



Styre: Fakultetsstyret

Styresak: 61/24

Møtedato: 24. oktober 2024

Dato: 17.10.2024

Arkivsaksnr:2024/145-7

Helhetlig internkontroll - status

Bakgrunn

[SAK 1624 a\) Helhetlig internkontroll.pdf \(uib.no\)](#)

[Tiltaks - og virksomhetsplaner ved KMD | Fakultet for kunst, musikk og design | UiB](#)

Til saken

Arbeidet med internkontroll er et kontinuerlig arbeid som de siste årene har vært lagt frem, for fakultetsstyret 2- 3 ganger i året. Områdene som er en del av fakultetets internkontroll, er vurdert som kritisk for fakultetets virksomhet og blir ikke nødvendigvis ivaretatt i andre prosesser eller systemer ved UiB. Listen over internkontrollområder har vært justert to ganger årlig, og risikoområder har vært tatt ut/inn i listen når området vurderes med lav/høy sannsynlighet/konsekvens.

I juni hadde fakultetet to tiltaksplaner som utløp, tiltaksplan for studentrekruttering og tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering. Begge disse områdene har i tillegg vært omfattet av internkontroll. Når disse to tiltaksplanene nå har utløpt, har ledergruppen hatt en diskusjon om forholdet mellom tiltaksplanene og internkontroll, hvordan disse skal forholde seg til hverandre og om det er unødvendig overlapp mellom tiltaksplanene og internkontroll. Vurderingen er at tiltaksplanene utgår, og at disse to områdene i sin helhet inngår som en del av internkontroll. Samtidig med dette, er også vurderingen at økonomi og bemanningsplaner blir et enda viktigere styringsverktøy i tiden fremover, og at oppfølgingsansvaret av internkontroll legges til ledergruppen (instituttlederforum). Arbeidsgruppen som tidligere har hatt ansvar for oppfølgingen fases derfor ut. Videre legges det opp til at saken legges frem for fakultetsstyret med en vedtakssak hver høst, og en justert liste som orienteringssak i vårsemesteret.

SAK 1624 (lenke over), viser internkontrollområdene og tiltak slik de var lagt frem i januar. Hovedendringene i saken som nå legges frem for fakultetsstyret er:

Studentrekruttering – risikobeskrivelse og tiltak er justert

Mangfold, likestilling og inkludering – risikobeskrivelse og tiltak er justert

Ph.d.-utdanningen - risikoområdet er endret og det foreslås nye tiltak

Bemanningsplan – nytt risikoområde

I tillegg er det gjort justeringer og presiseringer i øvrige områder, samt justeringer av sannsynlighet og konsekvens innenfor flere av områdene.



UNIVERSITETET I BERGEN

Fakultet for kunst, musikk og design

Vedlagt er en detaljert oversikt over risikoområdene med tilhørende beskrivelser og vurdering av sannsynlighet og konsekvens før og etter de foreslåtte tiltakene.

Forslag til vedtak: Fakultetsstyret vedtar de foreslåtte risikoområdene med tilhørende vurderinger, og ber om at det legges frem en oppdatert vurdering som orienteringssak i andre halvdel av vårsemesteret 2025.

Frode Thorsen
dekan

Eli Neshavn Høie
17.10.24

ID	Tittel	Beskrivelse	T S før i tiltak	K før tiltak	Risiko-faktor	Tiltak	S etter tiltak	K etter tiltak	Risikofaktor etter tiltak	
1	Rekruttering av studenter	For få kvalifiserte studenter som takker ja og stiller opp til studier ved KMD, samlet og pr. studieprogram. Fyller ikke studieplassene. Risiko for nedlegging av program.		4	5	20 Følge opp søkere før og etter opptak. Oppsøke aktuelle utdanningsinstitusjoner. Synliggjøring av studentarbeider og - prosesser. Rekrutteringskampanje på de eksterne nettsidene. Synliggjøring av ansatte. Faste ansatte i opptakskomiteer. Synliggjøring av studieprogrammene og innhold. Forankre interne prosessen om rekrutteringstiltak. Foreta sekundæropptak når studieplassene ikke blir fylt opp. Vurdere opptaksprosessen. Synliggjøre fakultetets fasiliteter. Spisse rekrutteringstiltak mot andre søkergrupper (innen EU). Bruke strategiske midler til ekstra rekrutteringstiltak.		3	5	15
2	Ubalanse mellom 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 fast ansatte.		2	3	6 Vurdere ansettelsesform, åremål opp mot faste stillinger. Årlig revidering av bemanningsplaner - Følge opp dekanens prinsipper for ansettelser. Uttlysinger i åremålsstillinger skal begrunnes særskilt.		1	2	2
3	Mangfold og inkludering	Fakultetet har en for homogen gruppe av ansatte og studenter. Ansatte og studenter er ikke åpen nok for andre/alternative holdninger, verdier og oppfatninger.		4	4	16 Aktiv bruk av UiB sin handlingsplan som involverer mangfold- og inkluderingstiltak. Må ses i sammenheng med rekruttering av studenter og ansatte. Spisse rekrutteringstiltak mot ett større mangfold av søkere både ansatte og studenter i inn- og utland. Balansemerket vil bidra til større bevissthet og forståelse omkring individuelle og kollektive verdier og holdninger.		3	3	9
4	Ph.d -programmet (KU)	Miste de gode søkerne, omdømme, attraktivitet, lavere vit. kapasitet.		4	5	20 Deltagelse i forskergruppe, definere rammene for karrierefremmende arbeid, informasjon til søkergrupper om rammebetingelsene for programmet		3	5	15
5	Manglende økonomisk handlingsrom (grunnbevilgning og BOA)	Rammebevilgningene blir lavere og kostnadene høyere. Begrensede søkemuligheter for BOA, særlig innenfor Kunstnerisk utviklingsarbeid.		5	5	25 Fokus på å fylle studieplasser, studiepoengproduksjon og gjennomføring på normert tid. Øke BOA - inntektene til enn større andel av totaløkonomien. Arealeffektivisering. Øke bevissthet og kompetanse for å søke eksterne midler. Lobbying for mer midler til KU og oppfølging mot u-ledelsen for å opprettholde vitenskapelig kapasitet. Søke sentralt avsatte midler (satsingsområder).Lage en tiltaksplan for å skaffe oss økonomisk handlingsrom og sikre forsvarlig drift.		4	5	20
6	Areal- og infrastruktur - nytt bygg Griegakademiet	Arbeide for nytt bygg for Griegakademiet.		5	5	25 Etablere gruppe som holder trykket opp mot lokale og nasjonale politikere inn mot statsbudsjettet i 2025.		2	1	2
7	GA blir værende i Lars Hillesgate 3.	Manglende rekruttering ansatte og studenter. Sykdom og skade. Dårlig arbeids-og læringsmiljø. Dårlig omdømme.		4	5	20 Erstatningslokaler må vurderes. Oppgradering/lydisolering må gjennomføres.		3	5	15
8	IT-sikkerhet	KMD kan bli en inngangsport for digitale innbrudd		4	5	20 Nye maskiner skal settes opp av IT-avdelingen. Alle bestillinger av IT-utstyr skal skje gjennom UiB sine systemer. Alle skal gjennomføre kurs i IT-sikkerhet: https://www.uib.no/foransatte/148104/vi-styrker-datasikkerheten-p%C3%A5-uib . Sikre at alle ansatte er kjent med GDPR-regler. IT-sikkerhet skal være tema på HMS-dagen - Alle må være kjent med hva RETTE (UiB sin personvernoversikt – forskningsprosjekter): https://rette.app.uib.no/ . Bruke IT-avdelingens tjenester aktivt i saker og situasjoner vi er usikre på. Gjennomgå risikoområder i samarbeid med IT-avdelingen. Gjennomføre systematisk opplæring.		3	5	15
9	Kommunikasjon og informasjon internt i KMD	Vi får ikke iverksatt og forankret de vedtak /bestemmelser som gjøres i fakultetet. Ansatte kommer ikke i posisjon til å påvirke vedtak		4	4	16 Alle ansatte har plikt å sette seg inn i organisasjonskart og organisasjonsstruktur. Gi opplæring til de som skal sitte i fakultetets råd og utvalg. Brukes TEAMS i formidling av intern aktivitet ved fakultet og institutt. Ledere må skape gode arenaer for informasjonsdeling digitalt og fysisk. Alle ansatte og studenter skal bruke nødvendige UiB-systemer for å holde seg orientert og oppdatert (Outlook, TEAMS, Mitt UiB). TEAMS – opplæring for alle ansatte. Gjør kjent hvilke systemer som brukes for ulik type informasjon til studenter og ansatte. Ansvarliggjøre næmeste leder.		3	4	12

Risikovurdering før tiltak

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

Vis før/etter tiltak

Nei

Risikovurdering etter tiltak

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

Vis før/etter tiltak

Ja