



Styre: Fakultetsstyret

Styresak: Orienteringssak 35/26 c)

Møtedato: 18.06.2026

Dato: 18.06.2026

Arkivsaksnr: 2026/51239

Helhetlig internkontroll 2026 - Løypemelding

Bakgrunn

[SAK 6425 Helhetlig internkontroll 2026.pdf](#)

Til saken

Internkontroll er et system for styring og oppfølging som skal sikre at vi når våre mål, følger lover og regler, forvalter og rapporterer pålitelig og gjennomfører vedtak og tiltak som er besluttet. Arbeidet følger et årshjul med faste aktiviteter, som gjennomgang og prioritering på høsten og rapportering på våren. Fakultetsstyret får fremlagt saken som vedtakssak en gang i året (desember), og en orienteringssak før sommeren med eventuelle mindre justeringer og redaksjonelle endringer.

Internkontrollen slik den er utarbeidet ved KMD, er basert på en kartlegging av vesentlige og kritisk viktige områder, aktiviteter og prosesser som også ivaretas i andre systemer eller prosesser, men som må særlig følges opp i form av fokus og tiltak.

Internkontrollen og arbeidet med områdeoppfølging er basert på en risiko og sårbarhetsanalyse samt forslag til risikoreduserende tiltak for hvert kritisk område. Tidligere tiltaksplaner er innarbeidet i internkontrollen.

SAK 64/25 (lenke øverst) viser internkontrollområdene og tiltak slik de var lagt frem i desember 2025 (vedtakssak). Der blir en større revidering av internkontrollområdene til styremøte i desember med virkning for 2027. Det vil legges opp til en prosess i forkant med involvering av instituttrådene, studieutvalg og forsknings- og forskerutdanningsutvalget.

Foreløpig foreslås det at følgende punkter vurderes spesielt til revideringen i desember:

- Studentrekruttering og risikoen for ikke å ha nok kvalifiserte søkere
- Rekruttering av ansatte: oppdatere dekanene anbefalinger/policy i tilsettinger ved KMD
- Vurdere om punktet som omhandler ph.d.-kandidater fremdeles er relevant
- Vurdere om vi skal ha et eget punkt og drift av forskerskolen i kunstnerisk utviklingsarbeid som KMD overtar fra 1.1.2027
- Vurdere og oppdatere punktet om økonomisk handlingsrom, spesielt med tanke på strategiske vurderinger og prosessen med å få Kunstnerisk utviklingsarbeid inn som en del av Norges Forskningsråd sin portefølje
- Kommunikasjon og informasjon må oppdateres iht. pågående prosesser ved KMD og UiB (blant annet overgang/endring av nettsider, felles bruk av Teams, UiB sitt arbeid med internkommunikasjon)



UNIVERSITETET I BERGEN

Fakultet for kunst, musikk og design

- Vurdere ytterligere tiltak i oppfølgingen av studentdemokratiet, tettere oppfølging sammen med fagmiljøet.
- Vurdere eget punkt om arbeidsmiljøet (etter innspill fra HR-UiB og verneinjen)

Vedlagt er en oversikt over risikoområdene med tilhørende beskrivelser.

Åsil Bøthun
dekan

Vedlegg:

- Risikovurdering

08.06.26 Eli Neshavn Høie

ID	Tittel	Beskrivelse	S før 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. Større konkurranse om studenter.	4	3	12	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. Overbooking, utarbeide ventelister og gjennomføring av sekundæropptak ved behov. Enklere innpassingsmuligheter. Gjennomgå opptaksprosesser. Synliggjøre fakultetets fasiliteter. Spisse rekrutteringstiltak mot andre søkergrupper (innen EU). Bruke strategiske midler til ekstra rekrutteringstiltak. Synliggjøre tilgjengelige midler til rekrutteringstiltak. Synliggjøre fakultetets felles KMD profil.	2	3	6
2	Rekruttering av ansatte	Sikre relevant, fremtidsrettet og attraktiv kompetanse i forhold til studietilbud, forskning, innovasjon og eksterne samarbeid	2	4	8	Gjennomgå ansettelsesprosesser. Kobling til strategi, faglig profil, erfaring fra eksternt finansiert samarbeid, erfaring fra utvikling av undervisningsformer, studieprogram og forskningsområder. Implementere KU-KAM, også i sentrale rutiner og retningslinjer. KMD og Bergen som attraktiv for nasjonale og internasjonale søkere og ansatte.	1	4	4
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.	3	3	9	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.	2	3	6
4	Ph.d -kandidater ved KMD	Vi klarer ikke å tiltrekke oss kandidater som ønsker seg en karriere innefor akademien, viktig for omdømme, lavere vit. kapasitet, tvetydige politiske signaler om finansiering og satsing.	2	3	6	Bedre informasjon til søkerne, informasjon til søkergrupper om rammebetingelsene for programmet, definere rammene for karrierefremmende arbeid.	1	3	3
5	Økonomisk handlingsrom (grunnbevilgning og BOA)	Rammebevilgningene blir lavere og kostnadene høyere. Begrensede søkemuligheter for BOA, særlig innenfor Kunstnerisk utviklingsarbeid. Risiko for nedbemanning og manglende evne til å utføre kjerneoppgaver	4	3	12	Utvikle scenarier for vesentlige inntekts- og kostnadsdrivere. Identifisere tiltak for å sikre økonomisk handlingsrom og forsvarlig drift. Fokus på å fylle studieplasser, studiepoengproduksjon og gjennomføring på normert tid. Opprettholde vitenskapelig kapasitet. Styrke forskningsledelse og forskningsprosess. Fortsatt fokus på å øke BOA -inntekter. Styrke arbeidet mot EU-søknader. Etablere strategi for BOA-satsing ved fakultetet.	3	3	9

ID	Tittel	Beskrivelse	S før tiltak	K før tiltak	Risiko-faktor	Tiltak	S etter tiltak	K etter tiltak	Risikofaktor etter tiltak
6	Nytt bygg Griegakademiet	Sikre gode prosesser, brukermedvirkning og funksjonell organisering i arbeidet mot nytt bygg	3	3	9	Ivareta god informasjonsflyt internt vedrørende aktivitet og fremdrift i prosjektet. Koble på rett kompetanse til rett tid i byggeprosessen. Påse at interne behov og interesser blir ivaretatt i prosjektet.	2	3	6
7	Areal og infrastruktur	Hensiktsmessige arealer og infrastruktur for ansatte og studenter.	3	3	9	Sette ned arbeidsgruppe som kartlegger og ser på muligheter for sambruk, synergier og mulige ombygginger i Møllendalsveien 61. Kritisk vedlikehold I Lars Hillesgate må ivaretas i årene frem mot nytt bygg. Følge opp veikart for infrastruktur.	2	3	6
8	IT-sikkerhet	KMD kan bli en inngangsport for digitale innbrudd	3	3	9	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://mitt.uib.no/courses/23329 -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.	2	3	6
9	Kommunikasjon og informasjon	Vi får ikke iverksatt og forankret de vedtak/bestemmelser som gjøres i fakultetet. Ansatte kommer ikke i posisjon til å påvirke prosesser og vedtak.	2	3	6	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.	1	3	3
11	Studentdemokratiet	Lav interesse og deltakelse i studentdemokratiet	4	2	8	Fremsnakk og opplæring i viktigheten av å delta i studentdemokratiet og dets rolle i universitetssamfunnet.	3	2	6
12	Studietilbud	Attraktive og samfunnsrelevante studieprogram	3	4	12	Gjennomgå studieportefølje. Dimensjonering av studietilbud, vurdere etablering av årsstudier, EVU, integrert MA vs BA - MA. Vurdere konsekvenser og muligheter av ny teknologi, politikk og trender.	2	4	8