligne grunnlag for diskriminering. Tiltaket er å minne om ivaretagelse av mangfold i alle mandat til råd og utvalg som skal settes ned i fremtiden
7. ha mangfold, inkludering og likestilling som tema på HMS-dagen.

Faglig virksomhet

1. utlyse en stipendiatstilling der mangfold inngår.
2. revidere emneporteføljen vår med tanke på å gjøre mangfold, inkludering og likestilling som en del av pensum.
3. etablere en forskningsgruppe som skal ha mangfold, inkludering og likestilling som hovedtema.
4. bruke fakultetets strategiske midler til å stimulere til egne prosjekter om mangfold. Dette kan være undervisningsprosjekt og forskningsprosjekt.
5. bruke ekstern programevaluering for å sette søkelys på mangfold, inkludering og likestilling.
6. etablere og bidra i fora for belysning av samspillet mellom akademisk frihet, mangfold, inkludering og likestilling
7. legge til rette for bruk av studioprosjektet (KORO-prosjekt) om mangfold, inkludering og likestilling
8. gjennom faglig virksomhet, bidra til hva kunst, musikk og design er med henblikk på mangfold, inkludering og likestilling.
9. synliggjøre mangfolds-, inkluderings- og likestillingstiltak i fakultetets formidlingsstrategi og omdømmebygging.



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 67/21

Møtedato: 11. november

Dato:

Arkivsaksnr:

Forslag til prosess for behandling av UiB fram rapport ved KMD.

Henvisning til bakgrunnsdokumenter:

[uib_fram-rapport.pdf](#)

[S_74-21UiB-FRAM-Rammer-for-kvalitet-i-forskning.pdf](#)

Bakgrunn:

UiB FRAM er et prosjekt fra Forskningsutvalget ved UiB som startet i 2019 med den hensikt å gi institusjonen mer kunnskap om relevante rammebetingelser for kvalitet i forskning. Arbeidet inkluderte omfattende kartlegging av institusjonens forskningsaktivitet og rammer gjennom intervjuer, spørreundersøkelser til hele den vitenskapelige staben og dialogmøter med ledere og ansatte på ulike nivåer ved UiB. Rapporten fra arbeidet ble presentert juni 2021. Vurderingene og drøftingene herfra vil bli et viktig kunnskapsgrunnlag for UiBs arbeid med å utvikle ny strategi fra 2023. Den vil også være til god hjelp for KMD i vårt arbeid med å styrke vår forskning og dens rammevilkår.

KMD sin deltagelse i spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2020. Svarprosenten ved KMD var på 35,8 %, den laveste av alle fakultetene på UiB (N=67). Særlig mange lektorstillinger ved KMD kan ha bidratt til å trekke svarprosenten noe ned ved vårt fakultet (23 % på KMD fremfor 15 % på HF og 7 % ved andre fakultet). Svarprosenten på hele UiB var på 46 %.

Spørreundersøkelsen blant de ansatte åpnet også for kommentarer i fritekst. De skriftlige innspillene og kommentarene fra KMD varierer i antall fra 4 ansatte og opp til 15 på noen av spørsmålene. På områdene om karriereutvikling, samarbeid og nettverk, forskningsadministrativ støtte, finansiering og ressurser, har mellom 3 og 6 ansatte gitt skriftlige kommentarer. Vi har valgt å legge frem vedlegget med kommentarene, men i fare for å gjenkjenne kommentarer da svarprosenten er lav, unntar vi vedlegget for offentlighet. Saken har vært lagt frem og behandlet i Utvalg for forskning og forskerutdanning (UFF) 11. oktober og utvalget kom med innspill til oppfølging av planen ved KMD (se vedlegg?)

Forslag til vedtak:

Fakultetstyret tar UiB Fram rapporten til orientering med de innspill til oppfølging som kom frem i møtet. Videre bes det om at Utvalg for forskning og forskerutdanning (UFF) følger opp rapporten etter planen, og melder tilbake til fakultetstyret i møtet 10. februar 2022

Frode Thorsen
Dekan

Synnøve Myhre
Fakultetsdirektør

Vedlegg:

-

Vedlegg:

Forslag til prosess for behandling av UiB FRAM rapport ved KMD.

Innledning.

UiB FRAM er et prosjekt fra Forskningsutvalget ved UiB, startet i 2019 med den hensikt å gi institusjonen mer kunnskap om relevante rammebetingelser for kvalitet i forskning. Arbeidet inkluderte omfattende kartlegging av institusjonens forskningsaktivitet og rammer, gjennom intervjuer, spørreundersøkelser til hele den vitenskapelige staben og dialogmøter med ledere og ansatte på ulike nivåer ved UiB. Rapporten fra arbeidet ble presentert juni 2021. Vurderingene og drøftingene herfra vil bli et viktig kunnskapsgrunnlag for UiBs arbeid med å utvikle ny strategi fra 2023. Den vil også være til god hjelp for KMD i vårt arbeid med å styrke vår forskning og dens rammevilkår. I det følgende gis sammenfatninger av rapportens sammendrag, anbefalinger, samt KMDs deltagelse og resultater.

Sammenfatning av rapportens sammendrag

UiB FRAM-rapporten gjennomgår rammebetingelser for kvalitet i forskning, belyser ulike aspekter som hemmer eller fremmer forskningskvalitet i fagmiljøene ved UiB, og kommer med anbefalinger til områder der det er behov for oppfølging. Rammebetingelser omfatter i denne sammenheng strukturelle forhold som påvirker oppgaver, handlingsrom og betingelser til den enkelte forsker og forskningsmiljøer. Begrepet kan omfatte alt fra økonomi og regelverk til mer overordnede prinsipper og verdier som har betydning for handlingsrommet til et fagmiljø eller en forsker.

Noen rammebetingelser er særlig framhevet og har fått egne underkapitler i rapporten:

- **Deling og fagfellesskap**
Undersøkelsen viser at forskere og instituttledere i hovedsak oppfatter at rammer som forskningsfrihet, fagfellesskap og delingskultur er til stede ved UiB. Det er sterk korrelasjon mellom i hvilken grad man er tilfreds med forskningstid, og andre forhold som akademisk frihet, kapasitet til søknadsskriving og intern kultur.
- **Vitenskapelig publisering**
Tid til å forske utpeker seg som den mest avgjørende forutsetningen for forskningskvalitet. Både den samlede reelle forskningstiden og mangelen på sammenhengende tidsflater synes å være en utfordring for mange.
- **Rekruttering, karriere- og kompetanseutvikling**
Spørreundersøkelsen indikerer at ansatte ser et behov for økt vektlegging og utviding av virkemiddelapparatet for rekruttering.
- **Gjennomslag på konkurransearenaer**
En viktig tilbakemelding i UiB fram-undersøkelsen er at UiB som institusjon og dens ledere bør ha forståelse for at det er viktig med både eksternfinansiering av forskning og forskning som foregår på basis av vår grunnfinansiering. Balansen mellom disse finansieringskildene kan være svært varierende for de ulike fagområdene.
- **Tverrfaglig samarbeid og nettverk**
Forholdet til partnere lokalt, nasjonalt og internasjonalt kan virke inn på muligheten for å drive forskning av høy kvalitet, og samarbeid og nettverk er den faktoren flest instituttledere trekker frem som mulighetsskapende for sitt institutt. Sterke internasjonale nettverk innen mange fagmiljø og videreføring av disse fremstår som en viktig mulighet for å dyrke kultur for

høy forskningskvalitet. Mulighetene for å bygge strukturer rundt tverrfaglige satsinger internt i organisasjonen er et klart fortrinn hos breddeuniversitetene.

- **Forskningsinfrastruktur**

Kontinuerlig utvikling, etablering og fornyelse av forskningsinfrastruktur er sentrale rammer for å utvikle og beholde gode forskningsmiljø. En stor andel ansatte ved UiB peker på at de mangler tilgang på nødvendig infrastruktur, teknisk support og vedlikehold av eksisterende utstyr.

- **Forskningsstøtte**

Nærmere halvparten av de ansatte mener det er behov for endringer i den forskningsadministrative støtten i stor eller svært stor grad. Det blir særlig meldt om behov for støtte i de ulike prosjektfasene, samt kapasitet og kompetanse i støtteapparatet.

- **Forskningsledelse**

- Tilbakemeldingene fra de ansatte er at tid er noe av det viktigste for å lykkes. En viktig lederoppgave er å organisere virksomheten slik at de sikrer at de kombinerte stillingene (undervisning og forskning) reelt sett er kombinerte. Det å forstå og utvikle fagfellesskapet er den mest avgjørende egenskapen hos forskningslederen.

Anbefalinger:

Arbeids- og styringsgruppens anbefalinger kan oppsummeres slik (se utdyping av disse punktene nedenfor):

- Styrke sammenhengende tid til forskning
- Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfellesskap
- Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse
- Styrke forskningsstøtte og finansiering
- Styrke rekruttering og karriereutvikling
- Videreutvikle forskningsbasert utdanning
- Styrke rammene for tverrfaglighet
- Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur

KMDs deltagelse i spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2020. Svarprosenten ved KMD på 35,8 % (N=67, den laveste av alle fakultetene på UiB). Særlig mange lektorstillinger (23 % på KMD fremfor 15 % på HF og 7 % ved andre fakultet) kan ha bidratt til å trekke svarprosenten noe ned ved KMD. Svarprosenten på hele UiB var på 46 %.

Spørreundersøkelsen blant de ansatte åpnet for kommentarer i fritekst. De skriftlige innspillene og kommentarene fra KMD varierer i antall fra 4 ansatte og opp til 15 på noen av spørsmålene. På områdene om karriereutvikling, samarbeid og nettverk, forskningsadministrativ støtte, finansiering og ressurser, har mellom 3 og 6 ansatte gitt skriftlige kommentarer. Vi har valgt å legge frem vedlegget med kommentarene, men i fare for å gjenkjenne kommentarer da svarprosenten er lav, unntar vi vedlegget for offentlighet (se vedlegg).

Resultater for KMD

I det følgende vil vi trekke frem noen resultater som er viktige for vurderingen av videre arbeid med forskningen ved KMD.

Blant de mer positive resultatene for KMD er en relativt høy skår (3,81) på opplevd sammenheng mellom undervisning og forskning. (s. 29)

KMD skiller seg ut med den klart laveste skåren (3,2) for delingskultur (s. 34). Særlig Kunstakademiet vurderer delingskultur lavt (2,4). Samtidig vurderer KMDs respondenter andre sider ved den interne fagkulturen en del høyere: Gode faglige diskusjoner (3,5), rom for utprøving av nye ideer (3,9), tverrfaglig samarbeid (3,9). Disse verdiene er likevel blant de laveste på UiB. Det er interessant å merke seg at de instituttene som skårer høyest på ekstern finansiering og publisering fremhever fagmiljø som en av sine største styrker (s. 33). KMDs instituttledere plasserer både eksternt finansiert forskning og synlighet av kunstnerisk utviklingsarbeid i tellekantsystemet under trusler.

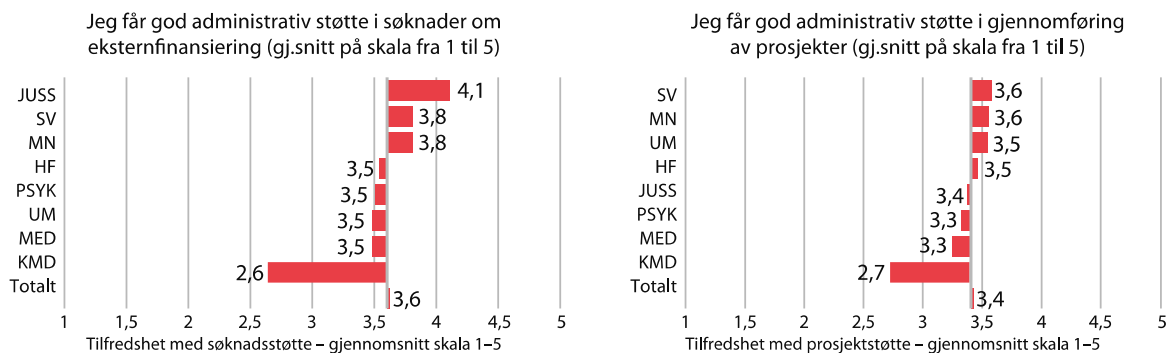
KMD er i en spesiell stilling når det gjelder registrering av vitenskapelige publikasjoner og resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid. Mens publikasjoner fra musikkvitenskap og musikkterapi skal registreres i CRISTin, er det ikke tilsvarende nasjonale krav til registrering av kunstnerisk utviklingsarbeid. CRISTin har så langt ikke vært utviklet for registrering av kunstnerisk utviklingsarbeid, men det pågår et nasjonalt koordinert arbeid i regi av Unit og UHR-KDA for å endre på dette. Nåværende situasjon gjør at denne delen av forskningen er mindre synlig overfor fagfeller nasjonalt og internasjonalt, men også internt ved UiB (s. 40).

KMD har gjennomgående relativt lave vurderinger på alle spørsmål knyttet til ekstern finansiering, som det fremgår av tabell 5.6 (s. 49):

Tabell 5.6 Fakultetenes svar knyttet til forhold omkring eksternfinansiering, Fargekoder representerer positive (blå) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

FAKULTET	[institutt] arbeider systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler	Økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min	Eksterne forskningsmidler som tillater langsiktig perspektiv på forskningen	God administrativ støtte i søknader om ekstern finansiering	Tid til å søke om eksterne prosjektmidler
HF	3,9	3,5	2,2	3,5	2,6
JUSS	4,0	4,2	2,5	4,1	2,9
MN	3,8	3,8	3,2	3,7	3,4
MED	4,0	3,3	3,0	3,5	3,0
PSYK	3,3	3,0	2,7	3,5	2,7
SV	3,6	3,7	3,2	3,8	3,1
KMD	3,3	3,1	2,4	2,6	2,4
UM	3,6	3,1	2,4	3,5	3,7
TOTALT	3,8	3,5	2,9	3,6	3,0

KMD skiller seg klart ut med lavest gjennomsnittlig score på de fleste spørsmål om administrativ støtte til ekstern finansiering og prosjektgjennomføring. Figur 5.13 (s. 59) viser også dette:



Figur 5.13 Administrativ støtte til søknader og prosjektgjennomføring. Avvik fra gjennomsnitt.

Den lave scoren bør vi vurdere i sammenheng med at vi generelt har en lav andel av bidrag og oppdragsaktivitet for kunstnerisk utviklingsarbeid ved KMD. (Til gjengjeld har vi en høy andel på musikkterapi.) Hovedårsaken er få finansieringskilder. I hovedsak baserer fakultetet aktiviteten på grunnbevilgning og tildelinger fra program for kunstnerisk utvikling (PKU).

KMDs ansatte gir kritiske tilbakemeldinger også om forskningsledelse, jmf. tabell 5.8 (s. 62):

Tabell 5.8 Gjennomsnitt enighet i påstander om institutt. Se vedlegg for dokumentasjon av variabler. Fargekoder representerer positive (blå) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

Fakultet	Ambisjoner	Rom for teoriutvikling	Rekruttering	Utvikle unge	God interaksjon mellom forskergrupper	Bevissthet om etikk	Sammenheng forskning-undervisning	Søknadskompetanse
HF	4,0	4,1	3,4	3,6	3,0	4,0	3,6	3,9
JUS	4,4	4,4	3,7	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0
MN	4,2	4,2	3,5	3,6	3,2	3,8	3,6	3,8
MED	4,4	3,8	3,2	3,5	3,2	4,1	3,3	4,0
PS	3,8	3,8	3,3	3,3	3,3	4,1	3,5	3,3
SV	4,0	4,2	3,5	3,6	3,0	4,1	3,6	3,6
UM	3,9	4,6	3,4	3,4	3,4	3,7	2,8	3,6
KMD	4,1	3,5	3,4	3,3	3,2	3,7	3,8	3,3
Gj.snitt	4,2	4,0	3,4	3,6	3,2	4,0	3,5	3,8

Mens KMD er i den positive enden på spørsmål om ambisjoner og sammenheng mellom forskning og undervisning, har vi blant de laveste verdiene på variablene som omhandler «rom for teoriutvikling», «utvikle unge talenter», «bevissthet om etikk» og «søknadskompetanse».

Det er dermed ikke overraskende at ansatte ved KMD melder større endringsbehov enn ansatte på andre fakulteter i de aller fleste kategorier, særlig forskningsinfrastruktur, forskningsadministrativ støtte, søknadskompetanse, samarbeid og nettverk og fagmiljø og intern kultur, jmf. tabell 5.9 (s. 64):

Tabell 5.9 Endringsbehov etter fakultet. Fargekoder representerer positive (blå) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

Fakultet	Forsknings- basert undervisning	Forsknings- infrastruktur	Forsknings- administrativ støtte	Søknads- kompetanse	Samarbeid og nettverk	Fagmiljø og intern kultur	Rekrutte- ringspraksis	Karriere- utvikling	Finansiering/ ressurser	Forskningstid
HF	3,3	3,2	3,2	3,4	3,5	3,5	3,3	3,5	3,7	4,0
JUSS	3,0	2,9	3,4	3,2	3,2	2,8	3,2	3,2	3,5	3,8
MN	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5
MED	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,5	3,6	3,9	3,7
PS	3,1	3,3	3,5	3,5	3,2	3,2	3,3	3,5	3,7	3,9
SV	3,3	3,2	3,2	3,3	3,4	3,6	3,5	3,6	3,6	3,9
UM	3,1	3,2	3,2	3,4	3,3	3,4	3,2	3,3	3,9	3,6
KMD	3,3	3,6	3,7	3,8	3,6	3,7	3,5	3,5	3,7	3,8
Gj. snitt	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,7	3,7

Oppsummert er ansatte ved KMD gjennomgående mer kritiske til rammer for forskning, enn kollegene UiBs andre fakulteter. Det kan antas å henge sammen med både finansieringssystemet for kunstnerisk utviklingsarbeid, og virksomhetsoverdragelsen og opprettelse av et nytt fakultet med sentraliserte fellesfunksjoner for administrasjon og tekniske tjenester.

Anbefalinger fra UiB FRAM-rapporten (hele UiB)

Styrke sammenhengende tid til forskning

Forvaltning av tid er et hovedtema som går igjen i UiB FRAM-undersøkelsen, og dette reiser spørsmålet om hvordan det kan tilrettelegges for tilstrekkelig og *sammenhengende tid* til forskning i fagmiljøene. Organisering av tid til både forskning og undervisning må sees i sammenheng.

Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfelleskap

UiB FRAM-undersøkelsen viser at det er sammenheng mellom velfungerende fagfelleskap og kvalitet i forskning. Det kan tyde på at mange ansatte har behov for mer tid til deltagelse i fagfellesskapet, flere formelle og uformelle møteplasser internt og på tvers, mer mentorering, deling og åpen kritisk diskurs. Det anbefales derfor at det rettes et særlig søkelys på hvordan gode fagfellesskap kan utvikles.

Videreutvikle forskningsbasert utdanning

Forståelsen av begrepet forskningsbasert utdanning spenner fra at studentene skal undervises av forskere på de aktuelle fagområdene, til at studentene selv deltar aktivt i forskningsprosesser. En tett kobling mellom forskning og utdanning er fortrinnet og kvaliteten UiB kan ha sammenlignet med mange andre utdanningsinstitusjoner. Det anbefales at UiB fremmer denne viktige kvaliteten. UiB FRAM anbefaler videre at fagmiljøene drøfter hvordan rekrutteringsgrunnlaget særlig til masternivået kan forbedres, og hvorvidt samspillet mellom forsknings- og utdanningsvirksomheten er godt. Her kan kapasitet for bredde i studietilbudet og dimensjonering mellom studienivå være viktige moment.

Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse

Kunnskapsgrunnlaget peker på at det er til dels uklare rollefordelinger knyttet til

formell og uformell forskningsledelse ved UiB, og det er behov for å styrke forskningsledelsen ved UiB. UiB FRAM foreslår at UiB tydeliggjør hvilket ansvar som skal ligge til de ulike ledelsesnivåene, og hva som er en funksjonell delegering av myndighet.

Styrke forskningsstøtte og finansiering

For å utvikle gode forskningsmiljøer er det viktig at fagmiljøene sikres nok ressurser gjennom god administrativ støtte og en finansieringssituasjon som er forutsigbar og gir rom for langsiktighet. Det anbefales at UiB arbeider konstruktivt og analytisk for å legge til rette for en god dialog mellom fagmiljøene og nasjonale og internasjonale forskningsfinansiører. Gjennom UiB FRAM-undersøkelsen peker de vitenskapelig ansatte på at det er behov for å øke administrativ støtte i driftsfasen av prosjektene, og at støtten bør ta hensyn til de ulike prosjektfasene; mobilisering, søknad, oppstart og drift. UiB FRAM anbefaler at dimensjonering av støtte til forskningsprosjekter bør vurderes og diskuteres videre ved fakultetene.

Styrke rekruttering og karriereutvikling

UiB FRAM-undersøkelsen viser at ansatte ser et behov for økt vektlegging og utviding av virkemiddelapparatet for rekruttering. UiB FRAM anbefaler at det legges opp til utviklingsmuligheter for alle grupper, og at dagens karrierepolitikk rettet mot de unge utvides til å omfatte alle grupper vitenskapelig ansatte.

Styrke rammene for tverrfaglighet

Et stort flertall av respondentene i UiB FRAM-undersøkelsen har pekt på at tverrfaglig samarbeid er viktig i fagmiljøet. Det er likevel utfordrende å etablere tverrfaglig forskning blant annet fordi det krever tid og ekstra innsats. Tverrfaglig samarbeid kommer nedenifra, og er tidkrevende fordi det må «modnes», baseres på å bygge nye samarbeidskonstellasjoner og faller lett sammen dersom det ikke er spesifikke «ildsjeler» som driver det. UiB FRAM anbefaler at UiB identifiserer og i størst mulig grad bygger ned organisatoriske hindre og disinsentiver for tverrfaglighet.

Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur

Forskningsinfrastrukturer er sentralt for å sikre god rekruttering, viktige strategiske samarbeid og gode forskningsresultat, og i UiB FRAM-undersøkelsen sier en ikke ubetydelig andel av ansatte at de mangler tilgang på nødvendig forskningsinfrastruktur. UiB FRAM anbefaler at UiB vurderer om støtten til UiBs forskningsinfrastrukturer er riktig dimensjonert i forhold til fagmiljøenes behov.

Prosess i KMDs utvalg for forskning og forskerutdanning (UFF).

UFF skal komme med anbefalinger til prosesser og handlinger ved KMD som kan lede til bedre rammevilkår og styrket forskning ved KMD. UFF har følgende plan for arbeidet:

- Rapporten ble lagt frem for utvalget for forskning og forskerutdanning (UFF) 11. november.
- UFF legger opp til tematiske møter frem til jul for behandling av rapporten. På de første møtene vil de drøfte forskningsledelse, fagmiljø og internkultur, etterfulgt av forskningsinfrastruktur, forskningsadministrativ støtte og søknadskompetanse.
- Basert på disse møtene vil UFF foreslå en tiltaksliste og prioritering.
- Tiltak og oppfølging blir tema på seminaret som planlegges for alle ansatte i Norheimsund i 6. januar 2022.

- Innspillene fra UFF vil bli lagt fram for Instituttlederforum, og blir grunnlag for sakene som legges frem for fakultetsstyret i oppfølgingen av UiB FRAM-rapporten

Saksbehandler: *Symy november 2021*



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Dato: 031121

Styresak: 68/21

Arkivsaksnr: 2021/17631

Møtedato: 11. november 2021

Status og fremdriftsplan for utlysning av fremragende underviser (FUND)

Bakgrunn:

Meritteringsordningen "Fremragende underviser og undervisningsmiljø" (FUND), ble innført ved UiB gjennom styrevedtak i juni 2017. Fakultetsstyret ved KMD vedtok i møtet 13.12.2018 (sak 83/18) en fremdriftsplan for etablering av meritteringsordningen. KMD har så langt hatt en merittert fremragende underviser; Wolfgang Schmid i 2019.

Det overordnede målet med meritteringsordningen er todelt. Fakultetet ønsker å synliggjøre og gi status til systematisk og dokumentert arbeid med undervisningsutvikling, og bidra til å utvikle en kollegial og profesjonell undervisnings- og lærerkultur og undervisningsutvikling. Ordningen skal videre gi et tydelig signal om at fakultetet har fokus på studentene og studentenes læring. Meritteringsordningen skal medføre økonomisk belønning som tilfaller undervisere, enkeltvis eller i team, som systematisk og over tid arbeider for å fremme og utvikle studentenes læring, dokumenterer egne aktiviteter i det pedagogiske arbeidet, og gjør erfaringer tilgjengelig for andre.

Fakultetets studieutvalg (SU-KMD) har delegert ansvar for oppfølging av FUND-ordningen til fakultetets Læringsdesignsteam. Det er bedt om en fremdriftsplan for ny utlysning av FUND i kommende periode. Læringsdesignsteamet hadde møte den 26.10. Seinest våren 2022 bør det være en utnevnelse i ordningen. Endelig tildeling gjøres av fakultetsstyret.

Til saken:

Kriterier for utlysning:

I forrige runde la utlysningen vekt på at underviseren skulle dokumentere og beskrive sin egen tilnærming og praksis særlig inn mot fire hovedområder, med utdypende underpunkter. Disse ønskes videreført:

1. Fokus på studentenes læring
 - *Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.*
 - *Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform og typer av læring.*
 - *Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.*
 - *Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.*
2. Klar utvikling over tid
 - *Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle undervisnings form og innhold for å støtte opp under studentenes læring.*

- *Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.*

3. Forskende tilnærming

- *Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.*
- *Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av kunnskap og praktisk tilnærming til faget.*
- *Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid.*

4. Kollegial holdning og praksis

- *Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.*
- *Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom utstillinger.*
- *Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.*

Læringsdesignteamet foreslår å vektlegge veiledning og veilederrollen som er en sentral undervisningsform i skapende og utøvende fag. Potensialet i en-til-en undervisning, som er sentral i fakultetets studieportefølje, kan være et interessant felt å forfølge i en ny utlysning. Resultater og gode praksiser med denne undervisningsformen kan være verdifulle bidrag for undervisere, både i faste stillinger, åremål eller i store og mindre stillingsprosenter. Det er ønskelig at det fremheves at kompetansen fra den som utnevnes som fremragende underviser skal bidra inn i fagmiljøene.

Anerkjennelse/uttelling:

I KMDs første gjennomføring ble det bestemt at den/de som blir tildelt en FUND-sertifisering enten kunne videreutvikle sitt undervisningsopplegg ved å bli frikjøpt fra undervisning for en periode på to uker, eller bidra til at tilhørende fagmiljø mottar kr. 50.000,- for utvikling av undervisningen i samråd med den/de sertifiserte. Læringsdesignteamet anbefaler i stedet for dette, at det alternativt vurderes om det kan tildeles et fast lønnstillegg for den som sertifiseres som fremragende underviser.

Komitearbeid

Læringsdesignteamet anbefaler sammensetning av bedømmelseskomite slik:
1 vit. ansatt fra hvert institutt, 1 eksterne, 2 studenter, 1 fra administrasjon.

Tidsplan:

Forslag til tidsplan er bygget over samme lest som i første utlysningsrunde, med mindre justeringer og utsatt prosess

- Utlysning medio august 2022, søknadsfrist medio november 2022.
- Utnevnelse innen 15.1.2023

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering, og slutter seg til til forslagene i saken.

Frode Thorsen
Dekan

Saksbehandler: SABJ/HSK



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 69/21

Møtedato: 11.11.2021

Dato: 04.11.2021

Arkivsaknr: 2020/9449

Økonomirapport pr september 2021

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresak 85/20, *Budsjett for Fakultet for kunst, musikk og design 2021*

Saken gjelder:

- Økonomirapport pr 30.09.2021 for Fakultet for kunst, musikk og design.

Økonomirapport KMD pr september

Tabellen under er fra UiBs tildelingsbrev for 2021 til KMD, justert for budsjettendringer gjennom året 2021.

Inntekter Fakultet for kunst, musikk og design (tusen kr)	Prosjekt	Bud 2021	Bud 2020	Endring	Endring %
Basis	100000100	103 622	101 197	2 425	2,4 %
Resultatbasert uttelling åpen ramme	100000100	54 568	54 798	-230	-0,4 %
Resultatbasert uttelling lukket ramme	100000100	940	577	363	63,0 %
Delsum annum		159 129	156 571	2 558	1,6 %
Øremerkede midler rekrutteringsstillinger	100526100	20 708	17 074	3 634	21,3 %
Øremerkede midler annet		3 068	1 524	1 544	101,3 %
Delsum øremerket		23 776	18 599	5 178	27,8 %
Sum KD-inntekt		182 905	175 170	7 736	4,4 %
Instituttinntekter annum	100000100	960	1 500	-540	0,0 %
Instituttinntekter øremerket	100535100	540	-	540	0,0 %
Avskrivningsinntekter	100000100	500	500	-	0,0 %
Øvrige inntekter grunnbevilgning		2 000	2 000	-	0,0 %
Sum grunnbevilgning		184 905	177 170	7 736	4,4 %
Bidragmidler NFR		200	151	49	32,5 %
Bidragmidler EU		400	428	-28	-6,5 %
Bidragmidler andre		6 400	7 422	-1 022	-13,8 %
Oppdragsmidler		-	-	-	
Sum bidrags- og oppdragsmidler		7 000	8 001	-1 001	-12,5 %
Sum totalt inntektsbudsjett		191 905	185 171	6 735	3,6 %

Pr september måned utgjør KMDs grunnbevilgning (GB) for 2021 184,9 mill. kroner. Grunnbevilgningen annum utgjør 159,1 mill. kroner i basis og resultatmidler, øremerkede midler rekrutteringsstillinger og annet utgjør 23,8 mill. kroner, og institutt- og avskrivningsinntekter utgjør 2,0 mill. kroner.

Budsjettmål for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er på 7,0 mill. kroner for 2021.

Totalt inntektsbudsjett for 2021 er kr 191.905' pr september 2021.

Rammen for 2021 er internt fordelt iht. fakultetsstyresak 85/20 om budsjettfordeling 2021.

Siden opprinnelig tildeling 2021 er KMDs ramme endret med følgende:

ENDRINGER				
Tildeling midler 20% bistilling (uteglemt)		226,0	Basis	mars 21
Kompensasjon for økning i husleie		800,0	Basis	mars 21
Økonomiske tiltak i møte med pandemien. Lønn til studenter (19/24735)		357,6	Øremerket	mars 21
Tiltakspakke for UiB knyttet til korona og konsekvenser for forskning (20/12189)		352,2	Øremerket	mars 21
SPIRE-midler til fakultet og enheter i 2021 (20/11409)		133,0	Øremerket	mars 21
Klimasatsing, KMD. Studentgalleriet F14E.		29,5	Øremerket	juni 21
Kostnadsdekning av koronakostnader (20/4684)		-2 918,0	Basis	juni 21
Budsjettendringer (20/4684)		-213,0	Basis	juni 21
Tildeling av midler fra sentral pott til fadderarrangementer i 2021 (13/3499)		46,7	Basis	juni 21
Tildeling midler ERC mentorordning ved UiB (21/6361)		90,0	Øremerket	august 21
Tildeling av støtte til Professor II-stillinger knyttet til UiBs handlingsplan for Nordo		150,0	Øremerket	august 21
Sum endringer		-946,0		

1. Status fakultetet totalt

TABELL 1 STATUS FAKULTETET TOTALT. TALL I 1000 KR.

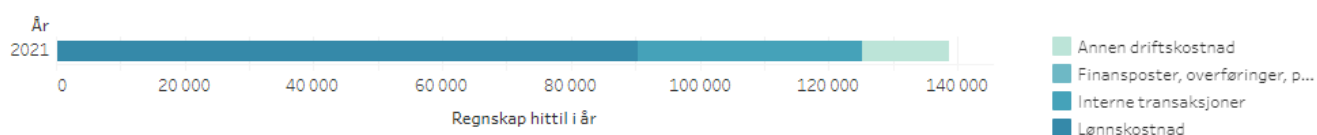
	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	-191 906	-137 437	-138 139	0,5%
Kostnader	200 182	147 400	138 777	5,9%
Sum totalt	8 276	9 963	638	93,6%

I kolonnen Årsbudsjett viser Inntekter = årets tildelte ramme totalt.

Kostnader inkluderer inngående balanse (overføringer fra 2020) på 18,276 mill. kroner, samt opprinnelig budsjettert utgående balanse (budsjettert overføring fra 2021) på 10,0 mill. kroner (se også kap. 2.1. og 2.2).

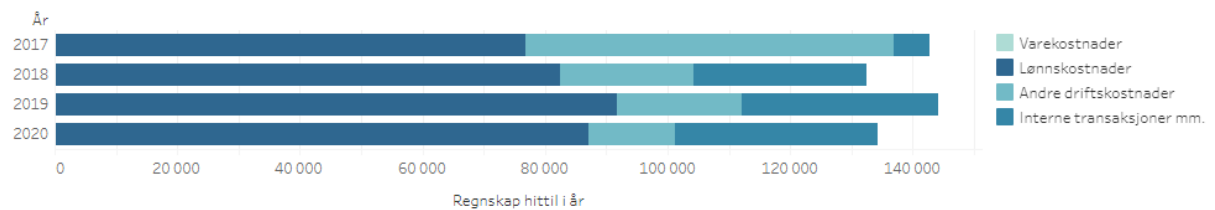
På grunnbevilgning er fakultetets kostnader og inntekter i relativ bra balanse i forhold til budsjett hittil i år. For bidrags- og oppdragsmidler (BOA) viser regnskapet lavere aktivitet enn hittil i år.

FIGUR 1 UTVIKLING KOSTNADER TOTALT. TALL I 1000 KR.



Figur 1 vil etter hvert vise utvikling i kostnader over år, men som følge av at UiB har innført nytt økonomisystem fra 01.01.2021 vises foreløpig kun utvikling fra denne dato.

Nedenfor er hentet figur fra tilsvarende rapportering september 2020, som gir en viss sammenligning med dagens nivå.



Totale kostnader pr september 2021 er noe høyere enn september 2020.

2. Status grunnbevilgningen (GB)

2.1. Status i forhold til budsjett

TABELL 2 STATUS GRUNNBEVILGNINGEN (GB). TALL I 1000 KR.

		Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
Inntekter	Salgs- og driftsinntekt	-184 906	-132 190	-133 362	0,9%
	Sum	-184 906	-132 190	-133 362	0,9%
Kostnader	Lønnskostnad	126 251	88 178	88 391	-0,2%
	Annen driftskostnad	27 309	20 260	12 226	39,7%
	Interne transaksjoner	39 622	33 715	33 377	1,0%
	Finansposter, overføringer..	0	0	6	
	Sum	193 182	142 153	134 000	5,7%
Sum		8 276	9 963	638	93,6%
Resultat	Overføring fra i fjor	-18 276	-18 276	-18 275	0,0%
	Overføring til neste periode	10 000	8 313	17 637	-112,2%
	Sum	-8 276	-9 963	-638	-93,6%
Sum		-8 276	-9 963	-638	-93,6%
Sum totalt		0	0	0	-69,0%

Årsbudsjettet viser hvordan årets tildelte grunnbevilgning, samt forventet bruk av overføringer i 2021, er fordelt på kostnadsposter. Tabell 2 skiller ikke på grunnbevilgning annuum og øremerkede prosjekter.

Regnskap hittil i år for grunnbevilgningen er samlet sett i bra balanse med budsjett hittil i år. Nærmere om status pr september:

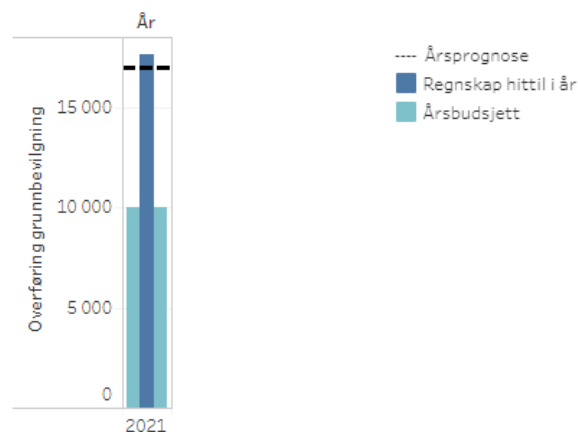
- Inntektene pr september er noe høyere enn budsjettet hittil, dels pga. lavere investeringer en budsjettet hittil i år, og dels endret inntektsklassifisering.
- Lønnskostnadene inkluderer all lønn, enten det er fastlønn, åremål, rekrutteringsstillinger, eller variabel lønn. Lønnskostnader hittil i år er omtrent som budsjettet hittil, men noe avvik på midlertidig ansatte og på avsetningskostnad for ferie og fleksitid.
- Andre driftskostnader viser et betydelig underforbruk ift. budsjett hittil i år, i all hovedsak som følge av lavere aktivitet grunnet koronapandemien.
- Interne kostnader for grunnbevilgningen har samlet sett bra balanse ift. budsjett hittil, men her er et avvik knyttet til merkostnader på husleie i Møllendalsbakken 11.

2.2. Prognose for overføring til neste år

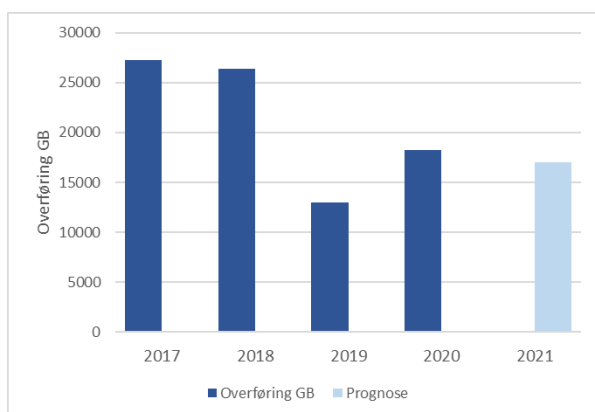
På grunnbevilgning (GB) overførte KMD 18,27 mill. kroner fra 2020 til 2021, fordelt med 14,25 mill. kroner på grunnbevilgning annuum og 4,02 mill. kroner på øremerkede prosjekter.

I årsbudsjett i tabell 2 har KMD budsjettert med overføring fra 2021 til 2022 på 10 mill. kroner (se figur til høyre).

Ved revisjon av prognose etter rapportering pr juli endret KMD prognosen for overføringer fra 14 til 17 mill. kroner. Pr september måned opprettholder KMD prognose på 17 mill. kroner i forventet overføring til 2022, men det er fortsatt stor usikkerhet knyttet til høstens aktivitetsnivå - selv med gradvis gjenåpning etter koronapandemien. Prognosen kan derfor bli ytterligere justert i høst.



Grafen under viser utvikling i overføringer på grunnbevilgningen.



3. Status bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

3.1 Status i forhold til budsjett

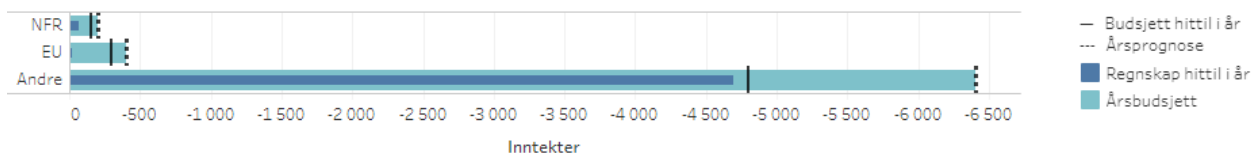
TABELL 3 STATUS INNETEKTER BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i %
NFR	-200	-150	-70	-53,0%
EU	-400	-297	-17	-94,3%
Andre	-6 400	-4 800	-4 689	-2,3%
Sum totalt	-7 000	-5 247	-4 777	-9,0%

Budsjettmålet for BOA 2021 er på 7,0 mill. kroner. Pr september 2021 er regnskapsført aktivitet fortsatt noe lavere enn budsjett hittil, men avviket er mindre enn månedene før. Underforbruket skyldes lavere aktivitet grunnet pandemien, samtidig som det mangler noeføring av frikjøp på EU, samt frikjøp og indirekte kostnader på Andre finansieringskilder - så her vil aktiviteten ta seg litt opp.

3.2 Prognose for BOA

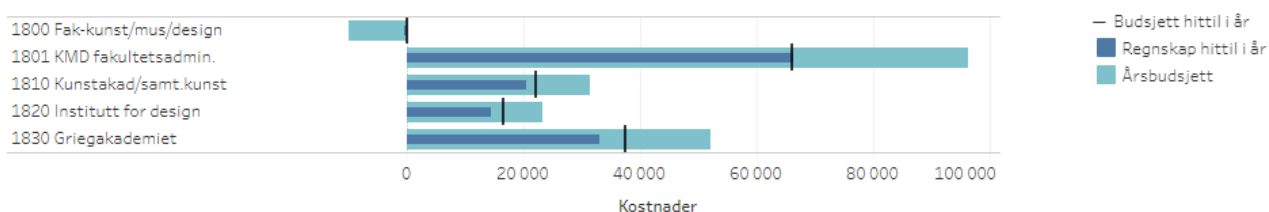
FIGUR 2 INNTEKTER BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.



Det er pr september måned heller ikke gjort endringer mht. prognose for BOA-inntekter. Det forventes at aktiviteten tar seg opp i høst samtidig som det er noe etterslep i føring av frikjøp, derfor beholdes foreløpig prognosen på samme nivå som budsjettmålet på 7,0 mill. kroner.

4. Status ved instituttene og fakultetsnivået

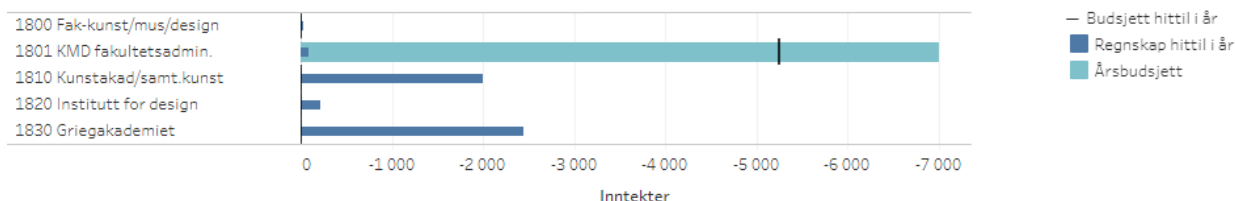
TABELL 4 KOSTNADER PER INSTITUTT GRUNNBEVILGNINGEN (GB). TALL I 1000 KR.



På instituttene/fakultetsnivået er dette status pr september måned:

- Fakultetsnivået er samlet sett i budsjettbalanse, men har et lite merforbruk på tildelt ramme annuum (både på lønn og drift), og et underforbruk på øremerkede midler.
- Kunstakademiet har underforbruk på tildelt ramme (særlig på driftskostnader) og på øremerkede midler.
- Institutt for design har et stort underforbruk på tildelt ramme (framkommer på inntekter, lønn og drift) og på øremerkede midler.
- Griegakademiet har underforbruk på tildelt ramme (merforbruk på lønn og underforbruk på andre og interne kostnader), samt et underforbruk på øremerkede midler.

TABELL 5 INNTEKTER PER INSTITUTT BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT AKTIVITET (BOA). TALL I 1000 KR.



BOA budsjettmålet på 7,0 mill. kroner er ikke fordelt ut pr institutt i 2021. Samlet sett ligger BOA-inntektene noe under budsjett hittil i år.

5. Fakultetsdirektørs merknader

Regnskap pr september 2021 viser et underforbruk i forhold til budsjett hittil i år.

Pr september 2021 er prognosen for overføring til 2022 på grunnbevilgningen 17 mill. kroner. Prognosen innebærer i så fall at fakultetet venter omtrent samme nivå på overføringer som fra 2020 til 2021 (18 mill. kroner). Prognosen er imidlertid fortsatt usikker og kan bli endret, men det er grunn til å anta at både instituttene og fakultetsnivået vil ende med et underforbruk på grunnbevilgningen. Ellers er det positivt at BOA-økonomien p.t. ser ut til å kunne nå budsjettmålet.

Koronapandemien og tiltak i den forbindelse har så langt gitt netto besparelser for KMD i forhold til budsjettert aktivitet, jf. økte overføringer til 2021.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport pr september 2021 til orientering

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Øivind Skaar
seniorrådgiver



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: S 70/21 a)

Møtedato: 11.11.2021

Dato: 03.11.2021

Arkivsaksnr: 2021/17568

Oppnevning av medlemmer i ansettelsesutvalget ved Fakultet for kunst, musikk og design

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

[Regler for fakultetsorganene](#)

[Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)

[Reglement for Fakultet for kunst, musikk og design](#)

Bakgrunn for saken

Fakultet for kunst, musikk og design har i dag to ansettelsesorgan for faglige stillinger:

- *Fakultetsstyret*, har fullmakt til å foreta ansettelse i faste stillinger og åremålsstillinger hjemlet i Uhl § 6-4 j. Fakultetsstyret har fått delegert fra universitetsstyret å foreta kalling i bistillinger under visse betingelser (Universitetsstyrets sak 29/15).
- *Ansettelsesutvalget*, har fullmakt til å foreta ansettelser i eksternt finansierte stillinger, bistillinger, rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger

Ansettelsesutvalget ved KMD ble opprettet i desember 2017 (fakultetsstyresak 58/17).

Det fremgår av § 9 i *Reglement for Fakultet for kunst, musikk og design* at Ansettelsesutvalget skal ha slik sammensetning:

- *Dekan*
- *To representanter for arbeidsgiver*
- *En representant fra arbeidstaker*
- *En student*

Det fremgår av reglementet at: *Ansettelsesutvalget er beslutningsdyktig når tre av de fem medlemmene/varamedlemmene er til stede. Et mindretall i ansettelsesutvalget kan anke en avgjørelse inn for universitetsstyret.*

Vurdering

I forhold til sammensetning av utvalget, har fakultetsledelsen vurdert det som hensiktsmessig at ordningen fra forrige funksjonsperiode videreføres. Dette innebærer at to av fakultetsstyrets medlemmer fra gruppe A representerer arbeidsgiver, fortrinnsvis med bredest mulig instituttrepresentasjon. På bakgrunn av bl.a. disse avveininger vil fakultetsledelsen foreslå at ansattrepresentantene i fakultetsstyret fra Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst og Institutt for design foreslås som medlemmer for arbeidsgiver og at det tredje medlemmet fra gruppe A i fakultetsstyret blir 1. vara, supplert med øvrige vara til fakultetsstyret ved behov. Vara for dekan bør følge linjen slik at prodekan er vara i ansettelsesutvalget.

Som arbeidstakerrepresentant og vara i utvalget har fakultetsledelsen oppfordret arbeidstakerorganisasjonene ved UiB om å fremme forslag. Forslag fra arbeidstakerorganisasjonene er omforent.

På samme måte som for ansatterrepresentasjon fra gruppe A ser fakultetsledelsen det som hensiktsmessig at studentrepresentasjon i utvalget følger av rollen som studentrepresentant i fakultetsstyret.

Forslag til vedtak:

Dekan oppnevner på fullmakt følgende medlemmer til ansettelsesutvalget ved KMD:

1.

Medlemmer for arbeidsgiver: Førsteamanuensis Hilde Kramer, Institutt for design og Thomas Pihl, Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst

Vara for arbeidsgivermedlemmer: 1. vara Wolfgang Schmid og 2. vara Mikkel Wettre

2.

Arbeidstakerrepresentant: Førsteamanuensis Anne Skaansar

Vara for arbeidstakerrepresentant:

3.

Studentrepresentant: Renate Prokopcika

Vara for studentrepresentant: Marie Haugen

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg:

03.11.2021 Vidar Lidtun



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Dato: 03.11.21

Styresak: 71/21 b)

Arkivsaksnr: 2021/17632

Møtedato: 11. november 2021

Orienteringssak: Studieplanendringer og prosesser

Bakgrunn:

KMDs studieutvalg har det siste året diskutert ulike modeller for omlegging og utvikling av fakultetets emne- og studieprogram. Fakultetet har et mål om å etablere flere faglige møtepunkter og felles tverrgående emner i vår studieportefølje. Et første skritt er å få et bedre samsvar mellom emnestrukturer og faglig innhold i studieprogrammene ved Kunstakademiet og Institutt for design, samt tydeliggjøre faglig- og administrativt ansvar.

Redesign av de nåværende studieprogrammene på kunst og design har vært fast på agendaen til fakultetets studieutvalg (SU-KMD) fra høsten 2020, i dialog og samspill med programstyrer og instituttledelse. Endringer av emnestrukturene med de åpne semesteremnene, har vært et hovedtema i dialogmøtene mellom fakultetsledelse og instituttene helt fra 2018. Omleggingen har også vært definert som tiltak i KMDs kvalitetsmeldinger, bl.a. på grunn av kritiske tilbakemeldinger fra studentene i studiebarometerundersøkelsene. UiBs studieforskrift og kvalitetssystem setter krav til emner og studieprogram, som ikke er fullt ut innfridd i de nåværende Bachelor- og Masterprogrammene i kunst og design.

Instituttene og programstyrene har fulgt opp sakene som har vært behandlet i SU-KMD. Programstyrene har mandat til å utarbeide forslag til nye emnestrukturer for de nevnte studieprogrammene, for behandling i instituttråd og i fakultetets organer. Arbeidet skulle følge SU-KMDs føringer og formelle rammer.

Fremdriftsplan for arbeidet har lagt til grunn at oppstart av reviderte programmene skal skje fra høsten 2022, der både nye kull og videregående studentkull i dagens program overføres til den nye ordningen. Dette forutsetter at alle vedtak og godkjenninger må da være klare i løpet av høstsemesteret 2021, mens vårsemesteret 2022 forbeholdes administrativ tilrettelegging og planlegging.

Fremdrift og status

Den opprinnelige fremdriftsplanene er av ulike grunner ikke overholdt på program-/instituttnivå. Det anerkjennes at dette arbeidet er omfattende, og må ha god forankring i fagmiljøene. En viktig milepæl i fremdriftsplanen var instituttrådenes første behandling og godkjenning av programstyrenes forslag til grunnleggende faglig emneinndeling.

Kunstakademiet vedtok et forslag til ny grunnstruktur av emner til bachelorprogrammet- og masterprogrammet i kunst, i instituttrådsmøte 23. august (IRK 10/21). Omleggingen tok utgangspunkt i nåværende plan og praksis, men sorterer faglige komponenter og undervisningsaktiviteter mer systematisk i emner og emnegrupper. Den videre utformingen og emnebeskrivelsene har da et godt utgangspunkt. Skriveprosessen er imidlertid krevende,

og er pr i dag ikke ferdigstilt.

Institutt for design hadde forslag til ny emnestruktur til behandling i Instituttrådet 26. august (IRD 15/21). Det ble ikke gjort vedtak om foreliggende forslag, og det er uklart hvordan instituttrådet vil forholde seg til programstyrets endelige forslag. Arbeidet med omlegging og emnebeskrivelser har likevel fortsatt i programstyret, men er pr nå ikke ferdigstilt.

Studie- og emneplanene skal behandles i instituttråd før videre prosess på fakultetsnivå. SU-KMD diskuterte i møtet 16. september hvorvidt også den reviderte tidsplanen kunne overholdes, ettersom det enda gjenstår et stort arbeid. Spørsmål om frikjøp av fagpersoner har vært løftet. Studieadministrasjonen har hele tiden vært aktivt inne med veiledning i henhold til rammeverket, og med skrivehjelp. Det er besluttet at prosessen fortsetter med mål om oppstart fra høsten 2022.

Følgende tidsplan gjelder videre for høsten 2021 og våren 2022:

10. november: ferdige emneplaner leveres for administrativ gjennomgang og saksforberedelser.

Behandling i instituttråd.

25. november SU-KMD: et første blikk fra studiekvalitetskomiteen. Det må foreligge ferdige emnebeskrivelser som gjør det mulig å anslå kostnadsestimater og ressursbehov, samt vurdering av formelle krav (forskrifter).

9. desember: Godkjenningsprosessen i studiekvalitetskomiteen, med vurderinger og anbefalinger som deretter fremlegges for fakultetsstyret.

16. desember: Saken fremlegges for fakultetsstyret.

Fra januar 2022: administrativ tilrettelegging i studieadministrative systemer (m/forbehold om godkjenning av fakultetsstyret)

Februar/mars 2022: To seminarer for emneansvarlige, planleggingsprosesser

15. april 2022: emneansvarliges siste frist for innmelding av faglige aktiviteter i hh til nye emner på alle årstrinn. Studenter som nå er aktive på gjeldende studieplaner, vil bli flyttet over til de reviderte studieplanene. Det betyr at emner på alle studieårene aktiveres samtidig.

1. juni: fast dato for publisering av emnebeskrivelser og timeplan for høsten 2022

ca 15. juni: planleggingsmøter med emneansvarlige, verksteder og studieadministrasjon. Semesterstart, og gjennomføring fra høsten 2022.

Frode Thorsen
Dekan

Saksbehandler: HSk

Sak: Referat – Dialogmøte med Fakultet for kunst, musikk og design
Dato: 15. september 2021

SAK 71/21 e)

Fakultetet: Frode Thorsen, Åshil Bøthun, Synnøve Myhre, Øivind Skaar

U-ledelsen: Margareth Hagen, Robert Rastad, Tore Tungodden, Per Arne Foshaug, Sven-Egil Bøe (referent)

Id	Sak	Handling	Ansvar/tid
	Innledning fra universitetsledelsen	Rektor innledet kort før hun ga ordet til fakultetet. Kjerneaktivitet vil være i fokus for rektoratet. Det er viktig å konsolidere økonomien. Budsjettprosessen vil bli justert neste år. Nå ønsker ledelsen å lytte til fakultetets prioriteringer.	
1	Fakultetets prioriteringer og innspill til UiBs strategibudsjett	Dekanen presenterte hovedlinjene i budsjettforslaget. Fjorårets møte var godt og gav gode avklaringer. Kombinasjonen av budsjettreduksjoner og nedbygging av overføringer («KHIB-medgiften») skaper press på økonomien. Problem: overføringer finansierer deler av driften. Fakultetet har relativt lave BOA-inntekter, men har økt bra fra starten av (2017). BOA-andelen er ulik de andre fakultetene ved UIB men er likt andre tilsvarende fakulteter og vitenskapelige høyskoler innen kunst, musikk og design. Utfordringer: <ul style="list-style-type: none">• Lønnsforskjeller med UiB vit.ansatte• Økt forskningsdel i vitenskapelige stillinger• Investeringer• Arealbehov• Samlokalisering• Finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid• KMDs lave andel i strategibudsjettet KMD ønsker økt sats på rekrutteringsstillinger. Og en ny stipendiat.	

		<p>Kultursektoren fungerer anderledes på BOA (kostnadsdeling heller enn økonomisk bidrag). Kulturdepartementet burde satt av mer til forskning/inn mot forskning.</p> <p>Per nå passer kunstfaglig forskning dårlig inn i all kategorisering både for statistikk og støtteordninger.</p>	
	2 Saker for enkeltfakultet	<p>Det ble en diskusjon omkring forståelsen av nullpunkt i 2016/2017 og tidsperspektivet for hvor lenge nullpunktet skal danne grunnlaget. Spørsmålet er om en kan utlede fremtidige budsjettkrav av dette eller om en må vurdere dette på bredere basis fremover.</p> <p>Dekanen understreket at fjorårets avklaringer og prinsippet om å opprettholde «vitenskapelig kapasitet» på etableringsnivå, var basert på analyse (i forarbeid til forrige dialogmøte) av budsjettutvikling frem til 2025. Ledelsen kommenterte at bakgrunnen var ønsket om å sikre at KMD ikke ble svekket i forhold til oppstarttidspunktet ved UiB</p> <p>Dekanen understreket avslutningsvis at fakultetet vil arbeide videre for å øke BOA og effektivisere driften, men forventer også at UiB bidrar iht. styresak om budsjettfordeling for 2021.</p>	<i>Ledelsen</i>

SEB/12.10.2021



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: SAK 71/21 f) Orienteringssak

Møtedato: 11.11.2021

Dato: 04.11.2020

Arkivsaksnr: 2021/7369

Forslag til statsbudsjett 2022 og UiBs budsjettfordeling 2022

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresak 66/21c) om Budsjettforslag 2022
- Fakultetsstyresak 46/21 om Budsjettprosess 2022
- Universitetsstyresak 123/21 [Budsjett for UiB 2022](#)
- Kunnskapsdepartementets budsjettforslag 2022 [Prop. 1 S \(2021–2022\) - regjeringen.no](#)
- Orientering om statsbudsjett for universiteter og høyskoler
<https://www.regjeringen.no/contentassets/31af8e2c3a224ac2829e48cc91d89083/orientering-om-forslag-til-statsbudsjettet-2022-for-universitet-og-hogskular-til-publisering.pdf>

Saken gjelder:

Forslag til statsbudsjett 2022 fra avgått regjering (del 1), samt hovedtrekk fra UiBs fordeling av budsjett 2022 (del 2).

1. Statsbudsjettet 2022

Forslag til statsbudsjett for 2022 er lagt frem av den avgåtte Solberg-regjeringen. Ny regjering vil legge frem en tilleggsproposisjon, og som følge av regjeringsskiftet og nytt stortingsflertall er det grunn til å vente endringer før endelig budsjett blir vedtatt.

1.1 Generelle forhold

Lønns- og priskompensasjon (LPK) er satt til 2,6%, og lavere enn UiB hadde håpet på.

ABE-reformen (avbyråkratisering og effektivisering). Regjeringen har videreført kutt på 0,5%. For UiB er kuttet 19 mill. kr. Enkelte år er det oppjustert ved Stortingets budsjettbehandling, men i år er det knyttet spenning til om kuttet videreføres av ny regjering.

Ny premiemodell pensjon. Viser reduksjon i bevilgning som følge av at det fra 2022 blir innført ny premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlige virksomheter. Kuttet er dramatisk. Samlet for UH-sektoren utgjør dette 1,1 mrd. kr, og for UiB alene utgjør kuttet hele 132,7 mill. kroner. Kuttet er en følge av at pensjonspremien til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, er forventet redusert i ny modell. Det pågår diskusjon mellom sektoren og departementet om beregningsgrunnlaget for dette kuttet.

Se kap. 2.1.

Endrede reisevaner i staten. Regjeringen legger til grunn at reiseaktivitet trolig vil være varig redusert og kutter i rammene. Se omtale i hovedinnledning i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet. UiB kuttes med 8,0 mill. kr.

Inndekning satsinger. Reduksjon i bevilgning på totalt 35 mill. kroner for å finne rom for andre satsinger over KDs budsjett, i tillegg til en reduksjon på 6,9 mill. kroner for å finansiere rettsgenetisk senter. UiB kuttes med 4,1 mill. kr.

1.2 Nytt bygg for Griegakademiet

Ingen oppstartmidler foreslått for 2022. Nybygg for Griegakademiet står oppført under *Byggeprosjekt med prosjekteringsløyve*, men nå med merknad om at UiB finansierer forprosjektet.

Institusjon	Prosjekt	Kostnadsramme i mill. kroner	Bruttoareal (m ²)
Noregs teknisk-naturvitenskaplege universitet	NTNU Campussamling	11 857 ²	129 100
Universitetet i Bergen	Nybygg for Griegakademiet ³	Ikkje fastsett	Ikkje fastsett
Høgskulen på Vestlandet	Tilbygg og ombygging ved Campus Haugesund	Ikkje fastsett	7 400

¹ Tabellen viser både forslag frå regjeringa for 2022 og byggeprosjekt der Stortinget har vedteke ei løyving til vidare planlegging og prosjektering av bygget. Prosjekteringsmidlane er løyvde over kap. 530, post 30 for prosjekt utanfor statens husleigeordning, og kap. 2445, post 30 for prosjekt innanfor statens husleigeordning, og brukar finansierte prosjekt på over 100 mill. kroner under programmering eller prosjektering, kap. 2445, post 32.

² Talet viser totalsum midlar som prosjektet skal planleggast ut frå, inklusiv brukarutstyr. Her er midlar til oppføring av NTNU sin del av Senter for psykisk helse (639 mill. kroner) trekt ut av ramma.

³ Universitetet i Bergen finansierer sjølv kostnaden ved forprosjektet.

1.3 Rekrutteringsstillinger

Det foreligger ikke forslag om nye rekrutteringsstillinger i statsbudsjettet for 2022.

1.4 Studieplasser

Ingen forslag til nye studieplasser 2022. KMD fikk 8 nye studieplasser i revidert nasjonalbudsjett 2020, hhv. 4 til integrert masterprogram i musikkterapi (5-årig), 2 til masterprogram i design og 2 til masterprogram i kunst. Konsekvensjustering av disse plassene er lagt til rammen for 2022, dvs. at 2-årige plasser for kunst og design er ferdig utbygd våren 2022, mens 4 plasser for 5-årig musikkterapi får videre oppbygging.

1.5 Resultatbasert uttelling ved UiB

Endring i institusjonenes resultater på indikatorer med åpen og lukket budsjettramme. UiB gjør det samlet bra og øker med 55,1 mill. kr på resultatbasert uttelling, men KMD bidrar dessverre ikke til økningen. Fra 2019 til 2020 har fakultetet bl.a. positiv utvikling i studiepoengproduksjon, men nedgang i uteksaminerte grader, og i sum nedgang i budsjettmessig resultatuttelling for 2022.

For utfyllende informasjon om forslag til statsbudsjett 2022 og virkning for UiB/KMD vises det til sak om budsjett 2022 behandlet i universitetsstyret 28.10.2021: [Budsjett for UiB 2022](#)

2 Budsjett for Universitetet i Bergen 2022

Universitetsstyret vedtok 28.10.2021 budsjett for Universitetet i Bergen, med bl.a. fordeling av rammer til fakulteter og avdelinger.

I fakultetsstyresaken gjengis kun i korthet hovedtrekk som vedrører Fakultet for kunst, musikk og design. For mer utfyllende informasjon om UiBs budsjettprioriteringer vises det til vedlagte universitetsstyresak om budsjett for UiB 2022: [Budsjett for UiB 2022](#)

UiBs budsjett for 2022 betyr reduksjoner i bevilgningsrammene til fakultetene. Det skyldes negative konsekvenser av forslag til statsbudsjett fra avgått regjering, der UH-institusjonene påføres betydelige kutt, som UiB fordeler ut på fakulteter/avdelinger i sitt budsjett for 2022.

Budsjettreduksjonene er imidlertid også delvis en følge av UiBs egne prioriteringer:

- UiBs akkumulerte kutt/avsetning til prioriterte formål videreføres (riktignok ned fra 1,0 % til 0,75%, men det er fortsatt et akkumulert kutt på toppen av tidligere års kutt).
- Eiendomsområdet gis fortsatt 1,5 % realvekst, og sammen med energikostnader påføres fakultetene økte kostnader gjennom økt internhusleie.
- Mediebudsjettet øker og merkostnader med dette må fakultetene bidra til å dekke inn.

På den positive siden styrker UiB sentral avsetning til kunstnerisk utviklingsarbeid fra 1,0 til 2,0 mill. kroner, og opprettholder antall rekrutteringsstillinger til fakultetet.

Utover dette er ingen av fakultetets budsjettforslag innsendt tidligere i høst gitt midler i UiBs budsjett for 2022.

Tabellen under er hentet fra side 56 i UiB-styresaken om budsjett 2022, og viser vedtatt budsjetttramme for KMD.

Tabell 30a. Oppsummering budsjett 2022

Inntekter Fakultet for kunst, musikk og design (tusen kr)	Bud 2022	Bud 2021	Endring	Endring %
Basis	106 376	105 467	909	0,9 %
Resultatbasert uttelling åpen ramme	55 661	54 568	1 094	2,0 %
Resultatbasert uttelling lukket ramme	853	940	-87	-9,3 %
Delsum annum	162 890	160 975	1 916	1,2 %
Øremerkede midler rekrutteringsstillinger	22 283	20 708	1 575	7,6 %
Øremerkede midler annet	2 207	1 956	251	12,8 %
Delsum øremerket	24 490	22 664	1 826	8,1 %
Sum KD-inntekt	187 380	183 638	3 741	2,0 %
Instituttinntekter annum	800	1 500	-700	-46,7 %
Instituttinntekter øremerket	400	-	400	
Sum instituttinntekter	1 200	1 500	-300	-20,0 %
GA-inntekt som settes av for investeringer	-2 000		-2 000	
GP-inntekt som settes av for investeringer	-1 000		-1 000	
Investeringer finansiert av BOA	-		-	
Avskrivningsinntekter	3 500	500	3 000	600,0 %
Øvrige inntekter grunnbevilgning	500	500	-	0,0 %
Sum grunnbevilgning	189 080	185 638	3 441	1,9 %
Bidragmidler NFR	200	200	-	0,0 %
Bidragmidler EU	400	400	-	0,0 %
Bidragmidler andre	6 900	6 400	500	7,8 %
Bidragmidler andre (oppdragsmidler)	-	-	-	
Sum bidrags- og oppdragsmidler	7 500	7 000	500	7,1 %
Sum totalt inntektsbudsjett	196 580	192 638	3 941	2,0 %

Tabellens hoveddeler er forklart i teksten under.

2.1 Grunnbevilgning annuum

Basisrammen:

Tabellen under er hentet fra side 23 i UiB-styresaken og viser endringene i basis:

Tabell 8. Budsjett for basis

Basis 2022 Beløp i 1000 kr.	Basis 2021	LPK av basis	Studie-plasser	Prioriterte formål	ABE-kutt mv.	Medie-budsjett	Husleie-tilskudd	Annen realendring	Basis 2022	Endring	Endring-%
Det humanistiske fakultet	161 354	4 195	2 011	-2 593	-3 458	-1 245		1 100	161 364	10	0,0 %
Det matematisk-naturvt. fakultet	309 545	8 048	7 911	-5 501	-7 334	-2 640		1 557	311 586	2 040	0,7 %
Det medisinske fakultet	241 091	6 268	6 488	-4 826	-6 435	-2 317		250	240 519	-572	-0,2 %
Det samfunnsvitensk. fakultet	152 685	3 970	5 793	-2 508	-3 344	-1 204		600	155 992	3 307	2,2 %
Det juridiske fakultet	50 032	1 301	1 433	-1 224	-1 632	-588		779	50 102	69	0,1 %
Det psykologiske fakultet	81 166	2 110	3 958	-1 835	-2 447	-881			82 070	904	1,1 %
Fakultet for kunst, musikk og design	105 467	2 742	1 201	-1 363	-1 817	-654	800		106 376	909	0,9 %
Felles forskningssatsninger	43 957	1 143							45 100	1 143	2,6 %
Universitetsmuseet	129 170	3 358		-531	-1 417	-510		5 500	135 570	6 400	5,0 %
Universitetsbiblioteket	104 539	2 718		-392	-1 045				105 820	1 281	1,2 %
Sum faglig virksomhet	1 379 007	35 854	28 794	-20 774	-28 930	-10 038	800	9 786	1 394 499	15 492	1,1 %
Styret	67 538	1 756	-1 283					3 000	71 011	3 473	5,1 %
Sum diverse felles tiltak	67 538	1 756	-1 283					3 000	71 011	3 473	5,1 %
Sum sentraladministrasjonen	308 203	8 013		-2 312	-3 082			3 700	314 523	6 320	2,1 %
Sum basis	1 754 748	45 623	27 510	-23 085	-32 012	-10 038	800	16 486	1 780 033	25 284	1,4 %

Her er innarbeidet 2,6 % lønns- og priskompensasjon (LPK), videreførte studieplasser med kr 1.201', og økning på kr 800' i husleietilskudd. På kuttensiden er omfordeling til prioriterte formål satt til 0,75% og utgjør kr -1.363', mens reduksjoner til ABE-kutt, endrede reisevaner og andre KD-satsninger er lagt inn med 1,0% kutt og utgjør kr -1.817'. KMD må også bidra til økte kostnader på mediebudsjettet med et kutt på kr - 654'. Til sammen utgjør alle kuttene hele kr 3.843' for 2022, og kommer altså på toppen av tilsvarende kutt i 2021 (som til sammenligning var kr 2.604', og inngår Basis 2021). Dette er altså en *betydelig* reduksjon i rammen for 2022, med tanke på at budsjettkuttene akkumuleres.

Resultatbasert uttelling i åpen ramme går ned med kr -325' før lønns- og prisvekst, mens *Resultater lukket ramme* går ned med kr -112' før lønns- og prisvekst (se s. 27 i vedlegget). Dette betyr at den resultatutsatte delen av KMDs budsjett heller ikke avhjelper budsjettsituasjonen, ettersom KMD får lavere uttelling i 2022 enn for 2021.

Internhusleien øker dessuten fra 2022, både som følge av økt arealbruk, økte energikostnader og fordi eiendomsområdet skal sikres realvekst på 1,5%. Side 45 i budsjettsaken viser endringene for KMD som i sum utgjør mer enn 2,2 mill. kroner.

Nærmere om endret pensjonspremie

Bevilgningskuttet for *endret pensjonspremie* i forslag til statsbudsjett har UiB foreløpig ikke fordelt ut på fakulteter og enheter. Kuttet på 132,7 mill. kroner går langt utover besparelsene UiB forventer på pensjonspremien for 2022. UiB mener pensjonsbesparelsen må være beregnet feil og holder derfor denne utenfor nå og tar saken opp med departementet i samarbeid med andre institusjoner i sektoren. Kuttet er altså foreløpig utelatt fra budsjettfordeling til fakultetene. UiB forutsetter i budsjettsaken at kuttet vil bli budsjettneuttralt, dvs. at budsjettreduksjonen vil tilsvare kostnadsbesparelsene, noe som i så fall betyr at KD minst må halvere kuttet for sektoren. Blir kuttet på 132,7 mill. kroner likevel stående, vil det gi KMD et kutt på ca. 4,65 mill. kroner (jf. side 10 i UiB-styresak). Det vil være *minst* det doble av hva KMD reelt forventer å spare i forhold til 2021. KMD håper på avklaring før fakultetets interne budsjettfordeling i desember.

2.2 Grunnbevilgning øremerket

Rekrutteringsstillinger. For 2022 beholder KMD i sum samme antall rekrutteringsstilling som for 2021, og får konsekvensjustert budsjettet med helårsvirkning for stillinger som i 2021 ble gitt med halvårsvirkning. Til sammen har KMD dermed budsjett for 21,5 stillinger i 2022.

Andre øremerkede midler videreføres for Grieg research school (GRS) og Senter for Griegforskning. Etableringsstøtte nye studieplasser (høst 2020) blir konsekvensjustert for 2022, og gir dermed en økt ramme.

UiB øker avsetningen til kunstnerisk utviklingsarbeid fra 1 mill. kroner i 2021 til 2 mill. kroner for 2022 (se s. 30 UiB-saken). Disse midlene avsettes sentralt og inngår ikke i fakultetets ramme ved årets begynnelse.

2.3 Andre inntekter

Inntektsforventningene er satt i tråd med innspill fra fakultetet. *Sum instituttinntekter* viser fakultetets anslag på hvilke andre inntekter, utover bevilgningsinntekter og BOA-inntekter, fakultetet venter på hhv. grunnbevilgning annuum (GA) og øremerkede prosjekter (GP) i 2022. *Øvrige inntekter* viser anslag på nye investeringer (anleggsmidler) på hhv. GA og GP, samt samlede avskrivninger.

2.4 BOA

BOA budsjettmålet på 7,5 mill. kroner for 2022 er spilt inn i samsvar med eget budsjettforslag for 2022 og langsiktige ambisjon for økte BOA-inntekter. For 2022 har fakultetet budsjettet en liten økning i BOA-inntekter. Nærmere detaljering av BOA-budsjettmål foretas ved fakultetets og instituttenes interne budsjettfordeling.

3 Videre prosess

Tildelingsbrev for 2022 fra UiB til fakulteter og avdelinger er ventet rundt 10. november 2021. KMDs interne fordeling av budsjettammer for 2022 forelegges fakultetsstyret 16. desember 2021, og nærmere detaljering av rammene foretas i samråd med institutt-/seksjonsledere både før og etter dette.

4 Fakultetsdirektørens merknader

Fakultetets økonomiske utfordringer forverres grunnet kutt i statsbudsjettet og UiBs budsjettfordeling til fakultetet. Forslag til statsbudsjett 2022 svekker rammene til institusjonene i UH-sektoren. Ikke bare er ABE-kuttet videreført, men det påføres også andre budsjettreduksjoner, bl.a. for endrede reisevaner. Størst bekymring er kutt ved endret pensjonsinnskudd. UiB har foreløpig holdt dette utenfor budsjettfordeling, men det vil komme budsjettkutt, og blir KDs kutt stående, vil det gi store utslag på fakultetets ramme. UiBs budsjettfordeling, der det trekkes inn midler til dekning av realvekst for eiendomsområdet og et økt mediebudsjett, gir ytterligere svekkelse av fakultetets ramme.

Fakultetets interne budsjettfordeling følger vedtatte fordelingsprinsipper. Den interne budsjettfordelingen, som skal behandles i desember, må også ses i sammenheng med bemanningsplaner for 2022 og forventede overføringer fra 2021.

04.11.2021

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Øivind Skaar
seniorrådgiver



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 7121 g)

Møtedato: 11.11.2021

Dato: 05.11.2021

Arkivsaksnr:

Hva vil det si at KMD er et miljøfyrtårn?

Bakgrunn:

UiB har som overordnet målsetting å bli klimanøytralt innen 2030. Målsetningen er innarbeidet i alle driftsrutiner og planer, f.eks. masterplan for areal og Handlingsplan ytre miljø.

KMD ble sertifisert som Miljøfyrtårn i 2018 etter en kvalifikasjonsprosess der vi ble vurdert på hvilke systemer og rutiner vi hadde etablert. Kriteriene favnet kategorier som arbeidsmiljø, innkjøp (herunder innkjøpsrutiner, emballasjekrav, vannforbruk, oversikt over miljøsertifiserte underleverandører), krav til miljøvennlig transport, krav til CO₂-utslipp, avfallshåndtering, bærekraft, forurensning osv. Alt dette er parametere vi blir målt på hvert år, og må rapportere på. Hvert fjerde år må vi kvalifisere oss på nytt for å fortsette å være miljøfyrtårn.

[Handlingsplan for Helse, miljø og sikkerhet ved KMD | Fakultet for kunst, musikk og design | UiB](#)

Miljøfyrtårnordningen ved UiB

Å være Miljøfyrtårn innebærer en systematisk satsing på miljøtiltak i hverdagen, som en del av HMS-arbeidet. Miljøfyrtårn dreier seg om å senke CO₂-utslipp, energiforbruk og avfallsmengde, samt forbruk av produkter. For at UiB skal kunne bli grønnere, må både organisasjonen og den enkelte ansatte eller student bidra. Eiendomsavdelingen arbeider systematisk med ENØK, tilrettelegger for kildesortering og bygger ut sikker sykkelparkering. Kontor for innkjøp ivaretar miljøkrav i større rammeavtaler. Alle fakulteter og enheter har hver sin miljøkontakt som ser til at Miljøfyrtårnarbeidet gjennomføres.

Miljøkontakt ved KMD

HMS-koordinator er Miljøkontakt ved KMD, og rapporterer til HMS-utvalget

Miljøfyrtårn er et lederansvar, og skal følges opp i linjen sammen med det systematiske HMS-arbeidet. Miljøkontaktene har en støttefunksjon for ledelsen ved fakulteter og enheter.

Fakultetene skal levere årlige miljøfyrtårnrapporter.

For å sikre kontinuerlig forbedring og god miljøstyring, må alle Miljøfyrtårnvirksomheter resertifiseres hvert tredje år. Det innebærer at virksomheten må gjennomgå og dokumentere at sertifiseringskriteriene fremdeles oppfylles i miljøkartleggingen, som blir tilgjengelig seks måneder før sertifikatet utløper. KMDs sertifisering utløper 21. mai 2022. Årlig klima- og miljørapport skal også foreligge ved resertifisering, sammen med ferdig utfylt miljøkartlegging.

Tiltak og resultater

Arbeidsmiljø

Generelt for UiB: UiB har en HMS-handlingsplan 2019-2021 der arbeidsmiljøtiltak følges opp. Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2019-2022 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål. UiB skal kjennetegnes ved: gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, godsikkerhetskultur og beredskap:

[Handlingsplan for HMS 2019-2021 | HMS-portalen | UiB](#)

Arbeidsmiljøperspektiver knyttet til ytre miljø er ivaretatt i Handlingsplan for det ytre miljø:

http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_ytre_miljo_2018-2022.pdf

KMD arbeider med en tiltaksplan som oppfølging til UiB Handlingsplan for Mangfold og inkludering.

Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017-2020 | Strategi | UiB

Innkjøp og materialbruk

Generelt for UiB: UiB, som en statlig virksomhet, følger Lov om offentlige anskaffelser. Vi har et eget Kontor for Innkjøp som kontrollerer anskaffelsesprosessene, og holder jevnlig kurs, seminarer og opplæring for våre innkjøpere og bestillere. Miljøvennlige valg gjøres gjennom UiBs rammeavtaler. I 2020 vedtok UiB en ny anskaffelsesstrategi, og i denne heter det at "UiB skal bevege seg fra at miljø- og klimabeslutninger innen innkjøp treffes av den enkelte, til at valgene styres, særlig på områder innen bygg og fellesfunksjoner. Styringen skal ikke gå på bekostning av kvalitet innen forskning og utdanning, men sikre at universitetet kan nå sine miljø- og klimamål."

Avfall

Generelt for UiB: UiB har et velfungerende avfallssystem der alt avfall håndteres av Eiendomsavdelingen og Ragn-Sells. I løpet av 2018-19 ble systemet for kildesortering utvidet til å omfatte flere bygg og flere fraksjoner, men det ble mindre fremgang i 2020 pga Covid-19. UiB deltok på Plastyddedagen 2020, hvor vi ryddet over fire tonn plast.

<https://www.uib.no/aktuelt/139370/uib-ryddet-fire-tonn-plast>

KMD arbeider kontinuerlig for å optimalisere kildesorteringen. 2020 hadde vi 46 tonn avfall totalt, ned fra 82 tonn året før. Av dette var 32 tonn restavfall og 14 tonn kildesortert avfall. Vi hadde størst reduksjon i glass og metall, trevirke, matavfall, EE-avfall og farlig avfall. Sorteringsgraden vår gikk opp til 30 % i 2020, mot 25 % i 2019.

Energi

Generelt for UiB: Universitetet i Bergen har en ENØK-ingeniør i 100 % stilling, som arbeider kontinuerlig med energieffektivisering som lysstyring, varmestyring, optimalisering av ventilasjon og gjenbruk av spillvarme fra datasentre. UiB har også et eget nærvarmenett med en sjøvannsvarmepumpe som henter energi ut fra vannet på 100 meters dyp i Byfjorden. Det jobbes med å plassere ut solcellepaneler på flere nye bygg. UiB hadde en betydelig nedgang i energiforbruket i 2020, og mesteparten kan tilskrives stenging av store deler av UiB i perioder på grunn av pandemien i 2020.

KMD hadde et energiforbruk på 2 346 778 kWh i 2020, mot 2 556 838 kWh året før. Dette er ned 8%.

Transport

I 2020 har antall flyreiser sunket pga Covid-19, så året er ikke sammenlignbart med tidligere år. UiB har i år igangsatt prosessen med å bli sykkelsertifisert av Syklistenes Landsforening.

KMD har ikke egne kjøretøy. Vi anbefaler både ansatte og studenter å sykle eller bruke kollektivtrafikk til arbeid. I samarbeid med Bergen kommune, holder vi på å etablere bysykkelstasjon på tomten i Møllendalsveien 61. Vi oppfordrer også ansatte til å gjøre mest mulig møteaktivitet digitalt for å slippe flyreiser.

Utslipp til luft og vann

Generelt for UiB: UiB praktiserer nullutslipp og skal ikke slippe ut noen kjemikalier til ledningsnett eller i luft/vann.

Klimaregnskap

Generelt for UiB: UiB har siden 2009 laget klimaregnskap og miljøregnskap og har hatt tallfestede mål for reduksjon av negativ miljøpåvirkning fra avfall, transport, innkjøp og energi. Disse skulle reduseres med 20 % mellom 2009 og 2020, med 2 % i året. Universitetet i Bergen rapporterer årlig et fullstendig klimaregnskap (Scope 1, 2, 3), som utarbeides av Asplan Viak ved hjelp av deres verktøy Klimakost. Dette klimaregnskapet vil ikke være klart før høsten 2021, da det skal legges frem for Universitetsstyret. Dette gav en god oversikt over UiBs totale klimapåvirkning, samt våre største utslippsposter og vil være grunnlag for videre miljøarbeid etter at pandemien er over.

KMD hadde i 2020 et totalt CO₂-utslipp på 345 tonn, noe som er ned 35 % fra året før.

Mål for sykefravær

- Fortsatt jobbe for et sykefravær på under 4 %. I 2020 var fraværet 4,53 %, noe som var 7 % lavere enn i 2019.
- Evaluere/utarbeide nye rutiner for oppfølging av sykefravær
- Videreutvikling av sykefraværstatistikk som verktøy i IA-arbeidet, for lettere å kunne iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet
- I samarbeid med Nav følge opp utsatte grupper/miljøer samt miljøer med høyt sykefravær

Frode Thorsen
Dekan

Vedlegg:

- Miljøfyrtårnsrapport for KMD for 2020

UiB - Fakultet for kunst, musikk og design

Årlig klima- og miljørapport for 2020



Beskrivelse av virksomheten:

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) tilbyr utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå fundert på høyt anerkjent kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning. Vi utdanner framtidens kunstnere, designere, utøvende musikere, komponister, musikkterapeuter, musikkvitere, kuratorer, musikk- og kunstpedagoger. Fakultetet har rundt 600 studenter og 130 ansatte. Den faglige virksomheten er organisert i tre institutter (kunst, musikk og design) med felles administrasjon. Instituttene har stipendiater tilknyttet både Program for kunstnerisk utviklingsarbeid og UiBs ph.d.-program. UiB arbeider også med å få på plass et nytt kunstnerisk ph.d.-program, som vil innebære en ytterligere styrking av fakultetet. Fagmiljøene innen kunst og design er samlokalisert i et nytt bygg, spesialtegnet for virksomheten av Snøhetta. UiB arbeider for å etablere et eget bygg for Griegakademiet – Institutt for musikk på nabotomten i Møllendal. KMD samarbeider med mange ledende institusjoner, lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Virksomheten sertifiseres etter følgende kriterier:

Felles kriterier, Leietaker

Sertifikat 

Type: 3-årig

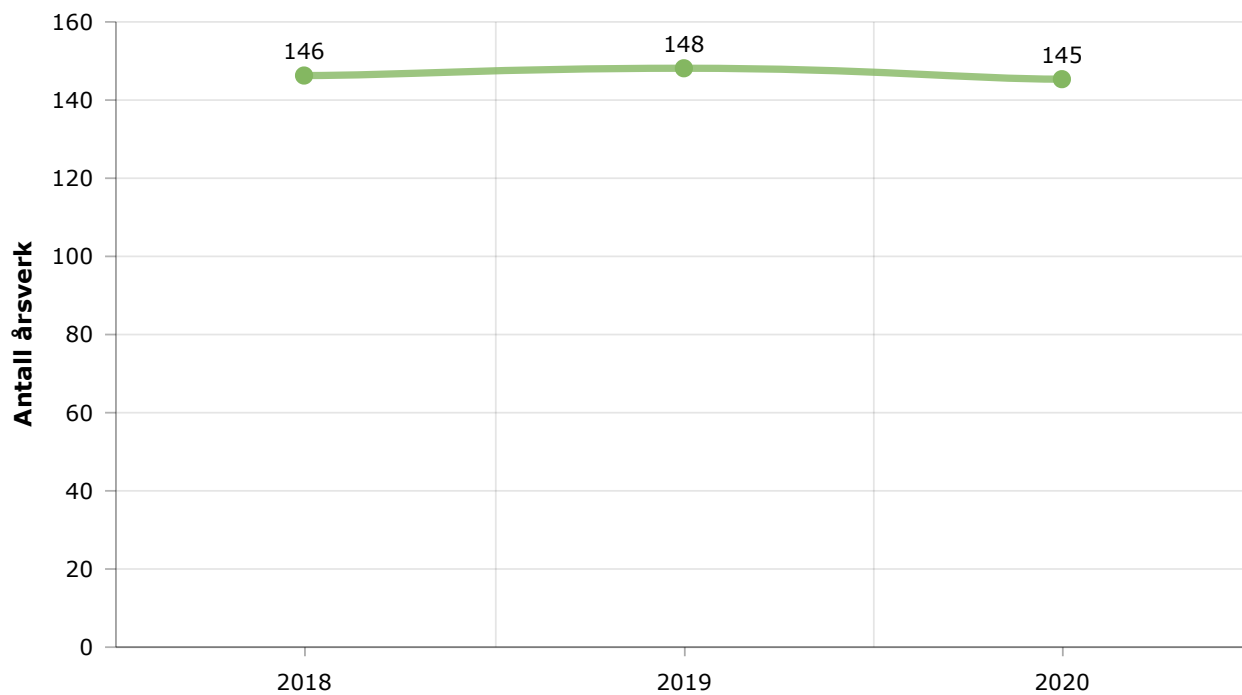
Utstedt: 21 mai, 2019

Utløper: 21 mai, 2022

★ Systemindikatorer

Antall årsverk for rapporteringsåret

↓ -2% fra 2019

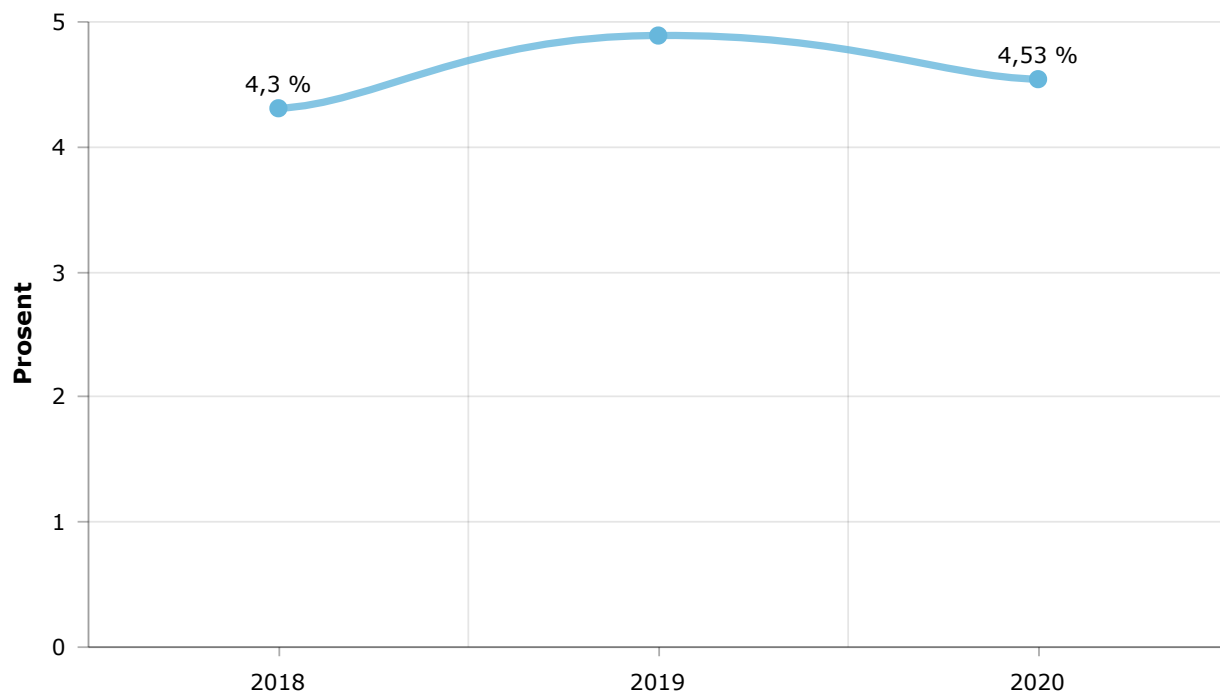


🗨 Kommentarer til Systemindikatorer

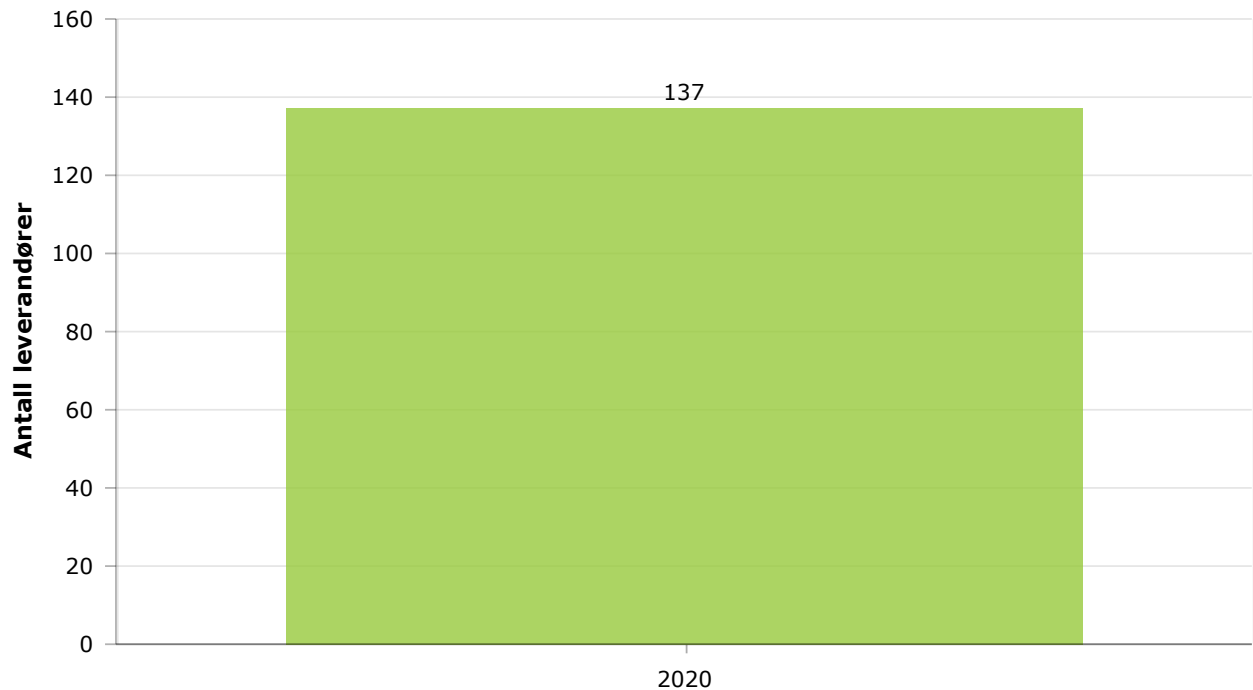
Antall årsverk er hentet fra DBH (database for høyere utdanning).

Sykefravær i prosent

↓ -7% fra 2019



Antall leverandører som har et sertifisert miljøledelsessystem som Miljøfyrtårn, ISO 14001, EMAS eller tilsvarende.

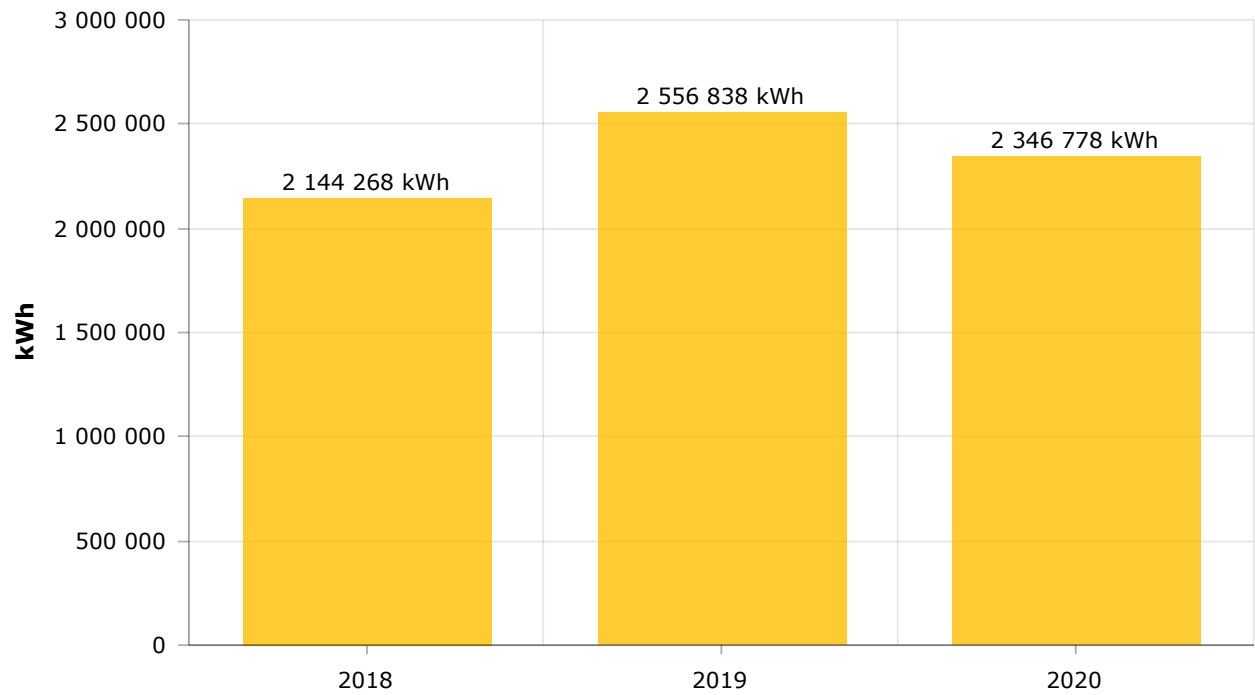


🗨 Kommentarer til Innkjøp

Totalt papirforbruk for hele UiB i 2020 er rapportert hos Sentraladministrasjonen, og for de enkelte underenhetene rapporteres det derfor 0 kg forbrukt papir. UiB, som en statlig virksomhet, følger Lov om offentlige anskaffelser. Vi har et eget Kontor for Innkjøp som kontrollerer anskaffelsesprosessene, og holder jevnlig kurs, seminarer og opplæring for våre innkjøpere og bestillere. Miljøvennlige valg gjøres gjennom UiBs rammeavtaler.

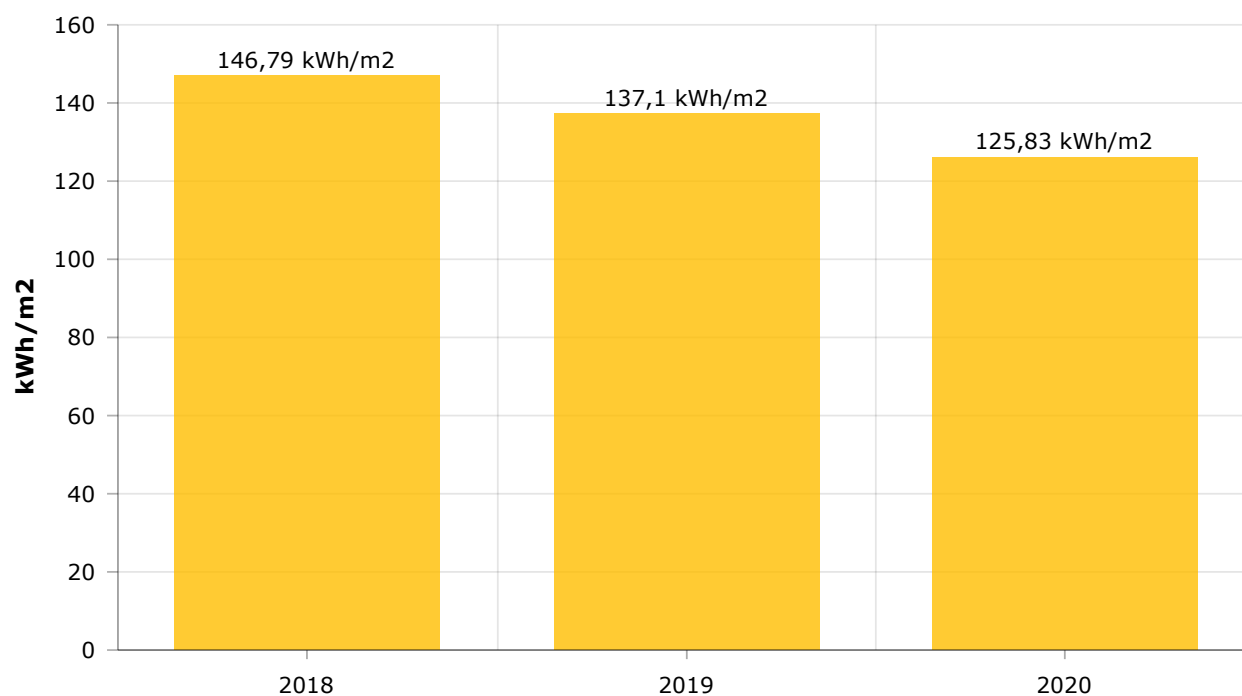
Energiforbruk

↓ -8% fra 2019



Energiforbruk pr. kvadratmeter

↓ -8% fra 2019

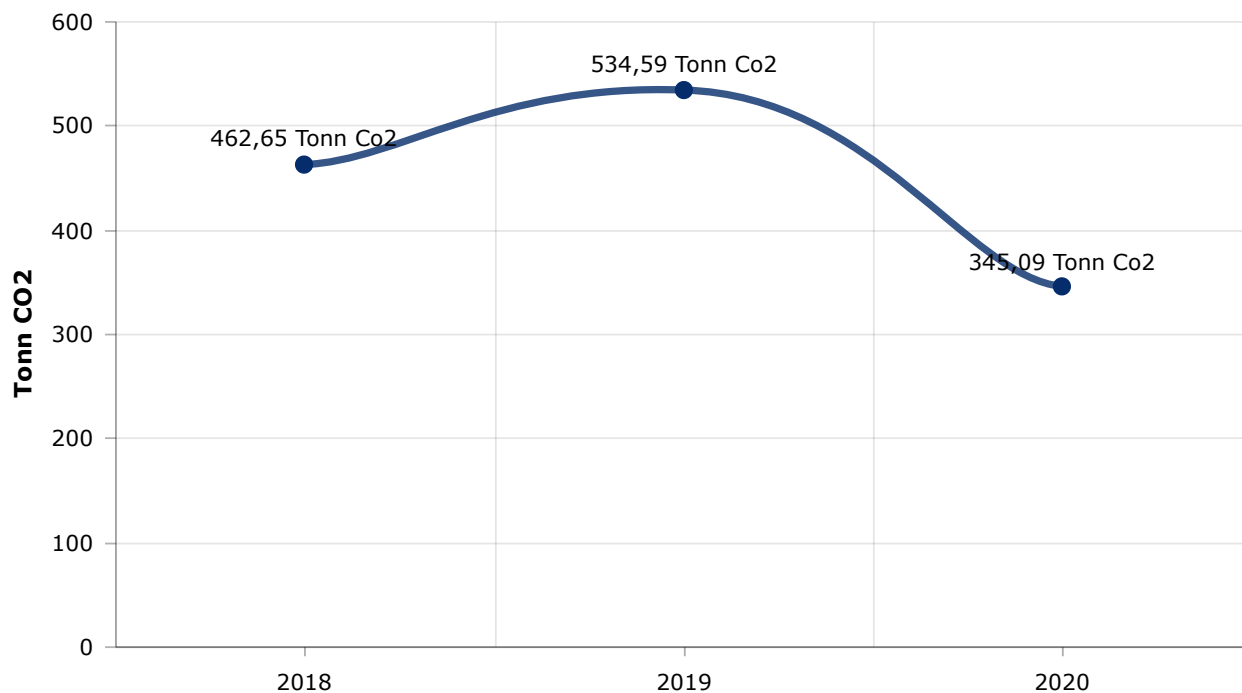


🗨 Kommentarer til Energi

Energibruk er rapportert fra Eiendomsavdelingen på byggnivå og deretter fordelt basert på prosent areal som brukes av hver enhet i hver av bygningene. Energibruken i bygningsmassen har generelt gått ned for hele UiB pga Covid-19, og mindre tilstedeværelse i bygg.

CO2 totalt

↓ -35% fra 2019

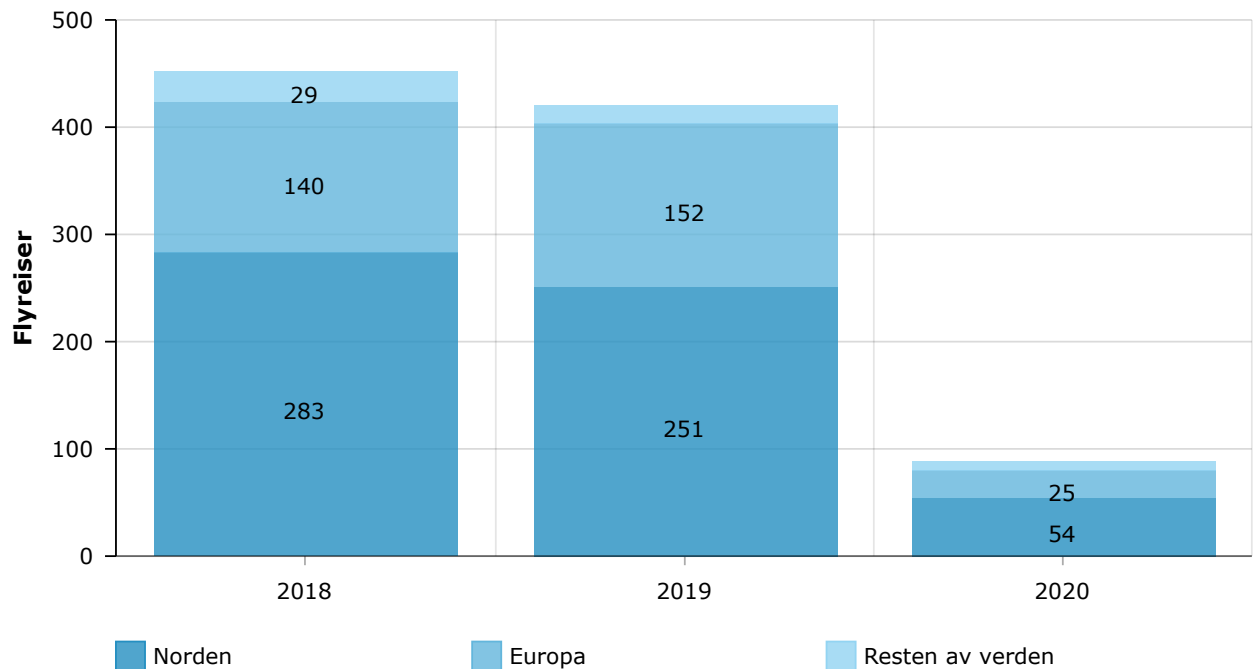


🗨 Kommentarer til Klimaregnskap

Universitetet i Bergen rapporterer årlig et fullstendig klimaregnskap (Scope 1, 2, 3), som utarbeides av Asplan Viak ved hjelp av deres verktøy Klimakost. Dette klimaregnskapet vil ikke være klart før høsten 2021, da det skal legges frem for Universitetsstyret.

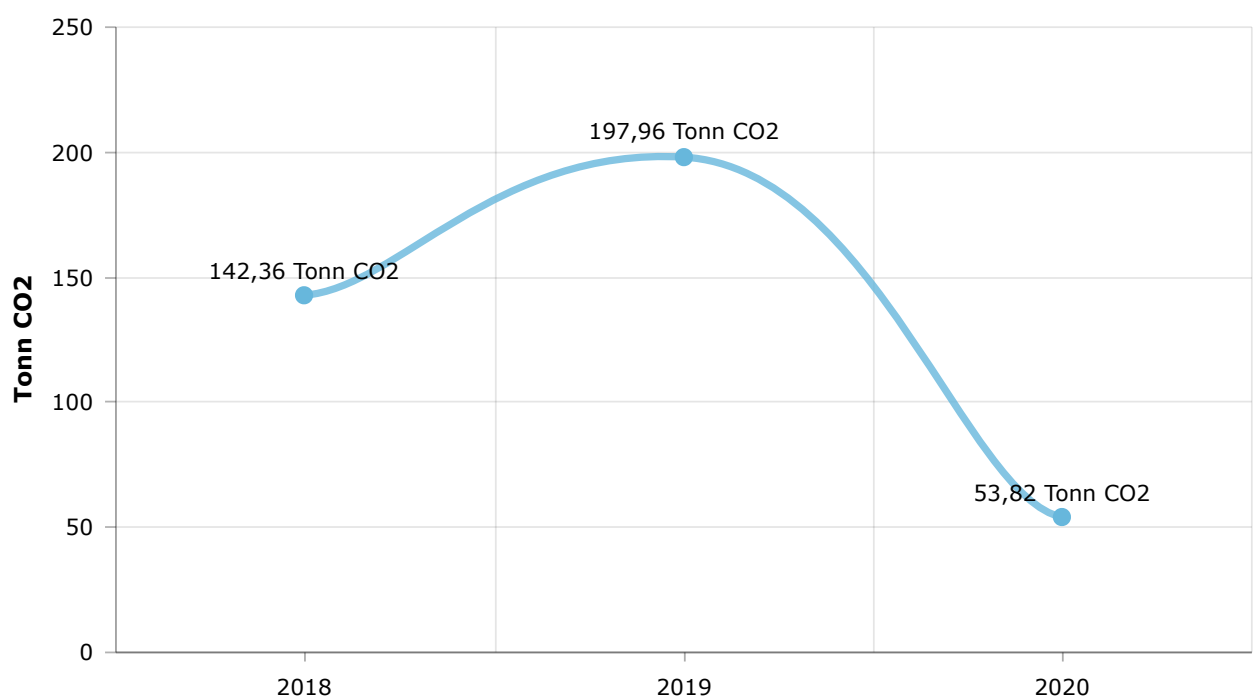
Transport og anleggsmaskiner

Flyreiser



CO2 utslipp fra flyreiser

↓ -72% fra 2019

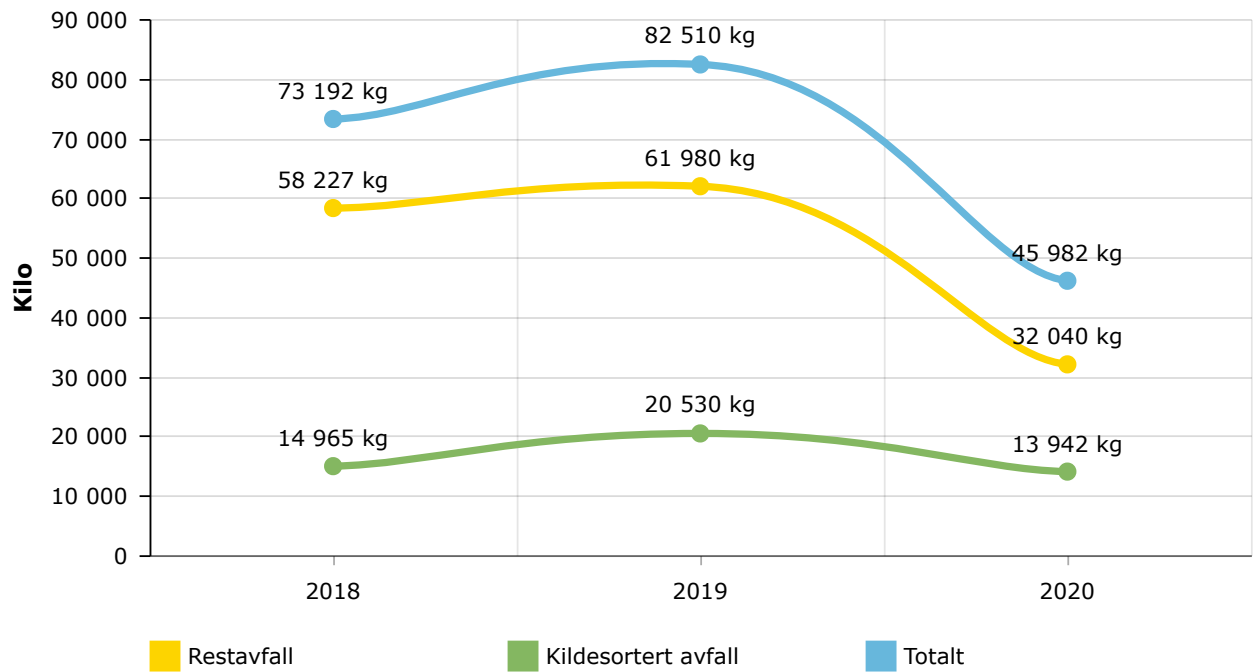


🗨 Kommentarer til Transport og anleggsmaskiner

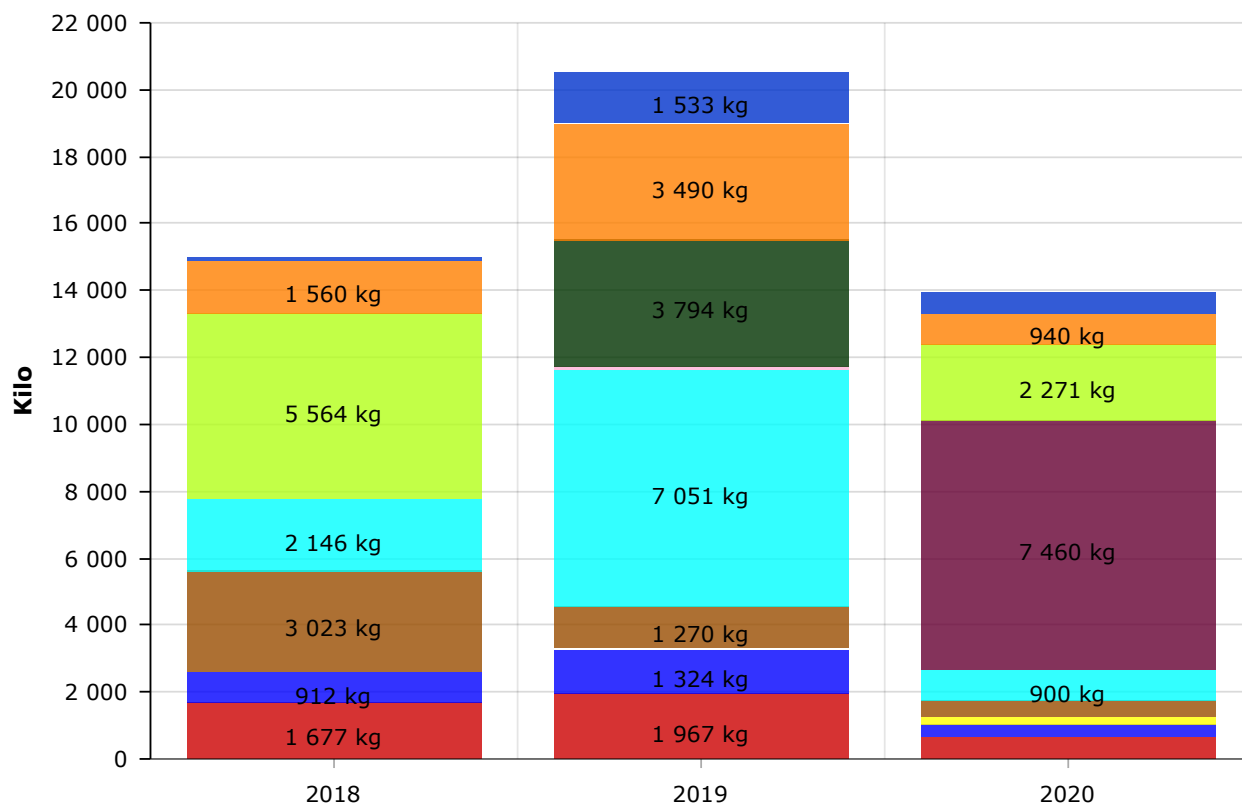
Antall flyreiser har gått kraftig ned pga pandemien. I tillegg er mange flyreiser i reiseregningssystemet betalt, men ikke benyttet, og disse er vanskelig å skille ut. Flyreisestatistikken for 2020 har derfor liten verdi for å sammenligne med tidligere år.

Avfall og ombruk

Avfall



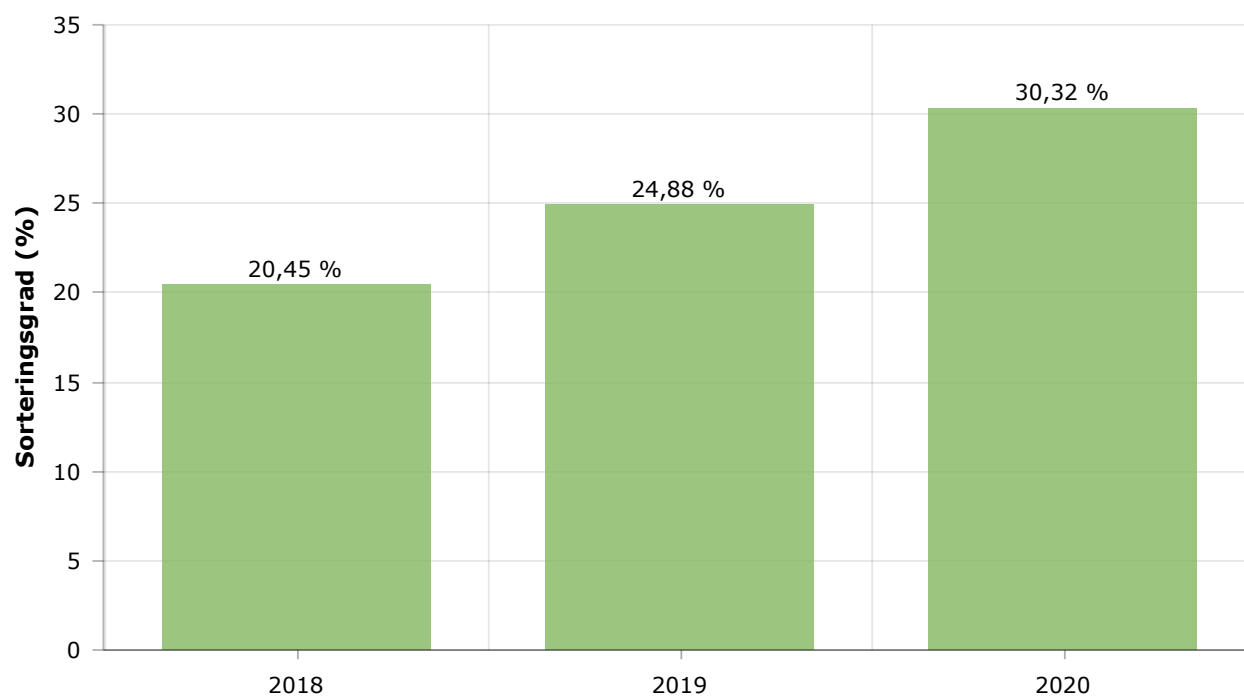
Kildesortert avfall



- Farlig avfall
- EE-avfall
- Fett fra fettutskiller
- Matavfall
- Glass og metall
- Annet
- Annet plastavfall
- Papp og papir (løst i kontainer/stativ)
- Papp og papir (løst i beholder)
- Trevirke
- Emballasjeplast og annen mykplast

Sorteringsgrad

↑ 21% fra 2019



🗨 Kommentarer til Avfall og ombruk

Avfallsfraksjonen "Annet": Forurensede masser 2340 kg, gips 2120 kg, keramikk, porselen 2360 kg, jern og andre metaller 640 kg. Avfallsmengder er rapportert fra Ragn-Sells på byggnivå og deretter fordelt basert på prosent areal som brukes av hver enhet i hver av bygningene. Avfallsmengdene har gått ned i 2020 pga mindre folk til stede i bygningene.

Gjennomførte tiltak

Arbeidsmiljø

Generelt for UiB: UiB har en HMS-handlingsplan 2019-2021 der arbeidsmiljøtiltak følges opp. Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2019-2022 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål. UiB skal kjennetegnes ved: gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, god sikkerhetskultur og beredskap: <http://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/HMS-handlingsplan/HMS-handlingsplan%202019-2021.pdf>. Arbeidsmiljøperspektiver knyttet til ytre miljø er ivaretatt i Handlingsplan for det ytre miljø: http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_ytre_miljo_2018-2022.pdf

Innkjøp og materialbruk

Generelt for UiB: UiB, som en statlig virksomhet, følger Lov om offentlige anskaffelser. Vi har et eget Kontor for Innkjøp som kontrollerer anskaffelsesprosessene, og holder jevnlig kurs, seminarer og opplæring for våre innkjøpere og bestillere. Miljøvennlige valg gjøres gjennom UiBs rammeavtaler. I 2020 vedtok UiB en ny anskaffelsesstrategi, og i denne heter det at "UiB skal bevege seg fra at miljø- og klimabeslutninger innen innkjøp treffes av den enkelte, til at valgene styres, særlig på områder innen bygg og fellesfunksjoner. Styringen skal ikke gå på bekostning av kvalitet innen forskning og utdanning, men sikre at universitetet kan nå sine miljø- og klimamål."

Avfall

Generelt for UiB: UiB har et velfungerende avfallssystem der alt avfall håndteres av Eiendomsavdelingen og Ragn-Sells. I løpet av 2018-19 ble systemet for kildesortering utvidet til å omfatte flere bygg og flere fraksjoner, men det ble mindre fremgang i 2020 pga Covid-19. UiB deltok på Plastyddedagen 2020, hvor vi ryddet over fire tonn plast. <https://www.uib.no/aktuelt/139370/uib-ryddet-fire-tonn-plast>

Energi

Generelt for UiB: Universitetet i Bergen har en ENØK-ingeniør i 100 % stilling, som arbeider kontinuerlig med energieffektivisering som lysstyring, varmestyring, optimalisering av ventilasjon og gjenbruk av spillvarme fra datasentre. UiB har også et eget nærvarmenett med en sjøvannsvarmepumpe som henter energi ut fra vannet på 100 meters dyp i Byfjorden. Det jobbes med å plassere ut solcellepaneler på flere nye bygg. UiB hadde en betydelig nedgang i energiforbruket i 2020, og mesteparten kan tilskrives stenging av store deler av UiB i perioder pga pandemien i 2020.

Transport

I 2020 har antall flyreiser sunket pga Covid-19, så året er ikke sammenlignbart med tidligere år. UiB har i år igangsatt prosessen med å bli sykkelcertifisert av Syklistenes Landsforening.

Utslipp til luft og vann

Generelt for UiB: UiB praktiserer nullutslipp og skal ikke slippe ut noen kjemikalier til ledningsnettet eller i luft/vann.

Annet

Generelt for UiB: UiB har siden 2009 laget klimaregnskap og miljøregnskap og har hatt tallfestede mål for reduksjon av negativ miljøpåvirkning fra avfall, transport, innkjøp og energi. Disse skulle reduseres med 20 % mellom 2009 og 2020, med 2 % i året. For 2018 ble det laget et fullstendig klimaregnskap inkludert Scope 3, og dette arbeidet ble videreført til Klimaregnskap 2019 til Universitetsstyret laget av Asplan Viak i Klimakost. Dette gav en god oversikt over vår totale klimapåvirkning, samt våre største utslippsposter og vil være grunnlag for videre miljøarbeid etter at pandemien er over.

Handlingsplan

Miljøpolicy med konkrete mål for helse, miljø og sikkerhet

UiB har gjennom prosjektet Klimanøytralt UiB igangsatt en hel del satsinger for å bli klimanøytralt innen 2030. Se styresak 102/20: https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-09-24/S_102-20Plan_Kliman%C3%B8ytraltUiB.pdf

Ambisjonene for et klimanøytralt UiB:

UiB har som mål å bli klimanøytralt innen 2030. Skal målet nås, CO₂-utslippene kuttes med 89 prosent de kommende ti årene.

For å nå denne målsettingen vedtok styret følgende delmål (styresak 119/19):

Utslipp fra reiser skal halveres innen 2025 gjennom en årlig gjennomsnittlig reduksjon i CO₂ på 10%.

Utslipp fra varer og tjenester reduseres med 40% innen 2025.

Areal skal reduseres med 10% innen 2030

Energibruk skal reduseres med 30% innen 2025

Resultatmål i den nye anskaffelsesstrategien for perioden fram til 2024, som styret vedtok i april 2020 (sak 40/20):

Økning i antall rammeavtaler med krav om årlig innrapportering av primærdata, fra 9 ved årsslutt 2019 til 40 i løpet av den nye perioden

20% økning i andel primærdata vs. sekundærdata i klimaregnskapets tallgrunnlag innenfor innkjøp av varer og tjenester (fra 1 % i 2018)

20% økning i andelen avtaleleverandører med sertifisert miljøledelse og 35% økning i andelen rammeavtaler med sertifisert miljøledelse

Universitetsstyret i 2019 (sak 109/19) vedtok omlegging av parkeringsordningen ved UiB gjennom følgende tiltak:

Reduksjon av antall plasser fra 740 i 2019 til ca. 300 i 2025

Innføring av brukerbetaling for all parkering på UiBs arealer

Fjerning av faste plasser reservert for enhetene

Forenkling og effektivisering av forvaltningen av ordningen

Handlingsplanen for helse, miljø og sikkerhet er forankret i universitetets strategi 2019-2022 «Kunnskap som former samfunnet» og omfatter tre HMS-mål. UiB skal kjennetegnes ved: gode arbeidsfellesskap, trygge og funksjonelle arbeidsplasser, god sikkerhetskultur og beredskap: <http://ekstern.filer.uib.no/poa/Hms/HMS-handlingsplan/HMS-handlingsplan%202019-2021.pdf>.

Handlingsplan for det ytre miljø:

http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_ytre_miljo_2018-2022.pdf

Arbeidsmiljø: Mål, sykefravær

4 %

Arbeidsmiljø: Tiltak

Generelt for UiB: hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Norge har sammen med staten som arbeidsgiver og myndighetene ved Arbeids- og sosialdepartementet inngått en ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) for perioden 1. januar 2019 – 31. desember 2022.

Avtalen har to nasjonale mål:

Sykefravær: sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

Frafallet: frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Innkjøp og materialbruk: Tiltak

I forbindelse med Klimanøytralt UiB 2030 skal utslipp fra varer og tjenester reduseres med 40% innen 2025. UiB har vedtatt en ny anskaffelsesstrategi som gjelder fra 2020-24.

TILTAK (utdrag fra Anskaffelsesstrategien)

https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/anskaffelsesstrategi_uib_2020-2024_vedtatt_0.pdf

4.1 Etablere egnede beslutningsstruktur som sikrer at miljø- og klimaaspektet ivaretas der denne prioriteringen får budsjettmessige eller andre konsekvenser

- 4.2 Arbeide for sirkulære løsninger, redusert forbruk av varer og tjenester samt redusert avfall generert fra innkjøp
- 4.3 Etterspørre konkrete utslippsdata (primærdata) til bruk i klimaregnskapet der dette er mulig
- 4.4 Bygge kompetanse hos anskaffelsesrådgiverne innen miljø og klima
- 4.5 Samarbeide om utvikling av klima- og miljøkrav og kriterier med andre offentlige virksomheter for områder som ikke dekkes av Digdir eller EUs kriterier
- 4.6 Videreføre praksis om å stille krav om sertifisert miljøledelse hos leverandører
- 4.7 Gjennomføre jevnlig kartlegginger av kommende anskaffelser for å avdekke høyest klima- og miljøbelastning sett opp mot tiltak med stor effekt
- 4.8 Stille miljø- og klimakrav i aktuelle avtaler, deriblant
 - etterspørre anerkjente miljømerker og miljødeklarasjoner
 - stille krav til bruk av relevante kriterier og sertifiseringer
 - etterspørre mer klimavennlige produkter
 - stille andre aktuelle krav som for eksempel krav til levetid og løsninger knyttet til gjenbruk, avfallshåndtering, transport, forpakning, energi mm

Energi: Tiltak

Klimanøytralt UiB 2030:

- Energiforbruk skal reduseres med 30% innen 2025.
- Areal skal reduseres med 10% innen 2030

Eiendomsavdelingen v/ENØK-ingeniør vil fortsette med å gjennomføre tiltak for å oppnå ønsket reduksjon i energiforbruket årlig. Lysstyring, varmestyring og ventilasjonsstyring legges inn ved ombygginger. Utskifting av sentralt SD-anlegg og energiovervåkningssystem skal fortsette. Solcelleanlegg bygges på flere nye bygg.

Transport: Tiltak

Klimanøytralt UiB 2030:

- Utslipp fra reiser skal halveres innen 2025 gjennom en årlig gjennomsnittlig reduksjon i CO₂ på 10%.

I samarbeid med Syklistenes Landsforening har UiB i 2020 satt i gang en sertifiseringsprosess for å bli Norges første sykkelvennlige universitet. Initiativet kommer etter vedtak i Styringsgruppen for Klimanøytralt UiB.

Avfall: Tiltak

Generelt for UiB: UiB utvidet kildesortering på campus i 2018, og i 2019 har Eiendomsavdelingen jobbet videre for å optimalisere systemet. I 2020 har arbeidet blitt hindret av Covid-19-pandemien. Det har vært vanskelig å gjøre tiltak med ansatte på hjemmekontor det meste av året.

Utslipp til luft og vann: Mål

Generelt for UiB: UiB praktiserer nullutslipp og skal ikke slippe ut noen kjemikalier til ledningsnett eller i luft/vann. Gode rutiner for forbruksavfall, farlig avfall, smittefarlig avfall og radioaktivt avfall sørger for dette.

Utslipp til luft og vann: Planlagte tiltak

Generelt for UiB: UiB praktiserer nullutslipp og skal ikke slippe ut noen kjemikalier til ledningsnett eller i luft/vann. Gode rutiner for forbruksavfall, farlig avfall, smittefarlig avfall og radioaktivt avfall sørger for dette.

Annet

Generelt for UiB: Universitetet i Bergen har som mål å bli klimanøytralt innen år 2030. Skal målet nås, må vi kutte CO₂-utslippene med 89% de kommende ti årene. For å oppnå målet om å bli klimanøytralt, har UiB blant annet opprettet et Klimafond, der man kan søke om støtte til miljøtiltak med fokus på positive insentiver og virkemidler. Fondets formål vil være å finansiere tiltak som skal engasjere ansatte og studenter i arbeidet med å redusere universitetets klimaavtrykk. Det er også opprettet en ordning med Bærekraftspiloter. Dette er fire studentpraktikanter i 20% stillinger som skal være med på å løfte studentperspektivet inn i UiB sitt arbeid med bærekraft og et klimanøytralt UiB. Arbeidsoppgavene til pilotene er å planlegge, gjennomføre og evaluere aktiviteter som kan bidra til å sette bærekraft og klimanøytralt UiB på dagsorden for studentene ved UiB.

https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-09-24/S_102-20Plan_Kliman%C3%B8ytraltUiB.pdf
UiB deltok også i Strandryddeuka 2020, hvor vi ryddet over fire tonn plast. <https://www.uib.no/aktuelt/139370/uib-ryddet-fire-tonn-plast>



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 71/21 i)

Møtedato: 11.11.2021

Dato: 03.11.2021

Arkivsaknr: 2021/17509

Status for arbeidet med å evaluere instituttene ved Fakultet for kunst, musikk og design

Bakgrunn:

Fakultetsstyret kjenner denne saken/prosessen fra tidligere fakultetsstyresaker (Sak 20/19d og Sak 59/20). Evalueringsprosessen var opprinnelig planlagt gjennomført i 2021, men måtte utsettes på grunn av pandemien. Hensikten med denne orienteringen er å forankre evalueringen i nytt fakultetsstyre samt skissere utsatt fremdriftsplan. Helt overordnet vil arbeidet, som primært vil foregå i 2022, være en omstart av prosessen som var planlagt gjennomført i 2021. Fakultetsstyret fattet i septembermøtet 2021 følgende vedtak:

«Fakultetsstyret vedtar den foreslåtte fremdriftsplanen og ressursbruken, og ber instituttene starte forberedelsene til prosessen med SWOT-analysen som skal danne grunnlaget for det videre arbeidet og oppnevning av ekstern komite (Sak 59/20).»

Organisering av arbeidet

Evalueringsarbeidet vil bli organisert som et prosjekt med en styringsgruppe ledet av dekan. Utgangspunkt for prosjektrigg og evalueringsgjennomføring er å sikre bredest mulig brukermedvirkning. Det vil bli utarbeidet kommunikasjonsplan med tydelige mål og mandat for de ulike involvert i prosessen.

Instituttlederforum ved KMD vil være ressursgruppe for prosjektet og vil bli holdt løpende orientert med mulighet for å gi innspill. Det etableres en prosjektgruppe med prosjektstøtte fra HR-avdelingen. Det er en ambisjon i prosjektet å anvende nye og agile metoder.

Evaluering i to faser

I fase en i evalueringen vil instituttene gjennomføre egevaluering ved hjelp av SWOT-metoden (*strengths, weaknesses, opportunities and threats*) med fokus på:

- Instituttets profil
- Kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning
- Utdanning BA, MA og Ph.d.
- Organisering
- Lokaler, rom, utstyr og infrastruktur
- Budsjettutvikling (BOA)
- Rekruttering av studenter og fagpersonell
- Samarbeidsrelasjoner/omverden

I fase to vil det bli oppnevnt en ekstern komite som gjennomgår og analyserer egevalueringene og andre relevante data om institutt og fakultet som omhandler kjernevirksomheten:

- Budsjett og økonomi
- Programevalueringer, andre relevante evalueringer
- Statistiske data om ansatte (årsverk, ansettelsesform, kompetansenivå og sammensetning innen stillingskategorier mv.)

- Statistiske data om studenter (studietilbud, antall studenter, studiepoeng, opptak og gjennomføring mv.),
- Stipendiatutvikling,
- KU-resultater/publikasjonspoeng

Når sluttrapporten fra den eksterne komiteen foreligger, vil det gjøres en vurdering av om det er hensiktsmessig å oppnevne et «*Advisory Board*» som instituttene kan la seg bistå av og disponere for en periode.

Fremdriftsplan

- Høst 2021: Planlegge prosessen. Informasjon til råd og utvalg
- Vår 2022: 1-2 hel-/halvdagsseminarer med involverte
- Vår 2022: Instituttene kartlegger mulige representanter til ekstern komite
- Vår 2022: Innen 1. april - SWOT analyse fra instituttene
- Vår 2022: (Mai/juni) Mandat og oppnevning av komite, behandling i fakultetsstyret
- Høst 2022: 15. november - Komiteen leverer rapport
- Høst 2022: Desember - Rapportene behandles i fakultetsstyret
- Vår 2023: Vurdere oppretting av «*Advisory Board*»

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar status for arbeidet med å evaluere instituttene ved KMD til orientering.

Frode Thorsen
Dekan

Vedlegg:

- Fakultetsstyresak 59/20 Kriterier og prosess for evaluering av instituttene ved Fakultet for kunst, musikk og design

03.11.2021: Vidar Lidtun



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 59/20

Møtedato: 10.september 2020

Dato: 04.09.20

Arkivsaksnr: 9870/2020

Kriterier og prosess for evaluering av instituttene ved Fakultet for kunst, musikk og design

Bakgrunn

Tidligere sak: Orienteringssak 20/19 d)

I strategien til Fakultet for kunst, musikk og design er et av målene at fakultetet skal sikre utvikling og kvalitet ved hjelp av ekstern evaluering av instituttene. Etter 3,5 år som et samlet fakultet er det naturlig at en slik evaluering igangsettes. Det blir vurdert som mest hensiktsmessig at evalueringen vil bli en samlet prosess som skjer parallelt for alle tre instituttene.

Vi ser for oss en prosess i to faser, først en egevaluering etter SWOT-metoden (strengths, weaknesses, opportunities and threats), og deretter et mandat til en eksterne komite som blir oppnevnt ved hvert institutt.

Komiteen vil få et mandat som lages med bakgrunn i den SWOT-analysen som hvert institutt skal gjennomføre. SWOT-analysen skal gjennomføres etter noen gitte punkter (se vedlegg). I tillegg må evalueringsprosess kombinere både kvantitative og kvalitative metoder og resultater.

Når rapporten foreligger må det gjøres en vurdering av om det skal opprettes et eget Advisory Board som instituttet kan disponere for en periode. Kostnadene med et Advisory Board må fakultetsstyret eventuelt stille til disposisjon som et ledd i strategiske satsing og oppfølging. Det vil bli allokert administrative ressurser som skal bistå institutt og komité i sitt arbeid med å fremlegge grunnlagstall, og sikre fremdrift av prosessen. I hele 2021 vil det bli allokert inntil 50% administrativ ressurs for å følge opp evalueringsarbeidet. Dette prosjektet finansieres via fusjonsmidler som ble gitt til fakultetet i forbindelse med sammenslåingen.

Forslag til fremdriftsplan:

H20: Planlegge prosessen. Informasjon til råd og utvalg

V 21: 1-2 hel-/halvdagsseminarer med involverte

V21: Instituttene kartlegger mulige representanter til ekstern komite

V21: Innen 1. april SWOT-analyse – levers fra instituttene

V21: mai/juni: Mandat og oppnevning av komite, behandling i fakultetsstyret

H21: 15. november Komiteene leverer rapport

H21: Desember Rapportene behandles i fakultetsstyremøte

V22: Vurdere oppretting av Advisory Board

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyre vedtar den foreslåtte fremdriftsplanen og ressursbruken, og ber instituttene starte forberedelsene til prosessen med SWOT-analysen som skal danne grunnlaget for det videre arbeidet og oppnevning av ekstern komite.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- 1) SWOT- analyse med kriterier
- 2) Orienteringssak 20/19 d)

SWOT-analyse

Vedlegg 1 SAK 59/20

SWOT-analyse er en analyse som nyttes ved strategisk planlegging eller kartlegging av en organisasjon eller bedrifts egne sterke og svake sider, samt identifisering av eventuelle problemer og muligheter som kan påvirke utvikling. Den kan også være til hjelp for å rydde og sortere i vurderinger innen de områdene som skal evalueres.

Som en del av evalueringsprosessen skal instituttene gjøre en egevalueringen som skal være med å danne grunnlag for utarbeiding av mandat til evalueringskomiteen.

SWOT - metodikken skal brukes på følgende innsatsområdene:

- Bemanning – forholdet mellom faste stillinger og åremål
- Gjennomstrømming og tidsbruk for studenter og stipendiater
- Rammebetingelser, økonomi og infrastruktur, administrative funksjoner
- Forskningsaktivitet og forskningskvalitet, profil, samarbeidsrelasjoner internt og eksternt

Til hjelp i arbeidet brukes følgende modell:

	NYTTE	SKADE
INTERNT	<i>Styrker</i> S Strengths	<i>Svakheter</i> W Weaknesses
EKSTERNT	<i>Muligheter</i> O Opportunities	<i>Trusler</i> T Threats

Instituttene vil få administrativ hjelp til å gjennomføre analysen og drive prosessen. En konkretisering av SWOT-analysen legges frem i løpet av høsten 2020.

Orienteringssak 20/19 d)

Kriterier og prosess for evaluering av instituttene ved Fakultet for kunst, musikk og design.

I strategien til Fakultet for kunst, musikk og design er et av målene at fakultetet skal sikre utvikling og kvalitet ved hjelp av ekstern evaluering av instituttene. Det er ikke tatt stilling til hvilket institutt som skal evalueres først. Vi ønsker med dette å orientere instituttrådene om hvilke kriterier som skal gjelde, hvordan evalueringen gjennomføres og følges opp i etterkant. Det vil bli allokert administrative ressurser som skal bistå institutt og komité i sitt arbeid med å fremlegge grunnlagstall, og sikre fremdrift av prosessen.

Vi ser for oss en prosess i to faser. Kjernen i den første en egevaluering etter SWOT-metoden (strengths, weaknesses, opportunities an threats).

I den andre fasen skal en ekstern komite oggjennomføre evalueringen som fremlegges i en egen sluttrapport. Når rapporten foreligger må det gjøres en vurdering av om det skal opprettes et eget Advisory Board som instituttet kan disponere for en periode. Kostnadene med et Advisory Board må fakultetsstyret eventuelt stille til disposisjon som et ledd i strategiske satsing og oppfølging.

Når det gjelder hvilket institutt som skal være først ut, har det vært diskutert i instituttlederforum, dekanens utvidede ledergruppe. Vi har ikke konkludert ennå, men fakultetsledelsen vil gi en anbefaling som legges frem for fakultetsstyret for endelig vedtak.

Vi ønsker innspill fra instituttene dersom dere savner moment som må tas med i evalueringen, eller har innspill til prosessen.

Skisse til gjennomføring

Fokus i evalueringen

- Instituttets profil
- Kunstneriske utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning
- Utdanning BA og MA
- Status for Ph.d.-utdanning
- Organisasjon

- Lokaler, rom, utstyr, infrastruktur
- Budsjetttutvikling
- Rekruttering av studenter og fagpersonell
- Samarbeidsrelasjoner/omverden

Prosess over 1-2 år

Fase 1

- Ekstern komité oppnevnes
- Ekstern komité utarbeider nærmere kriterier og fremdriftsplan
- Intern SWOT (strengths, weaknesses, opportunities an threats) -analyse gjennomføres av instituttene som en del av en selvevaluering
- SWOT-rapport utarbeides og overleveres til ekstern komité

Fase 2

- Ekstern komité arbeider med bakgrunnsmateriale (SWOT, programevalueringer, studenttall, ansatte-tall, opptakstall, stipendiatutvikling, KU-resultater, publikasjonspoeng, budsjettutvikling 2017–)
- Leverer sluttrapport
- KMD oppnevning av Advisory Board
- Videre oppfølging

Skisse til hovedpunkter i sluttrapport (fase 2)

I. Bakgrunn og mandat

II. SWOT

III. Instituttets virksomhet

Økonomi

Infrastruktur

Kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning

Utdanning

Forskerutdanning

Integrering i fakultet og UiB

IV. Sammenligning med andre relevante studiesteder

Studenttall

Ansatte

Økonomi

Profil

Infrastruktur

Organisering av virksomheten

V. Instituttets sterke og svake sider - sammenfatning

Fagmiljøer

Utdanningene

Lokaler

Øvrig infrastruktur

Administrasjon

VI. Satsninger i årene som kommer - anbefalinger

Faglig profil

Studietilbud

Lokaler og infrastruktur

Synlighet

Samarbeid

VII. Komiteens anbefalinger - oppsummert

Faglig profil

Studietilbud

Rammevilkår

Forhold til omverden

Symy 13.02.19

UHR-Kunst, design og arkitektur**Innkalling til møte i UHR-Kunst, design og arkitektur**

Møtedato	28.-29. oktober 2021	Møtested	Høgskolen Kristiania, Urtegata 9
Møtetid	Kl. 1200 28. oktober til kl. 1200 29. oktober (se program)		

Saksliste

Saksnr	Tittel
21/09	Godkjenning av innkalling og saksliste, saker til eventuelt
21/10	Orientering om arbeidet i enhetens nasjonale fagorgan Saksdokument <ul style="list-style-type: none">• Referat fra UHR-Kda sine fagorgan
21/11	Løypemelding fra arbeidsgrupper: Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid, arbeidsgruppen for bærekraft, arbeidsgruppen for etiske retningslinjer for kunstnerisk utviklingsarbeid og arbeidsgruppen for videreutvikling av Cristin/Nasjonalt vitenarkiv. Saksdokument <ul style="list-style-type: none">• Referat fra Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid legge ut på Teams
21/12	Finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid og PKU sin rolle. Diskusjon av fremtidige muligheter. Innledning ved Geir Strøm, PKU, HK-dir.
21/13	Publiseringskanaler i den norske publiseringsindikatoren Nasjonalt publiseringsutvalg for humaniora har invitert UHR-Kda til en diskusjon om organiseringen i publiseringsindikatoren. Leder og sekretær har hatt et innledende møte med Vidar Røeggen (sekretær Nasjonalt publiseringsutvalg), Gunnar Sivertsen (NIFU) og Mathilde Skoie (leder i Nasjonalt publiseringsutvalg for humaniora) våren -21, og deretter et møte 17. juni med publiseringskomiteen for arkitektur og design. I møtet med publiseringskomiteen ble vi enige om å gjøre en kartlegging av hvilke kanaler som vil være aktuelle i en ny liste for alle fagområdene under kunst, design og arkitektur. Med en slik liste ville vi hatt et bedre grunnlag for å diskutere framtidig organisering. De nasjonale fagorganene ble invitert til å bidra i

Universitets- og høyskolerådet

denne kartleggingen, med frist 1. oktober. Planen var å ta et nytt møte for å diskutere utfordringer og muligheter etter kartleggingen, men vi har ikke mottatt svar på forespørselen. Leder har bedt Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid om å se på saken.

21/14 **Samordning av opptak for utdanninger med opptaksprøver**
(med unntak av utøvende og skapende musikk). Innledning ved Jørn Mortensen, Høyskolen Kristiania

21/15 **Handlingsplanen til UHR-Kda**
Prioriteringer og arbeidsform videre, inkludert form på enhetsmøtene (digitale/fysiske).

Saksdokument

- Handlingsplan med gule prioriteringer

21/16 Orienteringssaker

- Høring om utdanningsfaglig kompetanse

Vedlegg:

- Brev sendt til UHRs medlemsinstitusjoner 16. september
- Rapport fra arbeidsgruppe

- Utredning om akademisk yringsfrihet
- Mulig møte mellom rektorene i UHR-Kda om langsiktig strategi for kunstnerisk utviklingsarbeid, jf. institusjonenes innspill til langtidsplan for forskning og høyere utdanning.

Etter siste sak blir det miniseminar om bærekraft.

Innkalling og sakspapirer sendes kun elektronisk.

Frode Thorsen
leder

Rachel Glasser
sekretær

Handlingsplan for UHR-Kunst, design og arkitektur

Revidert juni 2021

UHR-Kunst, design og arkitektur

UHR-Kunst, design og arkitektur ble opprettet 6. februar 2019 og er en av åtte fagstrategiske enheter og seks fellesstrategiske enheter i Universitets- og høyskolerådet (UHR). Gjennom å skape et nettverk av ledere fra institusjoner med fagmiljøer innen kunst, design og arkitektur, kan UHR-Kunst, design og arkitektur bidra til å samordne og styrke utviklingen innenfor disse fag- og ansvarsområdene i Norge. UHR-Kunst, design og arkitektur skal også gi råd til UHRs styre.

UHR-Kunst, design og arkitektur har medlemmer fra femten av UHRs trettitre medlemsinstitusjoner. Medlemmene representerer institusjoner med fagmiljøer som har ulik størrelse og bredde. Det er ledere på fakulteter på breddeuniversiteter, vitenskapelige høyskoler og statlige og private høyskoler. Fagområdet omfatter forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning på bachelor-, master -og ph.d.-nivå. Kandidatene arbeider i ulike yrker og i mange sektorer.

UHR-Kunst, design og arkitektur samles to ganger i året. Arbeidsutvalget jobber mellom møtene.

UHR-Kunst, design og arkitektur har etablert fem nasjonale fagorgan:

- Nasjonalt fagorgan for arkitektur og landskapsarkitektur
- Nasjonalt fagorgan for design
- Nasjonalt fagorgan for skapende og utøvende musikk
- Nasjonalt fagorgan for visuell kunst
- Nasjonalt fagorgan for scenekunst og film

De nasjonale fagorganene skal ivareta institusjonenes behov for faglig og administrativ utvikling, erfaringsdeling, samordning og nasjonal koordinering innenfor avgrensede fag- og temaområder. De kan også få konkrete oppgaver fra UHR-Kunst, design og arkitektur.

I tillegg er det en nasjonal komite for publisering som har ansvar for å nominere tidsskrifter til nivå 2.

UHRs visjon og strategi 2020-2024

UHR vedtok strategi 2020-2024 på representantskapsmøtet 29. mai 2019. UHRs visjon er samarbeid for et bærekraftig samfunn.

Strategien har følgende hovedmål:

- UHR skal være en faglig og kunnskapspolitisk drivkraft for universiteter høyskoler i møte med myndighetene og andre samfunnsaktører. UHR skal bidra til institusjonenes arbeid med bærekraftige løsninger på samfunnets hovedutfordringer
- UHR vil arbeide for bedre sammenheng mellom utdanning, forskning og innovasjon og delta aktivt i samfunnsdebatten
- UHR vil arbeide for bedre rammebetingelser for universiteter og høyskoler slik at de kan oppfylle samfunnsoppdraget på høyt internasjonalt nivå

Lenke til strategien <https://innsyn.uhr.no/wfdocument.ashx?journalpostid=2019000800&dokid=42451&version=1&variant=A&>

Prioriterte innsatsområder for UHRs styre

- Bedre institusjonenes rammebetingelser
- Sikre institusjonell autonomi og akademisk frihet i Norge og internasjonalt
- Bidra til det grønne skiftet, innovasjon, digitalisering og omstilling
- Kvalitet i forskning, åpen forskning og bidra til EUs forskningsprogrammer
- Kvalitet og relevans i utdanningene, livslang læring
- Helhetlig karrieropolitikk, lederutvikling, arbeids- og læringsmiljø
- Videreutvikling av UHR

Prioriterte innsatsområder og tiltak for UHR-Kunst, design og arkitektur 2022-2024

Innsatsområdene nedenfor er alle viktige, og står ikke i prioritert rekkefølge.

Innsatsområde	Mål	Tiltak	Samarbeid
Rammevilkårene for fagområdet	Regel- og planverk i uh-sektoren utvikles slik at fagområdet får gode og likeverdige rammevilkår.	Gi innspill til aktuelle høringer	Fagorganene og ev. arbeidsgrupper
	Bedre finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid generelt og ph.d.-stillinger spesielt.	Følges opp av arbeidsgruppe (se nedenfor, under innsatsområde «forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon) Vurdere/diskutere PKUs tilordning/organisatoriske tilhørighet	Diku (PKU)
	Utvikle godt forhold til fagområdets samarbeidspartnere.	Aktivt oppsøke og invitere gjester og observatører til møtene i enheten og i nasjonale fagorgan.	Aktører innenfor kunst-, design- og arkitekturfeltet.
Utdanning	Nært samarbeid og god arbeidsdeling mellom institusjonene om studietilbud.	Tematisere og vise eksempler på samarbeid og arbeidsdeling på møter i enheten. Være et møtepunkt mellom institusjonene.	Fagorganene og eventuelle arbeidsgrupper.

		Vurdere samordning av rutiner for opptak for kunstutdanninger med opptaksprøver.	
	Bidra til økt fokus på digitalisering og pedagogisk utviklingsarbeid på institusjonene under enheten.	Tematisere studentaktive læringsformer, varierte og godt tilpassede vurderingsformer i fagområdet. Dele «best practise» på møter (seminarer) i enheten.	Fagorganene og seminar i strategiske enhet.
	God arbeidsrelevans i utdanningene.	Tematisere samarbeid med arbeidslivet i utdanningene, karrieremuligheter og overgangen til arbeidslivet.	Fagorganene, representanter for arbeids- og næringslivet.
Forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon	Bidra til utvikling av åpen forskning og publisering innen fagområdet	Tematisere på møtene.	UHR-Forskning, UHR-Publisering Fagorganene
	Utrede plassering av kunstnerisk utviklingsarbeid i norsk inndeling av vitenskapsdisipliner, og i Nasjonal publiseringsindikator.	Følges opp av arbeidsgruppe	Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid.

	Arbeide videre for at Frascati-manualen blir dekkende for kunstnerisk utviklingsarbeid.		
	Synliggjøre kunstnerisk utviklingsarbeid i Cristin/Nasjonalt vitenarkiv og bidra til god infrastruktur for visning og lagring.	Samarbeide med Unit om utviklingen av Cristin/Nasjonalt vitenarkiv gjennom en egen arbeidsgruppe .	Unit, de nasjonale fagorganene og Society for Artistic Research (SAR)
	Ph.d-programmer i kunstnerisk utviklingsarbeid som dekker behovet til alle fagområdene og institusjonene.	Tematiseres på møter i enheten.	Diku-PKU og Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid
Karriere i akademia	Forsknings- og undervisningsstillinger som både gir attraktive karriereløp og dekker fagfeltets behov.	Kartlegge praksis og fagfeltets særlige behov. Erfaringsdeling om Institusjonenes utfyllende retningslinjer for forsknings- og undervisningsstillinger. Gi innspill til KD og UHRs rapporter om stillingsstruktur.	Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene
	Bidra til redusert bruk av uønsket midlertidighet i UH-sektoren.	Erfaringsdeling og innspill til relevante meldinger og rapporter.	

		Konferanse i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.	
Etikk, mangfold og kjønnsbalanse	Bidra til økt bevissthet om etikk i utdanning og forskning.	Erfaringsdeling på møter i enheten og i fagorganene. Utarbeide veiledende etiske retningslinjer for kunstnerisk utviklingsarbeid.	Spesialistgruppe for utredning av forskningsetiske retningslinjer (arbeidsgruppen for ku er referansegruppe)
	Mangfold og god kjønnsbalanse i utdanning og forskning innenfor fagområdet.	Innhente relevant statistikk og tematisere relevante fellestiltak. Initiere samarbeid om årlig samling for kvinner for å motivere til opprykksøknader. Sette mangfold i studentrekruttering på dagsorden.	Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)
	Bidra til å redusere mobbing og trakassering.	Sette UHRMOTs rapport og den nasjonale kartleggingen av mobbing og trakassering på dagsorden. Erfaringsdeling om tiltak.	
Bærekraft i UH-sektoren	UHR-kunst, design og arkitektur skal være en pådriver for at medlemsinstitusjonene	Arbeidsgruppe som skal følge opp enhetens mål for bærekraft.	Andre enheter i UHR og de nasjonale fagorganene.

	<p>utarbeider ambisiøse tiltaksplaner for bærekraft i forskning og utdanning samt endringer i drift og aktiviteter slik at fagmiljøet reduserer sitt klimaavtrykk.</p>	<p>Sette bærekraft på dagsorden og dele eksempler på best praksis på møter i enheten.</p> <p>UHR-Kunst, design og arkitektur skal også bidra med kunnskap og erfaringer til andre fag- og ansvarsområder på institusjonene.</p>	<p>Arbeidsgruppen for bærekraft.</p>
--	--	---	--------------------------------------

UHRs medlemsinstitusjoner

Deres referanse

Vår referanse
21/179-1

Vår dato
16.09.2021

Høring: Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. Rapport fra arbeidsgruppe

Forskrift om ansettelse og opprykk ble endret med virkning fra 1. september 2019. Her ble kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som førsteamanuensis tydeliggjort, og det ble innført høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som professor.

De fleste institusjoner har vedtatt retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. UHR-Utdanning har vært opptatt av at det ikke skal utvikle seg store forskjeller i sektoren, og arbeidsgruppen for HR-ledere under UHR-Administrasjon har uttrykt et ønske om at det utarbeides felles retningslinjer og felles veileder til sakkyndige komiteer. Derfor vedtok UHR-Utdanning å sette ned en arbeidsgruppe våren 2020 som skulle utarbeide slike retningslinjer.

Rapporten fra arbeidsgruppen ble presentert og diskutert på UHR-Utdannings enhetsmøte 31. mai. Enhetsmøtet besluttet å vente med å sende rapporten på høring, siden det var flere tilgrensende høringer ute rett før sommeren: rapporten fra stillingsstrukturutvalget, Kunnskapsdepartementets strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling og *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp. NOR-CAM – en verktøykasse*. Spesielt sistnevnte er relevant i denne forbindelse, og vi viser til [nærmere informasjon om veilederen på UHRs nettsider](#).

UHR ber om innspill

UHR-Utdanning ønsker institusjonenes innspill til arbeidsgruppens forslag, før saken blir behandlet på UHR-Utdannings enhetsmøte 8. desember.

Rapporten fra arbeidsgruppen er vedlagt. Vi gjør oppmerksom på at retningslinjene for UH-pedagogisk basiskompetanse i den vedlagte rapporten er markert med «spor endringer» for å vise forskjellen mellom dagens retningslinjer og dette forslaget.

Høringsfristen er 12. november 2021.

Vennlig hilsen

Alf Rasmussen
generalsekretær

Anne Karine Nymo
seniorrådgiver

Postadresse
Stortorvet 2
NO-0155 Oslo

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

Saksbehandler
Anne Karine Nymo
Telefon 977 89 429

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til
UHR-Utdanning

Vedlegg: Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av UHR-Utdanning

Mottakerliste:
UHRs medlemsinstitusjoner

Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse

Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av UHR-Utdanning

Innhold

Bakgrunn	2
Mandat.....	2
Arbeidsgruppens sammensetning.....	3
Tilgrensende aktiviteter i UHR og KD	3
Stillingsstrukturutvalget	3
Strategi for forskerrekruttering	3
Veileder for vurdering av akademiske karrierer.	3
Professoropptrykk - MNT	4
Museal formidlingskompetanse	4
Revisjon av forskriften.....	4
UH-pedagogisk basiskompetanse.....	5
Krav i forskriften	5
Dagens retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse:	5
Forslag til endringer i UHRs retningslinjer:	5
Professor	6
Dokumentasjon	6
Veileder til sakkyndig komite	6
Administrative retningslinjer	6

Bakgrunn

Forskrift om ansettelse og opprykk¹ ble endret med virkning fra 1. september 2019. Kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som førsteamanuensis ble tydeliggjort, og det ble innført høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som professor.

De fleste institusjoner har vedtatt retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. UHR-Utdanning er opptatt av at det ikke utvikler seg store forskjeller i sektoren, og arbeidsgruppen for HR-ledere under UHR-Administrasjon uttrykte et ønske om at det utarbeides felles retningslinjer og felles veileder til sakkyndige komiteer.

UHR-Utdanning vedtok derfor å nedsette en arbeidsgruppe som skulle utarbeide slike retningslinjer.

NOKUT har overtatt forvaltningsansvaret for forskriften, noe som betyr at de har et veiledningsansvar overfor brukerne. Det var derfor naturlig å invitere NOKUT inn som observatør i arbeidsgruppen.

Mandat

Grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå

Forskrift om ansettelse og opprykk benytter «grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitetets- og høyskolenivå» som begrep for det som tidligere ble kalt UH-pedagogisk basiskompetanse. UHR vedtok i 2014 nasjonale retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse. Det bør vurderes om det er behov for endringer i disse.

Krav for ansettelse som professor

Kravene for ansettelse som professor er nye pr. 1. september 2019. Arbeidsgruppen som foreslo forskriftsendringen har også kommentert² endringene, og hva de mener bør ligge i disse kravene. En arbeidsgruppe bør vurdere om det er behov for ytterligere retningslinjer.

Behov for veileder til sakkyndig komite

Den sakkyndige komiteen har ofte deltagere fra flere ulike institusjoner. Både arbeidet med vurdering av utdanningsfaglig kompetanse, samt ny tilnærming til vurdering av forskning tilsier at man bør se på behov for en felles nasjonal veileder til sakkyndige komiteer ved ansettelse og opprykk.

Rekruttering

Retningslinjene bør ta hensyn til behovet for internasjonal rekruttering samt rekruttering fra instituttsektoren, og også se til andre lands systemer.

Annet

Arbeidsgruppen kan i tillegg komme med generelle endringsforslag til forskriften, dersom de mener at det er nødvendig.

¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

² https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf

Administrative retningslinjer

Arbeidsgruppen bes også om å utarbeide retningslinjer av mer administrativ karakter, f.eks. knyttet til toårsregelen, merittering og sammensetning av sakkyndig komite, samt om det er hensiktsmessig å utarbeide felles veiledningsmateriell til søkere.

Arbeidsgruppens sammensetning

Trine Johansen Meza, Høgskolen Kristiania (UHR-Forskning), leder

Solve Sæbø, NMBU (UHR-Utdanning)

Anne Kristin Rønsen, HVL (Nettverket for UH-pedagogikk)

Sylvi K Larsen, NHH (HR-Nettverket)

Christina Eide (student)

Caroline Natland og Jostein Aune, NOKUT, observatør

Bente Ringlund Bunæs fra UHR er sekretær for gruppen

Tilgrensende aktiviteter i UHR og KD

Stillingsstrukturutvalget

UHRs styreleder Dag Rune Olsen initierte sammen med leder for Forskerforbundet Guro Lind og daværende minister for høyere utdanning og forskning, Iselin Nybø et arbeid for å se på stillingsstrukturen i UH. Stillingsstrukturutvalget (bestående av representanter for UHR, Forskerforbundet, AYF og KIF) leverte sin rapport i april 2021. UHR sendte rapporten på høring 23.4.2021:

https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&

Strategi for forskerrekruttering

KD har initiert utarbeidelsen av en strategi for forskerrekruttering og karriereveier. Den skal leveres sommeren 2021.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strategi/id2700320/>

Veileder for vurdering av akademiske karrierer.

UHR nedsatte i 2019 en arbeidsgruppe for å se på vurdering av forskere og forskning, opprinnelig som ledd i UHRs tiltaksplan for åpen forskning. Arbeidsgruppen har hatt et flertall av vitenskapelig ansatte og har vært ledet av professor Finn-Eirik Johansen ved Universitetet i Oslo. I tillegg til å håndtere en økt agenda for åpen forskningspraksis var bakgrunnen for arbeidet et ønske om å inkludere en større bredde av kompetanser, ikke minst på undervisningsområdet, samt å motvirke en ofte ensidig vekt på kvantifisering av forskningsresultater.

Arbeidsgruppen foreslår en veileder som kan fungere som et fleksibelt og helhetlig rammeverk for arbeidet med vurdering i akademiske karriereløp. Veilederen tar hensyn til de tre punktene over: mer åpenhet, større bredde i vurderingene, og med helhetlige vurderinger som motsats til ensidig bruk av indikatorer.

Veiledningen er et forslag til en systematikk i hvordan de ulike elementene vurderes på og hvordan de kan kombineres til ulike formål og behov. Hensikten er å gi institusjonene, fagmiljøene og den

enkelte ansatte et verktøy i forbindelse med utlysning, ansettelse, opprykk og organisering av egen karriere. Veilederen skal være et hjelpemiddel for å kombinere fleksibilitet med forutsigbarhet og ønske om spesialisering/profilering.

Veilederen er også et forsøk på å bidra i et internasjonalt utviklingsarbeid. Arbeidsgruppen har derfor vært i løpende og nær dialog med fagmiljøer, institusjoner og land som også er kommet langt i dette arbeidet. Matrisen som arbeidsgruppen foreslår å bruke (NOR-CAM Norwegian Career Assessment Matrix) bygger videre på en lignende matrise for å vurdere Open Science, utviklet i EU og EUA (OS-CAM Open Science Career Assessment Matrix).

Det er invitert til innspill på veilederen, med frist 1. juni.

<https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelep/>

Professoropprykk - MNT

UHR-MNT har retningslinjer for nasjonal samordning av professoropprykk i MNT-fag, og disse ble revidert i september 2020 for å harmonere med de nye forskriftsbestemmelsene.

https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&

Museal formidlingskompetanse

UHR-Museum har laget veiledende retningslinjer for museal formidlingskompetanse som krav for ansettelse og opprykk til professorstillinger. Behovet for slike retningslinjer kom som en følge av endring i forskrift om ansettelse og opprykk der museal formidlingskompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse.

https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&

Revisjon av forskriften

NOKUTs fikk i 2020 i oppdrag å foreslå noen endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forslagene var på høring høsten 2020³, og NOKUT sendte en oppsummering til departementet før jul.

I departementets svar til NOKUT, datert 11. februar 2021 skriver de:

NOKUTs vurderinger etter høringen er at det bør foretas en helhetlig gjennomgang av alle personalforskriftene i universitets- og høyskolesektoren, inkludert denne. NOKUT mener de små endringene som nå er foreslått i høringen, og som var en del av departementets oppdragsbrev, ikke er tilstrekkelig for å gjøre forskriften tydeligere. Departementet deler disse vurderingene.

Regjeringen har tatt initiativ til en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning som skal legges fram før sommeren. Arbeidet med strategien har tydeliggjort behovet for endringer også i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Departementet vil vurdere om det er hensiktsmessig med en helhetlig gjennomgang av forskriftene om

³ https://innsyn.acosky.no/uhr/wfinnsyn.ashx?response=arkivsak_detaljer&arkivsakid=2020000164&

ansettelse i universitets- og høyskolesektoren etter at strategien er lagt frem. Vi vil derfor utsette fastsettelse av endringer i forskriften

UH-pedagogisk basiskompetanse

Krav i forskriften

(3) Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

Dagens retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse:

<https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nasjonale-veiledende-retningslinjer-for-uh-pedagogisk-basiskompetanse/>

Forslag til endringer i UHRs retningslinjer:

Arbeidsgruppen foreslår bare mindre endringer i dagens retningslinjer, se vedlegg. Dagens retningslinjer inneholder målformuleringer knyttet til UH-pedagogisk basiskompetanse i et omfang av 150-200 timer. Det er arbeidsgruppens vurdering at det allerede er mye innhold knyttet til denne basiskompetansen, og at det ikke bør tas inn nye elementer. Timeomfanget endret til minimum 200 t slik det står i forskriften.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt man bør endre begrepsbruken fra *UH-pedagogisk basiskompetanse* til *Grunnleggende kompetanse i undervisning på universitets- og høyskolenivå* som benyttes i forskriften. Gruppen har kommet til at de ikke anbefaler en endret begrepsbruk, men beholder det begrepet som er knyttet til forskningsfeltet Universitets- og høyskolepedagogikk. Spørsmålet blir da om det er et motsetningsforhold mellom retningslinjene og forskriftens ordlyd: *grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå)*. Vurdering er ikke nevnt i forskriftsteksten, men er inkludert i retningslinjene. Arbeidsgruppen er av den oppfatning av vurderingskompetanse er grunnleggende, og heller enn å ta dette ut av retningslinjene foreslår vi at dette bør komme inn i forskriften, dersom detaljeringsnivået i forskriften skal beholdes.

Arbeidsgruppen som utarbeidet forslaget til forskriftstekst⁴ (heretter kalt forskriftsgruppen), mente at UHRs veiledende retningslinjer var for ambisiøse for et kurs med omfang på 150-200 timer: *UHRs veiledende retningslinjer fremstår som generelle og ambisiøse, noe som innebærer at de mål som angis bare i begrenset grad vil la seg realisere innenfor rammen av et grunnleggende kvalifiseringsprogram på 150-200 timer (jf. mandatet). Etter arbeidsgruppens vurdering er det derfor behov for en presisering og prioritering av hva grunnleggende kvalifikasjoner innen undervisning og veiledning skal omfatte.* Forskriftsgruppen mente mao at forslaget til forskriftstekst skal forstås snevrere enn UHRs retningslinjer.

Arbeidsgruppen (denne) ønsker likevel å beholde dagens retningslinjer, og mener institusjonene selv må prioritere hva de vektlegger innen de ulike områdene som dekkes av retningslinjene.

I de eksisterende retningslinjene ligger det en anbefaling om at annen pedagogisk utdanning (lærerutdanning, barnehagelærerutdanning, PPU mm) normalt ikke kan erstatte kravet om UH-pedagogisk basiskompetanse. Arbeidsgruppen foreslår å beholde denne anbefalingen, men ser at det også kan være grunner til å fjerne den, f.eks. at de som allerede har en pedagogisk utdanning har mye av den aktuelle kompetansen, selv om målgruppen for undervisningen er en annen, og at de begrensede universitetspedagogiske ressursene bør prioriteres på ansatte uten pedagogisk bakgrunn. Arbeidsgruppen vil imidlertid gjerne ha tilbakemeldinger på dette i en høringsrunde.

Professor

Arbeidsgruppen har valgt å knytte retningslinjer for ansettelse som og opprykk til professor til prinsippene i «Scholarship of teaching and learning» SOTL. Dette er i tråd med retningslinjene på flere av institusjonene. Anbefalingene fra forskriftsgruppen⁴ er også tatt inn i retningslinjene.

Dokumentasjon

Arbeidsgruppen har utarbeidet en mal for pedagogisk mappe til bruk for de institusjonene som ønsker det.

Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i at for søkere som tidligere har fått status som merittert underviser kan dokumentasjon på meritteringsstatusen være tilstrekkelig for å underbygge utdanningsfaglige kvalifikasjoner kombinert med oversikt over veiledningserfaring. Vi antar at dette vil gjelde for de fleste institusjoner, men ser ikke bort fra at det kan være institusjoner som har meritteringsordninger som ikke "omslutter" de utdanningsfaglige kravene til professorkompetanse.

Veileder til sakkyndig komite

I lys av alle kommende endringer foreslår vi at det ikke lages en veileder nå.

Administrative retningslinjer

Arbeidsgruppen anbefaler alle institusjoner å utarbeide gode rutiner for

- dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse
- registrering av beståtte kurs og vurderinger av kompetanse

⁴ https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf

- kontinuerlig karriereveiledning og oppfølging for å sikre at ansatte som ikke har tilstrekkelig kompetanse ved ansettelse opparbeider slik kompetanse.

Det fremgår av retningslinjene for basiskompetanse at alle institusjoner skal gi sine ansatte tilbud om kurs, enten i egen regi eller i samarbeid med andre institusjoner.

Arbeidsgruppen anbefaler institusjonene å oppnevne sakkyndige komiteer som kan vurdere alle krav og forhold ved søknaden.

Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse

Universitets- og høyskolerådet (UHR) har utarbeidet følgende veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse som kan være et felles grunnlag for universitetenes og høyskolenes arbeid med å styrke kvaliteten på undervisning og læring. De nasjonale retningslinjene er formulert på formålsnivå. Det betyr at den enkelte institusjon må utforme mer presise kvalifikasjonsmål tilpasset de ulike fagområdenes spesifikke behov.

Hva er universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse?

Universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse ~~er det minimum av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse i universitets- og høyskolepedagogikk som kreves for å bli fast tilsatt i en faglig stilling innenfor høyere utdanning. Denne basiskompetansen~~ skal være basert på relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori.

Universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse er å kunne:

- planlegge og gjennomføre undervisning og veiledning, både individuelt og i samarbeid med kolleger, på en måte som fremmer studenters læring og faglige utvikling
- planlegge og gjennomføre FoU-basert undervisning og involvere studenter i FoU-baserte læringsprosesser
- velge, begrunne og videreutvikle hensiktsmessige læringsaktiviteter og undervisnings- og vurderingsmetoder i forhold til faglige mål og utdanningsprogram
- bidra til faglig og pedagogisk nyskaping gjennom valg av varierte undervisningsmetoder som inkluderer bruk av digitale verktøy
- begrunne eget lærings- og kunnskapssyn og forholde seg reflekterende til egen lærerrolle
- analysere, utarbeide og videreutvikle emne- og programplaner innenfor sine fagområder
- vurdere og dokumentere resultater fra egen undervisning og veiledning ut i fra forventninger i fagplaner og nasjonale rammeverk for høyere utdanning
- innhente og bruke tilbakemeldinger fra studenter, kolleger og samfunnet til å utvikle undervisnings- og læringsprosesser
- kjenne til aktuelle styringsdokumenter knyttet til undervisning i høyere utdanning

Hvordan oppnå universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse?

Alle universiteter og høyskoler skal ha tilbud om kvalifiserende ~~tiltak~~ tilbud innenfor universitets- og høyskolepedagogikk, enten ved egen institusjon eller i samarbeid med andre institusjoner.

Tilbudene skal utvikles i overensstemmelse med nasjonale og institusjonelle strategier. Deltakere på slike tiltak, må regne med minst ~~150-200~~ timer arbeid for å utvikle den ønskede kompetansen.

~~Institusjonene bør derfor avsette tilstrekkelig tid til dette arbeidet på de ansattes arbeidsplaner.~~

~~Den enkelte institusjonen må selv vurdere på hvilken måte oppnådd universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse skal dokumenteres.~~ Mange aktuelle søkere til undervisningsstillinger ved universiteter og høyskoler, vil allerede ha opparbeidet en pedagogisk kompetanse som er relevant for grunnskole og videregående skole. Høyere utdanning har rammevilkår og forutsetninger som skiller seg fra disse skoleslagene. De kvalifiserende tilbudene innenfor universitets- og høyskolepedagogikk, som det her er snakk om, skal være forankret i forskning om undervisning og læring innenfor høyere utdanning. Undervisningen i slike tilbud skal være FoU-basert, som annen undervisning ved denne type institusjoner. Lærerutdanninger, inklusiv

PPU eller teoretisk pedagogisk utdanning, kan derfor normalt ikke erstatte universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse.

~~Tilsettingsorganet ved den enkelte institusjon har ansvar for å bedømme søkeres universitets- og høyskolepedagogiske basiskompetanse. Institusjonene må legge til rette for at de som blir tilsatt uten universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse, kan opparbeide denne kompetansen innen to år etter tilsetting.~~

Opplegg og tematikk for kurs innenfor universitets- og høyskolepedagogikk varierer i dag mellom institusjonene. De fleste tilbudene organiseres som flere samlinger på to-tre dager. Noen tilbyr ett felles program for alle, andre har valgbare moduler. De fleste tilbudene behandler temaer som:

- lærings- og kunnskapssyn
- emne- og programdesign
- eksamen og vurdering
- forelesning som undervisningsform
- faglig veiledning på bachelor og masternivå
- kollegaveiledning
- digitale verktøy
- problembasert læring
- smågruppeundervisning
- evaluering av undervisning og læring
- FoU-basert undervisning
- Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning og andre sentrale nasjonale og lokale styringsdokumenter

Videreutvikling av UH-pedagogisk kompetanse

I begrepet basiskompetanse ligger det en forventning om at kompetansen skal kunne videreutvikles. Basiskompetansen tjener dermed som et utgangspunkt for videre utvikling og eventuell merittering.

~~Det betyr at institusjonene bør legge til rette for pedagogiske diskusjoner, seminarer og utviklingsprosjekter som gir grunnlag for videre utvikling av den universitets- og høyskolepedagogiske kompetansen innenfor ulike fagområder. Faglige ledere på ulike nivåer bør tillegges et spesielt ansvar for å ivareta systematisk utvikling på dette fagområdet.~~

~~Muligheter for formell universitets- og høyskolepedagogisk merittering med utgangspunkt i basiskurset vil bli foreslått utredet nærmere gjennom UHR. Institusjonene oppfordres til å legge til rette for at erfaringer og forskning fra dette feltet dokumenteres og deles i sektoren, både på konferanser og i forskningsbaserte tidsskrifter, nasjonalt og internasjonalt.~~

~~UH pedagogisk kompetanse for andre grupper~~

~~Selv om dokumentert universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse er en forutsetning for å få fast tilsetting i faglige stillinger i universiteter og høyskoler, oppfordres institusjonene til å tilby denne type kompetanseheving også til andre som underviser innenfor høyere utdanning, som ansatte i II-er stillinger, midlertidig ansatte, stipendiater, studentassistenter, studieveiledere, bibliotekarer og teknisk personell.~~

Retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor

Forskriftsteksten lyder:

Søker må ha opparbeidet og dokumentert utdanningsfaglige kvalifikasjoner (1) som omfatter utdanningsfaglig kompetanse på førsteamanuensisnivå samt følgende forskriftsfestede tilleggskrav for professornivå:

- *Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid (2)*
- *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master og ph.d.-nivå (3)*
- *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap (4)*

De utdanningsfaglige kvalifikasjonene skal være forankret i prinsippene for «scholarship of teaching and learning» (SOTL):

- Fokus på studentenes læring
- En klar utvikling over tid
- En forskende tilnærming
- Samarbeid om undervisning og utviklingsarbeid

(1) Utdanningsfaglige kvalifikasjoner innebærer blant annet:

- Solid kompetanse og et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning og læringsaktiviteter på alle utdanningsnivå både individuelt og i samarbeid med kolleger
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Bred erfaring med veiledning på master- og ph.d.- nivå. Normalt bør søkeren ha vært aktiv veileder for minst to ph.d.- kandidater fram til og med fullført doktorgrad, men omfattende veiledning på masternivå kan delvis kompensere for dette. Ph.d.- og masterveiledning fra andre institusjoner enn der søkeren er ansatt, kan inngå i vurderingsgrunnlaget.

Undervisnings- og veiledningsferdigheter kan vurderes etter følgende kriterier:

(2) Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid

- Kan vise til en kontinuerlig utvikling av undervisningspraksis ut fra og studentens og kollegers tilbakemeldinger, og med forankring i relevant pedagogisk og/eller fagdidaktisk teori
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning

(3) Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master og ph.d.-nivå

- Søkere bør vise til ulike kombinasjoner av veiledningsoppgaver både med tanke på syklusnivå og omfang.
- Det kreves bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå og at søkeren kan vise en refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningen. For institusjoner uten phd-

utdanning kan kompetanse dokumenteres på andre måter, eksempelvis gjennom kollegaveiledning, mentorordninger, fagfellevurdering, ledelse av forskningsprosjekter, m.v.

- Selv om veiledningsoppgaven ivaretas av alle faglige ansatte, er den av særlig betydning, og tillegges særlig vekt, i professorstillingene. Disse stillingene har ofte et særskilt ansvar for veiledning av master- og ph.d-studenter samtidig som de forvalter et faglig leder- og veiledningsansvar overfor sine kolleger. Det er derfor svært viktig at de som søker stilling eller opprykk til professor er rustet for denne oppgaven ved at de gjennom sin veiledning har erfart, og løst, det mangfold av utfordringer som oppstår i møtet med ulike faglige problemstillinger og studentenes ulike forutsetninger. Det er ønskelig med en god balanse mellom veiledning av studenter på master- og ph.d.-nivå, men arbeidsgruppen er klar over at forholdet mellom studentrekruttering og antall ansatte ved den enkelte enhet gjør at denne balansen kan/vil forskyves. Denne forskjell mellom fagmiljø gjør også at hva som vil gjelde som bred erfaring må relateres til den konkrete fag- og institusjonskonteksten.

(4) Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap

- Deler kunnskap og erfaringer rundt utdanningskvalitet i ulike fagfellesskap
- Samarbeid med eget og andre fagmiljø om kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning
- Arbeid med søknader og gjennomføring av større utviklingsprosjekt innen utdanning

Dokumentasjon

Utdanningsfaglige kvalifikasjoner dokumenteres gjennom en pedagogisk mappe bestående av en oversikt over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, dokumentasjon av påberopte kvalifikasjoner samt et kortfattet refleksjonsnotat knyttet til egen undervisningspraksis, læringssyn, oppnådde resultater, utviklingsarbeid og lignende. Det forventes at dokumenterte utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankres i prinsippene for utdanningsfaglige kvalifikasjoner.

Den pedagogiske mappen (inkl. refleksjonsnotat) bør ikke være for omfattende. Arbeidsgruppen har utarbeidet en mal for pedagogisk mappe, til bruk for de institusjoner som ønsker det.

Dersom søkeren har oppnådd status som merittert underviser, kan dokumentasjon på meritteringsstatusen være tilstrekkelig for å underbygge utdanningsfaglige kvalifikasjoner kombinert med oversikt over veiledningserfaring på master- og ph.d.-nivå, eventuelt på bachelornivå

Vedlegg 1: Pedagogisk mappe - Mal for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse - professor

1 Personalia

Navn	
Adresse	
Alder	
Telefonnr.	
Mobil	
E-postadresse	
Nettside	
Kompetansenivå (nåværende stilling)	
Fagområde eller profesjon	
Nåværende undervisnings- og veiledningsansvar	

2. Undervisnings-CV

2.1 Pedagogisk utdanning

Type utdanning/kurs	Tidsrom	Institusjon
Formell utdanning via kurs i universitetspedagogikk eller tilsvarende		
Kurs i veiledning		
Andre typer kurs eller formell kompetanse innen ulike temaer om undervisning og veiledning f.eks. utdanningsledelse, bruk av IKT i læring osv.		

2.2 Undervisningserfaring

Nivå	Nivå- emne-program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon
Erfaring med undervisning ved høyskole, universitet					
Erfaring med undervisning i andre sammenhenger					

2.3 Veiledningserfaring

2.3.1 Veiledning PhD studenter

Navn PhD student	Universitet	Disputasdato/ fullføringsdato	Hovedveileder (sett X)	Biveileder (sett X)

2.3.2 Veiledning masterstudenter

År	Antall masterstudenter	Universitet

2.3.3 Veiledning bachelorstudenter

År	Antall bachelorstudenter	Universitet

4. Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning

Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning *	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Ved hvilken institusjon

*F.eks. antall eksterne sensoroppdrag pr. år, gjensidig kollegaveiledning, deltakelse i evaluering på fakultets- eller universitetsnivå i nasjonal eller internasjonal sammenheng)

5. Pedagogisk utviklingsarbeid

Utviklingserfaring*	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon

*Eksempler: arbeid med studietilbud, studieprogrammer, studiekvalitet mm

6. Erfaringsdeling om undervisning og veiledning innen fagfeltet

Type*	Omfang	Når	Rolle	Hvor

*Eksempler: Presentasjoner, konferanser, studieturer med pedagogisk relevans

7. Administrasjon og ledelse av utdanning

Administrasjon og ledelse av utdanning*	Omfang	Når	Rolle	Hvor

*F.eks. erfaring som undervisningsleder, deltakelse i programråd, andre utvalg vedr. utdanning, emneledelse, mm)

8. Referanseliste med undervisningsrelevante publikasjoner

Publikasjon	Publiseringskanal	Når	Volum	Språk

3. Refleksjonsnotat

Søkere til professorstilling/opprykk skal skrive et *refleksjonsnotat* med utgangspunkt i kompetanse og egen undervisningspraksis, med konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisningspraksis.

Omfang Veiledende omfang for refleksjonsdelen av undervisningspraksis: ca. 3- 5 sider.

Konkrete eksempler: Refleksjonen skal forankres i konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisnings- og veiledningspraksis.

Følgende omtales i refleksjonsnotatet:

- En til to eksempler på hvordan søker har utviklet egen undervisningspraksis og en vurdering av hvilken betydning dette har hatt for studentenes læring. Refleksjonen skal være forankret i relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori.
- Refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningspraksis
- Vurdering av egen kompetanse og tanker om/plan for utvikling av egen rolle som underviser og veileder

4. Dokumentasjon som støtter opp under refleksjonsdelen og CV

- Vitnemål, kursbevis som dokumenterer universitetspedagogisk kompetanse, veiledningskompetanse og kilder som underbygger pkt. 2.1 - 2.8 i CV
- Kilder som underbygger innholdet i refleksjonsnotatet og eksemplene fra egen undervisning
- Kilder som underbygger refleksjonen over veiledningspraksis



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

17/5134-10

8. september 2021

Prosjektråd Nytt bygg for Griegakademiet ved Universitetet i Bergen

Vi viser til brev fra Kunnskapsdepartementet (KD) til Statsbygg av 2.mars 2021, hvor KD ba Statsbygg om å videreføre prosjekt Nytt bygg for Griegakademiet fram til ferdig forprosjekt på grunnlag av basisprosjektet som er beskrevet i OFP-rapporten. Departementet finner det hensiktsmessig at den videre oppfølgingen av prosjektet skjer gjennom et prosjektråd, i tråd med vanlig praksis for større investeringsprosjekter for universiteter og høyskoler.

Prosjektrådet skal være departementets rådgivingsgruppe i alle saker av vesentlig betydning for det videre prosjekteringsarbeidet. Prosjektrådet vil ha representasjon fra følgende institusjoner:

- Kunnskapsdepartementet, prosjekteier og leder av prosjektrådet
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet, etatsstyrer av Statsbygg
- Statsbygg, rådgiver og byggherre
- Universitetet i Bergen, bruker og leietaker hos Statsbygg

Prosjektrådet skal være et forum for gjensidig informasjon, samarbeid og samordning av overordnede beslutninger. Prosjektrådet skal gi Kunnskapsdepartementet råd i alle saker av vesentlig betydning for planleggings- og byggeprosessen. Alle saker som har konsekvenser for fremdrift, kostnader og kvalitet skal legges frem for prosjektrådet. Prosjektrådet skal tilrå beslutninger som skal fattes av KD som oppdragsgivende departement alene, eller av KD i samråd med Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Det samme gjelder saker som må forelegges regjeringen.

Eline Hagland fra KD vil lede prosjektrådet. Hver institusjon har ett fast medlem i prosjektrådet og kan i tillegg stille med andre relevante deltakere i møtene. Vi ber hver av partene oppnevne et medlem til prosjektrådet og gi rask tilbakemelding om dette til KD.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling

Saksbehandler
Eline Hagland
22 24 77 85

Vi foreslår at det blir holdt et oppstartsmøte for prosjektrådet i uke 44. Vi kommer nærmere tilbake til møtested etter avklaring av representasjon fra partene og møtetidspunkt.

Med hilsen

Jan Fredrik Schøyen (e.f.)
avdelingsdirektør

Eline Hagland
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg: Mandat for Kunnskapsdepartementets prosjektråd, med oversikt over funksjoner og ansvar

Adresseliste

Kommunal- og moderniseringsdepartementet	Postboks 8112 Dep	0032	OSLO
Statsbygg	Postboks 232 Sentrum	0103	OSLO
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN

Mandat for Kunnskapsdepartementets prosjektråd (PR)

PR-1

Det etableres et prosjektråd under ledelse av Kunnskapsdepartementet. Prosjektrådet har følgende sammensetning:

- Kunnskapsdepartementet (KD)
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)
- Statsbygg (SB)
- Universitetet i Bergen

SB har sekretariatsfunksjon for prosjektrådet som møtes 4-6 ganger årlig, etter behov.

PR-2

Prosjektrådet skal være KDs rådgivingsgruppe og gi KD råd i alle saker av vesentlig betydning for planleggings- og byggeprosessen. Alle saker som har konsekvenser for framdrift, kostnader og kvalitet skal legges fram for prosjektrådet. Prosjektrådet skal tilrå beslutninger som fattes av KD som oppdragsgivende departement alene, eller av KD i samråd med KMD. Det samme gjelder i saker som må forelegges regjeringen.

PR-3

KMD behandler og avgjør eventuelle saker som berører etatsstyringen mellom departementet og SB som underliggende virksomhet.

PR-4

Følgende saker skal legges fram for prosjektrådet:

- SBs styringsdokumenter for prosjektet
- Mål og rammer herunder:
 - Prosjektets kostnader, kvalitet og framdrift
 - Krav og forutsetninger for prosjektet
 - Andre saker av vesentlig betydning for prosjektet og som en eller flere av prosjektrådets medlemmer ønsker behandlet.

PR-5

Det skal framgå av protokollen fra møtene hvilke saker som har vært behandlet og prosjektrådets anbefalinger.

PR-6

Bruker (UiB) skal bidra med råd og innspill til prosjektrådet for å sikre at KD kan gjennomføre prosjektet i tråd med gjeldende mål, krav og rammer for prosjektet.

Oversikt over funksjoner og ansvar

Kunnskapsdepartementet

- KD er eier og har det overordnede ansvar for prosjektet
- KD leder arbeidet i prosjektrådet
- KD er ansvarlig for de overordnede mål og kriterier for prosjektet
- Beslutninger om vesentlige endringer av krav og løsninger som det ligger til KD å fatte, skal normalt være drøftet i prosjektrådet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

- KMD har etatsstyringsansvaret for Statsbygg og ansvar for at Statsbygg ivaretar sine oppgaver innenfor instruks og gjeldende regelverk, slik ansvarsforholdene er presisert i styringsdokumentet
- Gjennom sin deltakelse i prosjektet vil KMD påse at Statsbygg ivaretar sine funksjoner som prosjektansvarlig byggherre innenfor gitte rammer på en effektiv, faglig kompetent og betryggende måte
- KMD har ansvar for å påse at Statsbyggs økonomi- og prosjektstyringsystem gir tilfredsstillende styringsinformasjon, som kan sikre at framdrift og økonomi blir ivare tatt innenfor de økonomiske og driftsmessige rammer som til enhver tid gjelder for prosjektet

Statsbygg

- SB har ansvar for prosjektering og gjennomføring av byggeprosjektet i henhold til oppdragsbrev, styringsdokument og i samsvar med fullmakter som følger av SBs instruks
- SB skal ha en hensiktsmessig organisering av prosjektarbeidet og skal stille med nødvendig kompetanse, kapasitet og ressurser for å sikre best mulig kvalitet i prosjektet
- SB rapporterer til prosjektet i henhold til PR-4

Universitetet i Bergen

- UiB skal bidra til at prosjektet planlegges med god kvalitet innenfor de rammer, mål og krav som gjelder for prosjektet
- UiB skal stille nødvendig personale og ressurser til disposisjon for prosjektet og legge til rette for faglige og organisatoriske avklaringer som sikrer god framdrift i prosjektet
- UiB skal gi KD råd om hvordan eventuelle kostnadsreduksjoner og tilpasninger best kan realiseres i prosjektet