



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/24 Orienteringssak g)

Møtedato: 14. mars 2024

Dato: 11.03.2024

Arkivsaksnr: 24/145-2

Helhetlig internkontroll - status

Bakgrunn

Universitetsstyresak 127/20 Helhetlig internkontroll;

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

Fakultetsstyresak 52/21f) Helhetlig internkontroll

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

Fakultetsstyresak 75/21Risikovurdering (helhetlig internkontroll)

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

Fakultetsstyresak 87/22 d) helhetlig internkontroll

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

Fakultetsstyresak 39/23 a) Helhetlig internkontroll – status

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

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

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

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

For to av områdene som har vært risikovurdert, er tiltakene i stor grad gjennomført:

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

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

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

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

Forslag til vedtak:

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

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg: Risikoområder, oppdatert mars 2024

Risikovurdering før tiltak:

Risikomatrise

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

Vis før/etter tiltak

Nei

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

Risikovurdering etter tiltak:

Risikomatrise

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

Vis før/etter tiltak

Ja

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