

Saksliste

| Styresak | Saker til behandling | U.off. |
|-----------------|---|---------------|
| S 33/18 | Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 04.04.2018 | X |
| S 34/18 | Økonomirapport pr mars 2018 Det medisinske fakultet | |
| S 35/18 | Evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 - rapport | |
| S 36/18 | Resultater forskning, forskerutdanning og utdanning ved Det medisinske fakultet 2017 | |
| S 37/18 | Revidert beredskapsplan for Det medisinske fakultet | |
| S 38/18 | Fritak frå krav om sakkunnig uttale for universitetslektor (bistilling, åremål) der visse vilkår er oppfylt | |
| S 39/18 | Fritak frå krav om sakkunnig uttale for stipendiat og spesialistkandidat | |
| S 40/18 | Utlysning av stilling som spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin | |
| S 41/18 | Bedømmelse av avhandling til ph.d.-graden | X |
| S 42/18 | Førsteamanuensis (innstegsstilling) i 6 år ved Det medisinske fakultet | X |
| S 43/18 | Fullmaktssaker til møtet 09.05.2018 | X |
| S 44/18 | Orienteringssaker til møtet 09.05.2018 | |



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 27.04.2018

Styresak: 33/18

Arkivsaksnr: 2018/1991-

Møtedato: 09.05.2018

INGHAG

**Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet,
04.04.2018**

Utkast til protokoll for fakultetsstyremøtet 04.04.2018 vedlagt.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen for møtet 04.04.2018.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Utkast - Protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 04.04.2018

UNIVERSITETET I BERGEN
DET MEDISINSKE FAKULTET

UTKAST - PROTOKOLL FRA FAKULTETSSTYREMØTE

Onsdag 4. april 2018 kl. 13.15
møte ble holdt styrerommet, 4 etg. i Armauer Hansens hus,
rom nr. 402-4

Tilstede:

| | |
|--------------------|---|
| Gruppe A | Victor D. Norman (leder) Professor Bjarne Robberstad Professor Silke Appel Professor Jan Haavik |
| Gruppe B | Stipendiat Hanna Dillekås |
| Gruppe C | Rådgiver Eirik Dalheim |
| Gruppe D | Student Gard Aasmud Skulstad Johansson |
| Eksterne medlemmer | Clara Gram Beate Gjesdal - viseadm.dirktør, Helse Bergen Nina Mevold – kommunaldirektør Bergen Kommune |

Meldt forfall:

Professor Gunnar Mellgren
Professor Bettina Husebø
Stipendiat Sunniva Todnem Sakkestad
Student Akalya Sivakumaran

| | |
|------------------|---|
| Dekan | Per Bakke |
| Prodekan | Roland Jonsson |
| Prodekan | Steinar Hunskår |
| Administrasjonen | Fakultetsdirektør Heidi Annette Espedal Assisterende fakultetsdirektør Ørjan Hauge Seksjonsleder Gerd Johannessen Seksjonsleder Marianne Bø Larsen Seksjonsleder Ørjan Leren Seniorrådgiver Gjert Bakkevold (t.o.m. sak 20/18) |

Godkjenning av innkalling og saksliste – Vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Varsel om inhabilitet:

Ingen varsel om inhabilitet.

Saker merket «Unntatt offentlighet» ble behandlet i lukket møte.

Sak 18/18 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 14.02.2018 (vedl.)

Protokollen for møtet 14.02.2018 ble godkjent.

Sak 19/18 Økonomirapport pr februar Det medisinske fakultet Saksforelegg av 19.03.2018, vedl. (ePhorte 2017/5311)

Vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport pr. februar 2018 til orientering.

Sak 20/18 Valg av representanter fra gruppe B og D til fakultetsstyre og instituttråd - organisering av valg

Saksforelegg av 08.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/2881)

Vedtak:

1. Styret oppnevner representanter fra gruppe A, B og D til valgstyret slik det fremkommer i saken.
2. Det oppnevnes et valgsekretariat for fakultetsstyrevalget i tråd med det som fremkommer i styresaken.
3. Styret ber instituttene kontrollere at sammensetningen av valgstyrene er i tråd med reglementet og foreta evt nyoppnevninger.
4. Fakultetsstyret vedtar at valg av studentrepresentanter til fakultetsstyret kan skje i valgforsamling.

Sak 21/18 Årsrapport HMS 2017 - Det medisinske fakultet Saksforelegg av 19.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/3662)

Vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner årsrapport Helse- Miljø og Sikkerhet 2017

Sak 22/18 Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger ved Det medisinske fakultet

Saksforelegg av 07.02.2018, vedl. (ePhorte 18/2151)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar «Tiltaksplan for å redusere bruk av midlertidige stillinger ved Det medisinske fakultet».
2. Fakultetsstyret vedtar følgende måltall for midlertidige stillinger:

| Måltall | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|
| Faste stillinger (2017- nivå fremskrevet) | 515 | 530 | 540 | 545 |
| Midlertidige årsverk | 90 | 80 | 75 | 65 |
| % andel midlertidige | 14,8 | 13,1 | 12,1 | 10,6 |

3. Fakultetsstyret får forelagt status i november hvert år, og har da mulighet for å foreta revidering av måltallene.

Sak 23/18 Forskerutdanningsmelding 2017
Saksforelegg av 14.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/1601)

Vedtak:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner Forskerutdanningsmeldingen for 2017.

Sak 24/18 Forskningsmelding 2017
Saksforelegg av 14.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/1601)

Vedtak:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner Forskningsmeldingen for 2017.

Sak 25/18 Utdanningsmelding 2017
Saksforelegg av 13.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/1601)

Vedtak:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner Utdanningsmeldingen for 2017.

Sak 26/18 Utfyllende reglement for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS-området
Saksforelegg av 07.03.2018, vedl. (ePhorte 17/5125)

Vedtak:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet vedtar utfyllende reglement for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS-området. Det utfyllende reglementet trer i kraft fra og med høstsemesteret 2018.

Sak 27/18 Studieplan for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS-området
Saksforelegg av 08.03.2018, vedl. (ePhorte 17/5125)

Vedtak:
Fakultetsstyret vedtar fremlagt studieplan for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS-området.

Sak 28/18 Endring i utfyllende studiereglement – Klagerett ved skriftlig prøve som vurderingsform, Integrert masterprogram i odontologi og

Bachelorprogram i tannpleie

Saksforelegg av 12.03.2018, vedl. (ePhorte 18/3388)

Vedtak:

Styret for Det medisinske fakultet godkjenner de foreslåtte endringene i utfyllende studiereglement.

Sak 29/18 Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden
Saksforelegg av 26.02.2018, vedl. (ePhorte 2015/1503)

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 30/18 TILSETTING - PROFESSOR/FØRSTEAMANUENSIS (100 %) I ODONTOLOGI (PERIODONTI) VED INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI
Saksforelegg av 05.03.2018, vedl. (ePhorte 2017/10816)

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 31/18 Fullmaktsaker til møtet 04.04.2018
Saksforelegg av 19.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/1989)

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Sak 32/18 Orienteringssaker for møtet 04.04.2018
Saksforelegg av 20.03.2018, vedl. (ePhorte 2018/1991)

Dekanen orienterer:

- Evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013. Det er skrevet en foreløpig rapport som er ute på høring ute på instituttene, kommer opp i fakultetsstyret i mai.
- Medisinutdanning på Vestlandet: Saker ligger nå i departementet. Man avventer oppnevning av komiteen som skal utrede saken.

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar orienteringssakene til etterretning.

EVENTUELT

Møtet ble avsluttet kl. 14.42
04.04.2018/INGHAG



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 18.04.2018

Styresak: 34/18

Arkivsaksnr: 2017/5311-ØRH

Møtedato: 09.05.2018

Økonomirapport pr mars 2018 Det medisinske fakultet

Bakgrunn

Denne saken gjør rede for:

- Økonomistatus pr. mars 2018
- Årsprognose for grunnbevilgning og eksternt finansiert virksomhet

Grunnlagsdokumenter i saken

- a) Fakultetsstyresak 117/17: Budsjett 2018 - forslag til fordeling
- b) Økonomirapport pr. mars 2018 sendt UiBs økonomiavdeling 13/4-2018 (vedlegg 1)

Økonomistatus pr februar 2018

Resultatet pr mars viser mindre avvik på både inntekts- og kostnadssiden i grunnbevilgningen. Det er fortsatt tidlig på året og regnskapet pr mars viser underforbruk på andre driftskostnader både målt mot budsjett og mot fjorårets forbruk. Det er også færre rekrutteringsstillinger enn budsjettert fordi det tar tid å øke antall stillinger. Til sammen gjør dette at vi øker anslag på overføringene i grunnbevilgningen med 2 millioner kroner til 22 millioner kroner. Det er flere større utstyrsinvesteringer og ombygninger i planlegging som kan endre prognosen.

Den eksternt finansierte aktiviteten er 1,3 millioner kroner høyere enn budsjett på grunn av høyere EU-aktivitet. Det er flere tegn på vekst i eksternt finansiert aktivitet og prognosen for 2018 økes med 14,5 millioner kroner til 262,5 millioner kroner. Aktivitet i 2017 var på 270 millioner kroner.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport pr. mars 2018 til orientering.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

1

Vedlegg 1 Økonomirapport pr mars 2018 Det medisinske fakultet - sendt UiBs økonomiavd 13.04.2018

Økonomirapport pr. mars 2018

Mål for økonomistyringen i 2018

Hovedmålsettingen i år er å bygge ned overføringene fra tidligere år. Dette skal vi gjøre ved å få gjennomført prioriterte ekstratiltak som økt antall rekrutteringsstillinger, engangstiltak på instituttene og ombygninger. I tillegg utarbeides det langtidsbudsjett for bedre prioriteringer og bedre utnyttelse av budsjetttrammene våre over tid.

Grunnbevilgning

Resultatet etter tre måneders aktivitet i 2018 er 2,3 millioner kroner høyere enn budsjett.

Tabell 1: Regnskap pr. mars 2018 (tall i hele 1000)

| Grunnbevilgning (tall i 1000) | Årsbudsjett | Budsjett (hittil i år) | Regnskap (hittil i år) | Avvik | Regnskap (hittil i fjor) | Endring siste år |
|-------------------------------|----------------|------------------------|------------------------|--------------|--------------------------|------------------|
| Inntekter | 714 566 | 198 435 | 199 956 | 1 522 | 191 560 | 8 396 |
| Utstyr og varekjøp | 35 958 | 2 923 | 4 047 | -1 125 | 4 270 | -222 |
| Lønn | 533 008 | 142 088 | 142 122 | -33 | 133 816 | 8 306 |
| Andre driftskostn | 125 942 | 20 059 | 15 871 | 4 188 | 17 183 | -1 312 |
| Internhandel | 44 911 | 20 459 | 22 740 | -2 281 | 18 482 | 4 257 |
| Sum kostnader | 739 818 | 185 529 | 184 780 | 749 | 173 751 | 11 029 |
| Driftsresultat | -25 252 | 12 905 | 15 176 | 2 271 | 17 810 | -2 633 |
| Overføringer fra året før | 45 252 | 45 252 | 45 252 | | 14 975 | 30 278 |
| Resultat | 20 000 | 58 157 | 60 429 | 2 271 | 32 784 | 27 644 |

Inntektene er 1,5 millioner kroner høyere enn budsjett pr. mars hovedsakelig på grunn av høyere inntekter samlet sett på instituttene enn planlagt. Dette er i hovedsak periodiseringsavvik, men tannklinikken melder høyere pasientinntekter og økt prognose.

Utstyr og varekjøp er 1,1 millioner kroner høyere enn budsjett pr. mars på grunn av tidligere utstyrskjøp enn planlagt, men instituttene melder at årsbudsjettet holdes.

Lønnskostnader er som budsjettet pr. mars, men det er avvik på enkelte av enhetene. Hovedårsak:

- lønnskostnader rekrutteringsstillinger er lavere enn budsjettet men vi forventer økt antall tilsetninger i de nærmeste månedene. Det vil bli et underforbruk året under ett.
- lønnskostnader ved tannklinikken er høyere enn budsjettet og prognosen for året er økt. Dette har ingen resultat effekt da også prognose for pasientinntekter er økt tilsvarende.

Andre driftskostnader er 4,2 millioner kroner lavere enn budsjett. Instituttene melder også her kun periodiseringsavvik som ikke skal påvirke årsresultatet.

Internhandel er 2,3 millioner kroner høyere enn budsjett. Det er ikke meldt eller avdekket avvik som påvirker årsresultatet.

Avskrivninger og reinvesteringer. I 2018 er det lagt til grunn avskrivninger på 27 millioner kroner og investeringer i grunnbevilgning og eksterne prosjekt på 22 millioner kroner. Budsjettet

reinvesteringer er dermed 5 millioner kroner lavere enn avskrivningene. På grunn av ekstratiltakene som gjennomføres i år vil investeringene likevel bli høyere enn avskrivningene.

Ekstern finansiering (Bidrags- og oppdragsaktivitet, BOA)

For 2018 har fakultetet et budsjettmål for eksternt finansiert aktivitet på 248 millioner kroner. Vi har et langsiktig vekstmål til årlig aktivitet på 400 millioner kroner i 2022. I 2017 var aktiviteten 259,6 millioner kroner. Budsjettmålet for 2018 ble satt lavere enn det som faktisk ble oppnådd i 2017 grunnet at det ble regnskapsført store utstyrsinvesteringer i 2017 som instituttene meldte ikke ville komme i 2018. Nå ser det imidlertid ut til at vi vil få en høyere aktivitet enn lagt til grunn i budsjettmålet.

Pr. mars er aktiviteten 1,3 millioner kroner høyere enn planlagt. Avviket skyldes i hovedsak høyere driftskostnader og lavere personalkostnader. Sistnevnte er ofte en indikasjon på en forsinkelse i aktivitet, men det er ingen indikasjon fra instituttene pr. i dag om slike forsinkelser. EU-aktiviteten pr. mars er 4,8 millioner kroner høyere enn budsjett, noe som skyldes store driftsinnkjøp tidlig på året. Noe er periodiseringsavvik, men hoveddelen er ekstraaktivitet og fører til økt prognose. Avviket på NFR-aktivitet forventes å tas igjen i løpet av året. Sammenlignet med 2017 er aktiviteten pr. mars 11,4 millioner kroner høyere.

Tabell 2: Eksternfinansiert virksomhet pr. mars 2018 (tall i hele 1000)

| Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000) | Årsbudsjett | Budsjett (hittil i år) | Regnskap (hittil i år) | Avvik | Regnskap (hittil i fjor) | Endring siste år |
|--|----------------|------------------------|------------------------|--------------|--------------------------|------------------|
| Oppdragsaktivitet | 5 000 | 1 310 | 891 | -419 | 880 | 11 |
| NFR - bidrag | 112 500 | 29 707 | 27 080 | -2 627 | 26 040 | 1 040 |
| EU - bidrag | 16 500 | 3 709 | 8 492 | 4 783 | 4 238 | 4 254 |
| Annen bidragsaktivitet | 114 000 | 27 378 | 26 987 | -391 | 20 920 | 6 068 |
| Sum BOA | 248 000 | 62 104 | 63 450 | 1 346 | 52 078 | 11 372 |

Gjennomstrømningsmidler er budsjettet med 65,7 millioner kroner i 2018. Dette er midler som forvaltes av UiB, men som brukes ved andre institusjoner i inn- og utland. Største delen av disse midlene forvaltes ved IGS. Pr. mars er det videreformidlet gjennomstrømningsmidler på 11 millioner kroner som er 0,5 millioner kroner mer enn på samme tid i fjor.

Overføringer eksterne midler er ved utgangen av mars 189,1 millioner kroner. Det er en økning av likviditetsbeholdningen siden årsskiftet på 9,9 millioner kroner. Budsjettmålet om en nedbygging av beholdningen på 40 millioner kroner i løpet av året ble satt på slutten av fjoråret. Vi ser nå at det kommer flere større prosjekter med oppstart i 2018 som forskuddsfaktureres og hvor pengene skal brukes i seinere år også. Dermed anses nedbygging som lite realistisk, og prognosen for overføring settes til 180 millioner kroner.

Innovest

Fakultet har 10,2 millioner kroner av midler fra Innovest. Det er planlagt at om lag 1,8 millioner av disse midlene skal brukes inneværende år. Pr. mars er det brukt drøye 70 000 kroner av disse midlene.

Vurdering av årsresultat 2018

Pr. mars er det relativt små avvik både i grunnbevilgning og ekstern aktivitet totalt sett, men visse faktorer gjør at prognosen endres noe.

Grunnbevilgning, prognose for overføring til 2019 økes med 2 millioner kroner til et anslag på 22 millioner. Vi arbeider fortsatt med å nå det opprinnelige overføringsmålet på 20 millioner kroner men ser at kostnadene er noe lavere pr mars enn forutsatt. Dette gjør at vi må bruke tilsvarende mer resten av året for å oppnå målsetningen. Fakultetet har satt i gang en rekke engangstiltak som vil medføre økte kostnader ut over i året.

Tabell 3: Prognose overføring grunnbevilgning pr. mars 2018 (tall i 1000)

| Grunnbevilgning (overføring) | Budsjett | Prognose |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| | 2018 | 2018 |
| Annuum | 1 900 | 1 900 |
| Øremerket | 18 100 | 20 100 |
| Sum grunnbevilgning | 20 000 | 22 000 |

Eksternfinansierte prosjekter, prognose for aktivitet økes med 14,5 millioner kroner til 262,5 millioner kroner:

- Oppdrag (+ 5 mill.): Nye oppdragsprosjekter
- EU (+ 3,5 mill.): Større driftsinnkjøp pr. mars som ikke var budsjettert i 2018
- Andre bidrag (+ 6 mill.): Nye prosjekter og generell oppjustering

En god indikator den faktiske nivået på forskningsaktiviteten er personalkostnadene. I budsjettet for 2018 er personalkostnadene 11 % høyere enn i 2017 som er et signal om økt aktivitet. Pr. mars er imidlertid lønnskostnadene lavere enn budsjettert for andre bidrag men høyere for NFR og EU sammenlignet med 2017. Siden det ikke er indikasjoner på forsinkelser i prosjektene økes derfor prognosen for alle finansieringskildene med unntak av NFR på bakgrunn av forhold beskrevet over.

Tabell 4: Prognose ekstern finansiert aktivitet pr. mars 2018 (tall i 1000)

| Ekstern finansiert/BOA (aktivitet) | Budsjett | Prognose |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| | 2018 | 2018 |
| Oppdrag | 5 000 | 10 000 |
| NFR | 112 500 | 112 500 |
| EU | 16 500 | 20 000 |
| Andre | 114 000 | 120 000 |
| Sum BOA | 248 000 | 262 500 |



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 18.04.2018

Styresak: 35/18

Arkivsaksnr: 2017/1458-GJB

Møtedato: 09.05.2018

Evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 - rapport

Grunnleggsdokumenter i saken

- Fakultetsstyresak 103/11: Evaluering av fakultetsorganisasjonen og fremtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet <http://www.uib.no/filearchive/sak-103-11-evaluering-av-fakultetsorganisasjonen.pdf>
- Fakultetsstyresak 142/11: Framtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet https://www.uib.no/filearchive/2010-13430-5-saksforelegg_1.pdf
- Fakultetsstyresak 24/12: Omorganiseringsprosjektet «Framtidens fakultet» - Orientering om status <http://www.uib.no/filearchive/sak-24-12-framtidens-fakultet.pdf>
- Fakultetsstyresak 73/12: Framlegg til ny organisasjon for Det medisinsk-odontologiske fakultet – Framtidens fakultet http://www.uib.no/filearchive/fakultetstyresak-73-12-framtidens-fakultet_1.pdf
- Fakultetsstyresak 95/12: Framtidens fakultet: Status og framdrift. Intern organisering, styrings- og ledelsesstruktur og rammer for administrasjon ved fakultet og institutt http://www.uib.no/filearchive/sak-95-12-oppdater_t_1.pdf
- Fakultetsstyresak 105/12: Framtidens fakultet. Prosess og status organisasjonsplan <http://www.uib.no/filearchive/sak-105-12-framtidens-fakultet-styresak-novemberstyremotet.pdf>
- Fakultetsstyresak 115/12: Framtidens fakultet – modell for ledelse ved fakultet og institutt og struktur ved instituttene. http://www.uib.no/filearchive/sak-115-12-framtidens-fakultet-modell-for-ledelse-ved-fakultet-og-institutt-og-struktur-ved-instituttene_1.pdf
- Fakultetsstyresak 1/13: Institutt navn på norsk og engelsk – nye institutter http://www.uib.no/filearchive/sak-1-13-endelig-institutt-navn-paa-norsk-og-engelsk-nye-institutter_1.pdf
- Fakultetsstyresak 6/13: Framtidens fakultet a) Lederroller ved fakultet og institutt b) Organisering av tekniske tjenester og c) Tilpasninger i ny organisasjonsstruktur <http://www.uib.no/filearchive/sak-6-13-framtidens-fakultet-2-.pdf>
- Fakultetsstyresak 49/13: Framtidens fakultet – Organisering av tekniske tjenester <http://www.uib.no/filearchive/sak-49-13-framtidens-fakultet-organisering-av-tekniske-tjenester-3-.pdf>
- Fakultetsstyresak 7/17: Evaluering av fakultetsstruktur fra 2013 http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/sak_07-17_evaluering_av_endring_i_fakultetsstruktur_fra_2013_-_copy.pdf
- Fakultetsstyresak 33/17: Evaluering av fakultetsstruktur fra 2013 – Forslag til plan for arbeidet http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/sak_33_-_17_evaluering_av_ny_fakultetsstruktur_fra_2013_-_forslag_til_plan_for_arbeidet.pdf

Hva saken gjelder

Ny organisasjonsstruktur, «Framtidens fakultet», ved Det medisinsk-odontologiske fakultet ble vedtatt i Universitetsstyret den 27.09.2012, med organisering til fem institutter. I henhold til Omstillingsavtalen ved UiB skal alle organisasjonsendringer gjennomgå en evaluering etter en viss tid. Fakultetsstyret vedtok på møte den 08.02.2017 prosjektorganisering for evalueringen av den nye organisasjonsstrukturen som trådte i kraft fra 01.01.2013.

Evaluering av organisasjonsendringen fra 2013 er fastsatt i Handlingsplan for hovedvirkemidler med en gjennomgang av organisasjonsstrukturen i «Framtidens fakultet» ut fra å vurdere:

- om organisasjonsstrukturen er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten
- optimal organisering internt ved instituttene
- eventuelle justeringer av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering

Prosjektets styringsgruppe, planleggingsgruppe og prosjektsekretariat har etter et gitt mandat utarbeidet en rapport fra evalueringen. Alle instituttrådene har hatt rapportutkastet til behandling og fakultetet har fått innspill til rapportutkastet fra alle instituttene (se vedlegg).

Anbefalinger fra styrings- og planleggingsgruppen

Anbefalingene baserer seg på dokumenter i denne rapporten, funn fra gjennomført spørreundersøkelse og råd fra informanter ved intervjuer.

Styrings- og planleggingsgruppens anbefalinger er:

- Trappe opp arbeidet med lederutvikling og lederopplæring ved institutter og fakultetsadministrasjon
- Instituttene selv velger intern organisering med hensyn til forskning og undervisning
- Bedre kommunikasjon mellom fakultet og institutt
- Fakultetet må bli mer synlig og tilgjengelig for instituttene
- Skape identitet og fellesskapsfølelse
- Oppmuntre og tilrettelegge for forskningssamarbeid på tvers av forskningsgrupper
- Videreutvikle og synliggjøre Enhet for læring
- Anerkjenne god undervisning
- Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonenes betydning for fakultetets virksomhet

Instituttene tilbakemelding fra høringsrunde

Instituttene tilbakemeldinger er behandlet i instituttrådene og kan deles i to:

- Kommentarer og forslag til tiltak som støtter opp om anbefalingene i rapporten.
- Forbedringer til selve evalueringsrapporten.

Kommentarer og forslag til tiltak opp mot anbefalingene i rapporten:

- Lederopplæring og lederutvikling
- Mer synlighet mellom fakultet og instituttnivået, hospitering ved instituttene foreslått
- Flere faglige møteplasser ved fakultetet
- Styrking og anerkjennelse av god undervisning
- Vurdering av egenarten til Odontologisk universitetsklinikk opp mot organisering av HR-feltet ved fakultetet
- Saksbehandling ved ansettelse og PhD-evalueringer
- Forskningspublisering og PhD-arbeider

Forbedringer til selve evalueringsrapporten

Instituttene innspill er gjennomgått og i de tilfeller der det har vært mulig er rapporten justert. HR-avdelingens rapport med analyse av spørreundersøkelsen er endelig og kan ikke endres på nå. Spørreundersøkelsen i seg selv er ikke en vitenskapelig undersøkelse med de svakheter for metodikk som dette medfører, og som er beskrevet i evalueringsrapporten og i HR-avdelingens rapport.

Dekanens kommentarer

Denne rapporten er viktig for å evaluere omorganiseringen av fakultetet. Fakultetsledelsen vil merke seg de konklusjonene som trekkes i rapporten og ta de med seg i sitt videre arbeid. Oppfølging av rapporten vil bli også bli diskutert med både de vitenskapelig og tekniskadministrativt ansatte på allmøter i løpet av våren.

Jeg vil benytte anledningen til å takke alle som har tatt seg tid til å svare på spørreskjemaundersøkelsen og intervjuene som ligger til grunn for rapporten. Arbeidsgruppen har lagt ned en stor innsats med å gjennomføre undersøkelsene og skrive sammen rapporten med god støtte fra universitetets HR avdeling. Styringsgruppen har overvåket prosessen. Tilslutt også en takk til instituttene som har kommet med verdifulle kommentarer til rapporten.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til anbefalingene i evalueringsrapporten og ber fakultetet å iverksette tiltak i tråd med anbefalingene som er skissert i rapporten.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 - rapport
- 2 Innspill fra instituttene til utsendt rapportutkast

Rapport

Evaluering av organisasjonsendring fra 2013
ved Det medisinske fakultet

Til behandling i fakultetsstyret 9. mai 2018

INNHALDSFORTEGNELSE

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Anbefalinger fra styrings- og planleggingsgruppen | 2 |
| 2 | Oppsummering | 2 |
| 3 | Bakgrunn for organisasjonsendringen fra 2013 | 3 |
| 4 | Fakta om fakultetet | 4 |
| 5 | Mandat, prosjektorganisering og avgrensninger | 5 |
| 5.1 | Mandat | 5 |
| 5.2 | Prosjektorganisering..... | 6 |
| 5.3 | Avgrensninger | 7 |
| 6 | Konklusjoner og anbefalinger | 7 |
| 6.1 | Organisering, ledelse og kommunikasjon | 7 |
| 6.2 | Forskning | 9 |
| 6.3 | Undervisning | 9 |
| 6.4 | Teknisk støtte..... | 10 |
| 6.5 | Administrativ støtte..... | 10 |
| 7 | Evaluerings spørsmål | 10 |
| 7.1 | Vurdering av om ny instituttstruktur er tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten | 11 |
| 7.1.1 | Vurdering utdanningsvirksomheten | 11 |
| 7.1.2 | Vurdering forskningsvirksomheten | 12 |
| 7.1.3 | Vurdering formidlingsvirksomheten | 13 |
| 7.2 | Vurdering av optimal organisering internt ved instituttene..... | 15 |
| 7.2.1 | Analyse av om optimal organisering fra 2012 er gjennomført..... | 15 |
| 7.3 | Vurdering av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering | 16 |
| 7.4 | Organisering av tekniske tjenester | 17 |
| 8 | Datainnsamling | 18 |
| 8.1 | Grunnlagsdata..... | 18 |
| 8.2 | Instituttorganisering – instituttenes egenmelding | 18 |
| 8.3 | Tall for ressursbruk ved dagens organisering målt mot ressursbruk før..... | 18 |
| 8.4 | Kvantitativ og kvalitativ undersøkelse | 20 |
| 8.5 | Sammenligninger mot andre fakultet | 21 |
| 9 | Vedlegg | 23 |
| 9.1 | Vedlegg1: Fakultetsstyresak 7/17 – oppstart evaluering, beskrivelse omorganiseringsprosjektet Framtidens fakultet | 23 |
| 9.2 | Vedlegg 2: Grunnlagsdata – notat fra intern arbeidsgruppe..... | 23 |
| 9.3 | Vedlegg 3: Instituttenes egenmeldinger..... | 23 |
| 9.4 | Vedlegg 4: Spørreundersøkelse og intervjuer..... | 23 |

1 Anbefalinger fra styrings- og planleggingsgruppen

Anbefalingene baserer seg på dokumenter i denne rapporten, funn fra gjennomført spørreundersøkelse og råd fra informanter ved intervjuer.

Styrings- og planleggingsgruppens anbefalinger er:

- Trappe opp arbeidet med lederutvikling og lederopplæring ved institutter og fakultetsadministrasjon
- Instituttene selv velger intern organisering med hensyn til forskning og undervisning
- Bedre kommunikasjon mellom fakultet og institutt
- Fakultetet må bli mer synlig og tilgjengelig for instituttene
- Skape identitet og fellesskapsfølelse mellom fakultet og institutt
- Oppmuntre og tilrettelegge for forskningssamarbeid på tvers av forskningsgrupper
- Videreutvikle og synliggjøre Enhet for læring
- Anerkjenn god undervisning
- Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonenes betydning for fakultetets virksomhet

2 Oppsummering

Mandat

Fakultetsstyret ga i februar 2017 et mandat til en styrings- og en planleggingsgruppe om en evaluering av fakultetets organisasjon fra 2013. Evalueringen innbefattet en spørreundersøkelse sendt til alle ansatte (1174 personer) ved fakultetet og intervju av et tilfeldig utvalg ansatte (16 personer) ansatt før 2013 i 100% stilling.

Spørreundersøkelsen

Av de spurte svarte totalt 677 personer (58%). Av de som svarte er 36% ansatt etter 2013. Utvalget av spørsmål og formuleringen av disse var et resultat av komitéarbeid. Den representerer en kompromissløsning mellom ulike hensyn og vurderinger. Dette er ikke en vitenskapelig undersøkelse med de krav som stilles i slike sammenhenger.

Hovedfunn i undersøkelsen:

Forenkling av organisasjons- og styringsstruktur, tydeliggjøring av strategisk ledelse.

- På fakultetsnivå ser man at 43% er helt eller delvis enig i at dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling. En sortering på instituttnivå viser et noe mer nyansert bilde. På Institutt for klinisk odontologi (IKO) synker eksempelvis andelen respondenter som er helt enig/delvis enig til 33%. I den andre enden av skalaen er Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) og fakultetsadministrasjonen med hhv. 47% og 75%.

Synliggjøring av tversgående strukturer.

- Økt tversgående samarbeid var en av intensjonene med omorganiseringen i 2013. 29% av respondentene er helt eller delvis enig i at dette er oppnådd. Blant de vitenskapelig ansatte, er tallet 31%. En av faktorene som ifølge intervjuer og kommentarfelt står i veien for dette samarbeidet, er et høyt antall midlertidige stillinger, og dermed for lite langvarig relasjonsbygging på individnivå. Det blir også fremhevet at inndelingen i Klinisk institutt 1 (K1) og Klinisk institutt 2 (K2) i større grad oppfordrer til konkurranse enn samarbeid.

Styrke funksjoner som understøtter forskning og forskerutdanning.

- I all hovedsak ser man at de organisatoriske forutsetningene for forskning blir vurdert som gode. Likevel er det institutter hvor opp mot en femtedel er helt eller delvis uenige i påstanden. Det oppleves i større grad tidspress og at prosjektadministrasjon blir sett på som en utfordring.
- Kjennskap til kjernefasilitetene er god i organisasjonen.
- Tilfredsheten med teknisk støtte til vedlikehold av forskningsutstyr er noe ujevnt fordelt på fakultetet, og varierer fra 30% ved K2 til 70% ved Institutt for biomedisin (IBM).

Styrke undervisningsorganisering.

- Av de spurte er 34% helt eller delvis enig i at dagens organisering fremmer god undervisning på eget institutt (26% blant vitenskapelig ansatte).

Forenkle administrative funksjoner

- Ansatte ved K1 og K2 gir uttrykk for frustrasjon relatert til saksbehandling, mens ansatte ved fakultetsadministrasjonen opplever det motsatte.
- Tendens til tilfredshet med personalledelse hos ansatte ved fakultetsadministrasjonen, IGS og IBM.
- Det er fortsatt et stort forbedringspotensial når det gjelder å forenkle administrative funksjoner.

For spørsmålene i undersøkelsen som er knyttet til hvert av ovennevnte hovedmomenter anga omtrent 1/3-del indifferente svar i de ulike svarkategoriene.

3 Bakgrunn for organisasjonsendringen fra 2013

Hensikten med foreliggende rapport er å belyse i hvilken grad tiltak som ble vedtatt ved endringen av organisasjonsstrukturen i 2013 er iverksatt, og i hvilken grad de overordnede målene ved endringen i organisasjonsstrukturen er oppnådd.

I 2010 vedtok Fakultetsstyret at det skulle gjennomføres en eksternevaluering av fakultetets organisering. Evalueringen ble gjennomført av firmaet Oxford Research (OR). OR-rapportens hovedkonklusjoner var:

- Forenkling av organisasjons- og styringsstruktur
- Tydeliggjøring av strategisk ledelse
- Styrke undervisningen
- Styrke administrative funksjoner

OR sine hovedkonklusjoner finner vi igjen i styresak 103/11 hvor Fakultetsstyret vedtok fem overordnede hovedmomenter for omorganisering av fakultetet, kalt «Framtidens fakultet»:

1. Forenkling av organisasjons- og styringsstruktur, tydeliggjøring av strategisk ledelse.
2. Synliggjøring av tversgående strukturer.
3. Styrke funksjoner som understøtter forskning og forskerutdanning.
4. Styrke undervisningsorganisering.
5. Forenkle administrative funksjoner

I november 2011 ble det vedtatt mandater, organisering og prosjektorganisasjon hvoretter det ble iverksatt arbeid med å utarbeide forslag til ny modell for fremtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet. Styringsgruppens mandat var med bakgrunn i innspill fra de ulike prosjektgruppene å gi sin vurdering og sine råd til Fakultetsstyret for en ny organisasjonsmodell ved fakultetet. Arbeidsgruppe 1 fikk i hovedoppgave å skissere og vurdere fordeler og utfordringer med en instituttstruktur bestående av 3-5 institutter.

Arbeidsgruppe 2 sin oppgave var på bakgrunn av Arbeidsgruppe 1 sine forslag å vurdere administrative løsninger. En bredt sammensatt referansegruppe ble oppnevnt for å sikre bredde og forankring i organisasjonen.

Organisasjonsendringen var forankret i [strategiplanen for Det medisinsk-odontologiske fakultet](#). I strategimålene for fakultetets organisering var understøtting av kjerneaktivitetene, fleksibilitet, tverrfaglighet og videreutvikling av programutvalg og forskningsgrupper vektlagt. I [handlingsplan for hovedvirkemidler 2011-2013](#) ble det lagt opp til planlegging og gjennomføring av en organisasjonsutviklingsprosess i 2011-2012, med plan om ny organisasjonsstruktur med iverksetting fra 2013.

Ny organisasjonsstruktur ved Det medisinsk-odontologiske fakultet ble vedtatt i Universitetsstyret 27.9.2012 (sak 51/12), organisering fra sju til fem institutter fra 1.1.2013.

I 2013 ble det arbeidet med organisering av tekniske tjenester ved de enkelte instituttene.

Se her <http://www.uib.no/med/64295/framtidens-fakultet> for informasjon om organisasjonsendringen «Framtidens fakultet».

Av Omstillingsavtalen ved UiB følger det at alle organisasjonsendringer skal gjennomgå en evaluering etter en viss tid. Evalueringen av «Framtidens fakultet» ble fastsatt i Handlingsplan for hovedvirkemidler med en gjennomgang av organisasjonsstrukturen i «Framtidens fakultet» ut fra å vurdere:

- Om organisasjonsstrukturen er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten,
- Optimal organisering internt ved instituttene,
- eventuelle justeringer av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering.

4 Fakta om fakultetet

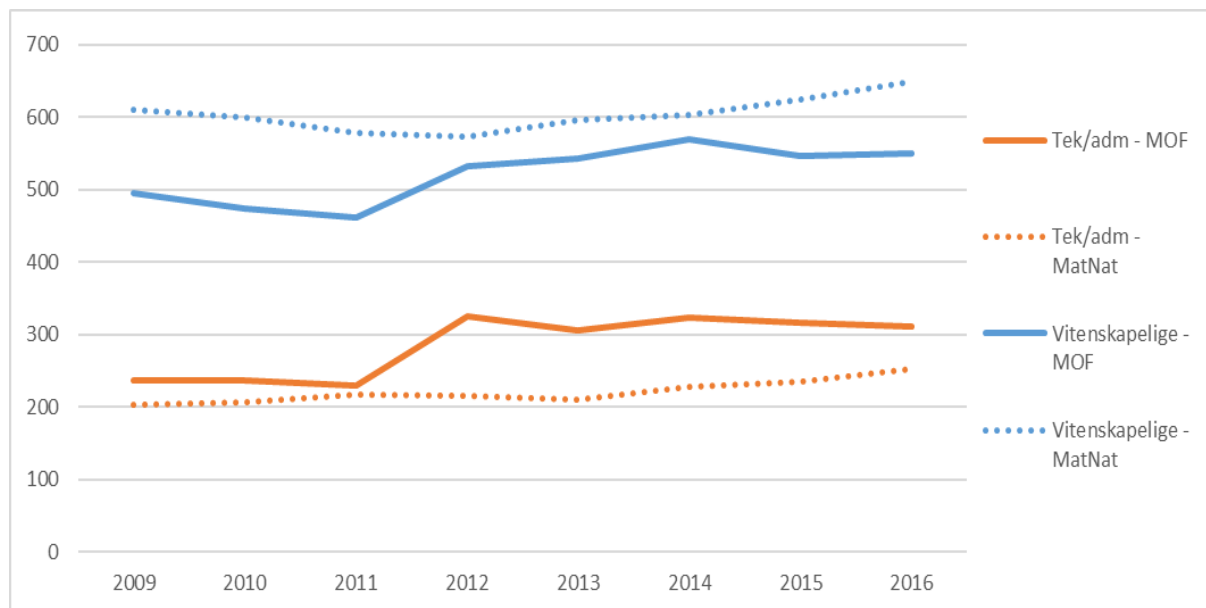
Fakultetet presenteres kort i tall for å gi et oversiktsbilde for årene 2009 til 2016.

Antall ansatte og stillingsgrupper

I perioden 2009 til 2016 økte antall ansatte ved Det medisinske fakultet fra 732 årsverk til 861 årsverk. Økningen skyldes i all hovedsak overføring av 120 årsverk i 2012 da Odontologisk universitetsklinikk (OUK) igjen ble en del av fakultetet. Veksten på 9 årsverk ut over inklusjonen av OUK i perioden 2009 til 2016 skyldes en vekst på 22 årsverk i eksternt finansierte prosjekt og en nedgang på 13 årsverk i grunnbevilgningen.

Til sammenlikning var endringen økte antall årsverk ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) fra 813 til 903 årsverk i perioden 2009-2016. Veksten ved MN er i grunnbevilgningen, og antall årsverk i eksternt finansierte prosjekt har hatt en svak nedgang med 3 årsverk samme periode.

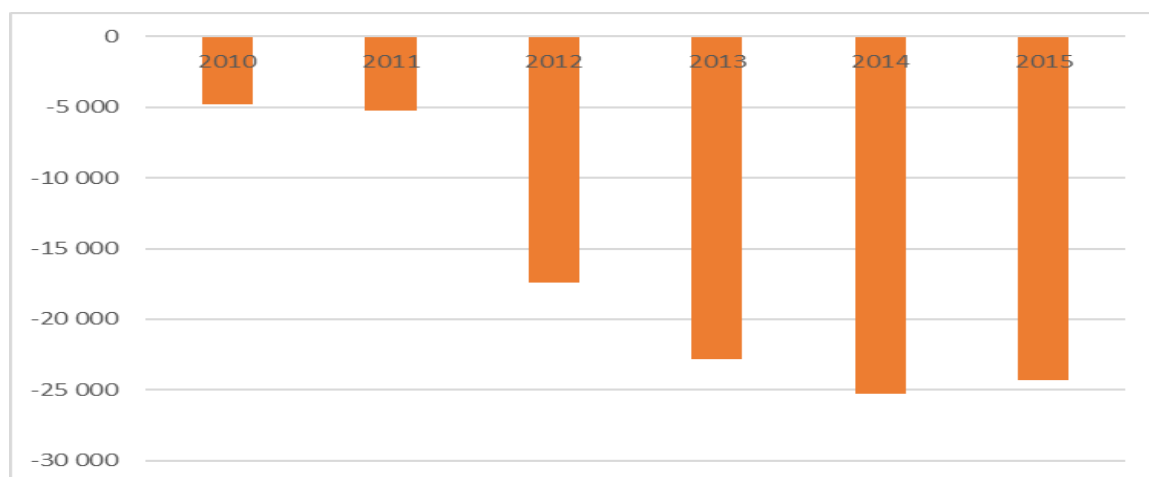
Figur 1: Teknisk og administrative. og vitenskapelige årsverk (totalt) 2009-2016, for MOF* og MN, kilde: grunnlagsdata
 *)Benytter forkortelsen «MOF» og ikke «MED» siden figurenes data er fra før fakultetets navneendring.



Utvikling økonomi

Fra 2009 til 2016 vokste budsjettet til fakultetet fra 396 millioner kroner i grunnbevilgningen til 578 millioner kroner, herav utgjør OUK 47 millioner kroner. I perioden 2010 til 2014 ble det gjennomført endringer i UiBs budsjettmodell som reduserte fakultetets inntekter og kostnader med 25 millioner kroner. Se figur under fra fakultetets eget notat om saken fra 2015.

Figur 2: Fakultetets budsjettendringer utvalgte inntekter og kostnader, i hele 1 000, 2010-2015, kilde: fakultetets notat 2015



5 Mandat, prosjektorganisering og avgrensninger

5.1 Mandat

I februar 2017 vedtok Fakultetsstyret (sak 7/17) oppstart av evaluering av fakultetets organisasjon fra 2013. Evalueringen ble planlagt gjennomført i løpet av 2017 og omfattet:

- Vurdering av om ny instituttstruktur er tilpasset forsknings-, formidlings- og

utdanningsvirksomheten

- Vurdering av optimal organisering internt ved instituttene
- Vurdering av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering.

Gjennomgang av organisering av tekniske tjenester var en del av omorganiseringsprosjektet, men ble utført etter en innfasingsperiode av ny instituttstruktur ved fakultetet. Denne evalueringen skal også dekke organisering av tekniske tjenester.

Styringsgruppen har gjennomgått og gitt råd om opplegg og plan for gjennomføring av evalueringen til Fakultetsstyret på bakgrunn av innspill fra planleggingsgruppen.

Planleggingsgruppens mandat og leveranser:

- Komme med forslag til opplegg og plan for gjennomføring av evalueringen, inkludert milepælsplan til styringsgruppen innen 15.3.2017
- Følge opp fakultetsstyrets vedtak og styringsgruppens plan for evalueringen
- Komme med innspill til gjennomføringen av evalueringen underveis i evalueringsperioden, herunder kommunikasjonsplan og evalueringsmetoder.

5.2 Prosjektorganisering

I februar 2017 ble det oppnevnt en styringsgruppe, en planleggingsgruppe og et prosjektsekretariat for å gjennomføre evalueringen. Som følge av at fakultetet fikk nytt dekanat i høst og endringer i fakultetsledelsen ble det foretatt noen endringer i gruppene.

| Fra februar 2017 til juli 2017 | Fra august 2017 til d.d. |
|---|---|
| <u>Styringsgruppen:</u> Nina Langeland, dekan, leder Eyvind Rødahl, prodekan Inger Hjeltnes Senneseth, fakultetsdirektør Per Bakke, instituttleder Sonja Irene Dyrkorn, HR-direktør Gottfried Greve, Akademikerne Vara: Siv Lise Bedringaas, Tekna Anita Bugge Koldingsnes, Parat Vara: Helge Holgersen, Forskerforbundet June Vibecke Knudtsen Indrevik, HVO Ørjan Hauge, underdirektør, sekretær | <u>Styringsgruppen:</u> Per Bakke, dekan, leder Ørjan Hauge, assisterende fakultetsdirektør Mathias Ziegler, instituttleder Sonja Irene Dyrkorn, HR-direktør Gottfried Greve, Akademikerne Vara: Siv Lise Bedringaas, Tekna Anita Bugge Koldingsnes, Parat Vara: Helge Holgersen, Forskerforbundet June Vibecke Knudtsen Indrevik, HVO Gjert Bakkevold, seniorrådgiver, sekretær |
| <u>Planleggingsgruppen:</u> Inge Fristad, visedekan, leder Guri Rørtveit, instituttleder Nils Erik Gilhus, instituttleder Jan Haavik, professor Julie Stavnes, administrasjonssjef Karl Erik Muller, stipendiat Håvard Hoel Aass, seniorkonsulent (fra mai 2017) May Britt Kalvenes, senioringeniør (fra mai 2017) Audun H Nerland, Forskerforbundet Vara: Berit Storaker, NTL June-Vibecke Knudtsen Indrevik, HVO | <u>Planleggingsgruppen:</u> Roland Jonsson, prodekan, leder Guri Rørtveit, instituttleder Kjell Morten Myhr, instituttleder Jan Haavik, professor Julie Stavnes, administrasjonssjef Karl Erik Müller, stipendiat Håvard Hoel Aass, seniorkonsulent May Britt Kalvenes, senioringeniør Audun H Nerland, Forskerforbundet Vara: Berit Storaker, NTL June-Vibecke Knudtsen Indrevik, HVO |
| <u>Prosjektsekretariatet:</u> Ingve Bergheim, seniorrådgiver HR-avdelingen Tone Bergan, seniorrådgiver HR-avdelingen Ørjan Hauge, assisterende fakultetsdirektør Ingrid Hagerup seniorkonsulent | <u>Prosjektsekretariatet:</u> Ingve Bergheim, seniorrådgiver HR-avdelingen Tone Bergan, seniorrådgiver HR-avdelingen Gjert Bakkevold, seniorrådgiver Ingrid Hagerup seniorkonsulent |

Studentene ble også tilbudt plass i prosjektorganisasjonen, men i samråd med leder av Medisinsk-odontologisk Studentutvalg (MOSU) ble det avtalt at studentene involveres ved at saken tas opp i felles møter med MOSU (nå Medisinsk Studentutvalg – MEDSU).

Datainnhenting til evalueringen i form av spørreundersøkelse og intervjuer er foretatt av HR-avdelingen ved seniorrådgiver Tone Bergan og seniorrådgiver Ingve Bergheim. De har ved

behov for innspill i deler av sitt arbeid knyttet til seg en mini-referansegruppe på 3 personer fra planleggingsgruppen.

Bakgrunnsdata til evalueringen er innhentet av en datasettgruppe bestående av seniorkonsulent/controller Bjørn Jaran Bjørnsen, rådgiver Torunn Olsnes, rådgiver Eirik Dalheim og seniorrådgiver Gjert Bakkevold, alle fra fakultetsadministrasjonen. Kildene til bakgrunnsdataene er DBH, FS, økonomi- og personalsystemene til UiB og enkelte seksjoner ved fakultetet og UiB sentralt.

Som en del av datainnsamlingen leverte fakultetets fem institutter inn egenmelding basert på fem hovedpunkter (se vedlegg).

Evalueringsrapporten er, i dialog med planleggingsgruppen og styringsgruppen, utarbeidet av prosjektsekretariatet.

5.3 Avgrensninger

Evalueringens styringsgruppe har lagt til grunn at evalueringen ikke er en medarbeiderundersøkelse eller trivselsundersøkelse. UiBs opplegg for medarbeiderundersøkelse, Arbeids- og klima (ARK) - undersøkelsen, er planlagt gjennomført i 2018, utenfor evalueringsprosjektet.

Fra 2015 fikk fakultetet en ny studieplan for medisinstudiet. Forhold som vedrører studieplanendringer, særlig for ny studieplan medisinstudiet og studieplanendring i odontologistudiet holdes utenfor evalueringsprosjektet.

Evalueringen bør prøve å skille ut effekten av en kraftig budsjettinnstramming for fakultetet fra 2012 fra effekten av tiltak i ny fakultetsstruktur fra 2013.

6 Konklusjoner og anbefalinger

6.1 Organisering, ledelse og kommunikasjon

Konklusjoner og anbefalinger

- Ingen endringer i nåværende instituttstruktur
- Ingen endringer i nåværende organisering av fakultetsadministrasjonen
- Trappe opp arbeidet med lederutvikling og lederopplæring ved institutter og fakultetsadministrasjon
- Videreutvikle og synliggjøre Enhet for læring
- Instituttene selv velger intern organisering med hensyn til forskning og undervisning
- Bedre kommunikasjon mellom fakultet og institutt
- Fakultetet må bli mer synlig og tilgjengelig for instituttene
- Skape identitet og fellesskapsfølelse

Organisering, styring og ledelse

- **Institutter**
Omstillingen i 2013 medførte mindre endringer ved IBM, IGS og IKO enn for K1 og K2 som ble etablert med basis i de tidligere instituttene Institutt for indremedisin, Institutt for klinisk medisin, Institutt for kirurgiske fag og Gades institutt. Det anbefales ikke å endre på nåværende instituttstruktur siden det er få år siden ny struktur ble iverksatt.
- **Fakultetsadministrasjon (nytt dekanat)**
Etter omstillingen ble fakultetsadministrasjonen organisert med seksjoner innen studie, forskning, personal, rekruttering og økonomi, samt en stabsfunksjon. Det anbefales ikke å endre på dagens organisering i fakultetsadministrasjonen.

Høsten 2017 fikk fakultetet nytt dekanat bestående av dekan og fire prodekaner. Prodekan for forskerutdanning og prodekan for innovasjon er nye funksjoner i tillegg til prodekaner for forskning og utdanning.

- **Nytt fakultetsstyre**

Våren 2017 var det valg av nytt fakultetsstyre for perioden 2017-2021. Som en prøveordning har fakultetsstyret fått en ekstern styreleder. Styret har også to eksterne styremedlemmer i tillegg til representanter fra ansattgruppene og studentene.

- **Lederopplæring**

De siste årene har det blitt lagt stadig mer vekt på lederopplæring, med bl.a. mellomlederprogram og instituttlederprogram. Innen HMS er det eget opplæringsprogram for ledere. Det anbefales at det fortsatt legges vekt på lederutvikling og lederopplæring ved instituttene og fakultetsadministrasjonen.

Enhet for læring

I spørreundersøkelsen svares det på om dagens organisering med Enhet for læring har vært et nyttig tilskudd til undervisningen. Halvparten av respondentene svarer «vet ikke», mens 8 % svarer «helt enig» og 9 % «delvis enig». Dette kan tyde på at enheten ikke er godt nok kjent blant målgruppen. I råd som er kommet fram i intervjuene nevnes det fra informant i gruppen teknisk/administrative at dersom man vil noe med Enhet for læring, bør det bli en styrking med fokus på verktøy tilpasset virksomheten.

Kjernefasiliteter

Spørreundersøkelsen viser at ansatte har god kjennskap til kjernefasilitetene som er relevante for deres arbeid, og når det gjelder om tilgangen til disse kjernefasilitetene er tilfredsstillende svarer 37 % «helt enig» og 30 % «delvis enig». Kjernefasilitetene skal evalueres våren 2018.

Senterorganisering

Det har blitt etablert en rekke sentre for å ivareta spesielle satsningsområder; Senter for internasjonal helse, Senter for ernæring, Senter for farmasi, Senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring, Senter for alders- og sykehjemsmedisin og Broegelmanns Forskningslaboratorium. Evalueringen har ikke avdekket spesielle forhold ved senterordningen.

Forskningsgrupper vs fagområder/seksjoner

Instituttene er ulikt organisert. IKO og K1 er organisert i seksjoner/fagområder, mens K2 og IBM er organisert i forskningsgrupper. IGS var frem til og med 2017 organisert primært i forskningsgrupper, men også i faggrupper og sentre.

Kommunikasjon

Et relativt fjernt forhold til fakultetet var en gjenganger i intervjuene. Det er en opplevelse i mange miljøer at omorganiseringen har skapt større avstand til aktiviteten sentralt på fakultetet. Kommunikasjonsutfordringer kan skyldes andre forhold enn organisering. Det vises i intervjuene og kommentarene både til personlige relasjoner og høyt arbeidspress som årsak til dette. Det er likevel tydelig at det etterlyses en strukturert kommunikasjon i form av "dekanatets nyhetsbrev" eller lignende.

Sosiale medier er viktig for å nå studentene som målgruppe og omverdenen ellers, og det forventes økt bruk av sosiale medier.

Identitet, fellesskap og synlighet

Den mest frekvente anbefalingen fra intervjuene og kommentarfeltene i spørreundersøkelsen er knyttet til økt tilgjengelighet og synlighet når det gjelder de øverste ledelsesnivåene. Det er også relativt mange respondenter som gjør det tydelig i kommentarfeltet at de har et perifert forhold til fakultetets vitenskapelige og administrative ledelse. Hyppigere besøk av

eksempelvis dekan på instituttene samt generelt sett mer markert interesse for aktivitetene i forskningsmiljøene etterlyses.

Det hevdes at det per i dag ikke finnes naturlige møteplasser mellom instituttmiljøene og fakultetet. Her foreslås eksemplvis fakultetsdeltakelse på instituttdager og lignende arrangement, og at det arrangeres seminar med deltakelse også fra fakultetsadministrasjonen. Det uttrykkes samtidig forståelse for at både fakultetets og instituttens størrelse, kan representere utfordringer, men mye tyder uansett på at synlighet er et punkt som bør prioriteres.

For en stor organisasjon kan identitetsskapende tiltak være utfordrende. I kommentarfeltene til undersøkelsen er det flere som peker på at ingen spørsmål rettet seg mot dette. I en situasjon der instituttene er blitt større, pekes det på manglende innsats for å utvikle fellesskapsfølelsen. Dette hevdes å være en utfordring både på institutt- og fakultetsnivå.

Fakultetet har etablert en årlig «Fakultetets dag» og julesamling i BB-byggets vringleareal. Dette er tiltak som skaper identitet og fellesskap og som må ivaretas og legges vekt på.

6.2 Forskning

Konklusjoner

- De organisatoriske forutsetningene for forskning vurderes i hovedsak som gode
- Oppmuntre og tilrettelegge for forskningssamarbeid på tvers av forskningsgrupper

I HR-avdelingens delrapport fra spørreundersøkelsen vurderes de organisatoriske forutsetningene for forskning i hovedsak som gode. Likevel er det institutter hvor opp mot en femtedel er helt eller delvis uenige i påstanden. Både i intervjuene og i kommentarfeltene blir dette adressert, der man ser at det i større grad oppleves tidspress og at prosjektadministrasjon blir sett på som en utfordring. Flere trekker også inn utfordringer grunnet stram økonomi og ledelsesmessige prioriteringer.

Den viktigste driveren for forskningssamarbeid på tvers, blir av flere sagt å være skapt av personer som finner samarbeid formålstjenlig – ikke organisatoriske strukturer. Under intervjuene ble dette nevnt som et argument for at fakultetets rolle bør begrenses til å styre profesjonsutdanningen, mens forskningen bør være instituttens anliggende.

6.3 Undervisning

Konklusjoner

- En bør vurdere tiltak som bedre fremmer god gjennomføring undervisning ved instituttene
- En bør vurdere justeringer for optimal organisering på instituttene i forhold til forskergrupper versus seksjoner/faggrupper
- En bør vurdere tiltak for å øke undervisningens anerkjennelse
- Rammebetingelsene for undervisning er ikke endret (når en ser bort i fra MED-2015)

På et overordnet nivå er 34 % helt eller delvis enig i at dagens organisering fremmer god undervisning på eget institutt.

Om man ser på resultatene fordelt på stillingskategori, oppgir 26 % av vitenskapelig ansatte i full stilling sier det samme. Fordeler man ytterligere ned på ansettelsessted, fremkommer en noe lavere prosentandel ved enkelte institutt.

I intervjuer og kommentarfelt påpekes manglende ressurser, lite anerkjennelse for nedlagt arbeid og ikke minst omlegging av studieplan. Ansatte ved IKO og IGS uttrykker størst

tilfredshet med organisering av undervisning. Det fremheves for øvrig av flere at rammebetingelsene for undervisning ikke kan sies å ha endret seg som følge av omorganiseringen (når en ser bort i fra innføring av MED-2015).

6.4 Teknisk støtte

Konklusjoner

- Kjernefasilitetene er godt kjent og tilgangen til disse er god
- Teknisk støtte til drift av forskningsutstyr varierer men bør optimaliseres

Kjennskap til kjernefasilitetene er god i organisasjonen, og det er også svært få (ca. 10 %) som uttrykker misnøye med tilgangen til disse.

Tilfredsheten med teknisk støtte til vedlikehold av forskningsutstyr er noe ujevnt fordelt på fakultetet, og varierer fra 30 % (K2) til 70 % (IBM). I intervjuene kom det frem at teknisk personale hevder at en økning i administrative oppgaver for deres gruppe, har fått negative konsekvenser for deres mulighet til å gi forskningsstøtte. Dette støttes av innspill i kommentarfeltet der det også er indikasjoner på at flere oppgaver av denne type overlates til stipendiatene. At det blir færre faste tekniske stillinger, pekes videre på som en utfordring for stabil drift av basisoppgaver og infrastruktur.

6.5 Administrativ støtte

Konklusjoner

- Opplevelse av økt avstand til fakultetsadministrasjonen og uklarheter vedrørende ansvarsforhold
- Økt sårbarhet pga større grad av spesialisering
- Vitenskapelig ansatte opplever større administrativ byrde

Mange respondenter opplever at avstanden til fakultetsadministrasjonen er blitt større etter omorganiseringen. Det pekes også på en økt sårbarhet på grunn av større grad av spesialisering og tilhørende personavhengighet. Digital saksbehandling og tydeligere kommunikasjon rundt ansvarsområder blir fremholdt som mulige løsninger.

Vitenskapelig ansatte oppgir for øvrig at den totale mengden administrative oppgaver har økt.

Større grad av samarbeid på tvers anbefales. I intervjuene har enkelte nevnt tidligere forslag om lokal plassering men sentral organisering av studieadministrasjon som et tiltak som bør vurderes.

7 Evalueringsspørsmål

Det er fastsatt tre spørsmål som evaluering skal søke å besvare. I tillegg er det vedtatt at organisering av tekniske tjenester skal være en del av denne evalueringen.

Datagrunnlaget, spørreundersøkelsen og intervjuene gir innsikt i om ny struktur er bedre tilpasset virksomheten.

7.1 Vurdering av om ny instituttstruktur er tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten

Konklusjoner

Utdanningsvirksomheten:

- Organisering i seksjoner/fagområder er den formen for organisering som legger best til rette for undervisning

Forskningsvirksomheten:

- Det er vanskelig ut fra spørreundersøkelsen å finne ut hva som er optimal organisering av forskningen
- Høyt antall midlertidige vitenskapelige stillinger og dermed lite langvarig relasjonsbygging på individnivå kan begrense det tversgående forskningssamarbeidet.

Formidlingsvirksomheten:

- Økningen i antall publikasjoner i perioden før og etter omorganiseringen er på over 20 %
- Det er ikke grunnlag for å si at kvaliteten på forskningen har økt fordi nivå-2 andelen er relativt konstant
- Det er ikke grunnlag for å bekrefte at omorganiseringen i seg selv har ført til økt formidlingsvirksomhet i form av økt publikasjonsaktivitet eller bedret kvalitet på formidlingen
- Det er indikasjoner på at kommunikasjonsrådgiver har bidratt positivt til økt synlighet i media, inkludert sosiale media og omdømmebygging

I tolkningen av om ny instituttstruktur er tilpasset virksomheten har styringsgruppen lagt til grunn at det kan finnes positive endringer sammenlignet med tilstand før ny fakultetsstruktur.

Instituttens egenmelding viser beskrivelse av instituttstrukturen pr 2017.

7.1.1 Vurdering utdanningsvirksomheten

Ved sammenstilt besvarelse fra alle instituttene er flertallet, men likevel kun 34-38 %, enig i at dagens organisering (etter omorganiseringen) fremmer god undervisning ved eget institutt og at denne legger til rette for god gjennomføring av egen undervisning, fremmer god ivaretagelse av studentene med god studentveiledning. Et mindretall på 11-21 % mener det motsatte. Færre (kun 21 %) mener at ny organisering legger til rette for samarbeid om undervisning på tvers av instituttene, og gruppen er omtrent like stor som dem som mener det motsatte (17 %).

Flertallet, men likevel kun 34 %, mener at den nye organisering legger til rette for samarbeid i undervisningen med sykehuset, mens et mindretall (17 %) mener det motsatte. Det er færre (19 %) som mener at ny organiserer fremmer regionalt samarbeid, og gruppen er omtrent likestor som den som mener det motsatte (13 %).

På spørsmål om hvilken organisering som best legger til rette for undervisning, er det overveldende enighet om at organisering i seksjoner/fagområder (56 %) er best, mens kun 16 % mener at forskergruppeorganisering er best. Dette er et lite paradoks da en kan oppfatte at tre av instituttene er hovedsakelig organisert i forskergrupper (IBM, IGS og K2) og 2 institutter (IKO og K1) var organisert i seksjoner/fagområder. IGS har fra 2018 omorganisert til fagområder, som ivaretar både forskning og undervisning gjennom forskningsgrupper og undervisningsgrupper innenfor fagområdene.

7.1.2 Vurdering forskningsvirksomheten

I den digitale spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om å ta stilling til følgende utsagn som er relatert til forskningsaktivitet i sin helhet:

1. Organiseringen på mitt institutt er god for utøvelse av mine arbeidsoppgaver innen forskning.
2. Dagens organisering fremmer forskning på tvers av instituttene
3. Det er godt samarbeid mellom universitet og helseforetak innen forskning
4. Dagens organisering fremmer regionalt samarbeid om forskning
5. Tilgangen til kjernefasilitetene jeg har bruk for i mitt forskningsarbeid er tilfredsstillende.
6. *) Jeg mener at dagens organisering av tekniske funksjoner ved mitt institutt sikrer tilstrekkelig støtte til - Utførelse av laboratoriearbeid. (**Pga en teknisk feil ble dette spørsmålet kun tilgjengelig for og besvart av ansatte med bistilling ved fakultetet*)

Optimalt sett for forskningsvirksomheten burde majoriteten av respondentene vært helt eller delvis enige i disse utsagnene. Det er kjernefasilitetene og tekniske funksjoner som respondentene er mest enige i er gode. Ellers er stort sett maksimalt 20 % helt enige i at organiseringen er slik den burde være. Selv om vi ser bort fra vet ikke/ikke aktuelt svarene, så vil mindre enn 25 % ved fakultetet som helhet være helt enige i utsagnene. Dette er også tilfelle når det gjelder svarene på spørsmål 1, som går direkte på instituttene struktur. Hvis man imidlertid bryter tallene ned på instituttnivå så ser man en viss forskjell mellom instituttene, der responderende fra IGS og IBM er mest positive, K1 og K2 litt mindre positive, mens IKO er minst positive. Flere faktorer kunne forklare denne forskjellen. Det kan komme av at instituttene har noe forskjellig organisering. Det kan også være typen av forskning som utføres, for eksempel eksperimentell forskning kontra statistiske undersøkelser. Videre kan det tilskrives historiske faktorer, som for eksempel at IBM ikke ble berørt ved omorganiseringen av fakultetet, mens K1 og K2 gjennomgikk en slik strukturforandring. Forskjellene kan også komme av personlige egenskaper og meningsforskjeller på forskjellige hold. Det er imidlertid vanskelig ut fra den digitale undersøkelsen å fastslå hvilke faktorer som spiller inn.

Det problematiske ved spørreundersøkelsen er at det er vanskelig å finne ut hva som skulle til for at flere ville vært mer enige i dagens struktur. Når en person svarer at vedkommende er delvis enig i at dagens organisering er bra, så vil spørsmålet være hva som skulle til for at vedkommende var helt enig.

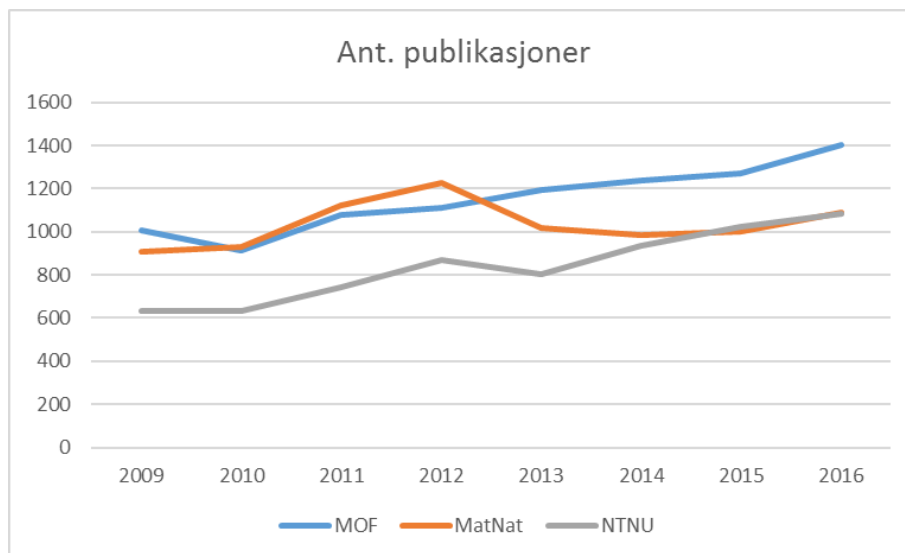
Økt mulighet for tversgående samarbeid var en av intensjonene med omorganiseringen i 2013. På dette punktet er 29 % av respondentene helt eller delvis enig i at dette er oppnådd. Om man utelukkende ser på responsen fra de vitenskapelig ansatte, er tallet til 31 %. Faktorer som kan forklare tallene kom fram under intervjuer og i kommentarfeltene i den digitale undersøkelsen. For eksempel at grunnen til at det ikke var oppnådd bedre tversgående samarbeid er et høyt antall midlertidige stillinger, og dermed for lite langvarig relasjonsbygging på individnivå. Det blir også fremhevet at inndelingen i K1 og K2 i større grad oppfordrer til konkurranse enn samarbeid. Den viktigste driveren for forskningssamarbeid på tvers, blir av flere sagt å være skapt av personer som finner samarbeid formålstjenlig – ikke organisatoriske strukturer.

7.1.3 Vurdering formidlingsvirksomheten

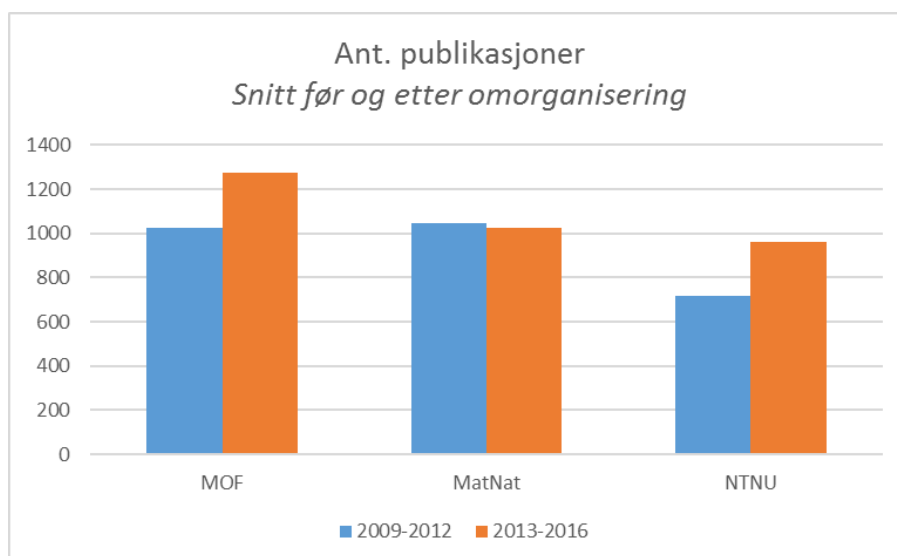
Formidlingsvirksomheten ved Det medisinske fakultet (MED) favner både ekstern og intern formidling. I denne sammenhengen er formidlingsvirksomhet først og fremst formidling av den vitenskapelige kunnskapen som utarbeides og avdekkes gjennom vitenskapelig arbeid ved fakultetet, samt profilering av sitt eget miljø og gruppe utad. Intern formidling av egenprodusert kunnskap favner også den administrative kunnskapen som til stadighet er i utvikling gjennom endring av arbeidsoppgaver og systemer, samt kommunikasjon på tvers av ansattgrupper ved fakultetet og instituttene. Kommunikasjon omtales som et eget tema i rapporten.

For å undersøke hvorvidt den nye instituttstrukturen har ført til positive kvantitative endringer i formidling sammenlignet med tilstand før den nye fakultetsstrukturen ses det på utviklingen i antall publikasjoner. Tabellene under viser antall publikasjoner for Det medisinske fakultet (MED), Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) i perioden 2009 til 2016, og i snitt før og etter omorganiseringen. Data om MN og NTNU er inkludert for å kunne sammenligne utviklingen ved MED ved lignende enheter og institusjoner.

Figur 3: Antall publikasjoner 2009-2016 | kilde: grunnlagsdata



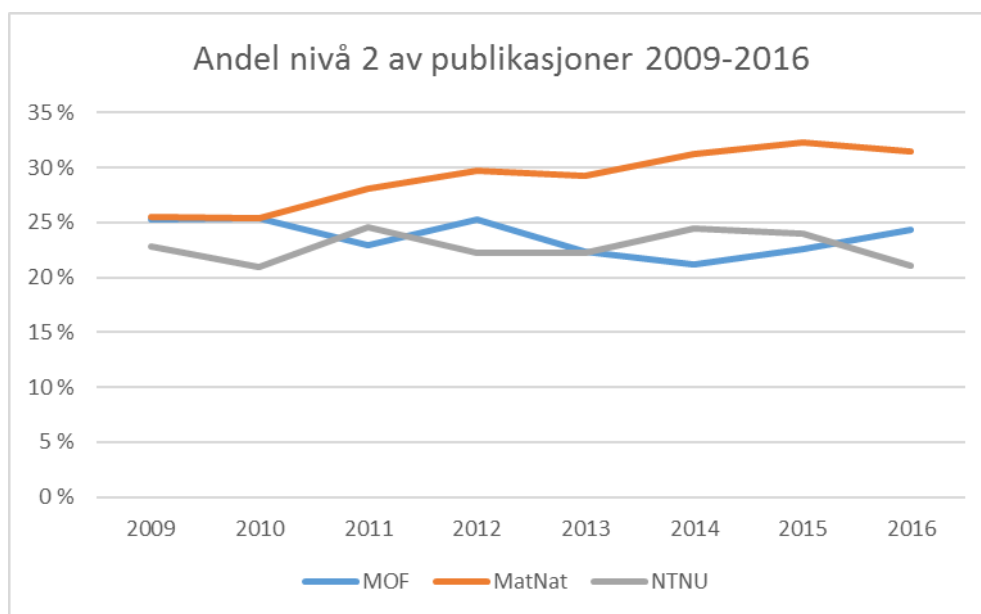
Figur 4: Ant. publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Kilde: grunnlagsdata



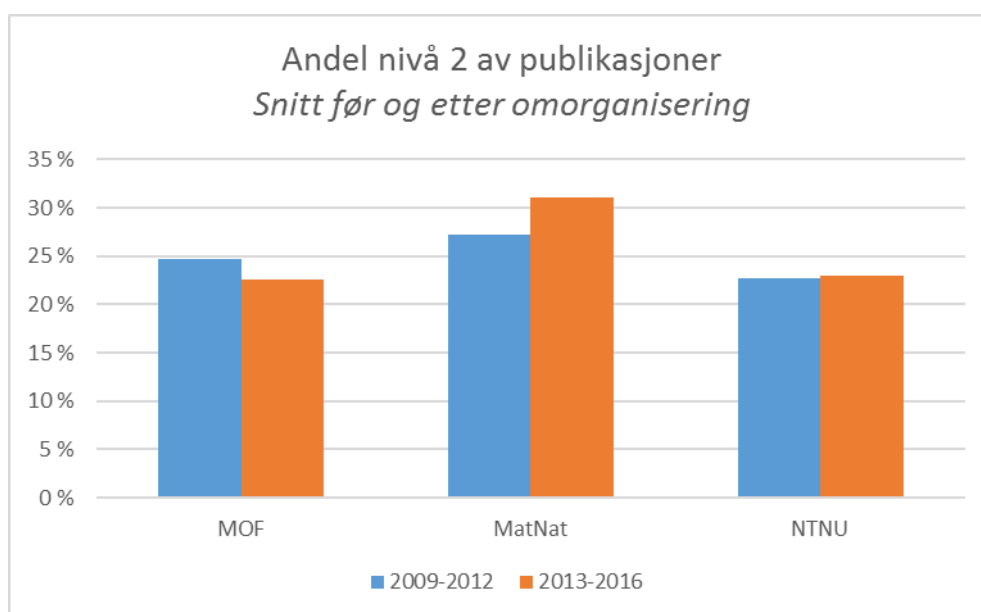
Tabellene viser en økning i antall publikasjon for MED. Økningen i perioden før og etter omorganiseringen er på over 20 %. Sammenlignet med MN, som har en liten reduksjon i samme periode, er endringen markant. Men den samme endringen sees også igjen i Ifølge den første figuren har økningen for både MED og NTNU gått gradvis over flere år, og kan vel så gjerne være et resultat av langsiktig planlegging og målsetninger for økt publikasjonsaktivitet. Det er også rimelig at en eventuell positiv effekt av omorganiseringen på formidlingsvirksomheten første vil være synlig en stund etter selve omorganiseringen er iverksatt.

For å si noe om kvaliteten på formidlingen, og spesielt relatert til andelen av Nivå 2-publikasjoner sammenlignet med totalt antall publikasjoner må analyseres årlig. Tabellene under viser utviklingen i perioden 2009 til 2016.

Figur 5: Andel (av antall) nivå 2 av publikasjoner 2009-2016 | Kilde: grunnlagsdata



Figur 6: Andel (av antall) nivå 2 av publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Kilde: grunnlagsdata



Utviklingen gjennom perioden er varierende ved MED, men jevnt mellom 20 og 25 %. Det samme er tilfellet for NTNU, mens MN har sett en jevn og markant økning i perioden. Snittet for MED har gått ned i perioden etter omorganiseringen. Det kan være at omorganiseringen har ført til forandringer og støy i fagmiljøene som har gått på bekostning av utvikling slik MN opplever i samme periode.

Det er ikke grunnlag for å bekrefte at omorganiseringen i seg selv har ført til økt formidlingsvirksomhet i form av økt publikasjonsaktivitet eller bedret kvalitet på formidlingen. Men det er rimelig å anta at en positiv bivirkning av økt BOA-aktivitet og antall vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger, kombinert med administrative ressurser til kommunikasjon, er flere publikasjoner, men ikke nødvendigvis økt kvalitet.

7.2 Vurdering av optimal organisering internt ved instituttene

Konklusjoner

- Fakultetet og instituttene har ikke fullt ut implementert den nye ordningen vedrørende lederroller og mandat (ansvar og oppgaver) på fakultets og instituttnivå for å få til en så enhetlig organisasjon som mulig
- Ikke alle institutt har evaluert organiseringen av tekniske støttefunksjoner
- Organisering av administrative støttefunksjoner er godt iverksatt og godt forankret i instituttledelsene

I tolkningen av "vurdering av optimal organisering internt ved instituttene" legges til grunn hensikt og virkemidler fra rapportene i omorganiseringen og en analyse av om dette er gjennomført. Det vil si at optimal organisering allerede ble vurdert i 2012-rapportene og at evalueringen ser om dagens institutter er organisert slik.

7.2.1 Analyse av om optimal organisering fra 2012 er gjennomført

Fakultetet har etter 2012 og Oxford Research rapporten valgt en funksjonsmodell nærmere beskrevet som "New Public Management" med både positive og negative konsekvenser, men med tyngde på såkalt linjeledelse. Tanken har vært en tettere organisasjon, tilrettelagt for bedre undervisning og forskning, med en samlet ledelse på tvers av fakultet og institutt.

Tradisjonell organisering av instituttens ledelse har vært instituttleder, forskningsleder (nestleder), undervisningsleder og administrasjonssjef. Det finnes noen unntak der to av instituttene benyttet seg av en separat nestleder og også i tillegg ev. senterleder (SIH). Organisering for øvrig har vært via forskergrupper eller seksjoner/tematiske undervisningsgrupper.

Fakultetet har endret/tilpasset seg andre krav/plikter ved at man ikke lenger kun har en dekan, prodekan (forskning inkl. dekanens stedfortreder) og vise-dekan (undervisning). Fra 2016 fikk fakultetet en vise-dekan for forskerutdanning. Fra 2017 er fakultetets vise-dekaner oppnevnt som pro-dekaner. I 2017 kom i tillegg også en prodekan for innovasjon. I og med at samtlige vise-dekaner p.t. er prodekaner så kan dekanens stedfortreder oppnevnes blant alle prodekaner. MED har dog ikke implementert den nye ordningen vedrørende lederroller og mandat (ansvar og oppgaver). Det samme gjelder også lederroller og mandat på instituttnivå for å få til en så enhetlig organisasjon som mulig.

Ikke alle institutter evaluert organiseringen av tekniske støttefunksjoner. En del variasjoner forekommer, spesielt i forhold til type forskning og undervisning, og noen institutt har hatt en prosess på fordelingen av tekniske støttefunksjoner. Man har dog funnet en god balanse mellom fellesskapsløsninger og sentralisering av personalfeltet.

Organisering av administrative støtte ble godt iverksatt og godt forankret i instituttledelser. Denne organiseringen er gjennomført med noenlunde likt resultat, men med en del variasjoner på instituttnivå.

En hel rekke tversgående strukturer finnes ved MED, med varierende organisasjon. Det er blitt fremholdt at man bør ha en restriktiv holdning til bruk av såkalt senterstruktur. Spørsmålet blir dog om den organisasjon som man nå har er godt nok rigget for slike enheter så som sentre, forskningsenheter med ekstern finansiering etc.

7.3 Vurdering av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering

Konklusjoner

- Det er et forbedringspotensial på å forenkle administrative funksjoner
- Søknadsstøtte er blitt bedre, inkludert forskningsrådgivning, men rådgivningen må utvikles videre
- Fokuserer på økt digital saksbehandling
- 35 % sier seg enig eller delvis enig i at dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte i søknadsprosessen om eksterne midler. Kun 3 % sier seg uenig i denne påstanden
- Resultatene for rekruttering viser at 34 % er helt eller delvis enig i at dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte i forbindelse med ansettelse

En viktig målsetning ved omorganiseringen i 2013 var å forenkle administrative funksjoner. Evalueringen viser at det fortsatt er forbedringspotensial på dette punktet. Like stor andel (24 %) oppgir å være helt eller delvis enig som helt eller delvis uenig, i at dagens organisering representerer en forenkling av administrative funksjoner. Andre resultater i undersøkelsen er mer positive. 35 % sier seg enig eller delvis enig i at dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte i søknadsprosessen om eksterne midler. Kun 3 % sier seg uenig i denne påstanden. Tilsvarende resultater finner vi for budsjettering, avtaleinngåelse og økonomioppfølging, i forbindelse med eksternfinansiert forskning.

Som en del av omorganiseringen ble det bestemt å ansette forskningsrådgivere ved fakultetet. Resultatene viser at det 26 % er helt eller delvis enig i at dagens organisering gir nok støtte i forbindelse med forskningsrådgivning. 10 % sier seg helt eller delvis uenig i denne påstanden. Ettersom forskningsrådgivere var et satsningsområde ved omorganiseringen, ser det ut til at dette området fremdeles har et forbedringspotensial. At 32 % oppgir «vet ikke» på dette punktet, tyder på manglende erfaring med forskningsrådgivning.

Resultatene for rekruttering viser at 34 % er helt eller delvis enig i at dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte i forbindelse med ansettelse, 12 % svarer at de er helt eller delvis uenig. For håndtering av personalsaker ser vi tilsvarende resultater.

Evalueringen tyder på at administrativ støtte til undervisningsarbeid er ganske god. 35 % er helt eller delvis enig i dette, mens 17 % er helt eller delvis uenig.

Kommentarfeltet tyder på at en del respondenter opplever at avstanden til fakultetsadministrasjonen er blitt større etter omorganiseringen, og at det ofte er uklart hvem som har ansvar for hva. Det pekes også på en økt sårbarhet på grunn av større grad av spesialisering og tilhørende personavhengighet. Digital saksbehandling og tydeligere kommunikasjon rundt ansvarsområder blir fremholdt som mulige løsninger.

7.4 Organisering av tekniske tjenester

Konklusjoner

- Organiseringen for tekniske tjenester ved instituttene er i hovedsak like ulike som de var før prosjektet ny fakultetsstruktur fra 2013
- Mange spørsmål i spørreundersøkelsen var ikke aktuelle for gruppen teknisk ansatte
- Spørsmålet om teknisk hjelp til laboratoriearbeid ble ikke sendt ut til sentrale grupper, som for eksempel vitenskapelige ansatte i 50-100% stilling.
- Opprettelse av et forum for ansatte i tekniske stillinger er ønsket

Organisering av tekniske tjenester ved instituttene ser i dag omtrentlig lik ut som ved oppstarten av ny fakultetsstruktur fra 2013. IBM, IKO og IGS gjorde den gang ingen endringer i instituttorganiseringen av de tekniske tjenestene, og instituttenes egenmeldinger til evalueringen viser at dette ikke har endret seg. For K1 og K2 var det planer om å gjøre noen endringer med ansatte i tekniske stillinger. Egenevalueringen viser at organiseringen av de tekniske tjenestene ved K1 er den samme som før 2013. Ved K2 har endringene bestått i at man har fordelt de teknisk ansatte på de ulike forskningsgruppene basert på parameter som blant annet publisering, størrelse og antall PhD-kandidater. Konklusjonen er derfor at evalueringen viser at organiseringen for tekniske tjenester ved instituttene i hovedsak er like ulike som de var før prosjektet ny fakultetsstruktur fra 2013.

Det ble i spørreundersøkelsen spesifikt stilt 3 spørsmål som omhandlet teknisk støtte/hjelp ved instituttene. Det ble spurt om dagens organisering av teknisk hjelp gir støtte til undervisning, vedlikehold av forskningsutstyr og teknisk støtte til laboratoriearbeid. Svarene viser at når det gjelder teknisk hjelp til undervisning er 47% av vitenskapelige i hovedstilling helt eller delvis enig at de får tilstrekkelig teknisk hjelp til undervisning, For vitenskapelige i hovedstilling er 40% helt eller delvis enig i at dagens organisering av tekniske tjenester ved eget institutt sikrer tilstrekkelig støtte til vedlikehold av forskningsutstyr. Spørreundersøkelsen viser at man er mer positive ved institutt for biomedisin, enn ved K1 og K2. Når det gjelder spørsmålet om det er nok teknisk hjelp til laboratoriearbeid har det skjedd en feil ved utsendelsen av undersøkelsen slik at vitenskapelig ansatte i hovedstilling (50-100% stilling), instruktør-/spesial-/avdelingstannlege/tannpleier (vitenskapelig ved IKO), administrativt og teknisk ansatte ikke har fått svart på dette spørsmålet, og det kan derfor ikke brukes i evalueringen.

Gjennomgang av spørreundersøkelsen viser at det er tydelig at mange spørsmål ikke er «aktuelle» for det tekniske personalet. Det er mange «vet ikke» svar i denne gruppen. Dette kan skyldes flere årsaker. En mulig årsak er at representant for teknisk ansatte ble invitert sent inn i prosessen og fikk dermed liten mulighet til å påvirke den allerede utarbeidete spørreundersøkelsen. En annen mulig årsak er at undersøkelsens spørsmål er mer rettet mot vitenskapelig og administrative stab. Det er også slik at de teknisk ansatte ikke i samme grad har vært utsatt for omorganisering som de administrative gjennom ny fakultetsstruktur fra 2013. Omorganiseringen i klinikken på IKO skjedde før ny fakultetsstruktur fra 2013 trådte i kraft gjennom et eget omstillingsprosjekt i 2012.

Under intervjuene og i kommentarfeltet kom det opp at det var et ønske fra de tekniske ansatte om å opprette et forum for alle i tekniske stillinger ved fakultetet. Det ble også påpekt at det burde skilles mer mellom teknisk ansatte og administrativt ansatte.

8 Datainnsamling

I datainnsamlingen var det satt opp 5 hovedkilder som danner grunnlaget for evalueringen. Disse beskrives kort under, og kildene er benyttet i evalueringsspørsmålene.

8.1 Grunnlagsdata

Det har vært en egen datasettgruppe som har samlet bakgrunnsdata til bruk i evalueringen av ny fakultetsstruktur fra 2013. Grunnlagsdata er satt sammen ut fra:

- vedtatte evalueringsspørsmål
- overordnede mål fra styringsgruppen til fakultetsstyret
- enkelte indikatorer som styringsgruppen har vurdert relevante.
- forslag målbare suksessindikatorer, arbeidsgruppe 1, «Framtidens fakultet»

Det er inkludert sammenlignbare tall for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) og Fakultet for medisin og helsevitenskap ved NTNU (omtalt som NTNU) der mulig. Datagrunnlaget er for perioden 2009-2016 og delt opp i to perioder før og etter omorganiseringen, se eget notat i vedlegg 1 for detaljer.

8.2 Instituttorganisering – instituttens egenmelding

Våre fem institutter leverte inn egenmelding basert på fem hovedpunkter, se vedlegg 9.3.:

- Instituttets organisering pr 31.12.2016, herunder eget organisasjonskart.
- Beskrivelse av lederansvar og delegering internt ved instituttet.
- Beskrivelse av hvordan tekniske og administrativt ansatte er organisert.
- Beskrivelse forpliktende forsknings- og undervisningssamarbeid på tvers inst/fakultet.
- Beskrivelse av tversgående strukturer som sentre og lignende innen forskning, utdanning og andre felt instituttet deltar i.

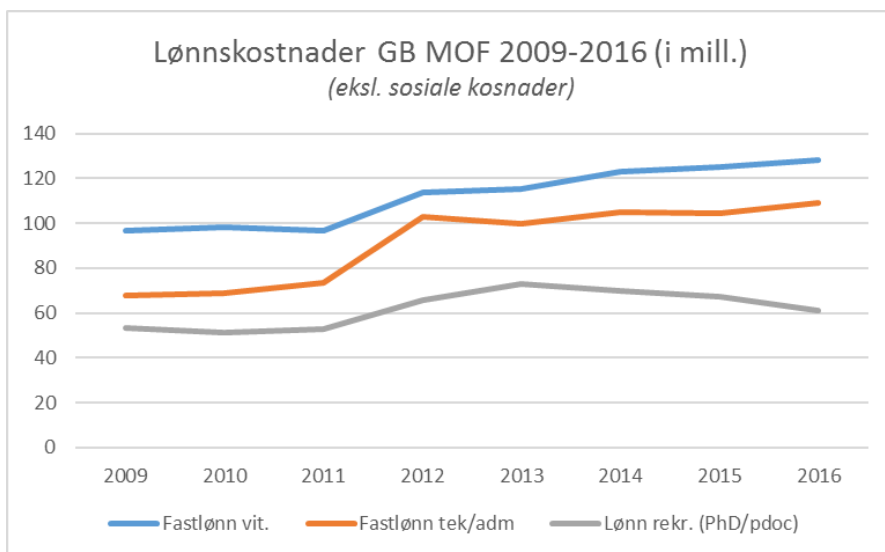
8.3 Tall for ressursbruk ved dagens organisering målt mot ressursbruk før

I ny fakultetsstruktur fra 2013 ble antall administrative stillinger redusert med 4 årsverk som kunne brukes til andre formål. Følgende områder ble prioritert:

- HR: rekrutteringsseksjon, sentralisering personal, arbeidssted instituttene.
- Nye stillinger kommunikasjon.
- Nye stillinger forskningsrådgivning.

Det har vært en noenlunde lik utvikling i ressursbruken i grunnbevilgningen til faste vitenskapelige stillinger og teknisk/administrative stillinger når vi korrigerer for overføringen av Odontologisk universitetsklinikk i 2012.

Figur 7: Lønnskostnader stillingsgrupper grunnbevilgning, MOF 2009-2016 (i mill.), kilde. datagrunnlaget

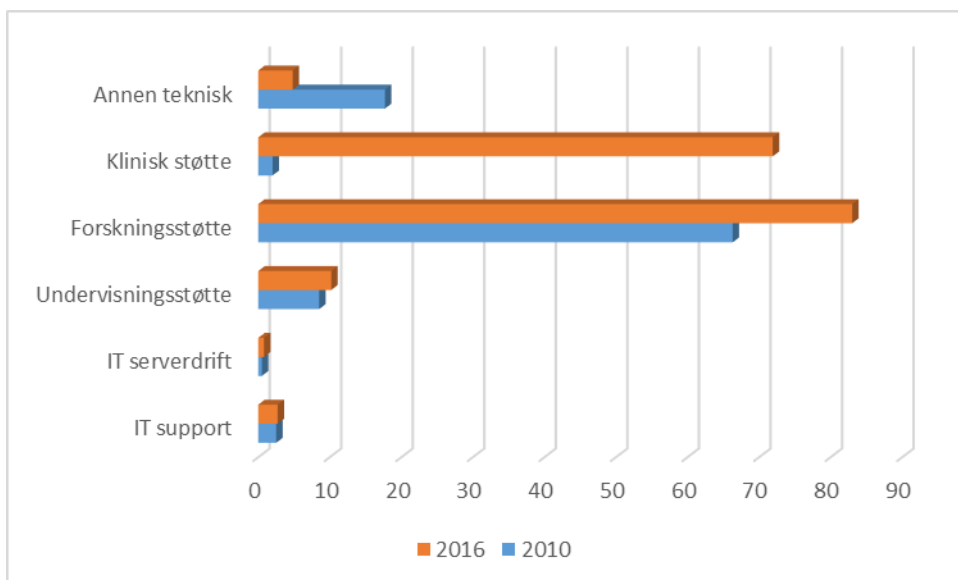


Rekrutteringsstillinger har derimot hatt en nedgang fra toppåret 2013 med over 70 årsverk til rundt 60 årsverk ved utgangen av 2016.

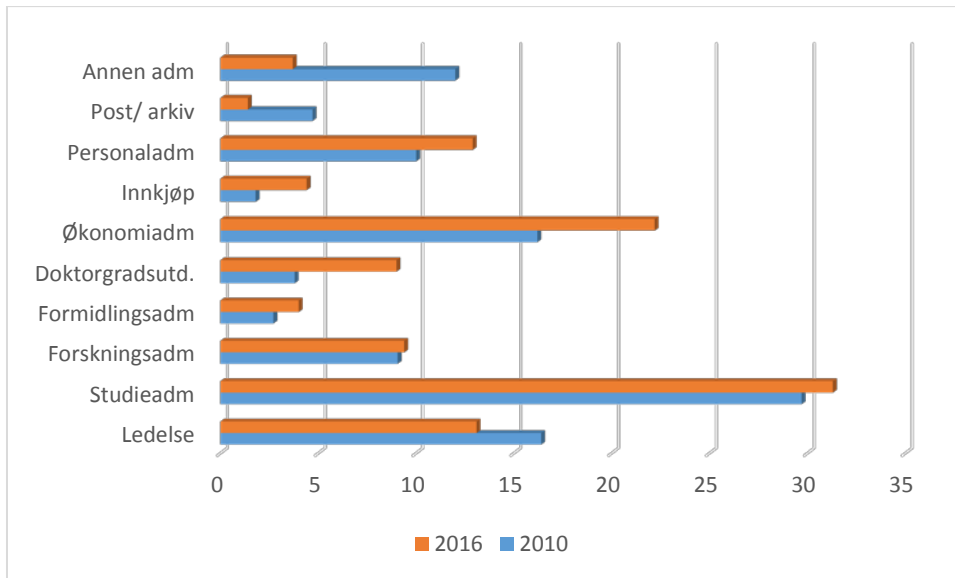
Kartlegging funksjonsfordeling teknisk og administrativ tidsbruk

Ved UiB kartlegges funksjonsfordelingen for tekniske og administrative årsverk årlig. Kartleggingen er av overordnet karakter men kan gi et bilde av utviklingen ved fakultetet i perioden.

Figur 8: Funksjonsfordeling tekniske årsverk 2010 og 2016, kilde: fakultetets årlige rapportering til UiB



Figur 9: Funksjonsfordeling administrative årsverk 2010 og 2016, kilde: fakultetets årlige rapportering til UiB



8.4 Kvantitativ og kvalitativ undersøkelse

Kvantitativ undersøkelse

Som en del av evalueringen ble det bestemt at det skulle gjennomføres en spørreundersøkelse blant alle ansatte ved fakultetet. I tillegg skulle det gjennomføres intervjuer med tilfeldig utvalgte ansatte med full stilling ved fakultetet.

Styringsgruppen foreslo våren at spørreundersøkelsen skulle dekke mandat:

- vurderinger om ny organisering er tilpasset forsknings- formidlings- og utdanningsvirksomheten
- optimal organisering internt ved instituttene
- administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering

Spørreundersøkelse ble valgt for å kunne fange opp meninger blant alle ansatte og for få innspill fra alle ansatte ved fakultetet.

Planleggingsgruppen støttet av prosjektsekretariatet utformet en skisse til spørsmål og delte seg inn i undergrupper for å komme med forslag til de ulike hovedtemaene forskning, undervisning og administrativ kapasitet. HR-avdelingen ble også benyttet inn i utformingen. Verktøyet «SurveyExact» ble benyttet i undersøkelsen. Et eksternt firma ble benyttet ved oversettelse av spørreskjema fra norsk til engelsk.

Før utsendingen av spørreskjemaet ble skjemaet i norsk og engelsk versjon sendt som en test til 16 ansatte som ble trukket ut tilfeldig. Dette ble gjort for å kvalitetssikre spørreskjemaet før utsendelse til alle ansatte. Testing i pilotgruppen var nyttig og det ble gjort noen mindre endringer i spørreskjemaet.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 12. - 23.6.2017 med utsendelse via e-post. I utsendingen var det en feil i den norske invitasjonsteksten hvor det framkom at det var en

pilotundersøkelse. Dette ble rettet opp påfølgende dag med ny utsendelse. En problemstilling ved feil i invitasjonsteksten var at respondenter kunne tenke seg å svare som at det var en pilotundersøkelse. Det antas at denne feilen ikke påvirker undersøkelsens reliabilitet.

Diagrammene skiller ikke mellom de som er ansatt før eller etter 2013. 1/3-del av besvarelsene gir indifferente svar som gjør det vanskeligere å tolke svarene.

Kvalitativ undersøkelse

Som et supplement til den kvantitative undersøkelsen ble det gjennomført en intervjuundersøkelse blant 16 ansatte, hvorav 8 vitenskapelig og 8 teknisk og administrativt ansatte fra alle instituttene. Informantene ble trukket ut tilfeldig blant ansatte i 100 % stilling og med ansettelsesdato før 2013.

Intervjuene ble gjennomført av HR-avdelingen i perioden 13. – 20.11.2017 i Armauer Hansens hus.

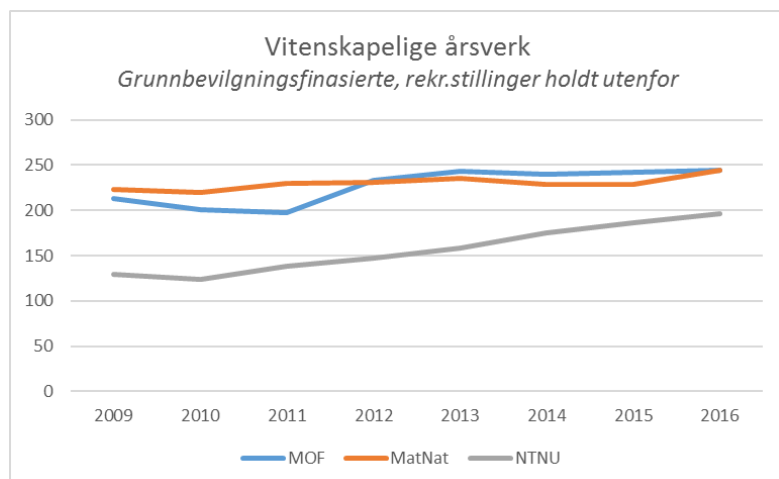
Besvarelsene fra de kvantitative og kvalitative undersøkelsene er anonyme og oppdragsgiver har ikke tilgang til besvarelsene slik de er levert av respondentene og informantene. Uttrekk av undersøkelsen foretas av HR-avdelingen.

8.5 Sammenligninger mot andre fakultet

Det var ønskelig å ha kontrolldata mot MN-fakultetet ved UiB og Med-fak ved NTNU for å kunne sammenligne utviklingen mot to av våre nærmeste samarbeidsfakultet.

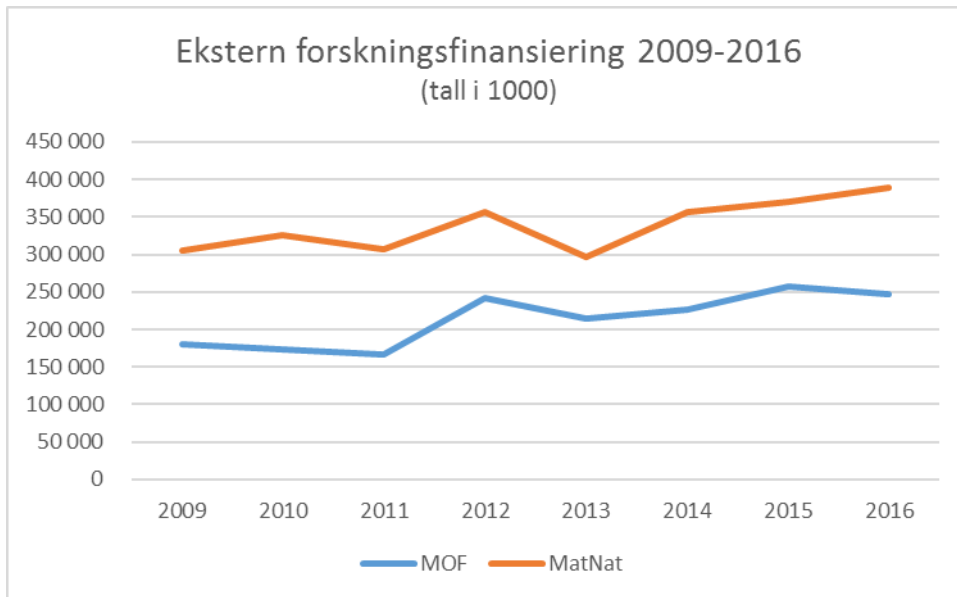
Utvikling vitenskapelige årsverk

Figur 10: Vitenskapelige årsverk MOF, MatNat og NTNU, sammenligning 2009 til 2016, kilde: DBH

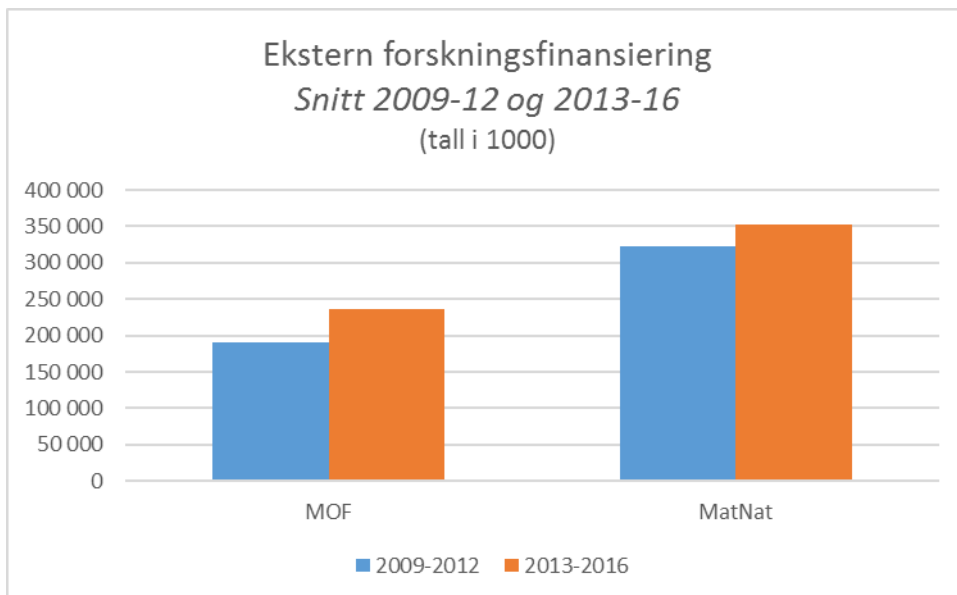


Utvikling ekstern finansiering

Figur 11: Utvikling BOA 2009-2016 (tall i 1000) | Kilde: datagrunnlaget



Figur 22: Utvikling BOA, snitt før og etter omorganisering v/ MOF (tall i 1000) | Kilde: datagrunnlaget



9 Vedlegg

9.1 Vedlegg1: Fakultetsstyresak 7/17 – oppstart evaluering, beskrivelse omorganiseringsprosjektet Framtidens fakultet

9.2 Vedlegg 2: Grunnlagsdata – notat fra intern arbeidsgruppe

9.3 Vedlegg 3: Instituttens egenmeldinger

9.4 Vedlegg 4: Spørreundersøkelse og intervjuer

- Rapport fra HR-avdelingen
- Samlet rapport kakediagram
- Kvalitative data

Vedlegg 1

Universitetet i Bergen

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Sak nr.: 2017/1458

Styresak: 07/17

Møte: 08.02.2017

EVALUERING AV NY FAKULTETSSTRUKTUR FRA 2013

Grunnleggsdokumenter i saken

- Fakultetsstyresak 103/11: Evaluering av fakultetsorganisasjonen og fremtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet <http://www.uib.no/filearchive/sak-103-11-evaluering-av-fakultetsorganisasjonen.pdf>
- Fakultetsstyresak 142/11: Framtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet https://www.uib.no/filearchive/2010-13430-5-saksforelegg_1.pdf
- Fakultetsstyresak 24/12: Omorganiseringsprosjektet «Framtidens fakultet» - Orientering om status <http://www.uib.no/filearchive/sak-24-12-framtidens-fakultet.pdf>
- Fakultetsstyresak 73/12: Framlegg til ny organisasjon for Det medisinsk-odontologiske fakultet – Framtidens fakultet http://www.uib.no/filearchive/fakultetstyresak-73-12-framtidens-fakultet_1.pdf
- Fakultetsstyresak 95/12: Framtidens fakultet: Status og framdrift. Intern organisering, styrings- og ledelsesstruktur og rammer for administrasjon ved fakultet og institutt http://www.uib.no/filearchive/sak-95-12-oppdatert_1.pdf
- Fakultetsstyresak 105/12: Framtidens fakultet. Prosess og status organisasjonsplan <http://www.uib.no/filearchive/sak-105-12-framtidens-fakultet-styresak-novemberstyremotet.pdf>
- Fakultetsstyresak 115/12: Framtidens fakultet – modell for ledelse ved fakultet og institutt og struktur ved instituttene. http://www.uib.no/filearchive/sak-115-12-framtidens-fakultet-modell-for-ledelse-ved-fakultet-og-institutt-og-struktur-ved-instituttene_1.pdf
- Fakultetsstyresak 1/13: Institutt navn på norsk og engelsk – nye institutter http://www.uib.no/filearchive/sak-1-13-endelig-institutt-navn-paa-norsk-og-engelsk-nye-institutter_1.pdf
- Fakultetsstyresak 6/13: Framtidens fakultet a) Lederroller ved fakultet og institutt b) Organisering av tekniske tjenester og c) Tilpasninger i ny organisasjonsstruktur <http://www.uib.no/filearchive/sak-6-13-framtidens-fakultet-2-.pdf>
- Fakultetsstyresak 49/13: Framtidens fakultet – Organisering av tekniske tjenester <http://www.uib.no/filearchive/sak-49-13-framtidens-fakultet-organisering-av-tekniske-tjenester-3-.pdf>

Hva saken gjelder

Ny organisasjonsstruktur ved Det medisinsk-odontologiske fakultet ble vedtatt i Universitetsstyret 27. september 2012 (sak 51/12), med organisering til fem institutter, jfr. uhl. § 9-2 (4) fra 1.1.2013.

Universitetsstyret fastsetter organisering til fem institutter ved Det medisinsk-odontologiske fakultet, jf. uhl. § 9-2 (4) fra 1.1.2013: Klinisk institutt I, Klinisk institutt II, Institutt for klinisk odontologi, Institutt for global helse og samfunnsmedisin og Institutt for biomedisin.

2. Det forutsettes at de nødvendige prosessene som kreves for omorganiseringen, er gjennomført innen dette tidspunktet, samt at studenter og ansatte høres i alle relevante spørsmål underveis.

3. Eventuelle ytterligere forslag om andre omorganiseringer fremmes som egne saker.

4. En evaluering av sammenslåing av medisin og odontologi bes foretatt før Det medisinsk-odontologiske fakultet foretar ytterligere organisasjonsendringer.

5. Universitetsstyret ber om å bli holdt fortløpende orientert om saken.

Gro Lie fremmet først et utsettelsesforslag. Forslaget falt med 10 mot 1 stemme (Lie).

Punkt 1 ble vedtatt med 10 mot 1 stemme (Lie). Deretter ble punktene 2-5 enstemmig vedtatt.

Universitetsstyrets vedtak ble gjort på grunnlag av fakultetsstyrets vedtak 22.6.2012, sak 73/12, der styret konkluderte etter et lengre evaluerings- og utredningsarbeid i 2011-2012.

Organisasjonsendringen var forankret i [strategiplanen for Det medisinsk-odontologiske fakultet](#). I strategimålene for fakultetets organisering var understøtting av kjerneaktivitetene, fleksibilitet, tverrfaglighet og videreutvikling av programutvalg og forskningsgrupper vektlagt. I [handlingsplan for hovedvirkemidler 2011-2013](#) ble det lagt opp til planlegging og gjennomføring av en organisasjonsutviklingsprosess i 2011-2012, med plan om ny organisasjonsstruktur med iverksetting fra 2013.

Strategiplanen la vekt på at målet var en organisasjonsstruktur som er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings-, og utdanningsvirksomheten og fleksibel i forhold til faglig struktur. I styresak 103/11 vedtok fakultetsstyret fem overordnede hovedmomenter for rammene for en omorganisering av fakultetet:

1. Forenkling av organisasjons- og styringsstruktur og tydeliggjøring av strategisk ledelse.
2. Synliggjøring av tversgående strukturer.
3. Styrke funksjoner som understøtter forskning og forskerutdanning.
4. Styrke undervisningsorganisering.
5. Forenkle administrative funksjoner.

Hovedmomentene bygger i stor grad på [Oxford Research-rapportens råd](#). Av andre eksterne prosesser ble det vist til NFRs evaluering av medisinsk forskning, SFF-prosessen, søknadsprosesser knyttet til avansert vitenskapelig utstyr, samt større reformer som samhandlingsreformen og ambisjoner innen tannhelsefeltet. Av interne prosesser ble studieplanarbeid, etablering av kjernefasiliteter for forskning og arbeid med effektivisering av administrative funksjoner trukket fram.

Evaluering av endring i fakultetets struktur fra 2013:

I henhold til Omstillingsavtalen ved UiB skal alle organisasjonsendringer gjennomgå en evaluering etter en viss tid. Evaluering av «Framtidens fakultet» er videre fastsatt i Handlingsplan for hovedvirkemidler med en gjennomgang av organisasjonsstrukturen i «Framtidens fakultet» ut fra å vurdere:

- om organisasjonsstrukturen er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten
- optimal organisering internt ved instituttene
- eventuelle justeringer av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering.

Fakultetsledelsen foreslår etablering av en prosjektorganisasjon for planlegging og gjennomføring av evalueringen, med en styringsgruppe, en planleggingsgruppe og et prosjektsekretariat.

Styringsgruppen skal på bakgrunn av innspill fra planleggingsgruppen gjennomgå og gi råd om opplegg og plan for gjennomføring av evalueringen til Fakultetsstyret. Det fremmes forslag til evalueringsopplegg med milepælsplan for evalueringen for fakultetsstyret i møte 29. mars.

Det er utarbeidet forslag til en del medlemmer i gruppene, men det gjenstår fremdeles enkelte navn. Vi ber om at dekan får fullmakt til å oppnevne medlemmene.

Forslag til vedtak

1. Fakultetsstyret godkjenner prosjektorganisering for evaluering av ny organisasjonsstruktur slik den framgår i saksframlegget.
2. Dekanen får fullmakt til å oppnevne styringsgruppe og planleggingsgruppe.
3. Fakultetsstyret ber om at forslag til mandat, opplegg og tidsplan for evalueringen fremlegges i møte 29.mars 2017.

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Ørjan Hauge
seksjonsleder

01.02.2017 INSE/ØRH

Vedlegg 2

Datagrunnlag, notat juni 2017

Innhold

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Innledning..... | 2 |
| 2 | Årsverk, bemanning og ressursbruk..... | 2 |
| 2.1 | Utvikling teknisk/administrativt og vitenskapelige årsverk | 2 |
| 2.1.1 | Totalt | 2 |
| 2.1.2 | Grunnbevilgning (GB) | 4 |
| 2.2 | Ressursbruk per stillingsgruppe (grunnbevilgning)..... | 5 |
| 2.3 | Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter | 7 |
| 3 | Forskning | 8 |
| 3.1 | Utvikling ekstern forskningsfinansiering (BOA)..... | 8 |
| 3.2 | BOA per vitenskapelig årsverk..... | 9 |
| 3.3 | Publikasjoner | 10 |
| 3.3.1 | Antall | 10 |
| 3.3.2 | Kvalitet (nivå 1, nivå 2) | 11 |
| 4 | Forskerutdanning/ph.d..... | 12 |
| 4.1 | Avlagte doktorgrader | 12 |
| 4.2 | Antall nye godkjente ph.d.-avtaler..... | 13 |
| 4.3 | Antall aktive ph.d.-kandidater..... | 14 |
| 4.4 | Gjennomstrømningstid (netto) ph.d.-kandidater | 15 |
| 4.5 | Gjennomsnittsalder ved opptak og disputas..... | 16 |
| 4.6 | Avlagte doktorgrader per vitenskapelig årsverk | 16 |
| 5 | Undervisning/studentene | 18 |
| 5.1 | Søknadstall studenter..... | 18 |
| 5.2 | Gradsproduksjon | 19 |
| 5.3 | Studiepoengproduksjon | 20 |
| 5.4 | Ant. studenter per vitenskapelige årsverk | 21 |
| 5.5 | Internasjonalisering..... | 22 |
| 6 | Tid brukt på tilsettingsprosesser | 23 |
| 7 | Formidling/kommunikasjon | 25 |
| 8 | Appendiks..... | 26 |

1 Innledning

Datasettgruppen har i mai og juni 2017 samlet bakgrunnsdata til bruk av evalueringen av ny fakultetsorganisering fra 2013. Datautvalget er basert på forslag til målbare suksessindikatorer fra arbeidsgruppe 1, overordnende mål fra styringsgruppen til fakultetsstyret, samt enkelte indikatorer som datasettgruppen selv har vurdert relevante. Enkelte av de foreslåtte indikatorene er ikke blitt inkludert. Dette skyldes manglende kvantitative data eller at spørreundersøkelsen/ARK-undersøkelse dekker behovet. Oversikt over indikatorene finnes i Appendiks 1.

Det er inkludert sammenlignbare tall for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB (heretter kalt MN) og Fakultet for medisin og helsevitenskap ved NTNU (heretter kalt NTNU) der dette har vært mulig.

Datasettet er hentet fra ulike kilder (DBH, FS, økonomi- og personalsystemene til UiB og enkelte seksjoner ved fakultetet og UiB sentralt). Datasettgruppen fikk tilsendt rådata for årsverk fra DBH da nettsidene til DBH på noen områder gir mangelfull informasjon. Disse omfattet imidlertid kun UiB-data, og NTNU er derfor ikke inkludert i alle indikatorene.

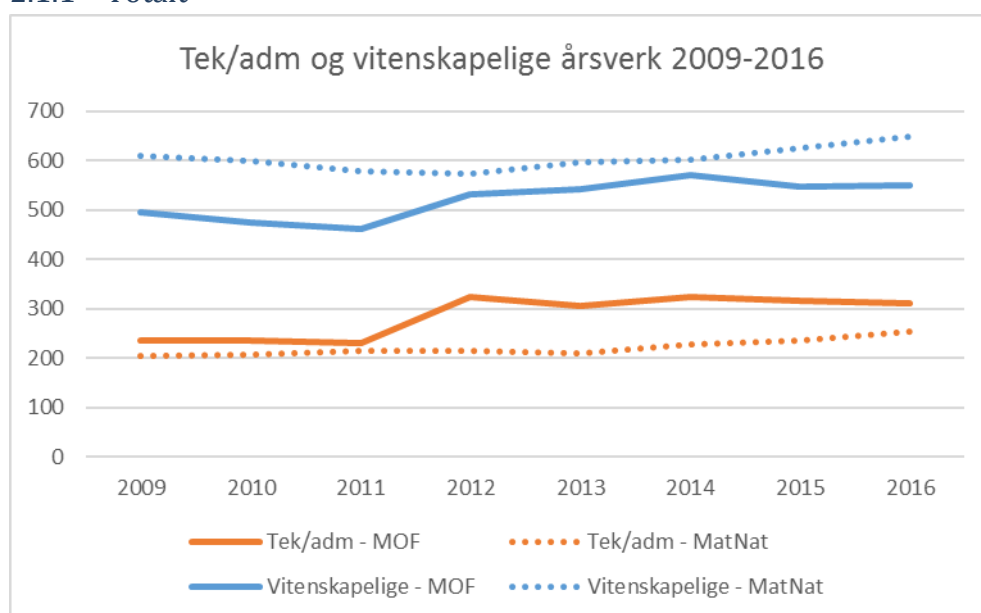
Datagrunnlaget blir presentert hovedsakelig i grafer for perioden 2009-2016, samt for de to periodene før og etter omorganiseringen (2009-2012; 2013-2016). Vi viser til appendikset for selve tallmaterialet. Henvisning til aktuelt appendiks vises under hver figur.

2 Årsverk, bemanning og ressursbruk

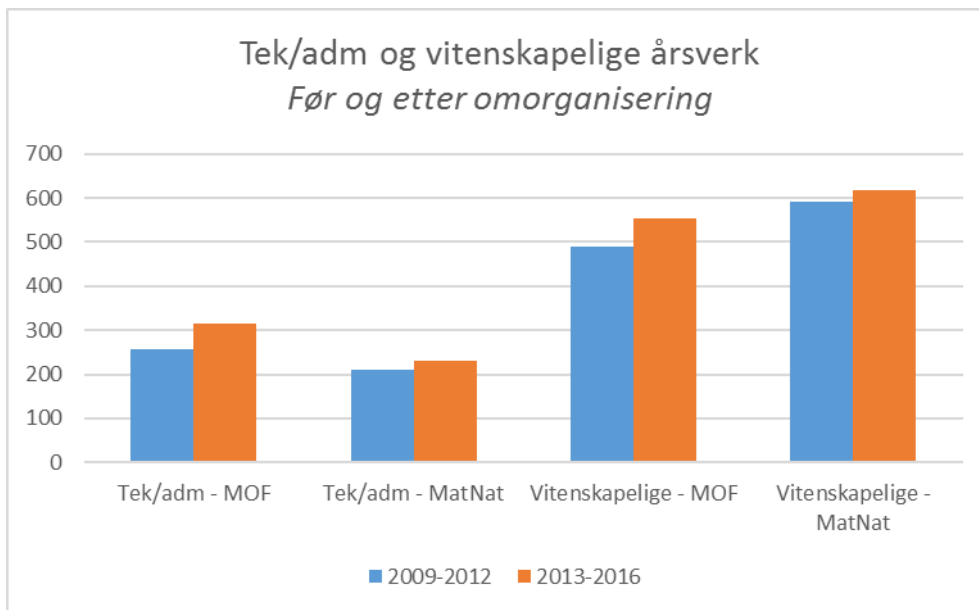
Årsverksdata er hentet fra DBH, og ressursbruk er hentet fra økonomisystemet til UiB.

2.1 Utvikling teknisk/administrativt og vitenskapelige årsverk

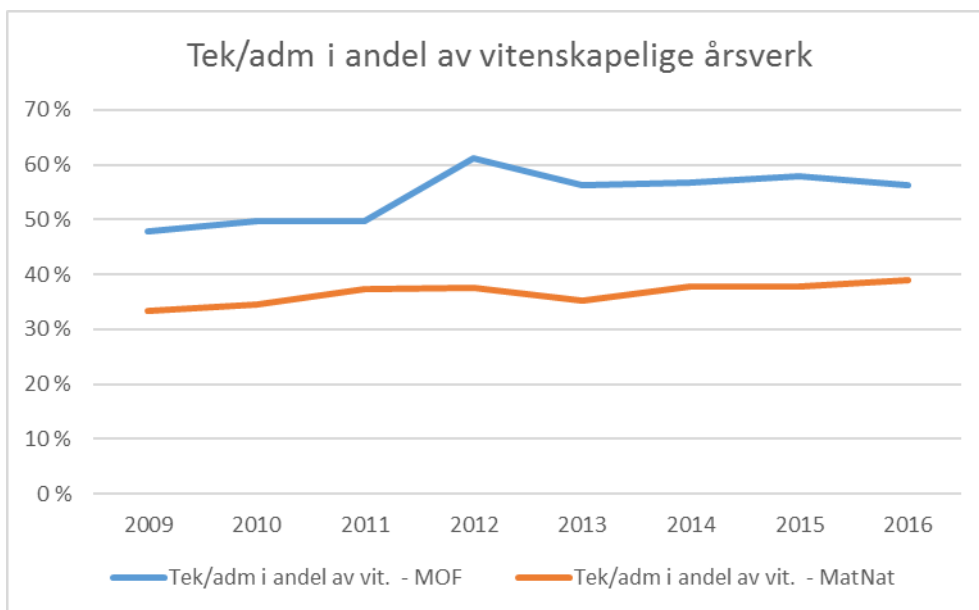
2.1.1 Totalt



Figur 1: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (totalt) 2009-2016 | Appendiks 2

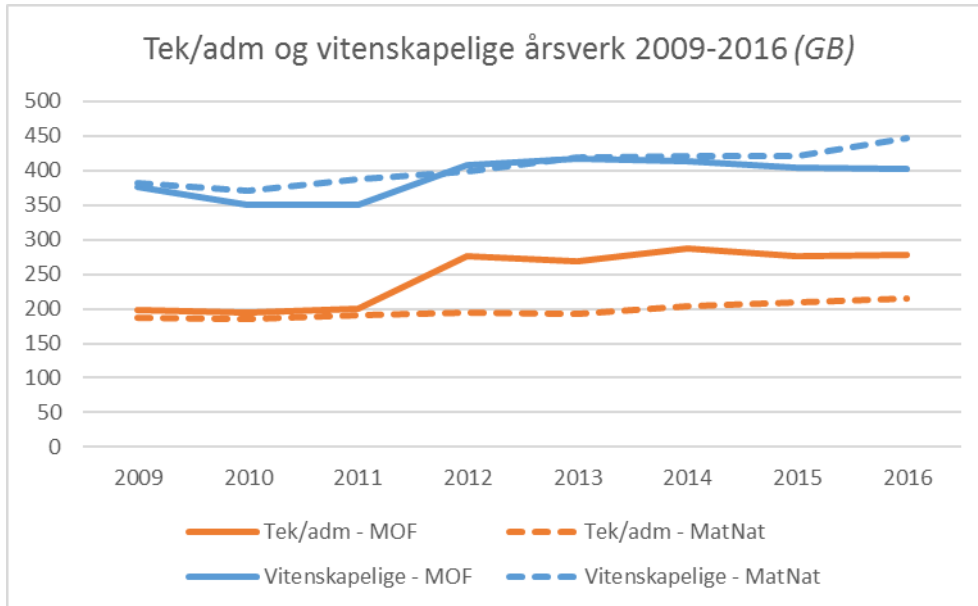


Figur 2: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (totalt), før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 2

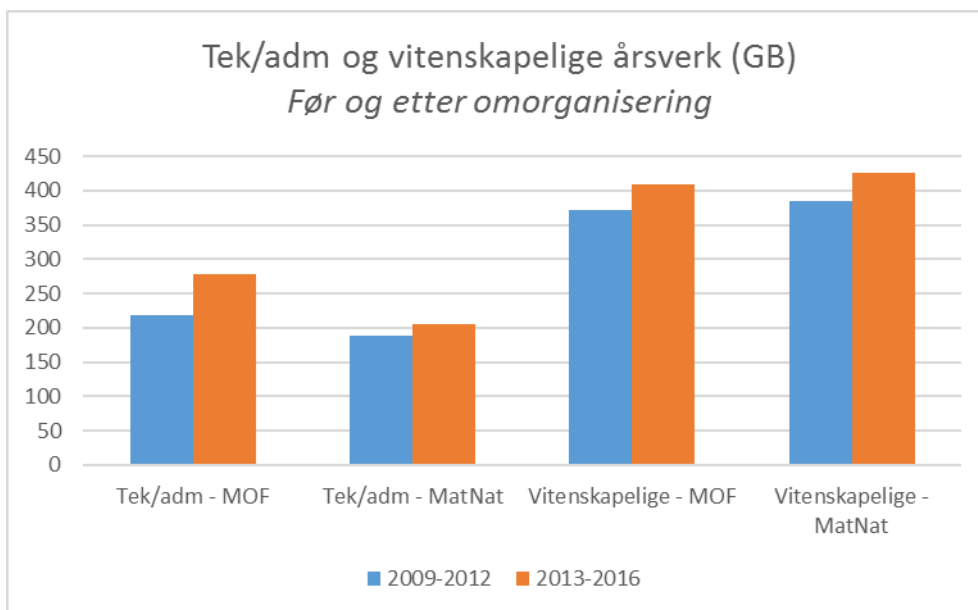


Figur 3: Tek/adm. i andel av vitenskapelige årsverk (totalt) 2009-2016 | Appendiks 2

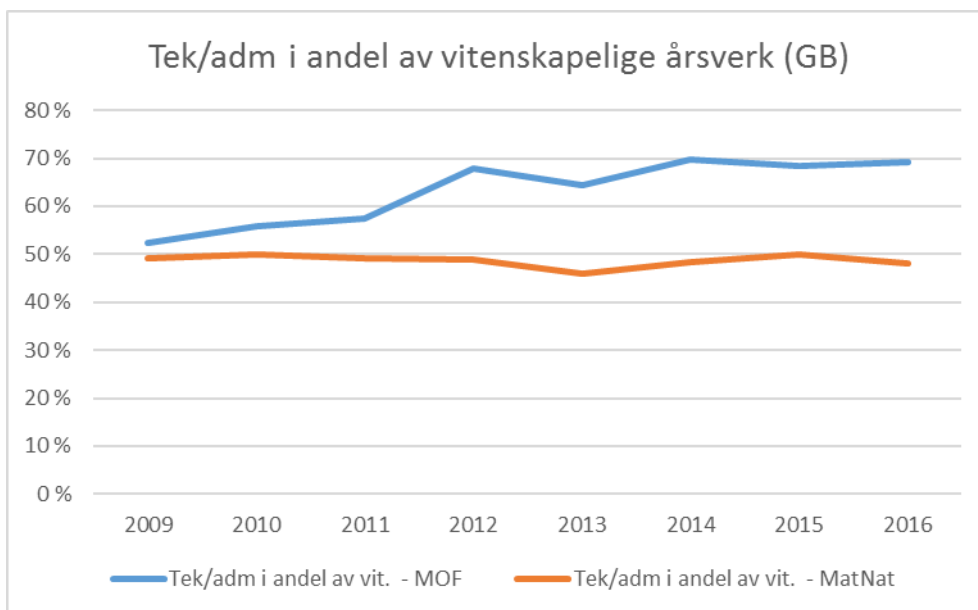
2.1.2 Grunnbevilgning (GB)



Figur 4: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (GB) 2009-2016 | Appendiks 3



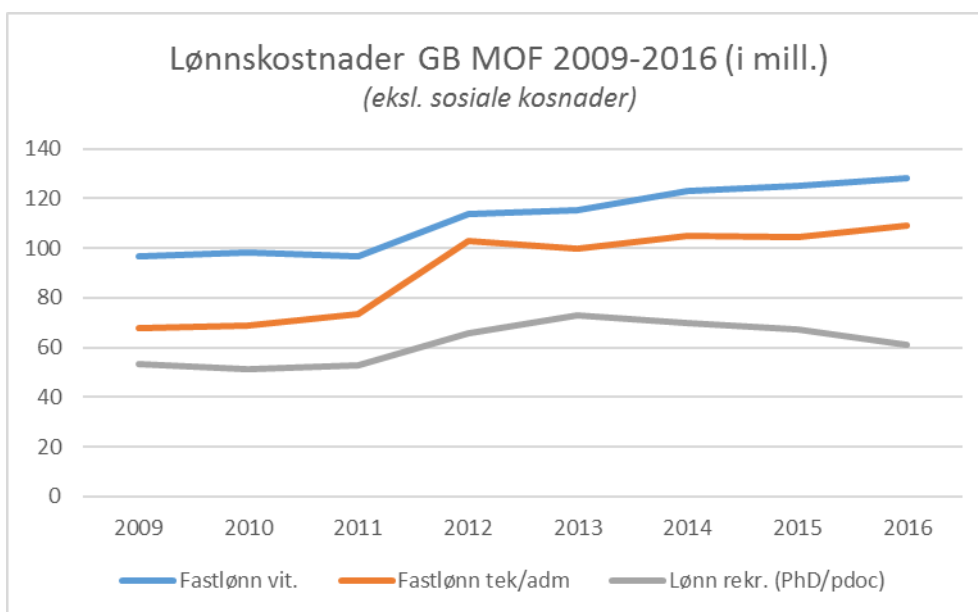
Figur 5: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (GB), snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 3



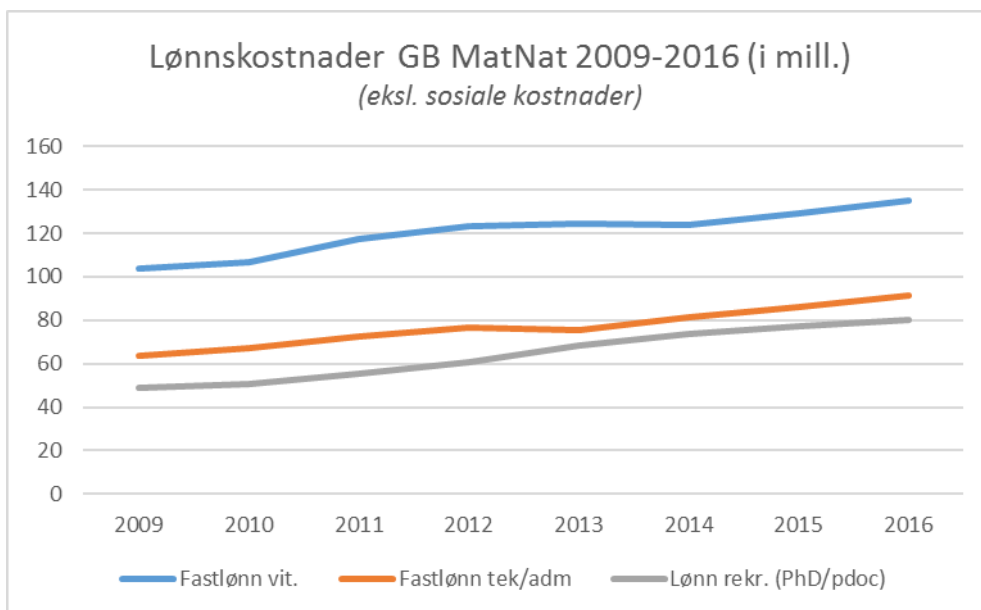
Figur 6: Tek/adm. i andel av vitenskapelige årsverk (GB) 2009-2016 | Appendiks 3

2.2 Ressursbruk per stillingsgruppe (grunnbevilgning)

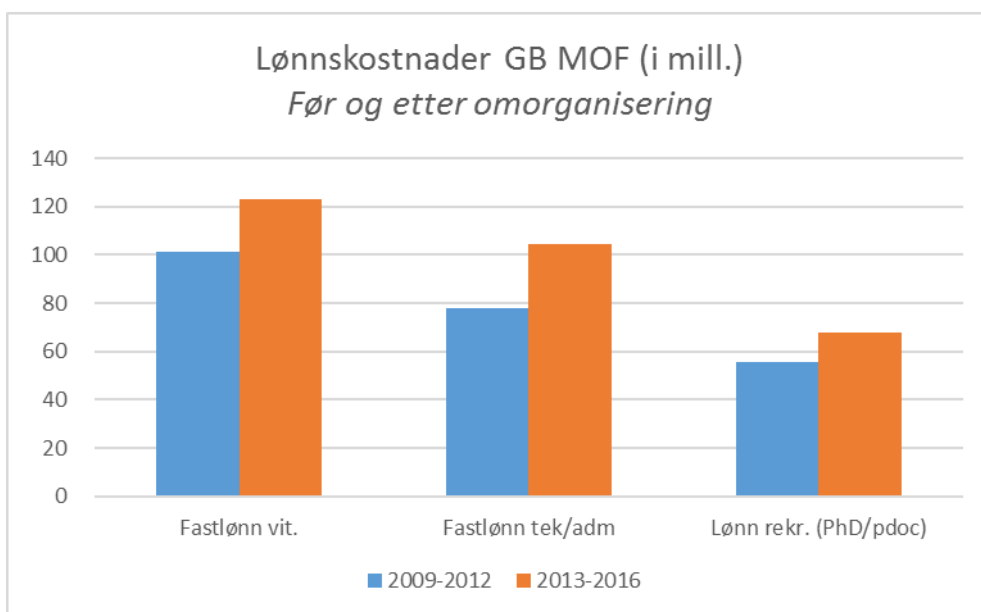
I det følgende vises ressursbruk (i kroner) for faste vitenskapelige og teknisk/administrativt ansatte, samt rekrutteringsstillinger. Sosiale omkostninger, tillegg og overtid er holdt utenfor. Det er ikke justert for lønnsvekst.



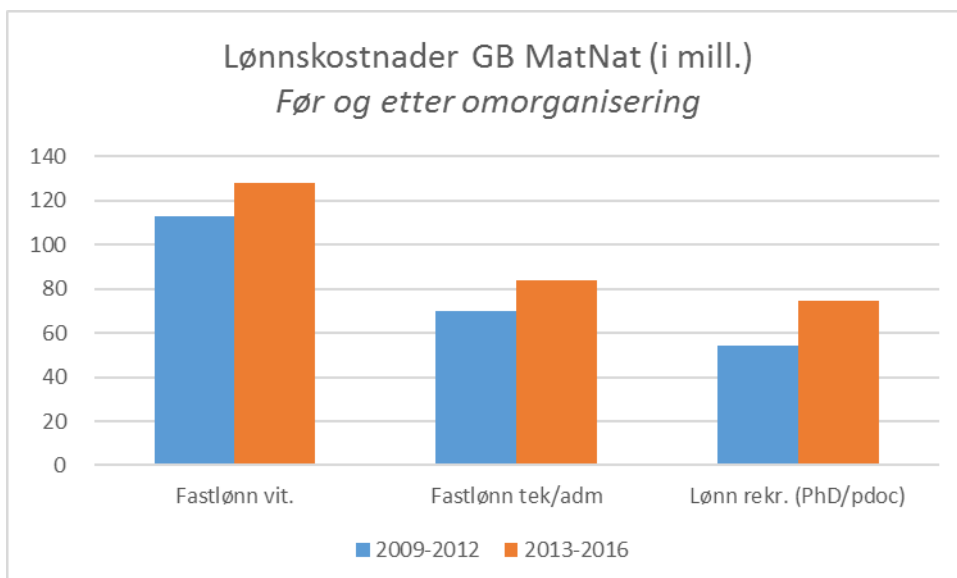
Figur 7: Lønnskostnader GB MOF 2009-2016 (i mill.) | Appendiks 4



Figur 8: Lønnskostnader GB MatNat 2009-2016 (i mill.) | Appendiks 4



Figur 9: Lønnskostnader GB MOF, før og etter omorganisering v/ MOF (i mill.) | Appendiks 4



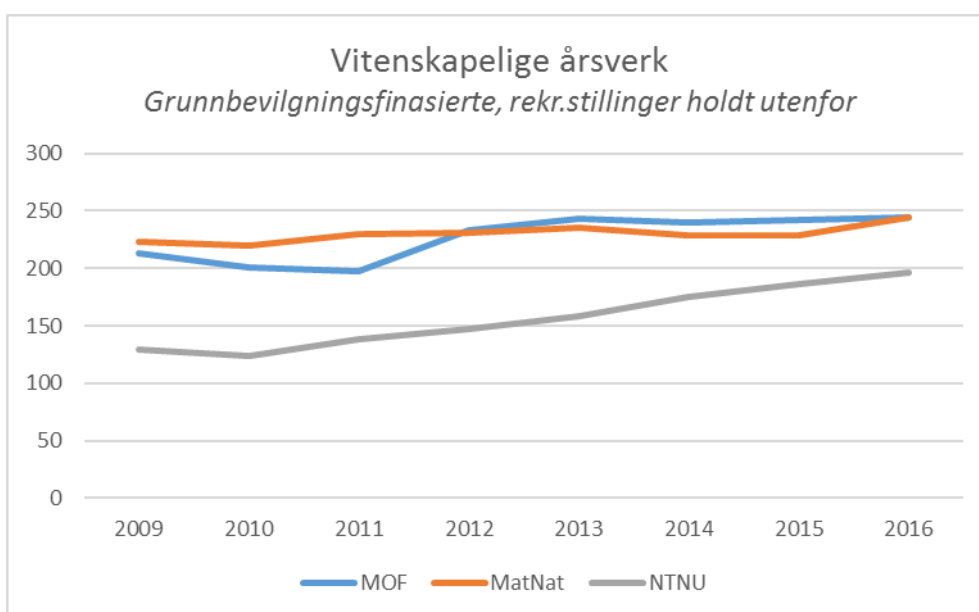
Figur 10: Lønnskostnader GB MatNat, før og etter omorganisering v/ MOF (i mill.) | Appendiks 4

2.3 Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter

Flere av indikatorene videre i notatet bruker vitenskapelige årsverk som sammenligningsparameter, bl.a. avlagte doktorgrader per vitenskapelig årsverk.

Det brukes tall fra DBH for vitenskapelige årsverk (stillingsgruppe 'Undervisning-, forskning-, og formidlingsstillinger'). Merk at dekan og instituttledere ikke er inkludert i denne stillingsgruppen.

Videre er kun grunnbevilgningsfinansierte inkludert, og rekrutteringsstillinger holdt utenfor.



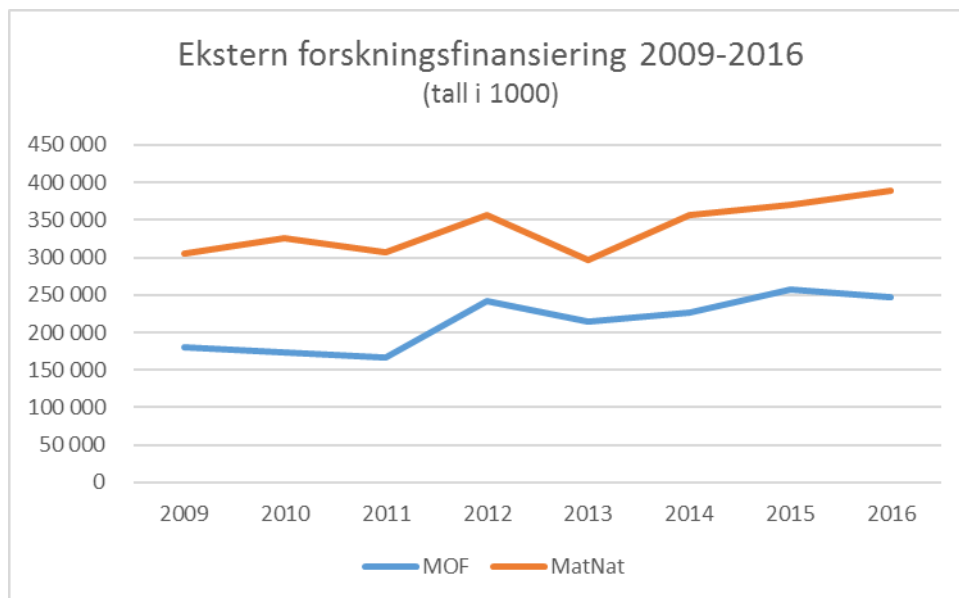
Figur 11: Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter | Appendiks 5

3 Forskning

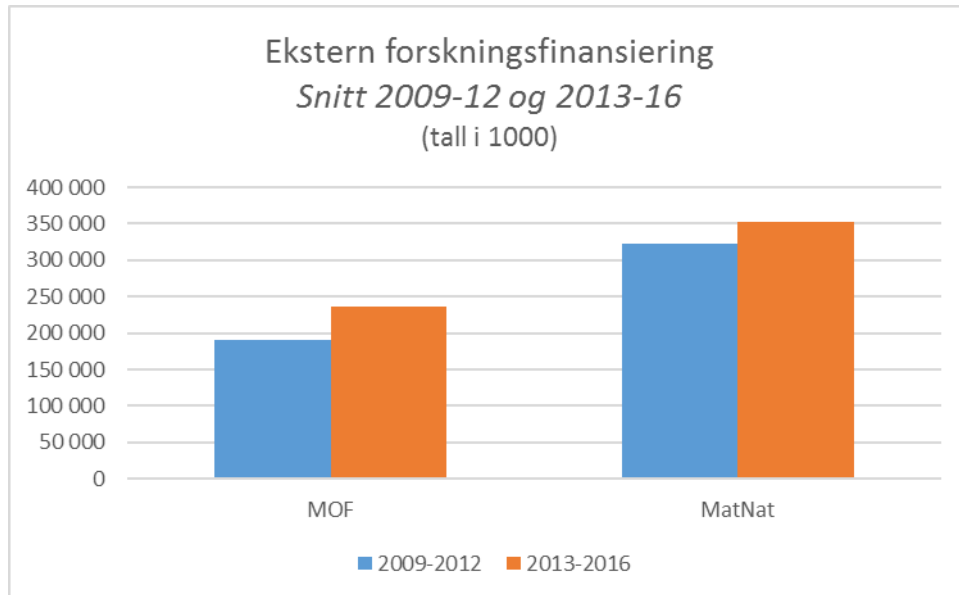
3.1 Utvikling ekstern forskningsfinansiering (BOA)

Dataene viser utviklingen i eksternfinansiering for MOF og MatNat.

I 2012 ble odontologisk universitetsklinikk ved IKO lagt inn i BOA-økonomien. I 2013 ble denne lagt til grunnbevilgningen. Det forklarer noe av spranget for MOF fra 2011 til 2012 og fra 2012 til 2013.

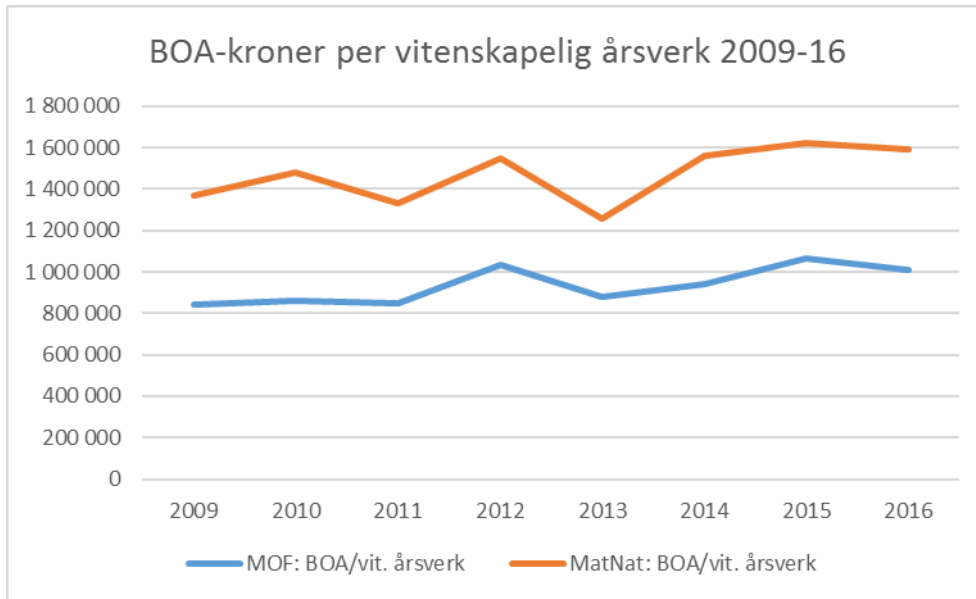


Figur 12: Utvikling BOA 2009-2016 (tall i 1000) | Appendiks 6

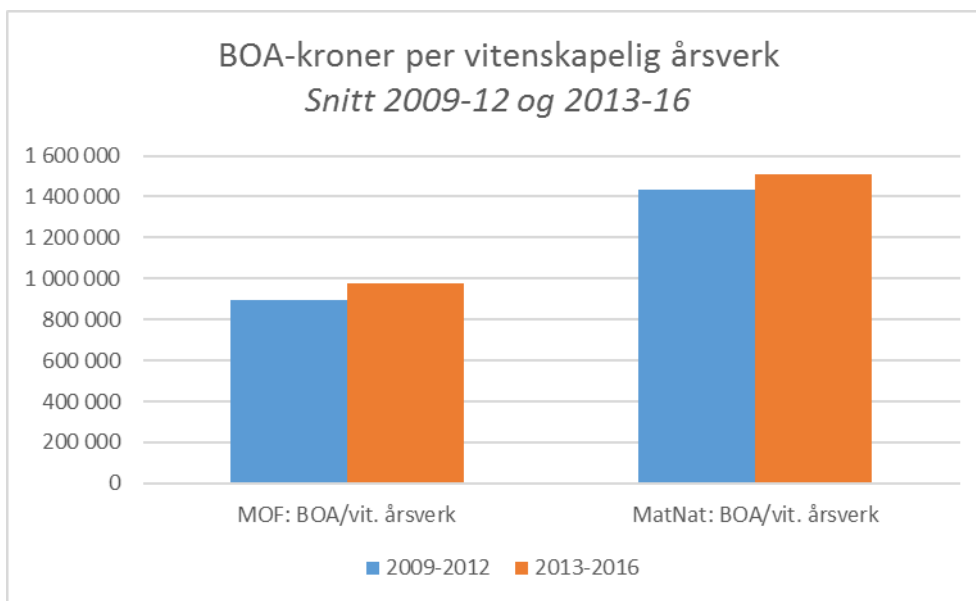


Figur 13: Utvikling BOA, snitt før og etter omorganisering v/ MOF (tall i 1000) | Appendiks 6

3.2 BOA per vitenskapelig årsverk



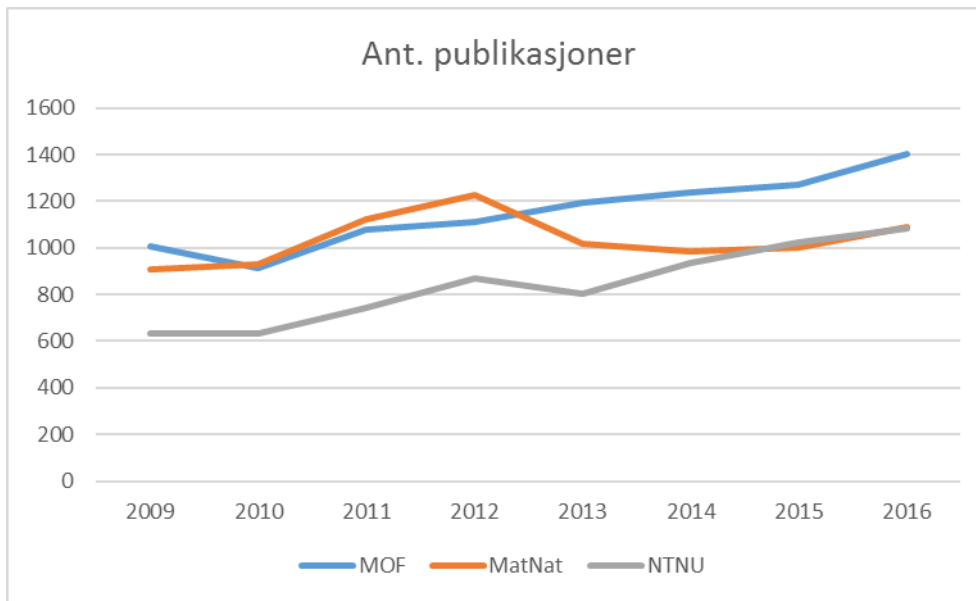
Figur 14: BOA per vitenskapelig årsverk 2009-2016 | Appendiks 7



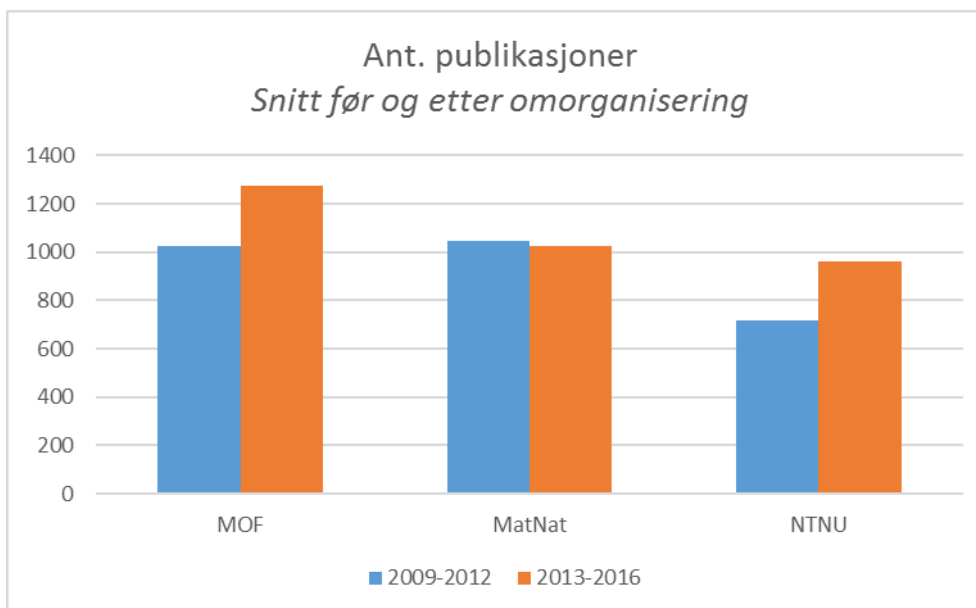
Figur 15: BOA per vitenskapelig årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 7

3.3 Publikasjoner

3.3.1 Antall



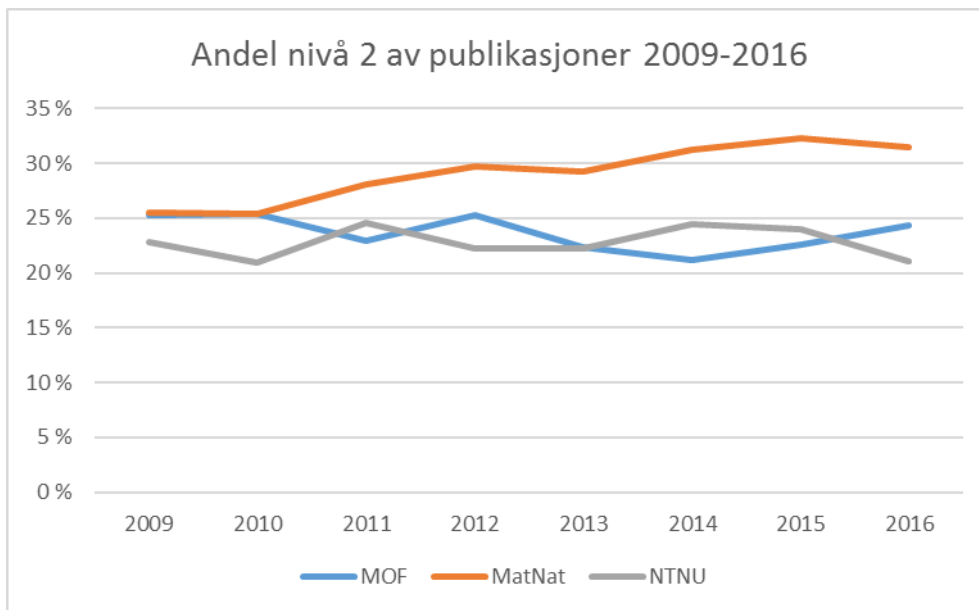
Figur 16: Antall publikasjoner 2009-2016 | Appendiks 8



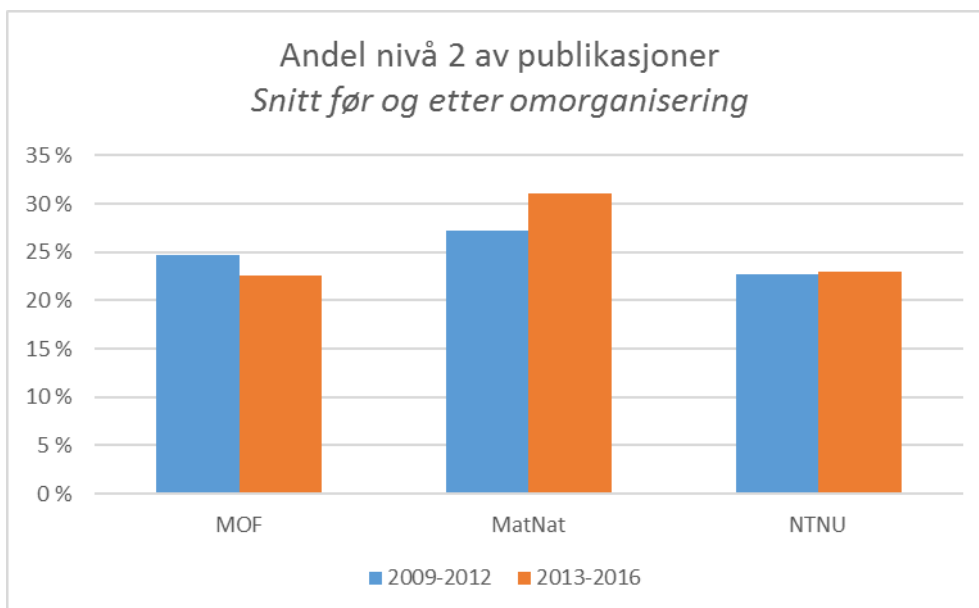
Figur 17: Ant. publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 8

3.3.2 Kvalitet (nivå 1, nivå 2)

Et uttrykk for kvalitet på publisering er andel nivå 2-publikasjoner målt mot totalt antall publikasjoner.



Figur 18: Andel nivå 2 av publikasjoner 2009-2016 | Appendiks 8

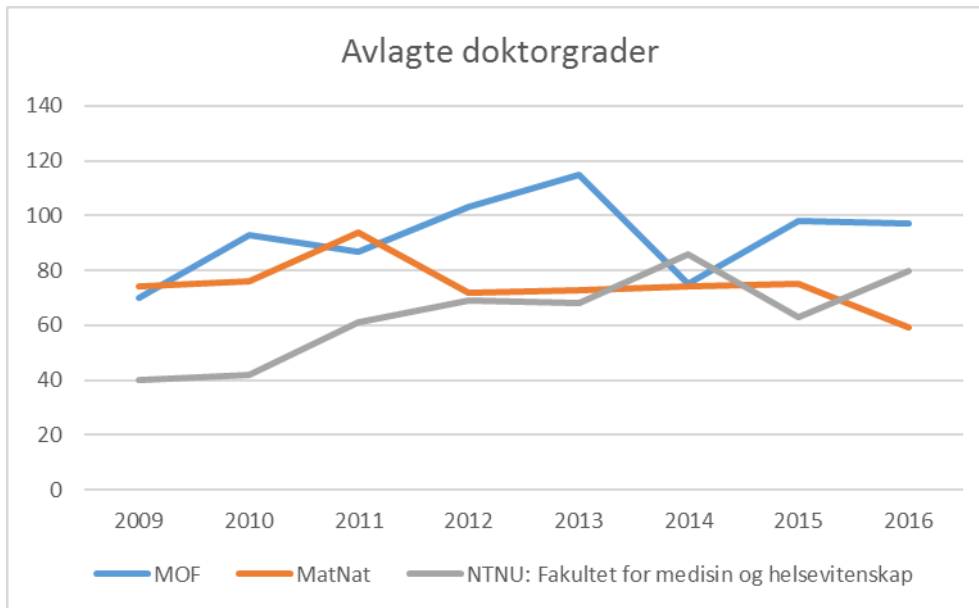


Figur 19: Andel nivå 2 av publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 8

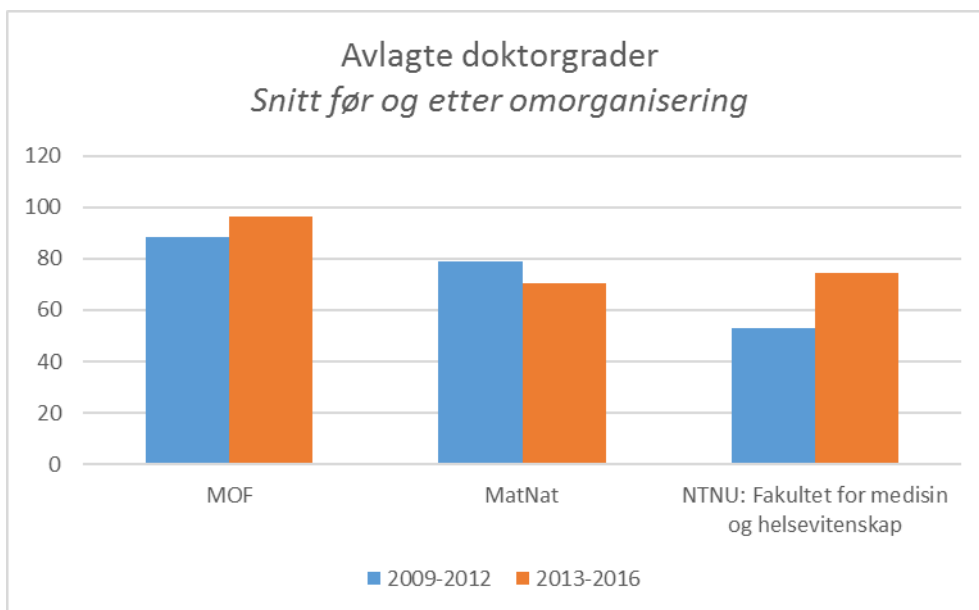
4 Forskerutdanning/ph.d.

4.1 Avlagte doktorgrader

Dataene viser DBH-tall for avlagte doktorgrader, uavhengig av finansieringskilde.



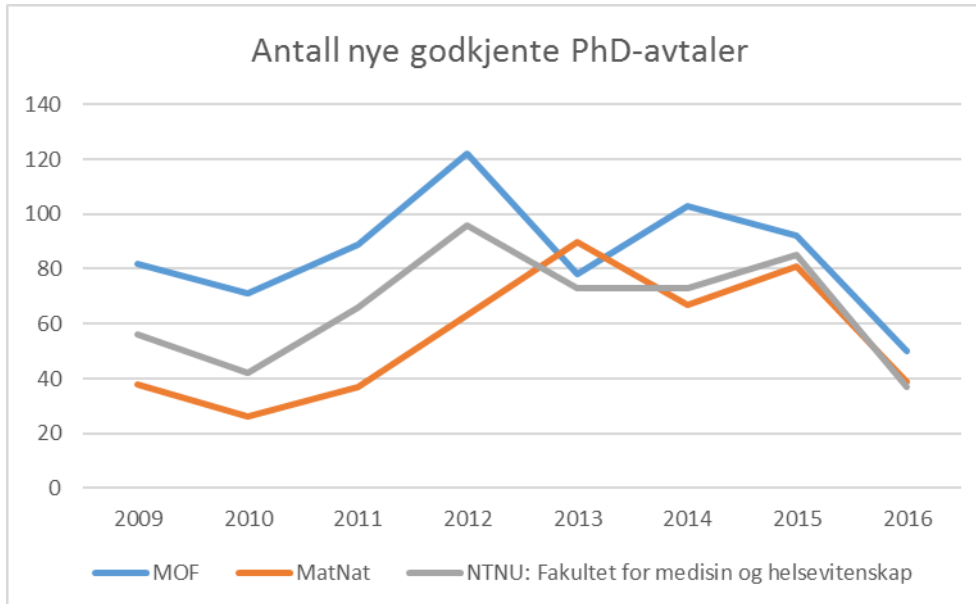
Figur 20: Avlagte doktorgrader 2009-2016 | Appendiks 9



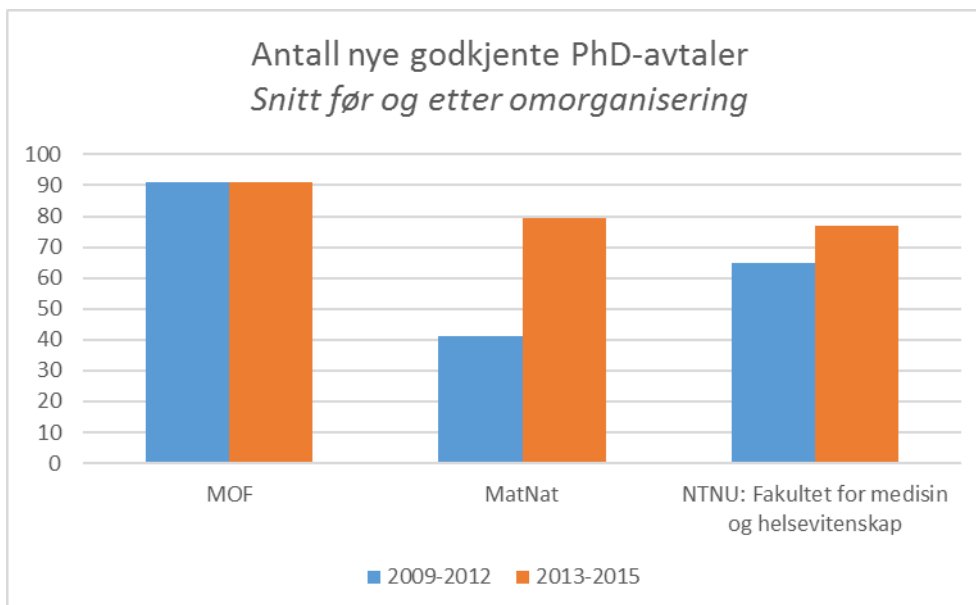
Figur 21: Avlagte doktorgrader, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 9

4.2 Antall nye godkjente ph.d.-avtaler

Dataene viser DBH-tall for antall personer som har inngått nye doktorgradsavtaler (i organisert forskerutdanning) i løpet av et gitt år. Merk at 2016-tallene ikke er representative da de kun inkluderer første halvår. Totalt antall inngåtte doktorgradsavtaler for MOF i 2016 er 100. Rapporteringstall for høsten 2016 rapporteres ikke før høsten 2017, og er derfor ikke tilgjengelige per dags dato. Tallene er likevel sammenlignbare med MatNat og NTNU. I sammenligningen før og etter omorganisering er 2016 ekskludert i snittberegningen for den siste perioden.

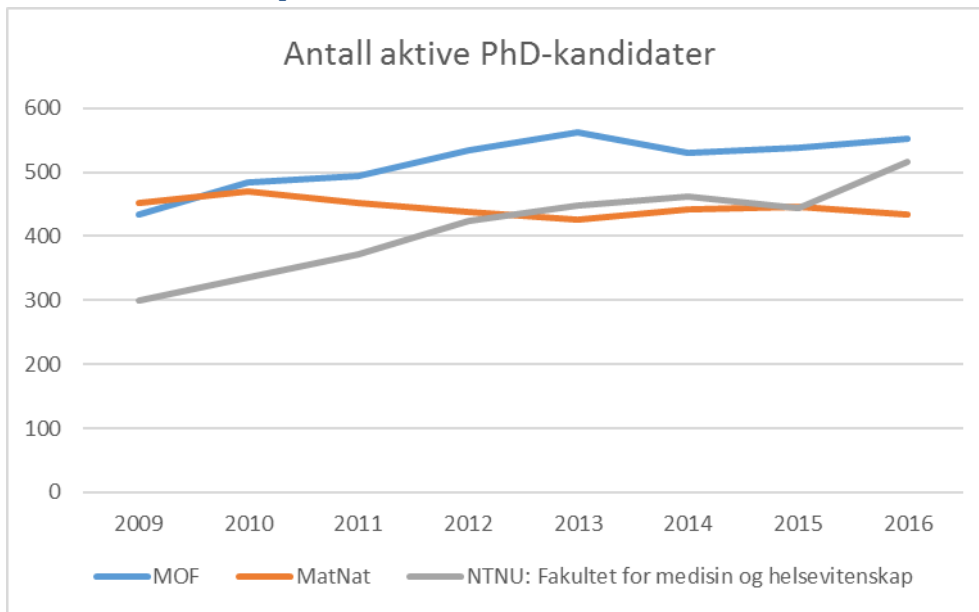


Figur 22: Antall nye godkjente ph.d.-avtaler. 2016 viser kun tall for første halvår | Appendiks 10

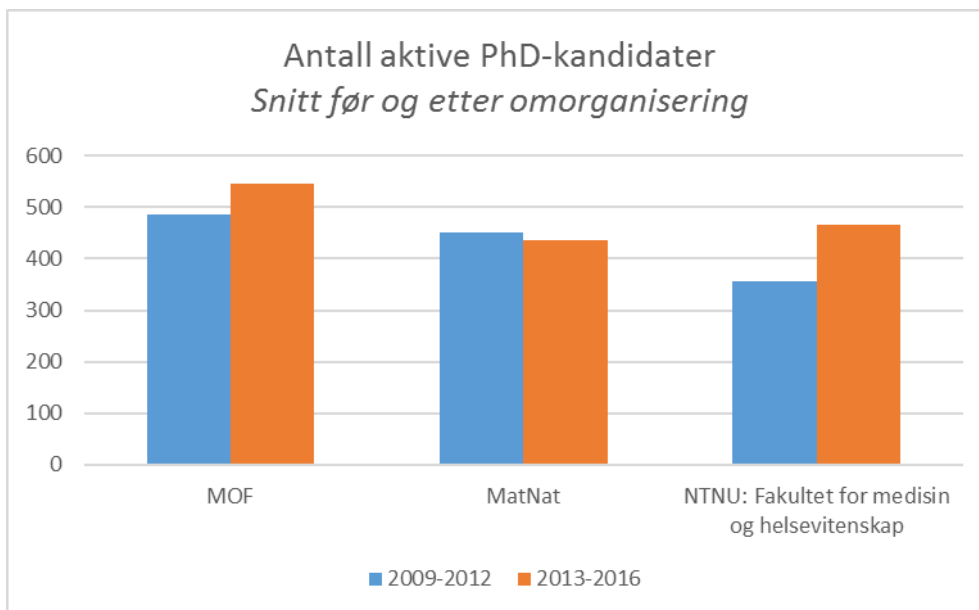


Figur 23: Antall nye godkjente ph.d.-avtaler, snitt før og etter omorganisering v/ MOF (eksl. 2016). Merk at antall avtaler ikke vil være likt opptakstall for gjeldende år. Dette skyldes måten det registreres på. Tall for nye avtaler er likevel sammenlignbare over år og mellom institusjoner. | Appendiks 10

4.3 Antall aktive ph.d.-kandidater

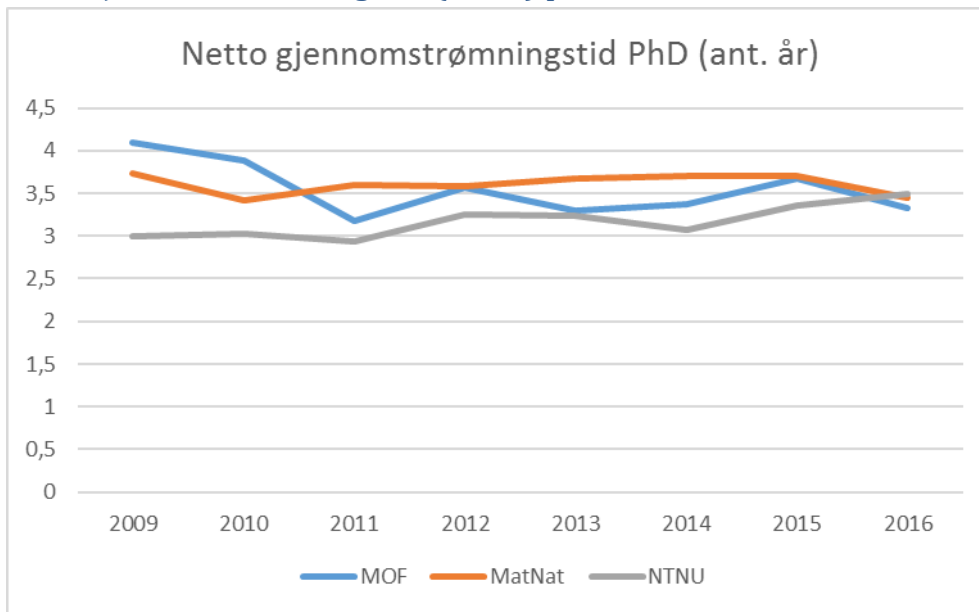


Figur 24: Antall aktive ph.d.-kandidater 2009-2016 | Appendiks 11

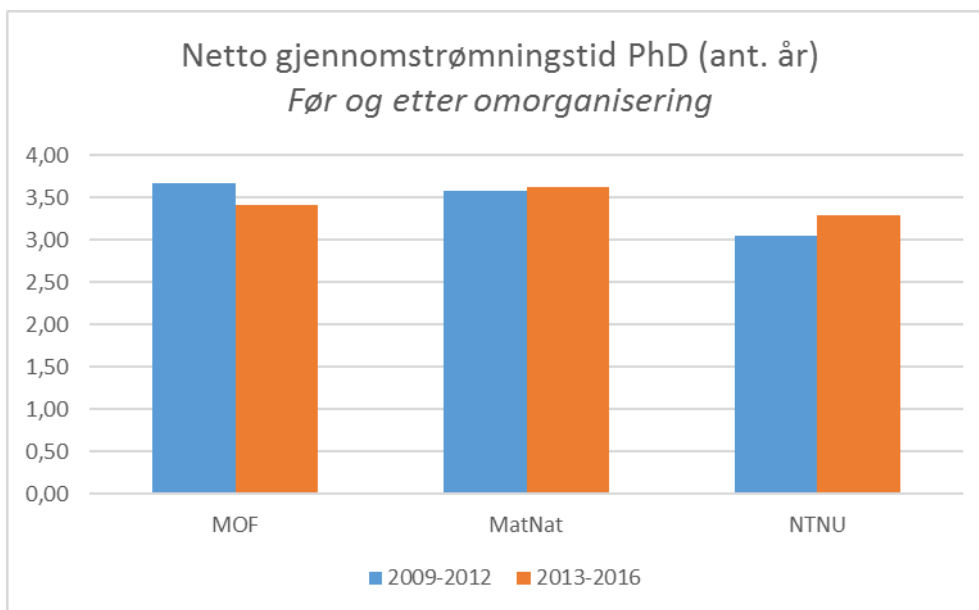


Figur 25: Antall aktive ph.d.-kandidater, før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 11

4.4 Gjennomstrømningstid (netto) ph.d.-kandidater



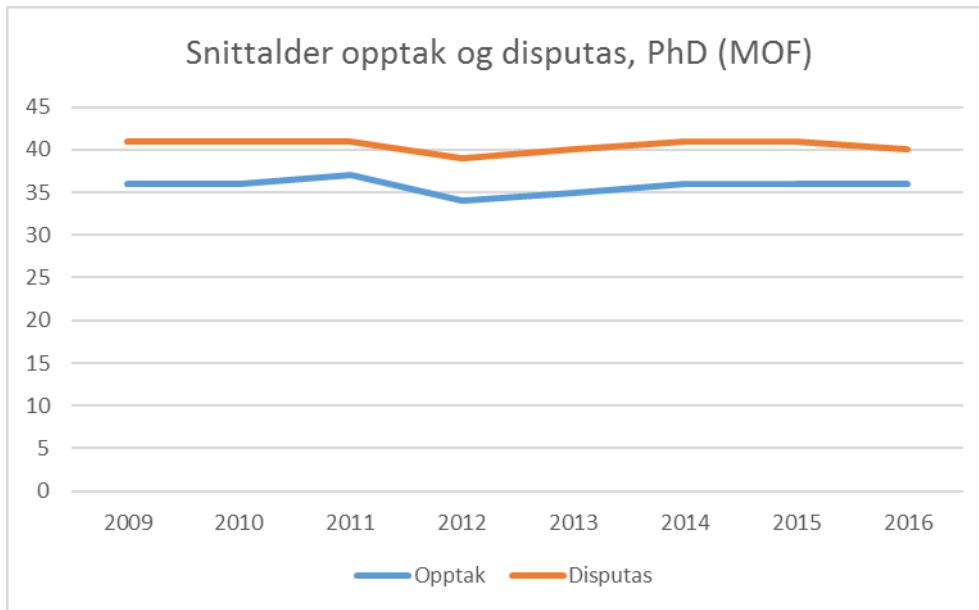
Figur 26: Netto gjennomstrømningstid ph.d. Merk at det er noe ulikt hvordan permisjoner registreres på ulike enheter. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare | Appendiks 12



Figur 27: Netto gjennomstrømningstid ph.d., før og etter omorganisering v/ MOF. Merk at det er noe ulikt hvordan permisjoner registreres på ulike enheter. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare | Appendiks 12

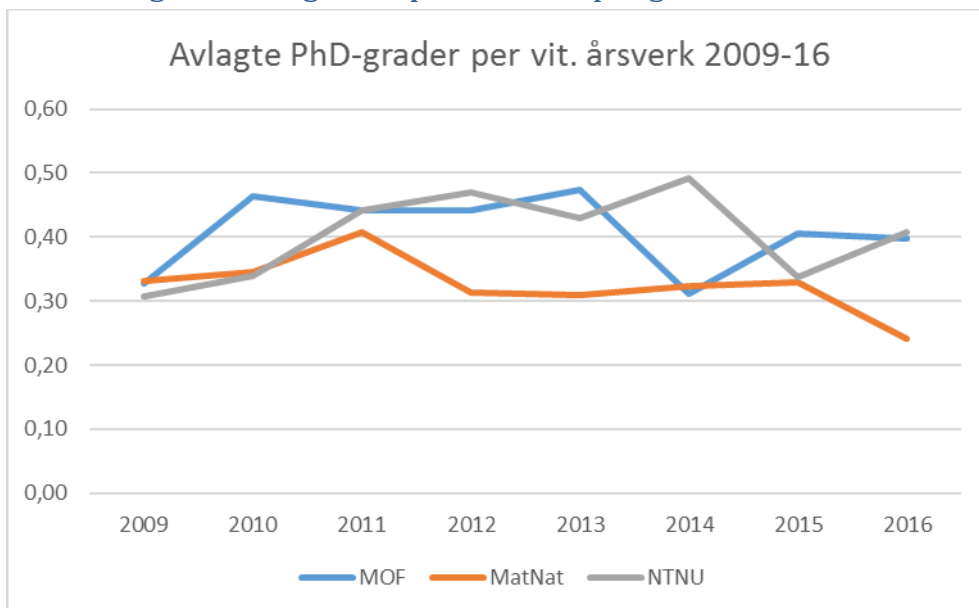
4.5 Gjennomsnittsalder ved opptak og disputas

Figuren under viser gjennomsnittsalder ved opptak og disputas ved MOF. Det er ingen store svingninger, så sammenligning før og etter omorganisering er utelatt.

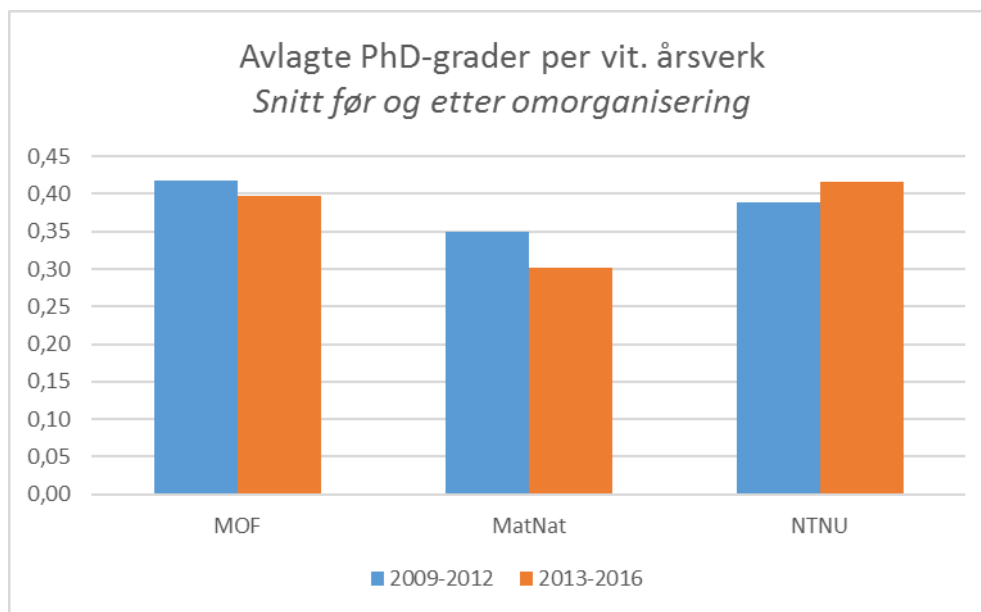


Figur 28: Snittalder opptak og disputas, ph.d. (kun MOF) | Appendiks 13

4.6 Avlagte doktorgrader per vitenskapelig årsverk



Figur 29: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelige årsverk 2009-2016 | Appendiks 14



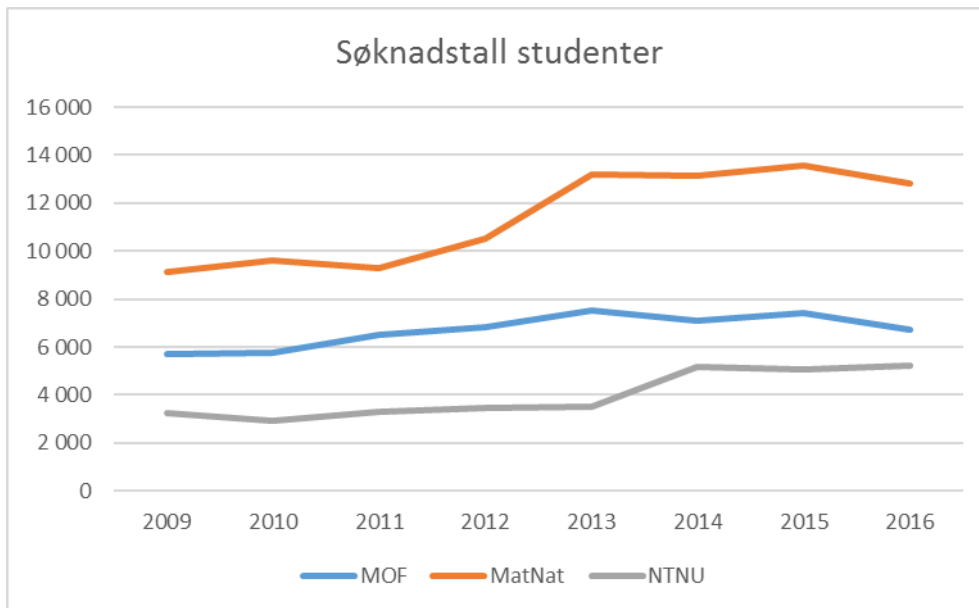
Figur 30: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelig årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 14

| Institutt | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 |
| Gades institutt | 0,26 | 0,49 | 0,60 | 0,49 | | | | | 0,46 | |
| Institutt for indremedisin | 0,41 | 0,47 | 0,22 | 0,67 | | | | | 0,44 | |
| Institutt for kirurgiske fag | 0,22 | 0,39 | 0,45 | 0,27 | | | | | 0,33 | |
| Institutt for klinisk medisin | 0,29 | 0,81 | 0,27 | 0,74 | | | | | 0,53 | |
| Institutt for samfunnsmedisinske fag | 0,41 | 0,59 | 0,58 | 0,40 | | | | | 0,49 | |
| Senter for internasjonal helse | 0,89 | 0,59 | 1,57 | 1,35 | | | | | 1,10 | |
| Institutt for klinisk odontologi | 0,12 | 0,17 | 0,36 | 0,03 | 0,10 | 0,02 | 0,04 | 0,11 | 0,17 | 0,07 |
| Institutt for biomedisin | 0,33 | 0,29 | 0,38 | 0,59 | 0,57 | 0,39 | 0,44 | 0,49 | 0,40 | 0,47 |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | | | | | 0,59 | 0,34 | 0,65 | 0,61 | | 0,55 |
| Klinisk institutt 1 | | | | | 0,82 | 0,51 | 0,48 | 0,49 | | 0,57 |
| Klinisk institutt 2 | | | | | 0,47 | 0,43 | 0,60 | 0,44 | | 0,48 |
| Snitt alle institutter | 0,33 | 0,46 | 0,44 | 0,44 | 0,47 | 0,31 | 0,40 | 0,40 | 0,42 | 0,40 |

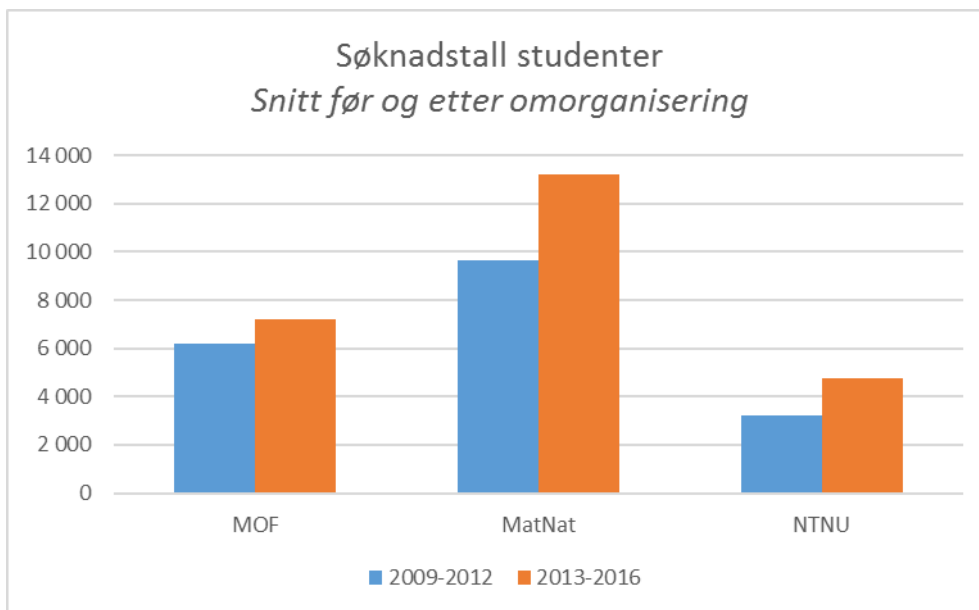
Tabell 1: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelig årsverk fordelt på institutt

5 Undervisning/studentener

5.1 Søknadstall studenter



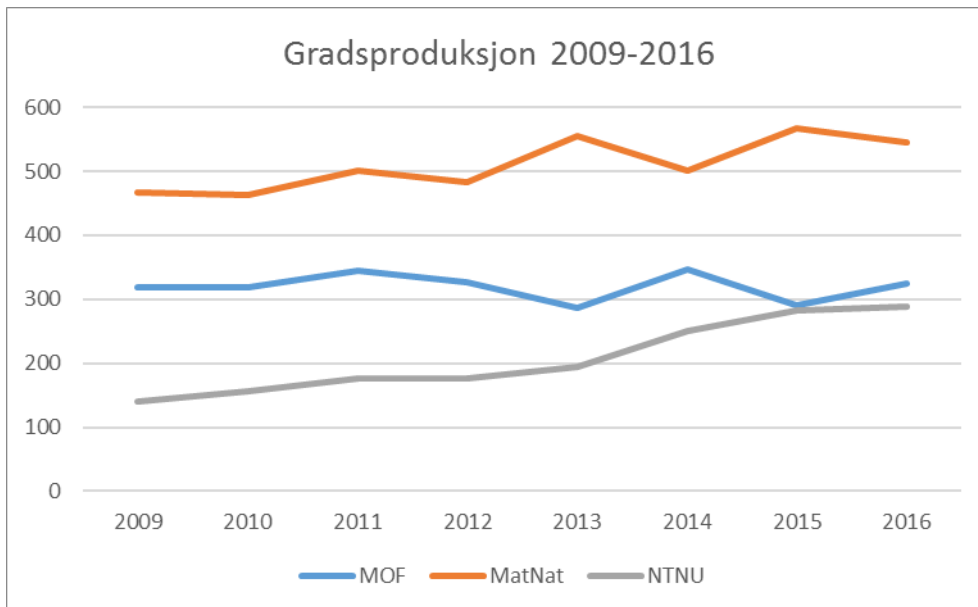
Figur 31: Søknadstall studenter 2009-2016 | Appendiks 15



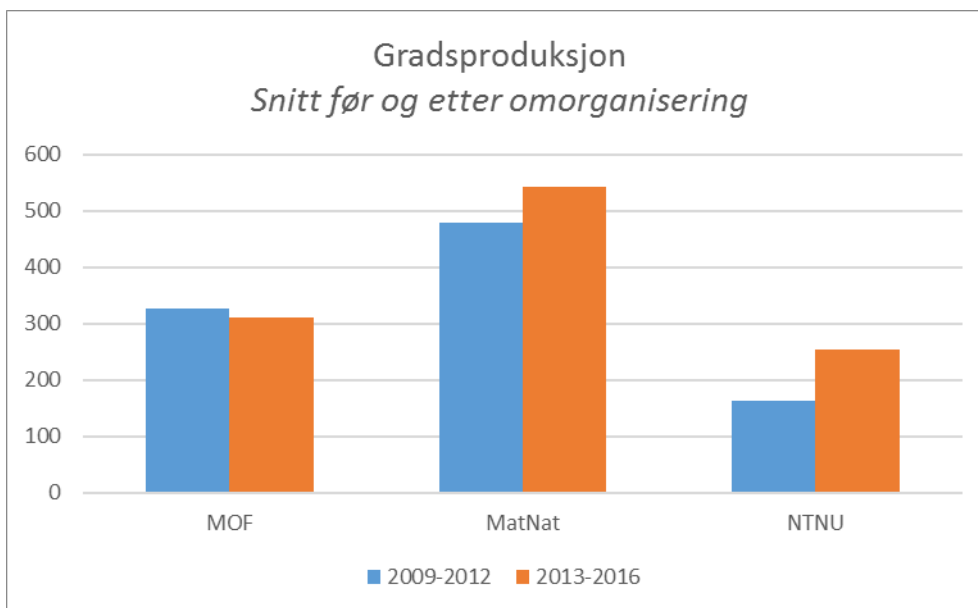
Figur 32: Søknadstall studenter, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 15

5.2 Gradsproduksjon

Tallene viser gradsproduksjon (fullførte vitnemålsgivende utdanninger). Merk at DBH-tall for Fakultet for medisin og helsevitenskap ved NTNU i 2016 inkluderer nye grader som kom til etter sammenslåingen med høgskolene i Ålesund, Gjøvik og Sør-Trøndelag. Disse er her holdt utenfor.



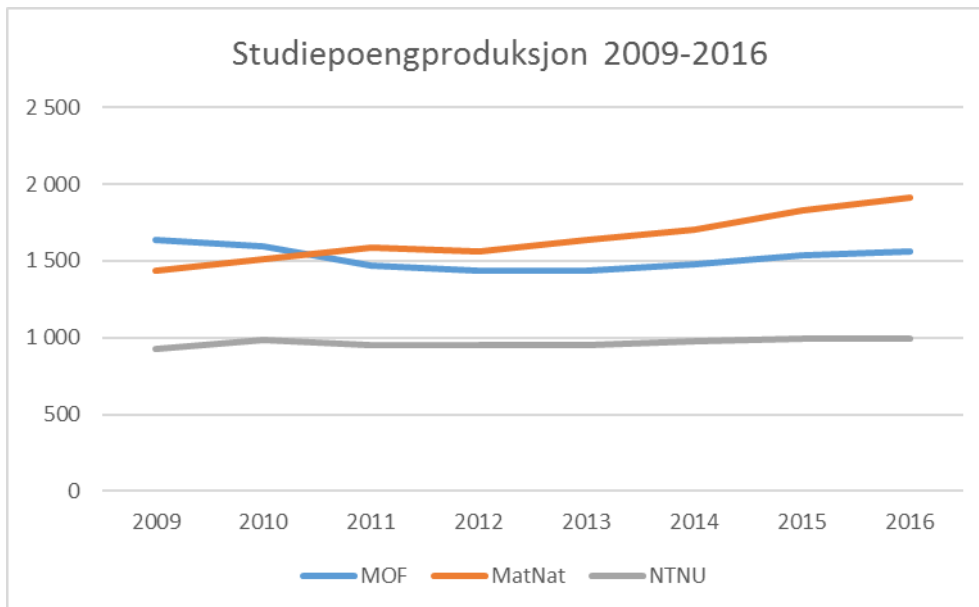
Figur 33: Gradsproduksjon 2009-2016 | Appendiks 16



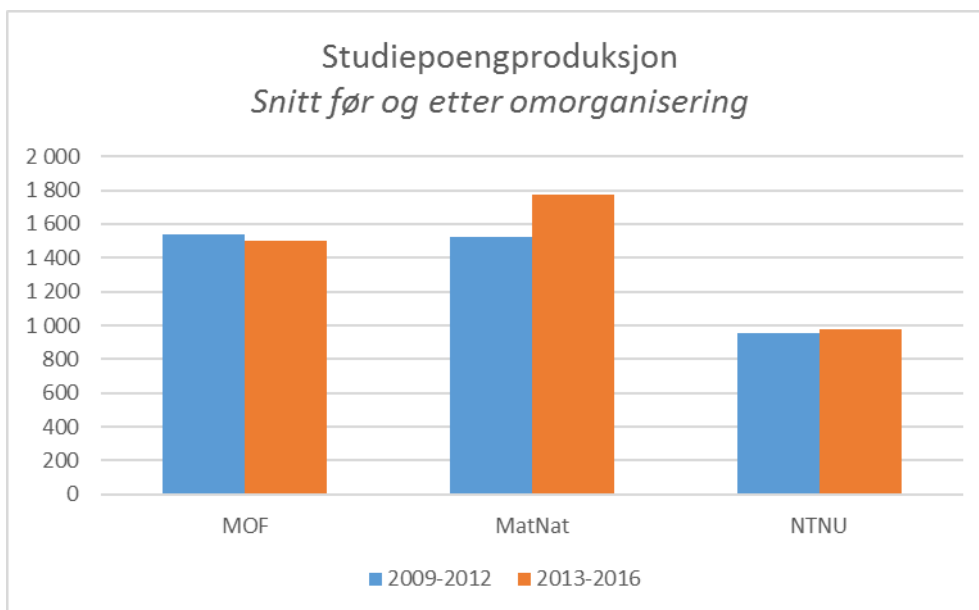
Figur 34: Gradsproduksjon, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 16

5.3 Studiepoengproduksjon

For studiepoengproduksjon var det ikke mulig å skille ut effekten av sammenslåingen for NTNU. Studiepoengproduksjon 2016 er derfor satt lik 2015 for NTNU for å kunne gi sammenligning før og etter omorganiseringen på MOF.

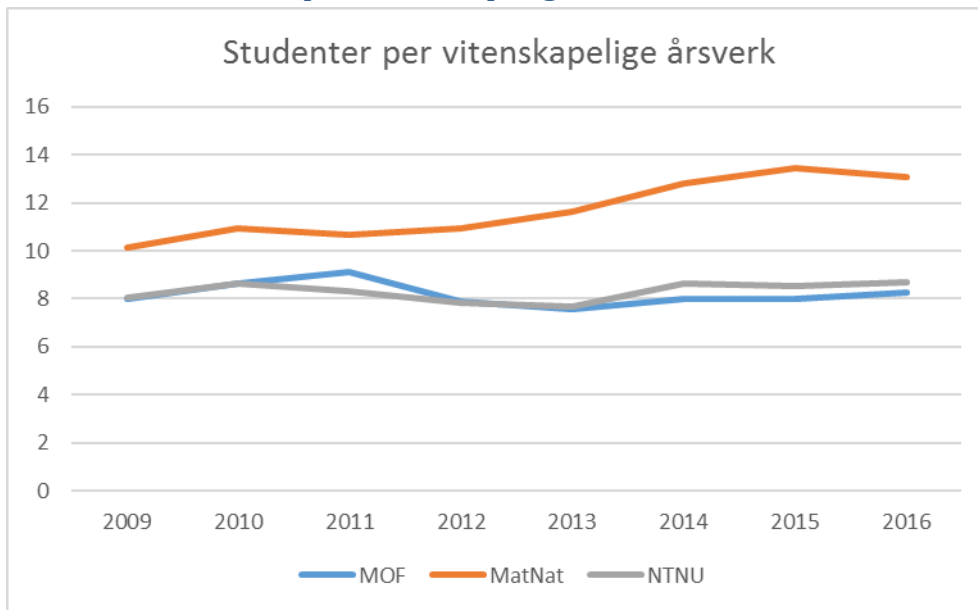


Figur 35: Studiepoengproduksjon 2009-2016 | Appendiks 17

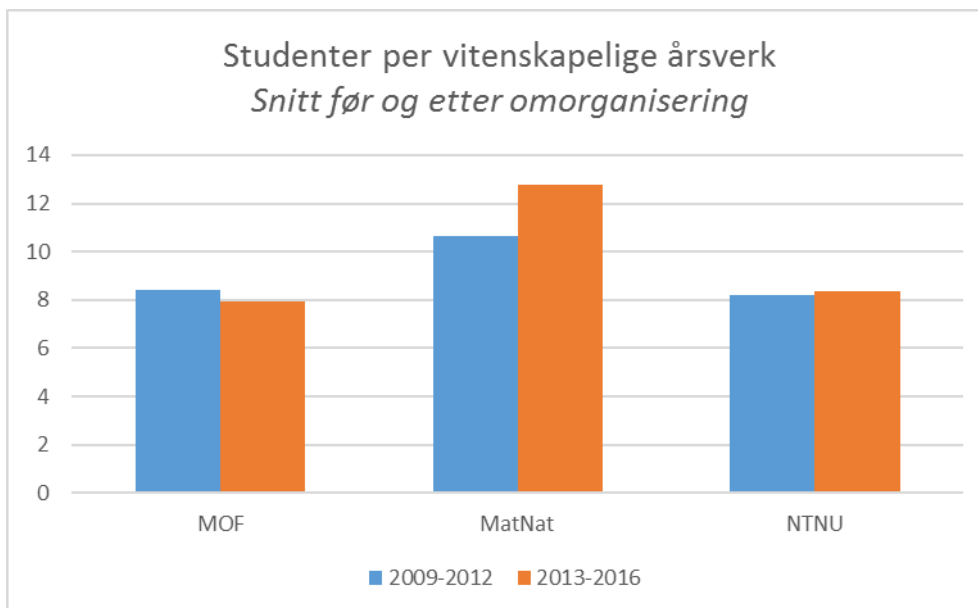


Figur 36: Studiepoengproduksjon, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 17

5.4 Ant. studenter per vitenskapelige årsverk

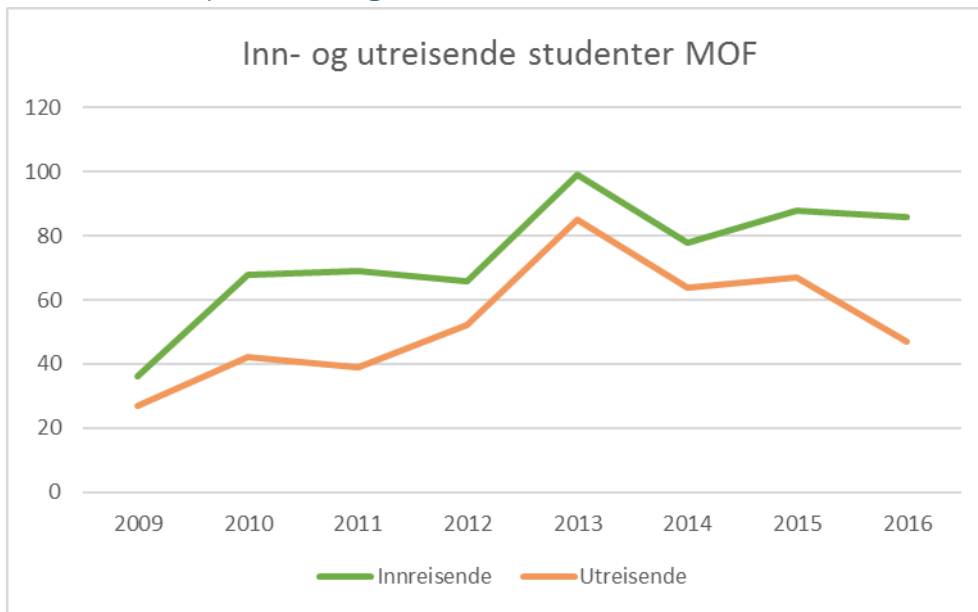


Figur 37: Antall studenter per vitenskapelige årsverk 2009-2016 | Appendiks 18

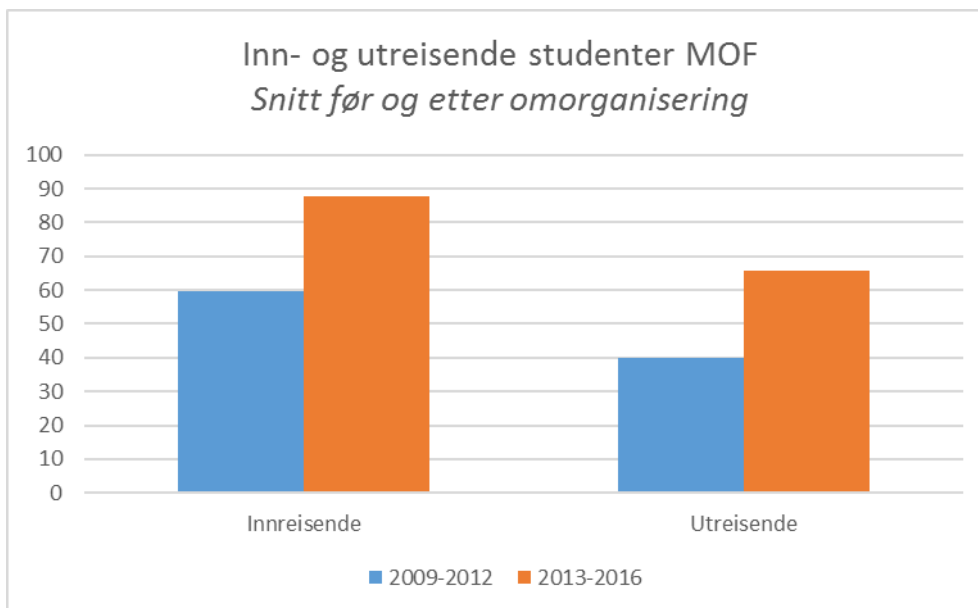


Figur 38: Studenter per vitenskapelige årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 18

5.5 Internasjonalisering



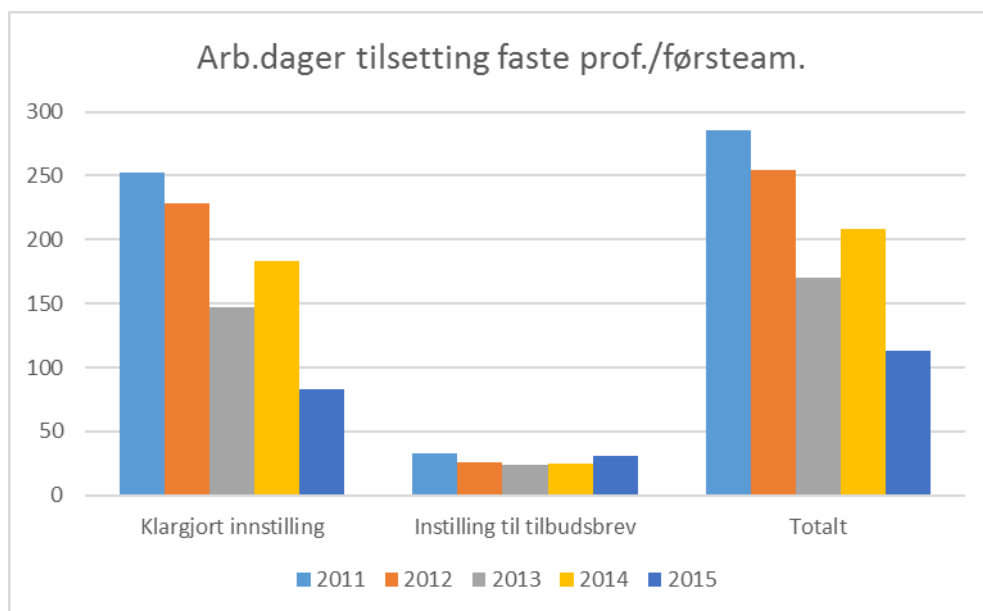
Figur 39: Inn- og utreisende studenter MOF 2009-2016 | Appendiks 19



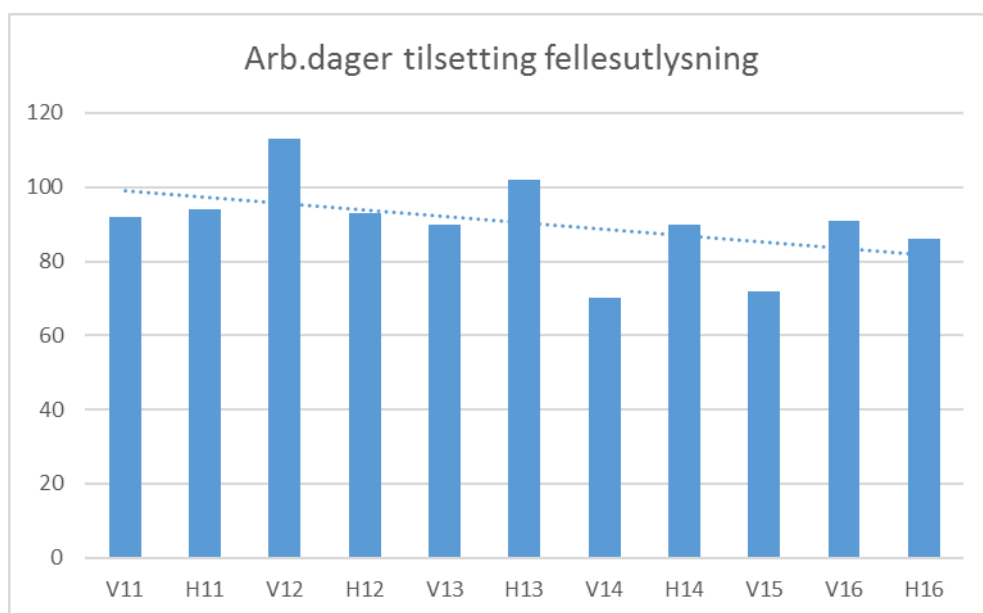
Figur 40: Inn- og utreisende studenter MOF, før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 19

6 Tid brukt på tilsettingsprosesser

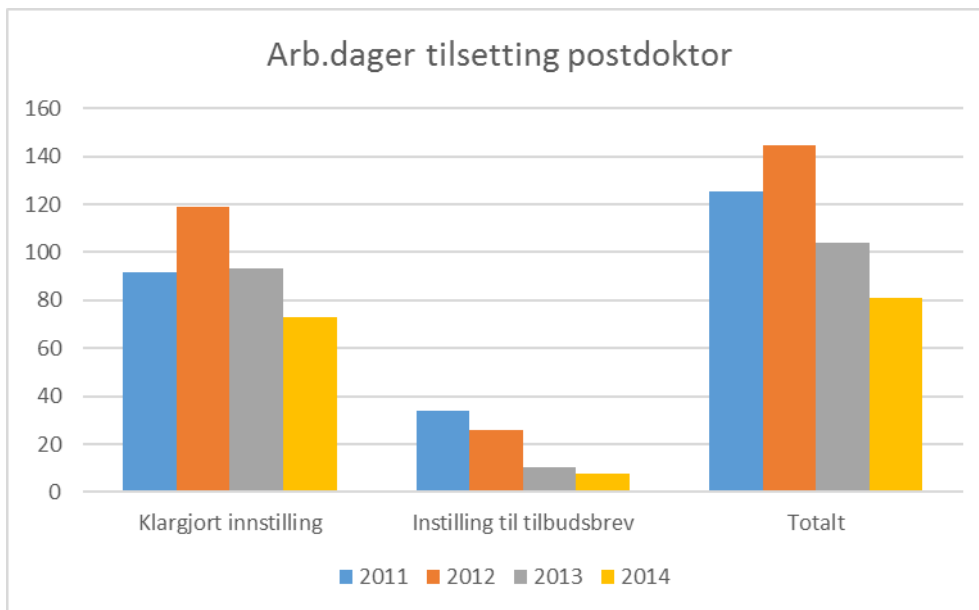
Her vises tid brukt på tilsettingsprosesser. Tallene er faktiske arbeidsdager, dvs. helg og helligdager er holdt utenfor.



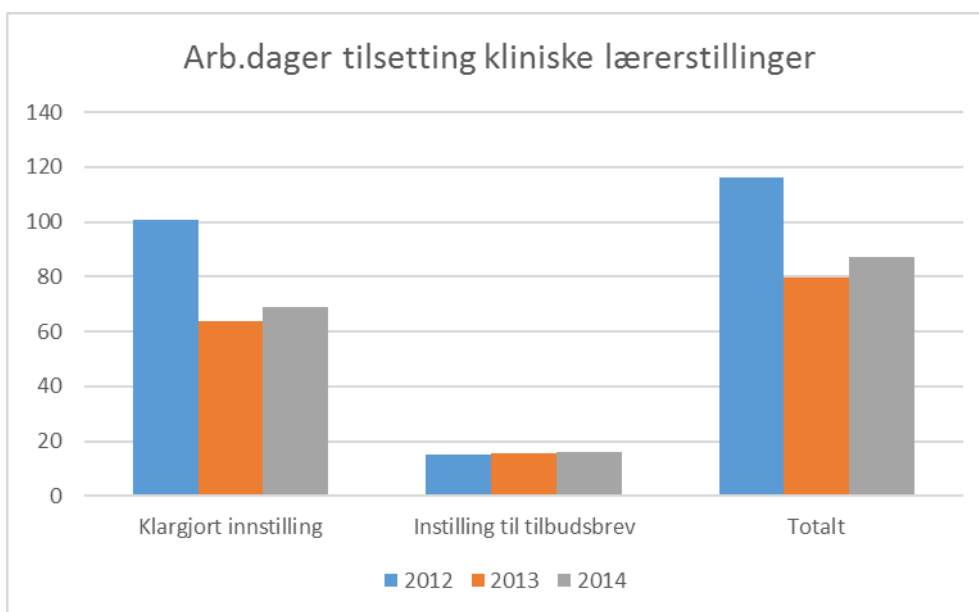
Figur 41: Arbeidsdager tilsetning faste prof./førsteam., 2011-2015



Figur 42: Arbeidsdager tilsetning fellesutlysning, 2011-2016



Figur 43: Arbeidsdager tilsetning postdoktor 2011-2014



Figur 44: Arbeidsdager tilsetning kliniske lærerstillinger 2012-2014

7 Formidling/kommunikasjon

Det er utarbeidet årsrapport for kommunikasjon ved MOF for 2014 og 2015, der det bl.a. manuelt er samlet inn data på antall mediesaker (Tabell 2). Det påpekes overfor datasettgruppen av bruk av Retriever blir veldig mangelfullt da det ikke er i stand til å fange opp alle aktuelle saker. Videre påpekes det at endringer i antall mediesaker neppe vil være en følge av endret fakultetsstruktur da det hele tiden kun har vært én person som har jobbet med innsalg.

| Mediesaker | 2014 | 2015 |
|----------------|------------|------------|
| BT | 87 | 86 |
| Dagens medisin | 71 | 77 |
| NRK | 48 | 49 |
| VG* | | 30 |
| Aftenposten* | | 28 |
| Dagbladet* | | 13 |
| TV 2* | | 10 |
| Andre | 360 | 465 |
| SUM | 566 | 758 |

* Inkl. i "Andre" i 2014

Tabell 2: Antall mediesaker MOF 2014-2015

Juni 2017

Datasettgruppen ved Gjert Bakkevold, Bjørn J. Bjørnsen, Eirik Dalheim og Torunn Olsnes

8 Appendiks

| Definert av | Hovedområde | Hva | Kilde |
|-----------------|------------------|--|----------------------------------|
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt trivsel og motivasjon hos studentene | |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Bedre studentevalueringer | Studieseksj. / Studiebarometeret |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt søkning til studieprogrammene | DBH |
| Datasettgruppen | Undervisning | Studiepoengproduksjon | DBH |
| Datasettgruppen | Undervisning | Gradsproduksjon | DBH |
| Datasettgruppen | Undervisning | Gjennomstrømning/frafall | SA/FS |
| Datasettgruppen | Undervisning | Utvexling/internasjonalisering | DBH (ev. Internasjonalt senter) |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt etterspørsel etter våre uteksaminerte kandidater | Kandidatundersøkelser hos UiB |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt omstillingsevne | ARK |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Bedre koordinering av undervisning | Survey |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Godt samsvar mellom undervisning, læringsmål og vurdering | Survey |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt pedagogisk kompetanse | Survey |
| Arbeidsgruppe 1 | Undervisning | Økt trivsel og motivasjon hos undervisere | ARK |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskning | Økt ekstern forskningsfinansiering (BOA) | Økonomisystemer UiB |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskning | Ant. SFF / nasjonale forskningssentre | |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskning | Ant. publikasjoner (volum) | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskning | Kvalitet i publikasjoner | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskning | Forskerne opplever ny organisering som en forbedring | Survey |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Antall uteksaminerte kandidater (dr.grader) | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Uteksaminerte kandidater per vitenskapelig ansatt. | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Antall nye godkjent ph.d.-avtaler. | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Antall aktive ph.d.-kandidater registrert til enhver tid. | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Gjennomstrømmingstid for ph.d.-kandidater. | DBH |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Reduksjon av gjennomsnittsalder på kandidater ved disputas | FS |
| Arbeidsgruppe 1 | Forskerutdanning | Kandidatenes trivsel og motivasjon | ARK |
| Styringsgruppe | | Ressursbruk per stillingsgruppe | Økonomisystemer UiB |

| | | | |
|----------------|--|--|----------------------------------|
| Styringsgruppe | | Forholdstall adm./vit | DBH |
| Styringsgruppe | | Tid brukt på tilsettingsprosesser | Rekrutteringsseksjonen |
| Styringsgruppe | | Økt ressursbruk forskningsrådgivning målt mot økt ekstern finansiering | DBH / Økonomisystemer UiB / Stab |
| Styringsgruppe | | Økt ressursbruk på kommunikasjon målt mot økning i antall mediesaker | Stab -> kommunikasjon |
| Styringsgruppe | | Funksjonsplan for fak.adm. målt opp mot den faktiske bemanningen | Personalseksjonen v/ fak. |

Appendiks 1: Målbare indikatorer foreslått inkludert. Grønn farge = inkludert, grå = ikke inkludert.

| Tek/adm. og vit. årsverk (totalt) | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Tek/adm. - MOF | 237 | 236 | 230 | 325 | 305 | 324 | 317 | 311 | 257 | 314 | 57 | 22 % |
| Tek/adm. - MatNat | 204 | 207 | 216 | 216 | 210 | 227 | 235 | 253 | 211 | 232 | 21 | 10 % |
| Vitenskapelige - MOF | 495 | 474 | 462 | 532 | 543 | 570 | 547 | 551 | 491 | 553 | 62 | 13 % |
| Vitenskapelige - MatNat | 610 | 600 | 578 | 573 | 596 | 603 | 624 | 650 | 590 | 618 | 28 | 5 % |
| Tek/adm. i andel av vit. - MOF | 48 % | 50 % | 50 % | 61 % | 56 % | 57 % | 58 % | 56 % | 52 % | 57 % | 5 % | 9 % |
| Tek/adm. i andel av vit. - MatNat | 33 % | 34 % | 37 % | 38 % | 35 % | 38 % | 38 % | 39 % | 36 % | 37 % | 2 % | 5 % |

Appendiks 2: Teknisk/administrative og vitenskapelige årsverk (totalt)

| Tek/adm. og vit. årsverk (GB) | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Tek/adm. - MOF | 198 | 195 | 201 | 277 | 269 | 288 | 277 | 279 | 218 | 278 | 60 | 28 % |
| Tek/adm. - MatNat | 187 | 185 | 190 | 195 | 193 | 204 | 210 | 215 | 189 | 205 | 16 | 9 % |
| Vitenskapelige - MOF | 377 | 350 | 350 | 408 | 417 | 413 | 404 | 403 | 371 | 409 | 38 | 10 % |
| Vitenskapelige - MatNat | 381 | 370 | 387 | 398 | 420 | 421 | 420 | 447 | 384 | 427 | 43 | 11 % |
| Tek/adm. i andel av vit. - MOF | 52 % | 56 % | 57 % | 68 % | 64 % | 70 % | 69 % | 69 % | 58 % | 68 % | 10 % | 16 % |
| Tek/adm. i andel av vit. - MatNat | 49 % | 50 % | 49 % | 49 % | 46 % | 48 % | 50 % | 48 % | 49 % | 48 % | -1 % | -2 % |

Appendiks 3: Teknisk/administrative og vitenskapelige årsverk (grunnbevilgning)

| Navn | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Fastlønn vit. - MOF | 96 444 | 98 330 | 96 798 | 113 550 | 115 375 | 123 227 | 124 919 | 128 011 | 101 280 | 122 883 | 21 602 | 21 % |
| Fastlønn vit. - MatNat | 103 947 | 106 723 | 117 248 | 122 948 | 124 227 | 123 915 | 128 937 | 135 203 | 112 716 | 128 071 | 15 354 | 14 % |
| Fastlønn tek/adm. - MOF | 67 672 | 68 826 | 73 446 | 102 630 | 99 814 | 105 021 | 104 365 | 108 857 | 78 143 | 104 514 | 26 371 | 34 % |
| Fastlønn tek/adm. - MatNat | 63 553 | 67 485 | 72 376 | 76 538 | 75 433 | 81 432 | 85 925 | 91 513 | 69 988 | 83 576 | 13 588 | 19 % |
| Lønn rekr. (ph.d./pdoc) - MOF | 53 537 | 50 973 | 52 674 | 65 930 | 72 800 | 69 774 | 67 329 | 60 961 | 55 778 | 67 716 | 11 938 | 21 % |
| Lønn rekr. (ph.d./pdoc) - MatNat | 48 690 | 50 827 | 55 665 | 60 721 | 68 565 | 73 414 | 77 220 | 80 254 | 53 975 | 74 863 | 20 888 | 39 % |

Appendiks 4: Ressursbruk per stillingsgruppe (tall i 1000). Sosiale omkostninger, tillegg og overtid holdt utenfor.

| Fakultet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Det medisinsk-odontologiske fakultet | 213 | 201 | 197 | 233 | 243 | 240 | 242 | 244 | 211 | 242 | 31,16 | 15 % |
| Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | 223 | 220 | 230 | 231 | 235 | 228 | 228 | 244 | 226 | 234 | 8,15 | 4 % |
| NTNU: Fakultet for medisin og helsevitenskap | 130 | 124 | 138 | 147 | 159 | 175 | 186 | 196 | 135 | 179 | 44,14 | 33 % |

Appendiks 5: Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter. Kun grunnfinansierte, rekrutteringsstillinger holdt utenfor.

| MOF | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Oppdragsaktivitet | 0 | 0 | 3 495 | 9 506 | 8 830 | 7 185 | 4 951 | 4 599 | 3 250 | 6 391 | 3 141 | 97 % |
| NFR (bidrag) | 90 846 | 81 152 | 67 068 | 85 394 | 65 405 | 81 452 | 103 717 | 111 478 | 81 115 | 90 513 | 9 398 | 12 % |
| EU (bidrag) | 7 796 | 7 276 | 9 006 | 9 708 | 9 012 | 22 425 | 13 918 | 12 547 | 8 447 | 14 476 | 6 029 | 71 % |
| Annen bidrag | 80 772 | 84 732 | 87 388 | 137 372 | 131 057 | 115 277 | 134 570 | 118 537 | 97 566 | 124 860 | 27 294 | 28 % |
| Sum | 179 414 | 173 160 | 166 957 | 241 980 | 214 303 | 226 339 | 257 156 | 247 161 | 190 378 | 236 240 | 45 862 | 24 % |
| MatNat | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Oppdragsaktivitet | 1 647 | 2 045 | 2 083 | 4 897 | 5 872 | 5 295 | 2 824 | 6 555 | 2 668 | 5 137 | 2 469 | 93 % |
| NFR (bidrag) | 203 363 | 191 556 | 181 476 | 222 312 | 156 160 | 216 372 | 213 215 | 229 732 | 199 677 | 203 870 | 4 193 | 2 % |
| EU (bidrag) | 11 137 | 16 438 | 21 379 | 22 715 | 23 910 | 30 674 | 41 345 | 49 546 | 17 917 | 36 369 | 18 451 | 103 % |
| Annen bidrag | 88 736 | 114 912 | 101 863 | 106 784 | 110 448 | 104 257 | 112 075 | 102 589 | 103 074 | 107 342 | 4 268 | 4 % |
| Sum | 304 884 | 324 951 | 306 801 | 356 708 | 296 389 | 356 599 | 369 459 | 388 422 | 323 336 | 352 717 | 29 381 | 9 % |

Appendiks 6: Utvikling BOA 2009-2016 (tall i 1000)

| BOA / vit.årsverk | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|-----|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Årsverk MOF | 213 | 201 | 197 | 233 | 243 | 240 | 242 | 244 | | | | |
| Årsverk MatNat | 223 | 220 | 230 | 231 | 235 | 228 | 228 | 244 | | | | |
| MOF: BOA/vit. årsverk | 840 545 | 862 134 | 845 610 | 1 036 851 | 881 978 | 942 098 | 1 061 794 | 1 011 503 | 896 285 | 974 343 | 78 059 | 9 % |
| MatNat: BOA/vit. årsverk | 1 367 804 | 1 478 665 | 1 333 047 | 1 547 540 | 1 259 356 | 1 561 086 | 1 618 659 | 1 592 677 | 1 431 764 | 1 507 945 | 76 181 | 5 % |
| MOF i andel av MatNat | 61 % | 58 % | 63 % | 67 % | 70 % | 60 % | 66 % | 64 % | 63 % | 65 % | 2 % | 4 % |

Appendiks 7: BOA per vitenskapelig årsverk 2009-2016 (i kr)

| Nivå | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|-----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|----------------|---------------|-------------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF - Nivå 1 | 751 | 680 | 829 | 831 | 925 | 976 | 986 | 1062 | 772,75 | 987,25 | 214,50 | 28 % |
| MOF - Nivå 2 | 254 | 232 | 247 | 281 | 267 | 262 | 287 | 341 | 253,50 | 289,25 | 35,75 | 14 % |
| Sum MOF | 1005 | 912 | 1076 | 1112 | 1192 | 1238 | 1273 | 1403 | 1026,25 | 1276,50 | 250,25 | 24 % |
| MatNat - Nivå 1 | 676 | 695 | 808 | 863 | 722 | 678 | 680 | 745 | 760,50 | 706,25 | -54,25 | -7 % |
| MatNat - Nivå 2 | 231 | 237 | 316 | 365 | 298 | 308 | 324 | 342 | 287,25 | 318,00 | 30,75 | 11 % |
| Sum MatNat | 907 | 932 | 1124 | 1228 | 1020 | 986 | 1004 | 1087 | 1047,75 | 1024,25 | -23,50 | -2 % |
| NTNU - Nivå 1 | 487 | 499 | 562 | 675 | 623 | 707 | 777 | 856 | 555,75 | 740,75 | 185,00 | 33 % |
| NTNU - Nivå 2 | 144 | 132 | 183 | 193 | 178 | 229 | 245 | 229 | 163,00 | 220,25 | 57,25 | 35 % |
| Sum NTNU | 631 | 631 | 745 | 868 | 801 | 936 | 1022 | 1085 | 718,75 | 961,00 | 242,25 | 34 % |
| MOF - Andel nivå 2 | 25 % | 25 % | 23 % | 25 % | 22 % | 21 % | 23 % | 24 % | 25 % | 23 % | -2 % | -9 % |
| MatNat - Andel nivå 2 | 25 % | 25 % | 28 % | 30 % | 29 % | 31 % | 32 % | 31 % | 27 % | 31 % | 4 % | 14 % |
| NTNU - Andel nivå 2 | 23 % | 21 % | 25 % | 22 % | 22 % | 24 % | 24 % | 21 % | 23 % | 23 % | 0 % | 1 % |

Appendiks 8: Publikasjoner

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|-------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 70 | 93 | 87 | 103 | 115 | 75 | 98 | 97 | 88,25 | 96,25 | 8,00 | 9 % |
| MatNat | 74 | 76 | 94 | 72 | 73 | 74 | 75 | 59 | 79,00 | 70,25 | -8,75 | -11 % |
| NTNU: Fakultet for medisin og helsevitenskap | 40 | 42 | 61 | 69 | 68 | 86 | 63 | 80 | 53,00 | 74,25 | 21,25 | 40 % |

Appendiks 9: Avlagte doktorgrader

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2015 | Ant. | % |
| MOF | 82 | 71 | 89 | 122 | 78 | 103 | 92 | 50 | 91,00 | 91,00 | 0,00 | 0 % |
| MatNat | 38 | 26 | 37 | 63 | 90 | 67 | 81 | 39 | 41,00 | 79,33 | 38,33 | 93 % |
| NTNU: Fakultet for medisin og helsevitenskap | 56 | 42 | 66 | 96 | 73 | 73 | 85 | 37 | 65,00 | 77,00 | 12,00 | 18 % |

Appendiks 10: Antall nye doktorgradsavtaler i løpet av et gitt år. NB: 2016 inkluderer kun tall for første halvår og holdes derfor utenfor snittberegningen

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 434 | 484 | 495 | 535 | 563 | 531 | 538 | 552 | 487,00 | 546,00 | 59,00 | 12 % |
| MatNat | 451 | 469 | 451 | 437 | 425 | 441 | 446 | 434 | 452,00 | 436,50 | -15,50 | -3 % |
| NTNU: Fakultet for medisin og helsevitenskap | 299 | 335 | 372 | 424 | 448 | 461 | 443 | 516 | 357,50 | 467,00 | 109,50 | 31 % |

Appendiks 11: Antall aktive ph.d.-kandidater

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 4,1 | 3,88 | 3,17 | 3,57 | 3,29 | 3,37 | 3,67 | 3,32 | 3,68 | 3,41 | -0,27 | -7 % |
| MatNat | 3,73 | 3,42 | 3,6 | 3,59 | 3,67 | 3,71 | 3,7 | 3,45 | 3,59 | 3,63 | 0,05 | 1 % |
| NTNU | 3 | 3,03 | 2,93 | 3,25 | 3,24 | 3,07 | 3,35 | 3,49 | 3,05 | 3,29 | 0,24 | 8 % |

Appendiks 12: Gjennomstrømningstid (netto) ph.d.-kandidater

| MOF | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|-----|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Opptak | 36 | 36 | 37 | 34 | 35 | 36 | 36 | 36 | 35,75 | 35,75 | 0,00 | 0 % |
| Disputas | 41 | 41 | 41 | 39 | 40 | 41 | 41 | 40 | 40,50 | 40,50 | 0,00 | 0 % |

Appendiks 13: Gjennomsnittsalder ved opptak og disputas, ph.d.

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-----------|-----------|---------|-------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF - Avlagte grader per vit.årsverk | 0,33 | 0,46 | 0,44 | 0,44 | 0,47 | 0,31 | 0,40 | 0,40 | 0,42 | 0,40 | -0,02 | -5 % |
| MatNat - Avlagte grader per vit.årsverk | 0,33 | 0,35 | 0,41 | 0,31 | 0,31 | 0,32 | 0,33 | 0,24 | 0,35 | 0,30 | -0,05 | -14 % |
| NTNU - Avlagte grader per vit.årsverk | 0,31 | 0,34 | 0,44 | 0,47 | 0,43 | 0,49 | 0,34 | 0,41 | 0,39 | 0,42 | 0,03 | 7 % |
| MOF i andel av MatNat | 99 % | 134 % | 108 % | 141 % | 153 % | 96 % | 123 % | 164 % | 120 % | 134 % | 14 % | 11 % |
| MOF i andel av NTNU | 106 % | 137 % | 100 % | 94 % | 110 % | 64 % | 120 % | 97 % | | | | |

Appendiks 14: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelige årsverk

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 5 723 | 5 778 | 6 497 | 6 841 | 7 553 | 7 096 | 7 440 | 6 715 | 6 210 | 7 201 | 991 | 16 % |
| MatNat | 9 114 | 9 623 | 9 307 | 10 541 | 13 222 | 13 158 | 13 583 | 12 831 | 9 646 | 13 199 | 3 552 | 37 % |
| NTNU | 3 245 | 2 909 | 3 278 | 3 449 | 3 516 | 5 165 | 5 056 | 5 230 | 3 220 | 4 742 | 1 522 | 47 % |

Appendiks 15: Søknadstall studenter

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 319 | 319 | 344 | 326 | 286 | 346 | 290 | 325 | 327 | 312 | -15 | -5 % |
| MatNat | 467 | 464 | 501 | 483 | 555 | 501 | 568 | 546 | 479 | 543 | 64 | 13 % |
| NTNU | 141 | 156 | 176 | 177 | 194 | 250 | 282 | 289 | 163 | 254 | 91 | 56 % |

Appendiks 16: Gradsproduksjon. 2016-tall for NTNU er ekskl. nye enheter etter sammenslåing

| Enhet | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Snitt | | Endring | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----------|---------|------|
| | | | | | | | | | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| MOF | 1 641 | 1 597 | 1 467 | 1 439 | 1 434 | 1 481 | 1 537 | 1 562 | 1 536 | 1 504 | -32 | -2 % |
| MatNat | 1 439 | 1 514 | 1 584 | 1 563 | 1 637 | 1 705 | 1 829 | 1 916 | 1 525 | 1 772 | 247 | 16 % |
| NTNU | 930 | 982 | 951 | 952 | 950 | 976 | 990 | 990 | 954 | 977 | 23 | 2 % |

Appendiks 17: Studiepoengproduksjon. Det var ikke mulig å skille ut effekten av sammenslåingen for NTNU i 2016, og det er derfor satt likt 2015 for å kunne sammenligne de to periodene.

| | | | | | | | | | Snitt | | Endring | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------------------|----------------|-------------|
| MOF | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Studenter | 1 703 | 1 737 | 1 801 | 1 842 | 1 835 | 1 917 | 1 943 | 2 017 | 1 771 | 1 928 | 157 | 9 % |
| Vitenskapelige årsverk | 213 | 201 | 197 | 233 | 243 | 240 | 242 | 244 | 211 | 242 | 31 | 15 % |
| Studenter/vit. årsverk | 7,98 | 8,65 | 9,12 | 7,89 | 7,55 | 7,98 | 8,02 | 8,25 | 8,41 | 7,95 | -0,46 | -5 % |
| MatNat | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Studenter | 2 260 | 2 399 | 2 451 | 2 523 | 2 737 | 2 925 | 3 077 | 3 192 | 2 408 | 2 983 | 575 | 24 % |
| Vitenskapelige årsverk | 223 | 220 | 230 | 231 | 235 | 228 | 228 | 244 | 226 | 234 | 8 | 4 % |
| Studenter/vit. årsverk | 10,14 | 10,92 | 10,65 | 10,95 | 11,63 | 12,80 | 13,48 | 13,09 | 10,66 | 12,75 | 2,09 | 20 % |
| NTNU: Fakultet for medisin og helsevitenskap | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Studenter | 1 046 | 1 071 | 1 146 | 1 153 | 1 217 | 1 513 | 1 590 | 1 702 | 1 104 | 1 506 | 402 | 36 % |
| Vitenskapelige årsverk | 130 | 124 | 138 | 147 | 159 | 175 | 186 | 196 | 135 | 179 | 44 | 33 % |
| Studenter/vit. årsverk | 8,05 | 8,63 | 8,30 | 7,85 | 7,68 | 8,65 | 8,54 | 8,69 | 8,21 | 8,39 | 0,18 | 2 % |

Appendiks 18: Studenter per vitenskapelige årsverk

| | | | | | | | | | Snitt | | Endring | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------------|----------------|-------------|
| Innreisende | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Det medisinsk-odontologiske fakultet | 36 | 68 | 69 | 66 | 79 | 58 | 69 | 58 | 60 | 66 | 6 | 10 % |
| Institutt for biomedisin | | | | | | 4 | 10 | 12 | | | | |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | | | | | 14 | 11 | 3 | 7 | | | | |
| Institutt for klinisk odontologi | | | | | 3 | 3 | 3 | 5 | | | | |
| Klinisk institutt 2 | | | | | 3 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Sum | 36 | 68 | 69 | 66 | 99 | 78 | 88 | 86 | 60 | 88 | 28 | 47 % |
| Utreisende | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2009-2012 | 2013-2016 | Ant. | % |
| Det medisinsk-odontologiske fakultet | 25 | 36 | 34 | 51 | 58 | 33 | 62 | 36 | 37 | 47 | 11 | 29 % |
| Institutt for biomedisin | | | | | | 2 | | 2 | | | | |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | | | | | 6 | 5 | 4 | 3 | | | | |
| Institutt for klinisk odontologi | | | | | 5 | 1 | 1 | 6 | | | | |
| Klinisk institutt 2 | | | | | 16 | 23 | | | | | | |
| Senter for internasjonal helse | 2 | 6 | 5 | 1 | | | | | | | | |
| Sum | 27 | 42 | 39 | 52 | 85 | 64 | 67 | 47 | 40 | 66 | 26 | 64 % |

Appendiks 19: Internasjonalisering, inn- og utreisende studenter v/ MOF

Vedlegg 3

Sammenstilling av instituttenes egenmeldinger

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|-----------|
| 1 | Bakgrunn og bestilling - egenmelding fra instituttene | 3 |
| 2 | Instituttets organisering pr 31.12.2016, herunder eget organisasjonskart | 4 |
| 2.1.1 | Institutt for biomedisin:..... | 4 |
| 2.1.2 | Institutt for klinisk odontologi: | 5 |
| 2.1.3 | Klinisk institutt 1: | 6 |
| 2.1.4 | Klinisk institutt 2: | 7 |
| 2.1.5 | Institutt for global helse og samfunnsmedisin: | 8 |
| 3 | Beskrivelse av lederansvar og delegering internt ved instituttet, herunder hvilke lederroller instituttet har og hvem som har delegert ansvar ¹ for personal, HMS og eventuelt andre felt | 9 |
| 3.1.1 | Institutt for biomedisin:..... | 9 |
| 3.1.2 | Institutt for klinisk odontologi: | 9 |
| 3.1.3 | Klinisk institutt 1: | 10 |
| 3.1.4 | Klinisk institutt 2: | 10 |
| 3.1.5 | Institutt for global helse og samfunnsmedisin: | 10 |
| 4 | Beskrivelse av hvordan tekniske og administrativt ansatte er organisert, inkludert lederansvar | 10 |
| | a. herunder eget organisasjonskart som bare viser administrativ og teknisk organisering | 10 |
| 4.1.1 | Institutt for biomedisin:..... | 10 |
| 4.1.2 | Institutt for klinisk odontologi: | 11 |
| 4.1.3 | Klinisk institutt 1: | 13 |
| 4.1.4 | Klinisk institutt 2: | 13 |
| 4.1.5 | Institutt for global helse og samfunnsmedisin: | 14 |
| 5 | Beskrivelse av forpliktende forsknings- og undervisningssamarbeid på tvers av institutt/fakultet, med anført tidsrom og varighet | 16 |
| 5.1.1 | Institutt for biomedisin:..... | 16 |
| 5.1.2 | Institutt for klinisk odontologi: | 16 |
| 5.1.3 | Klinisk institutt 1: | 16 |
| 5.1.4 | Klinisk institutt 2: | 16 |
| 5.1.5 | Institutt for global helse og samfunnsmedisin: | 16 |
| 6 | Beskrivelse av tversgående strukturer som sentre og lignende innen forskning, utdanning og andre felt instituttet deltar i..... | 18 |
| 6.1.1 | Institutt for biomedisin:..... | 18 |
| 6.1.2 | Institutt for klinisk odontologi: | 18 |
| 6.1.3 | Klinisk institutt 1: | 21 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 6.1.4 | Klinisk institutt 2: | 21 |
| 6.1.5 | Institutt for global helse og samfunnsmedisin: | 21 |
| 7 | Appendiks | 22 |
| 7.1 | Samarbeidsavtale Institutt for klinisk odontologi-Hordaland Fylkeskommune | 22 |
| 7.2 | Beskrivelse av delegerte seksjonsledersoppgaver ved Klinisk institutt 1..... | 25 |

1 Bakgrunn og bestilling - egenmelding fra instituttene

Som en del av datainnsamlingen i evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 har de fem instituttene ved fakultetet levert inn egenmelding basert på fem hovedpunkter. I den videre presentasjonen av egenmeldingene tas hovedpunktene med som overskrift med hvert institutts svar under de enkelte punktene.

Følgende bestilling ble formidlet til instituttene:

Evaluering ny fakultetsstruktur fra 2013

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Egenmelding fra instituttene – FRIST 9/5

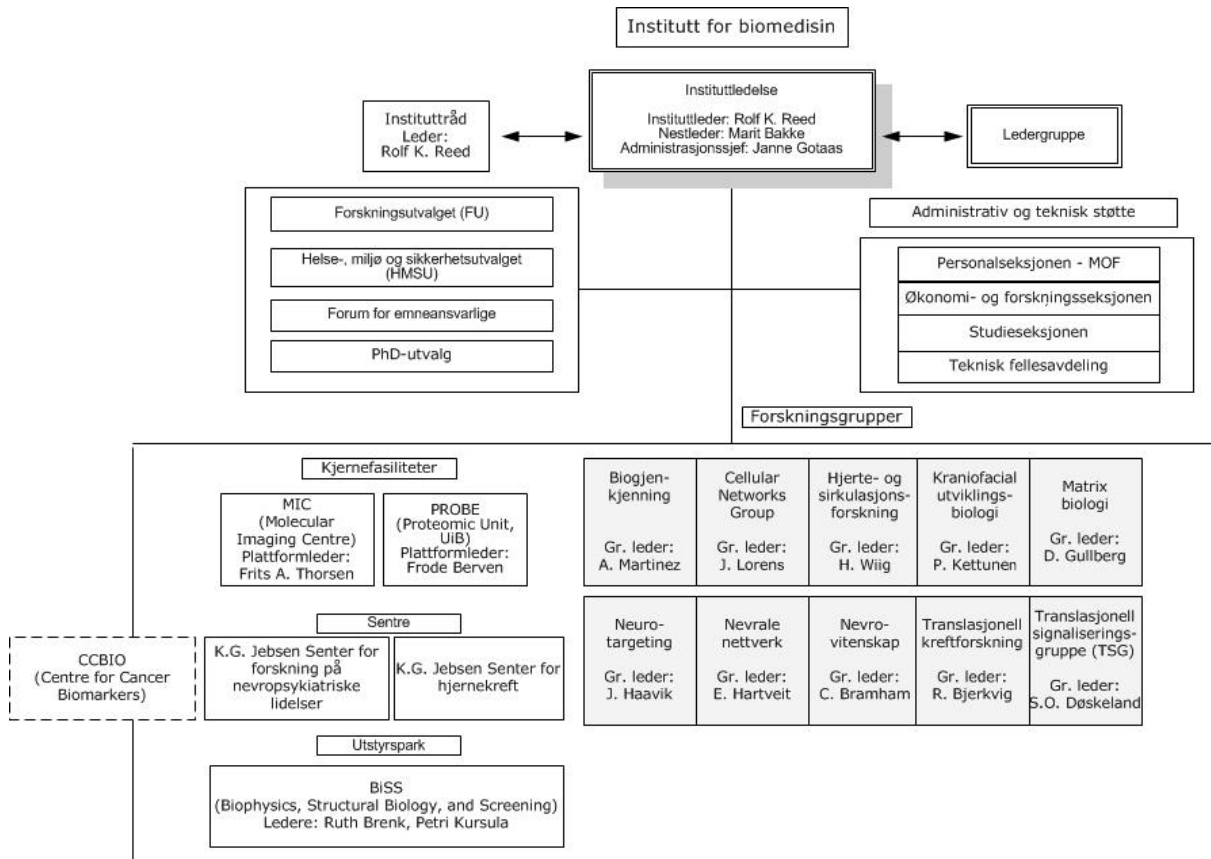
Vi ber instituttene levere egenmelding som en del av datainnsamlingen i evalueringen av ny fakultetsstruktur fra 2013, med følgende punkt:

1. Instituttets organisering pr 31.12.2016, herunder eget organisasjonskart.
2. Beskrivelse av lederansvar og delegering internt ved instituttet, herunder hvilke lederroller instituttet har og hvem som har delegert ansvar¹ for personal, HMS og eventuelt andre felt.
3. Beskrivelse av hvordan tekniske og administrativt ansatte er organisert, inkludert lederansvar.
 - a. herunder eget organisasjonskart som bare viser administrativ og teknisk organisering.
4. Beskrivelse av forpliktende forsknings- og undervisningssamarbeid på tvers av institutt/fakultet, med anført tidsrom og varighet.
5. Beskrivelse av tversgående strukturer som sentre og lignende innen forskning, utdanning og andre felt instituttet deltar i.

¹ Ved alle instituttene har instituttleder, stedfortreder og administrasjonssjef budsjett-disponeringsmyndighet som ikke kan delegeres videre, og skal ikke meldes.

2 Instituttets organisering pr 31.12.2016, herunder eget organisasjonskart

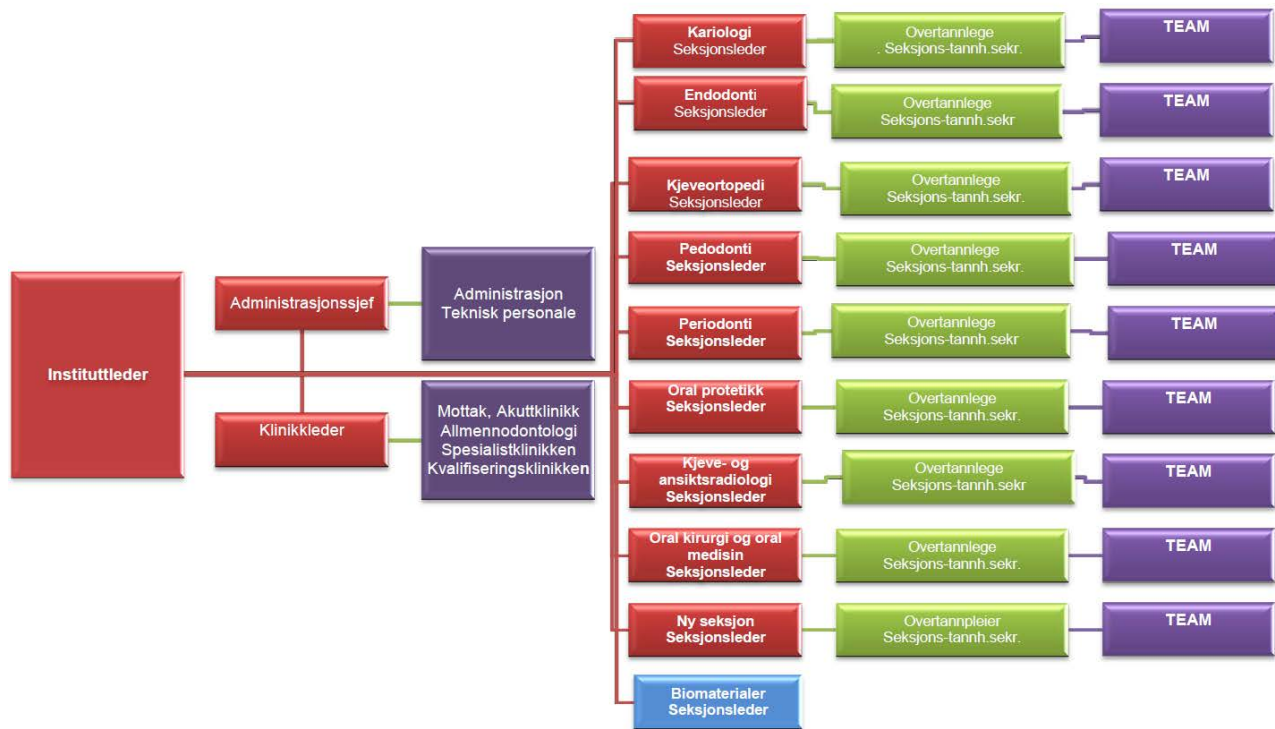
2.1.1 Institutt for biomedisin:



2.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

Organisasjonskart

Institutt for klinisk odontologi inkludert
Odontologisk universitetsklinikk

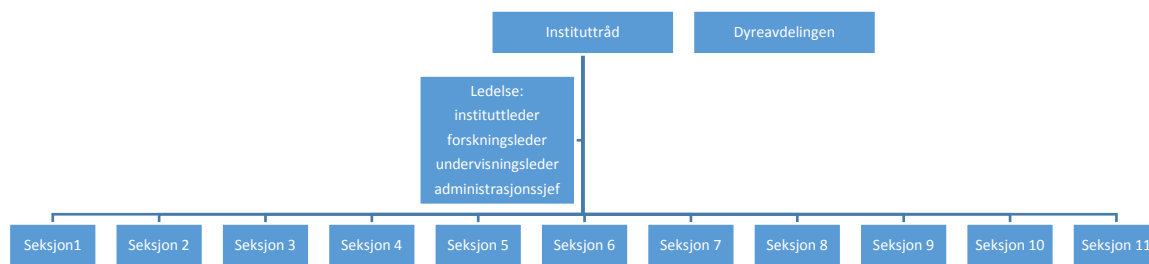


Fra 1.1.2017 ble sammenslåing av tre mindre seksjoner utført. De tre seksjonene er: Gerodontologi, Samfunnsodontologi og Forebyggende tannpleie. Den nye sammenslåtte seksjonen har ikke fått sin endelige navnebetegnelse. IKO har p.t. 10 seksjoner – hvorav 9 er kliniske seksjoner, der det drives grunnutdanning i integrert master i odontologi/bachelor tannpleie, spesialistutdanning og kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS.

Instituttleder har overordnet faglig, økonomisk ansvar (totalansvar) for institusjonen og leder instituttrådet. Instituttleder er nærmeste leder for klinikkleder, administrasjonssjef og seksjonslederne ved de ulike seksjonene. Administrasjonssjef er leder for administrativt og teknisk ansatte på IKO (se egen beskrivelse av organisering). Klinikkleder har driftsansvar for odontologisk universitetsklinikk og personalansvar for ansatte i resepsjonen og på avdeling for mottak. Klinikken som helhet er ledet av klinikkleder- som har faglig og administrativt ansvar for klinikkdrift i henhold til de rammer som enhver tid er gitt av instituttrådet. Klinikkleder rapporterer til instituttleder. IKO har videre Forskningsutvalg, ledet av Forskningsleder og et Programutvalg ledet av programutvalgsleder. Instituttet har per dags dato ikke studieutvalg og studieleder.

2.1.3 Klinisk institutt 1:

K1 sitt organisasjonskart:



Leder av instituttet er instituttleder, som sammen med forskningsleder, undervisningsleder og administrasjonssjef utgjør ledelsen ved K1. Instituttets fagområder er organisert i 11 seksjoner som ledes av en seksjonsleder. K1 sin utvidede ledergruppe består av instituttleder, seksjonslederne og administrasjonssjef. Sammensetning per mai 2017:

Nils Erik Gilhus, instituttleder

Odd Helge Gilja, Seksjon for gastro og ernæring (Leder for forskning)

Jarle Rørvik, Seksjon for radiologi (Leder for undervisning)

Christina Brudvik, Seksjon for kirurgi

Christian A. Vedeler, Seksjon for nevrologi

Anders Molven, Gades laboratorium for patologi

Ole Bernt Fasmer, Seksjon for psykiatri

Hans Flaatten, Seksjon for anesthesiologi og intensivmedisin

Christian Helland, Seksjon for nevrokirurgi og øre-nese-hals

Gunnar Høvdning, Seksjon for oftalmologi og dermatologi

Christian Beisland, Seksjon for nefrologi og urologi

Lars A. Akslen, Center for Cancer Biomarkers (CCBIO)

Jorunn Skei, administrasjonssjef

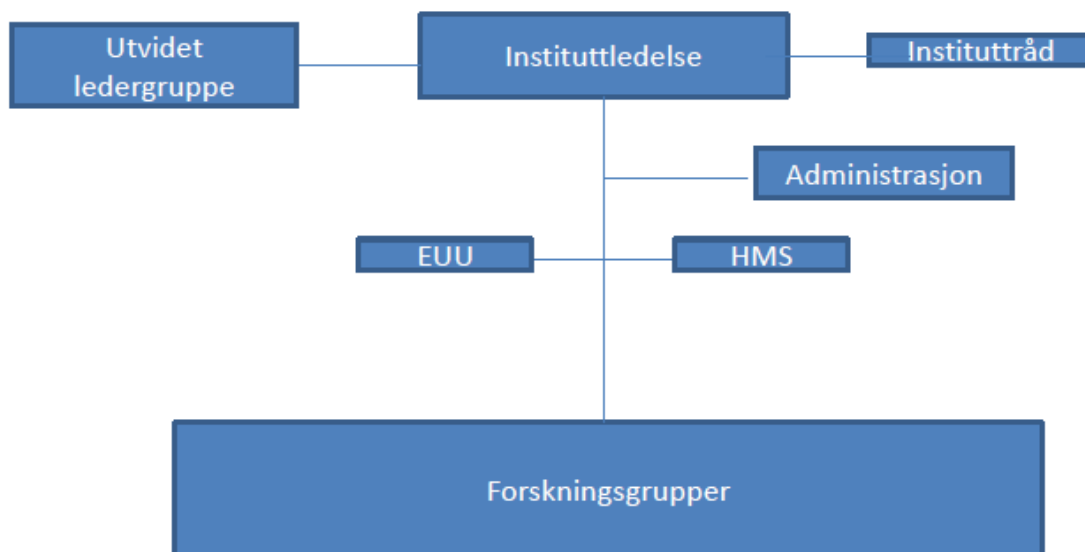
K1 har et valgt instituttråd, som skal fatte vedtak på vegne av instituttet og gi innstilling til fakultetet eller annet overordnet organ i en del saker (forskningsmelding, forsker-utdanningsmelding, utdanningsmelding og andre strategi- og resultatdokument som utarbeides av instituttet, budsjettforslag, årsbudsjett og årsregnskap). I øvrige saker er instituttet et rådgivende informasjons- og kontaktorgan mellom instituttlederen, alle ansatte og studentene.

K1 har om lag 30 forskergrupper, som hovedsakelig skal bidra til en bedre organisering av forskningen, styrke samarbeidsrelasjoner, øke rekrutteringen og styrke ekstern finansiering. Forskergruppene har ingen formell rolle. Det stilles konkrete krav til forskningsgrupper før de kan bli autorisert av K1.

K1 har en plattform/kjernefasilitet: Dyreavdelingen. Dyreavdelingen har egen leder og er organisatorisk lagt rett under instituttleder.

K1 har flere laboratorier som er lagt til ulike seksjoner. Laboratoriene har egne laboratorieledere.

Organisering K2



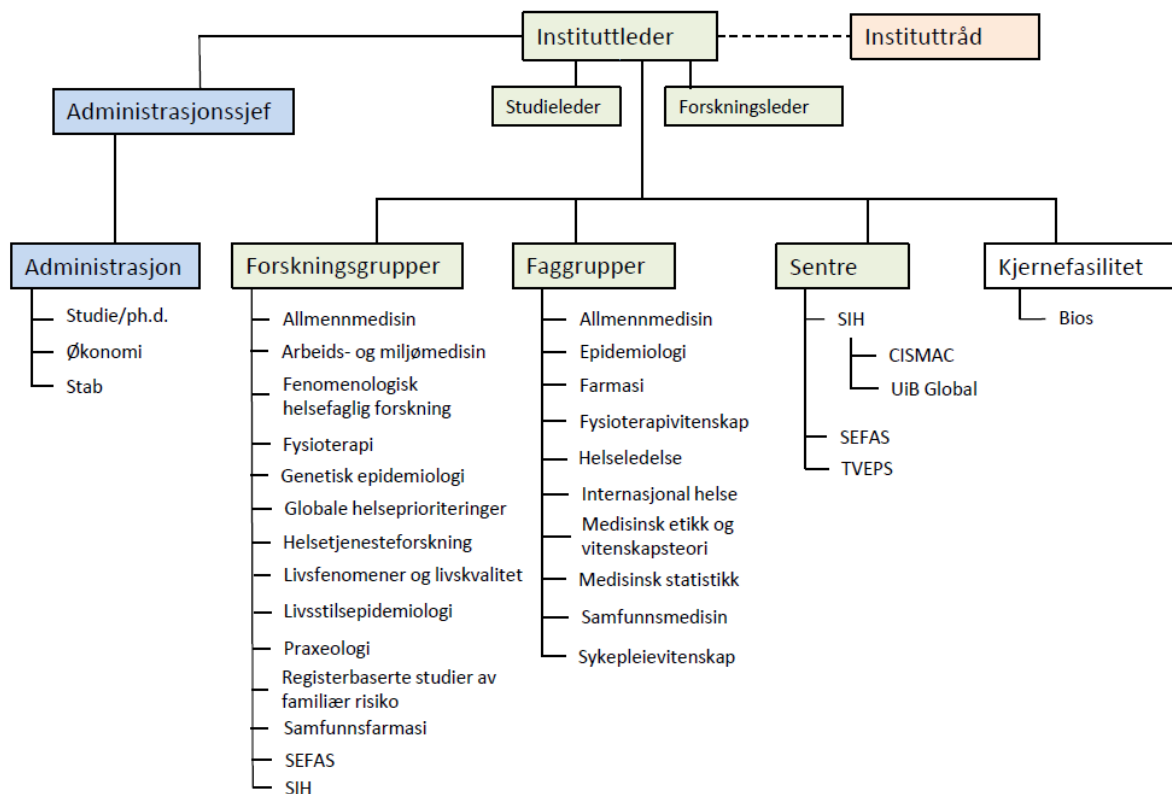
K2 er organisert til sammen 21 forskningsgrupper.

Instituttledelsen møtes hver tirsdag. Den utvidete ledergruppen består av 7 av de 21 forskningsgruppeliderne og møtes en gang i måneden sammen med instituttledelsen.

Instituttrådet møtes 1-2 ganger pr halvår og godkjenner budsjett samt drøfter administrative endringer og strategiplan.

2.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Organisasjonskart for IGS



Per 31.12.2016 var IGS organisert med 14 forskningsgrupper, 10 faggrupper, 4 sentre, en kjernefasilitet. Faggruppene har ansvar for undervisning. Instituttrådet møtes 4-5 ganger årlig.

3 Beskrivelse av lederansvar og delegering internt ved instituttet, herunder hvilke lederroller instituttet har og hvem som har delegert ansvar¹ for personal, HMS og eventuelt andre felt

¹Ved alle instituttene har instituttleder, stedfortreder og administrasjonssjef budsjett-disponeringsmyndighet som ikke kan delegeres videre, og skal ikke meldes.

3.1.1 Institutt for biomedisin:

Følgende personer har lederansvar ved IBM

- Leder Forskningsutvalget: Donald Gullberg
- Studieleder: Per Øyvind Enger
- Leder HMS: Arve Madsen/Bård Sværi
- Leder PhD-utvalget: Rolf Bjerkvig

Delvis økonomi, personal og HMS ansvar er videredelegert ned til følgende funksjoner:

- Forskningsgruppeledere
- Ledere for kjernefasilitet
- Leder undervisningsavdelingen
- Leder fellesavdelingen

3.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

- A) Hver seksjon har en seksjonsleder som har overordnet ansvar (faglig/personalmessig) for hele seksjonen (vitenskapelig ansatte/klinisk ansatte) og som rapporterer til instituttleder.
- B) Hver klinisk seksjon har en *overtannlege* som har daglig ledelse for klinisk drift ved sin seksjon (faglig og undervisningsmessig) og har samtidig personaloppgaver (sykefraværsoppfølging, medarbeidersamtaler) delegert fra seksjonsleder. Overtannlegen rapporterer til seksjonsleder. Hver klinisk seksjon har også en *seksjonstannhelsesekretær* som har det overordnede hygieneansvar for seksjonen, ansvar for seksjonens utstyr, og oversikt over seksjonens pasienter – rapporterer til overtannlege. Organisering av den kliniske undervisningen foregår i team med 6 studenter på 1 instruktører og en tannhelsesekretær.
- C) *HMS oppgaver er delegert til administrasjonssjef og HMS utvalg med leder. Ellers er en del personaloppgaver delegert fra administrasjonssjef til andre ansatte.*

Se for øvrig beskrivelse av organisasjonens struktur og lederroller på instituttet i vedlegg *Organisasjonsutviklingsprosjektet ved OUK 2011* og *Evaluering av integrering av odontologisk universitetsklinikk i institutt for klinisk odontologi 2016*.

<http://www.uib.no/mofa/91115/evaluering-av-omstillingen-ved-iko-ouk-i-2012#>

Samarbeidsavtaler Institutt for klinisk odontologi-Hordaland Fylkeskommune (se appendiks)

Tannløst og Fast Temanummer nr 4,2013- Organisering av IKO

<http://www.uib.no/odontologi/66100/tannl%C3%B8st-og-fast-2013>

3.1.3 Klinisk institutt 1:

Lederroller ved K1:

- Instituttleder: BDM, personalansvar, HMS-ansvar
- Leder for forskning: -
- Leder for undervisning: -
- Administrasjonssjef: personalansvar for administrasjonen, delegert HMS-ansvar og BDM
- Seksjonsledere: delegert personalansvar*
- Forskningsgruppeledere: noen har delegert personalansvar

*Beskrivelse av delegerte seksjonsledersoppgaver er vedlagt (se appendiks)

3.1.4 Klinisk institutt 2:

Instituttledelsen består av instituttleder, 3 visestyrere og administrasjonssjef. Det er en visestyrer for forskning, og for undervisning samt stedfortreder for instituttleder. Stedfortreder har også ansvar for de interne søknadsprosessene ved K2.

Administrasjonssjef leder administrasjonen.

Forskningsgruppelederne har et mandat som inkluderer ansvar både for forskning og HMS samt å skaffe undervisningsressurser til semesterstyrene. De har også ansvar for at teknikerressursen som er fordelt til forskningsgruppen. Forskningsgruppelederne rapporterer til instituttleder.

HMS utvalg og EUU rapporterer direkte til instituttledelsen.

3.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Instituttleder har det overordnede lederansvaret ved instituttet, og forskningsleder er nestleder/ stedfortreder for instituttleder. HMS-ansvaret er delegert til administrasjonssjef, som også har personalansvar og daglig arbeidslederansvar for de administrativt ansatte. Administrasjonssjefen rapporterer til instituttleder.

Forskningsgruppelederne har delegert personalansvar for de vitenskapelige og tekniske ansatte i sin gruppe. Daglig leder for kjernefasiliteten BIOS, har delegert personalansvar for de teknisk ansatte knyttet til denne.

Leder for Senter for internasjonal helse har faglig ansvar for virksomheten til senteret og er i samråd med administrasjonssjef daglig arbeidsleder for administrativt ansatte som har arbeidsoppgaver spesielt rettet mot SIH-virksomheten og har arbeidssted på Overlege Danielsens hus.

Ledergruppen består av instituttleder, forskningsleder, studieleder, administrasjonssjef og leder for Senter for internasjonal helse. Ledergruppen møtes hver tredje uke og diskuterer økonomiske, organisatoriske, personalmessige og strategiske saker som angår instituttet.

Utvidet ledergruppe består av alle fag- og forskningsgruppelederne, senterlederne og administrative arbeidsledere, og møtes hver fjerde uke til et lunsjmøte hvor instituttanliggende saker diskuteres på et overordnet nivå.

4 Beskrivelse av hvordan tekniske og administrativt ansatte er organisert, inkludert lederansvar

a. herunder eget organisasjonskart som bare viser administrativ og teknisk organisering

4.1.1 Institutt for biomedisin:

Organisasjonskartet som er gitt for instituttet som helhet viser administrativ kompetanse.

Administrativt lederansvar er foruten administrasjonssjefen, delegert videre til og tillagt:

- Leder av studieavdelingen
- Leder av teknisk fellesavdeling
- Leder av økonomi- og forskningsseksjonen

Teknisk lederansvar i de store forskningsgruppene:

- I de store gruppene med flere tekniske stillinger, er det normalt én av de teknisk ansatte som er tillagt et laboratorielederansvar, flere av disse har nå fått stillingskode som overingeniør

4.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

Totalt var det per 31.12. 16 - 19 ansatte i den administrative og tekniske staben ved IKO. Det har fra 01.01.2017 vært en nedbemanning på Husøkonomkontoret med en stilling etter en omlegging av rutineene for organisering av klinikktoy.

Det er 11,5 stillinger i administrasjonen ved IKO, i tillegg har vi en kontorlærling.

Vi har 1 forskningskoordinator som har ansvar for forskerutdanningen og forskningssaker.

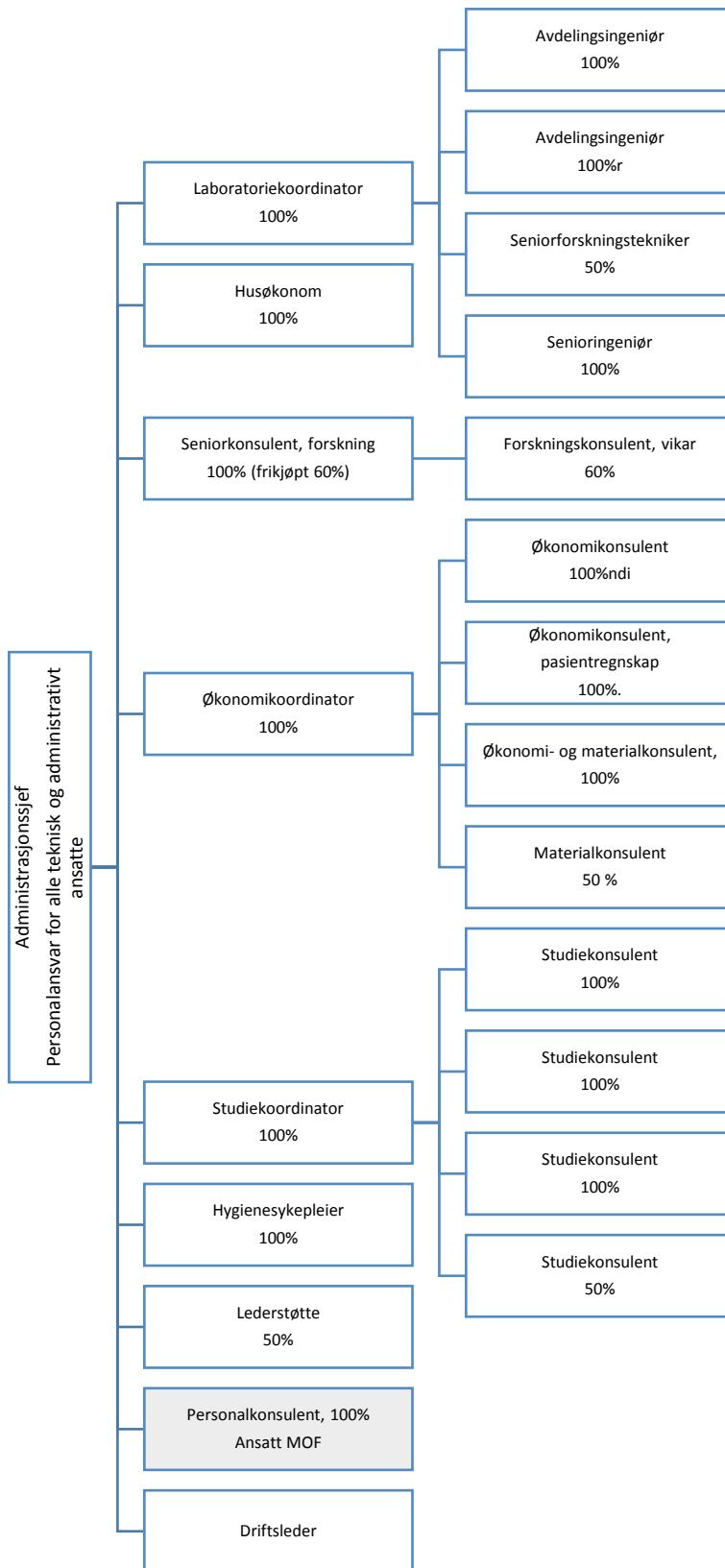
Studieadministrasjonen er organisert med en studiekoordinator som har arbeidsledelse for 3, 5 studiekonsulenter. Studiekonsulentene arbeider bl.a. innenfor timeplanlegging, praksisstudiet for tannleger og tannpleiere, studieevaluering, klagesaker og internasjonalisering. I tillegg arbeider en av studiekonsulentene med spesialistutdanningen og kvalifiseringsprogrammet som er eksternt finansiert fra Helsedirektoratet.

Økonomifeltet er organisert med en økonomikoordinator som har arbeidsledelse for 3,5 økonomi- og innkjøpskonsulenter. Økonomikoordinatoren er 50% prosjektøkonom og 50% koordinator. En økonomikonsulent arbeider innenfor feltet fakturabehandling, reiseregninger, timelønn og enklere rapportering. Vi har en økonomikonsulent som arbeider kun med pasientjournalssystemet Opus, både når det gjelder opplæring, regnskapsføring, kontroll og rapportering. Vi har en økonomikonsulent med delt funksjon 50% Opus og regnskapsoppgaver og 50% som innkjøper på Materialkontoret. Materialkontoret håndterer alle innkjøp til Odontologisk universitetsklinikk. En 50% økonomikonsulent arbeider kun med innkjøp på Materialkontoret.

I tillegg har vi en 50% lederstøtte som også arbeider med innkjøp av ordinære instituttrekvisita, samt administrasjonssjef som har personalansvar for alle inkludert den tekniske staben.

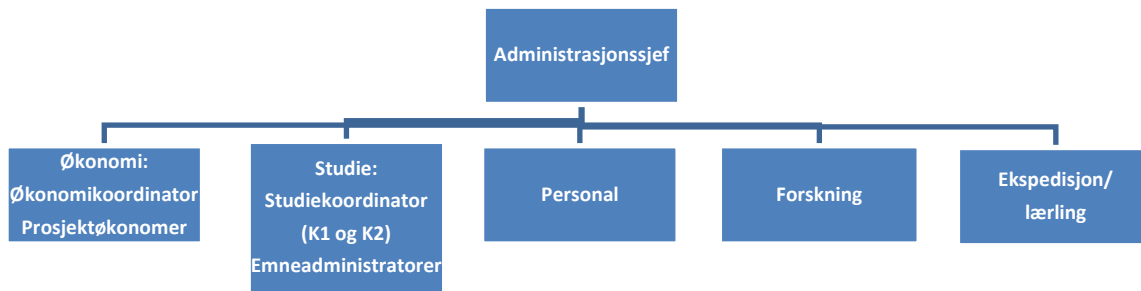
Når det gjelder teknisk stab har vi en driftsleder ved Odontologisk universitetsklinikk og en husøkonom som håndterer klinikktoy. I tillegg har vi en stilling som hygienesykepleier.

Ved laboratoriet har vi en laboratoriekoordinator som har arbeidsledelse for 3,5 laboratorieteknikere. 2 arbeider ved den biologiske delen av laboratoriet og 1 arbeider ved biomaterial delen. 0,5 stilling arbeider i hovedsak inn mot bearbeiding av ulike statistiske undersøkelser.



4.1.3 Klinisk institutt 1:

Organisering av K1 administrasjonen:



Administrasjonssjefen har leder- og personalansvar for hele administrasjonen, bortsett fra for personalkonsulenten som er tilsatt i personalseksjonen i fakultetsadministrasjonen. Det er ingen formell nestlederrolle i administrasjonen, men både studie og økonomi har egne koordinatører som har delegert arbeidslederansvar. K1 og K2 har felles studieadministrasjon og studiekoordinatøren er tilsatt i delt stilling (50 % K1 og 50 % K2).

Organisering av teknikerne ved K1:

Seks av seksjonene ved K1 har egne laboratorier med egne teknikere. Laboratoriene har varierende størrelse (fra 1 til 10 teknikere). K1 sin største teknikerstab er tilknyttet vår kjernefasilitet Dyreavdelingen. Seksjonslederne har fått delegert personalansvar for de teknisk ansatte som er tilknyttet seksjonen. Ved CC BIO er personalansvaret delegert til laboratorieledere/forskningsgruppeledere.

4.1.4 Klinisk institutt 2:

De tekniske resursene er fordelt til de ulike forskningsgruppene avhengig av gruppens størrelse, forskningsproduksjon og siteringsfrekvens. Revurderes hvert fjerde år. Noen teknikere er allokert til kjernefasilitetene.

De administrative stillingene er underlagt administrasjonssjefen. Økonomikonsulentene har kontaktansvar for gitte forskningsgrupper

- herunder eget organisasjonskart som bare viser administrativ og teknisk organisering.
Intet kart

Administrasjonssjef:

Administrasjonssjef er daglig leder for instituttadministrasjon, herunder studie- og forskningsadministrasjon. Administrasjonssjef rapporterer til instituttleder, og samarbeider nært med fakultetets administrative ledelse. Personalansvar for instituttets administrativt tilsatte, herunder delegert ansvar for HMS og IA.

a) Stab – lederstøtte

Stab – og lederstøtten ved instituttet består av til sammen 1,5 årsverk. 1 lærling i ekspedisjon (100%), samt ca 50% annen lederstøtte.

b) Økonomiseksjon

Økonomiseksjonen består av til sammen 6 årsverk (6 personer). Økonomikordinator er arbeidsleder for seksjonen.

c) Studieseksjon

Studieseksjonen består av til sammen 3,5 årsverk (5 personer)

Studiekoordinator (50%) er arbeidsleder for seksjonen. Studieseksjonen er en del av felles studieadministrasjon i samarbeid med K1.

d) Forskningsutdanning

Seksjonen består av 1 årsverk (2 personer). Ledes av administrasjonssjef.

e) Forskningsrådgivning

Instituttet har ansatt 2 forskningsrådgivere (1,5 årsverk). Ledes av administrasjonssjef. Begge de to rådgiverne er ansatt på MOF, og 1 er delt 50/50 mellom K1 og K2. Den andre personen er fast ansatt ved MOF, men er finansiert av K2 og har arbeidsledelse og arbeidssted ved K2.

f) Personalkonsulent

Er ansatt på fakultetet, men har delvis arbeidsledelse av administrasjonssjef på instituttet.

g) Teknikere

Tekniker ressursene ved K2 er fordelt ut på forskningsgruppene. Personal- og arbeidsledelse er delegert forskningsgruppelederne.

4.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Administrasjonssjef har personalansvar for administrativt personale ansatt på grunnbevilgning og prosjektmidler. Etter avtale med administrasjonssjef kan prosjektleder få delegert personalansvar for administrativt ansatte på sine prosjekt. Prosjektleder har uansett arbeidslederansvar for disse.

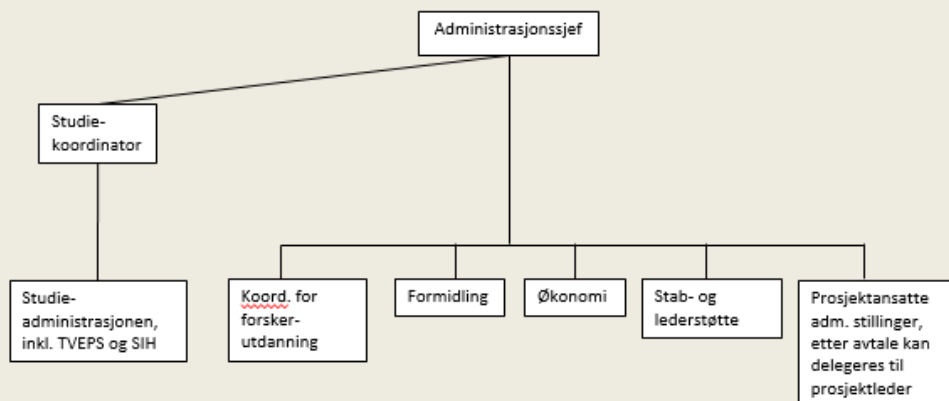
Personalansvar for ansatte i studieadministrative stillinger er delegert til studiekoordinator.

Arbeidslederansvar for administrativt personale som jobber med SIH-relaterte oppgaver er delegert til senterleder for SIH.

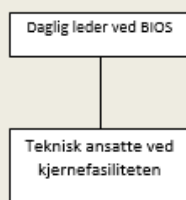
Økonomikordinator er arbeidsleder for økonomer og prosjektøkonomer ved instituttet.

Prosjektledere for prosjekt som har ansatt teknisk personale på prosjektmidler har delegert personalansvar for disse. Dette gjelder i hovedsak kjernefasiliteten BIOS, hvor daglig leder for kjernefasiliteten har personalansvar.

Organisasjonskart for administrasjonen og teknisk ansatte ved IGS



BIOS (kjernefasilitet)



5 Beskrivelse av forpliktende forsknings- og undervisningssamarbeid på tvers av institutt/fakultet, med anført tidsrom og varighet

5.1.1 Institutt for biomedisin:

IBM er det eneste instituttet som deltar i alle profesjonsutdanningene og har ansvaret for MSc-programmet i biomedisin. I dette siste programmet tar studentene sine oppgaver også ved de øvrige instituttene på fakultetet, men dette skjer i all hovedsak på K1 og K2.

5.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

Instituttet har lite forpliktende undervisningssamarbeid på tvers av institutt, selv om enkeltemner tilbyr og mottar undervisningsressurser på tvers av institutt. Det er forpliktende forskningssamarbeid på tvers av institutt som foregår gjennom forskningsgruppene ved instituttet. Forskningssamarbeid foregår også i prosjekter inn mot Den offentlige tannhelsetjenesten.

5.1.3 Klinisk institutt 1:

- CCBIO
- HUS
- SUS
- Øvrige samarbeidende sykehus
- Dyreavdelingen

Synliggjøring av forskningsgrupper der K1 har en minoritetsandel på K1s hjemmesider. I all resultatrapportering oppmerksomhet også på å synliggjøre elementer der K1 har minoritetsandel. En stram seksjonsorganisering etter fagfelt og en friere organisering av forskningsgrupper letter og fremmer etter vår vurdering samarbeid på tvers særlig for forskning, men også for undervisning. Samarbeid med de dominerende helseforetakene er særlig viktig. Instituttet har regelmessig felles møter og ivaretar felles strukturer for samarbeid om forskning og undervisning.

5.1.4 Klinisk institutt 2:

Uklart hva som menes her. Det er flere vitenskapelig ansatte som underviser fast på andre institutt. I tillegg er det et utstrakt forskningssamarbeid med forskere på andre institutt.

5.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Undervisningssamarbeid

Flere av våre ansatte er sterkt involvert i profesjonssøylen og den akademiske søylen i den nye studieplanen for medisin, og samarbeider dermed på tvers av alle de fire medisinske instituttene. Vi har to semesterstyreledere som dermed er ansvarlig for koordinering på tvers av instituttene i sine semestre. IGS har ansvar for samfunnsfarmasi, som er en del farmasistudiet som foregår på tvers av flere institutter ved MOF samt MatNat-fakultetet. Vi samarbeider også med K2 om master i genetisk veiledning.

Mange av våre emner er et samarbeid på tvers av institutter, fakulteter eller andre institusjoner, som HUS, HVL, HiMolde, VID, kommuner, primærhelsetjenesten (fastleger), apotek, fysikalske institutter, m fl.

TVEPS (se nedenfor) har som sitt mandat å drive utdanning i samarbeidslæring med studenter satt sammen fra ulike institutt, fakultet og institusjoner. IGS er vertskap for dette senteret.

SIH har et utstrakt undervisningssamarbeid med universiteter og sykehus i Afrika og Asia. Vi har også samarbeid med et europeisk utdanningsnettverk (TropEd), samt samarbeid om enkeltemner (London). Vi har også emner der vi samarbeider med FutureLearn og har satt opp emnene som online courses (MOOC) for å nå ut til store deler av verden, f. eks: <https://www.futurelearn.com/courses/occupational-health-developing-countries>. Første gang hadde dette kurset 5867 deltagere, fra 159 land.

De fleste emner går 1 gang pr år. Vedlagt er en oversikt over alle kursene som tilbys ved IGS og som har forpliktende undervisningssamarbeid på tvers av institutt/fakultet og andre (hvert kurs har en hyperkobling til nettsiden som beskriver kurset hvor det fremkommer i detalj hvordan samarbeidet på tvers foregår.

Forskningssamarbeid

Svært mange forskningsprosjekter ved IGS er samarbeid med andre institusjoner, spesielt Folkehelseinstituttet, Helse Bergen, HVL og en rekke institusjoner i utlandet, der særlig SIH har et omfattende engasjement. Vi har en stor BOA-økonomi, der gjennomstrømningsmidler utgjør ca halvparten – som et uttrykk for at vi har omfattende samarbeid med partnerinstitusjoner i Norge og i andre land. En utfyllende beskrivelse av forskningssamarbeid ved IGS vil kreve et omfattende registreringsarbeid.

6 Beskrivelse av tversgående strukturer som sentre og lignende innen forskning, utdanning og andre felt instituttet deltar i

6.1.1 Institutt for biomedisin:

CCBIO

Tre av instituttets fast ansatte er blant de totalt 8 Pis i CCBIO. Dette senteret har finansiering fram til 2023 forutsatt en vellykket midtveisevaluering. Senteret er organisert i en matrisestruktur der bevilgningen til Pis institutt legges hit og det samme gjelder ansettelse av personale tilknyttet CCBIO.

KG Jebsen sentre.

- *Neuropsykiatriske lidelse* ledet av Jan Haavik har funksjonstid ut 2018. Det involverer IGS, K1 og K2 samt IBMP på Det psykologiske fakultet.
- *Hjernerkeft* ledet av Rolf Bjerkvig har finansiering ut juni 2018 og er invitert til å søke forlengelse to år ut over dette. Involverer også K1.

EU-finansierte nettverk.

- Marie Curie nettverk
 - o Tre pågående prosjekt hos Jan Haavik
 - o Ett hos Margareth Veruki
 - o Samarbeid med Polen nylig avsluttet (Gullberg)
 - o Samarbeid med Estland (Bramham)

SIU

- Donald Gullberg med Toronto og San Francisco
- Rolf Bjerkvig og Jian Wang mot Shandong, Jinan i Kina (søker fortsettelse, søker også INTPART)

Forskerskoler

- Egen: Forskerskole i biomedisin
- Deltar aktivt i forskerskoleri:
 - o Ved UiB
 - Neurovitenskap
 - Molekylærbiologi og bioinformatikk
 - CCBIO
 - o Nasjonalt
 - Biostrukt
 - Imaging

6.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

Ved Institutt for klinisk odontologi er forskningen organisert via 4 forskningsgrupper.

Biomaterialer, Klinisk odontologisk forskning, Orale infeksjoner og inflammasjoner og Styrt vevsbygging og regenerasjon.

Biomaterialgruppen ved Institutt for klinisk odontologi (IKO) har forpliktende samarbeid med Klinisk institutt 1 (K1) ved Det medisinsk-odontologiske fakultet. Forskningsgruppen er inkludert i både

IKO og K1. Det er også formalisert samarbeid med Ortopedisk klinikk, Helse Bergen – Haukeland universitetssjukehus gjennom strukturen BioMatLab. Dette gjelder også stillinger (forskningsingeniør og del av stilling som overingeniør). Det er også deling av arealer ved at det er et biomateriallaboratorium i Laboratoriebygget på Haukeland universitetssjukehus. Dette forsknings samarbeidet har funnet sted i hvert fall siden 2000 (da med tidligere Kirurgisk institutt) og er ikke tidsbegrenset.

Forskningsgruppen klinisk odontologisk forskning har forskningssamarbeid med Folkehelseinstituttet, Institutt for global helse og samfunnsmedisin, og Haukeland universitetssykehus (kontinuerlig) spesielt Kjevekirurgisk avdeling

innen pediatri, revmatologi og radiologi. Forskningsgruppen samarbeider også med Nasjonalt kompetansesenter for søvnløshet (SOVno), og Tannhelsekompetansesenteret Vest – Hordaland (2010--) og Tannhelsekompetansesenteret Vest – Rogaland (2016--). Gruppen har pågående samarbeid med Section de Médecine Dentaire, Université de Genève, School of Dentistry, Addis Ababa University (2008--) og Ørebro landsting.

Forskningsgruppen Styrt vevsbygging og regenerasjon har en rekke ulike prosjekter som de samarbeider med andre om. Oversikten er på engelsk:

The ongoing projects utilize the knowledge of expert scientists within an established network of closely integrated national and international partners. Other departments and research groups at the Faculty of Medicine and Dentistry, UIB are working in close collaboration with The Tissue Engineering Group:

- **Gade Laboratory for Pathology, Department of Clinical Medicine, UIB.** Prof. Anne Chr. Johannessen and Prof. Daniela-Elena Costea.

The collaboration with the research group at Gades Laboratory initiated in 2007 aiming to evaluate the tumorigenic potential of the generated tissue engineered constructs both in vivo and vivo. PhD thesis and several joint scientific reports have been generated. The group leaders shared the supervision of PhD and master students.

- **Department of Clinical Science, UIB.** Prof. Bjørn Tore Gjertsen and Prof. Emmet Mc Cormack.

The Tissue Engineering Research Group collaborate with Bjørn T Gjertsen and Emmet Cormack since 2010 aiming to evaluate the host tissue responses to the developed tissue engineered constructs and stem cells utilizing their translational molecular platform. Several scientific papers have been generated based on this collaboration.

Bjørn T Gjertsen and the Clinical Trials Unit are contributing significantly to the ongoing clinical study at the Department of Clinical Dentistry (IKO).

- **Department of Biomedicine, UIB.** Prof. James Lorens

The group of Prof. Lorens at the Department of Biomedicine, UIB contributed significantly to the EU Vasculobone project led by the Tissue Engineering Research Group at IKO during 2010 – 2015. The groups are characterizing the angiogenic properties of hematopoietic and mesenchymal stem cells grown in tissue engineering scaffolds. Several scientific papers and two PhD theses were generated based on this collaboration.

- **Department of Clinical Science, UIB.** Prof. Einar Klæboe Kristoffersen and Prof. Tor Hervig

This collaboration has been initiated in 2016 aiming for establishing a rapid, economical, and Good Manufacturing Practice (GMP)-compliant method for preparing large volumes of growth factor-enriched supplements from human blood-derivatives for ex vivo growth and expansion of adult human stem cells, particularly (but not limited to) mesenchymal stem cells, for therapeutic applications. The main purpose of these 'humanized' supplements is to replace animal-derived supplements, e.g., fetal bovine serum (FBS) or fetal calf serum (FCS), in clinical-grade cell expansion systems, and to thereby minimise the risk of xenogeneic infection and/or immune rejection. Two PhD students from each group are working together to establish the method.

- **Department of Clinical Science, UIB.** Prof. Helge Ræder.

Initiated recently in 2017 focusing on generating mesenchymal stem cells derived from induced pluripotent cells. The group leaders Kamal Mustafa and Helge Ræder are also collaborating within the activities of Bergen Stem Cell Consortium.

Kamal Mustafa (IKO) is one of the founders and an active member of the board of Bergen Stem Cell Consortium.

- **Orthopedic Clinic, Haukeland University Hospital.** Assoc. Prof. Yngvar Krukhaug and Assoc. Prof. Kjell Matre.

The project between Kamal Mustafa (IKO), Cecilie Gjerde (IKO) and the Orthopedic Clinic has been initiated and financed by Helse Vest since January 2016 aiming to perform a joint clinical study using stem cells for bone regeneration.

- **Department of Biomedicine.** Prof. Ellen Berggreen.

The Tissue Engineering Research Group at IKO is collaborating with Ellen Berggreen in several projects since 2013. Currently, the two groups are sharing the responsibilities to supervise a PhD candidate and a Master student.

- **Department of Biomedicine, Clinical Proteomics.** Anne P. Døskeland and Frode S. Berven.

Since 2015, the Tissue Engineering Group collaborates with the Proteomic Platform aiming to characterize scaffolds functionalized by proteins and growth factors. One scientific paper has been generated and published in highly ranked international journal.

The Tissue Engineering Research Group at IKO is frequently using the Molecular Imaging Centre Platform (MIC) and the Laboratory Animal Facility (Vivarium) at the Department of Clinical Medicine.

- **Department of Global health and Public health,**

Centre for International Health (CIH).

The Tissue Engineering Group at IKO has been actively involved in Master and PhD programs coordinated by CIH in the Quota Program. Several Master and PhD theses were generated and defended based on the collaboration with the CIH. Currently, two master self-financed students are enrolled in the training educational program.

6.1.3 Klinisk institutt 1:

- CCBIO
- Senter for ernæring
- Kjernefasiliteter
- MedViz / Centre for Medical Imaging and Visualization
- Søknadskonsortier for Horizon 2020, SFF, KG Jebsen etc.
- Lokale, nasjonale og internasjonale forskerskoler
- Lokal og nasjonal forskerlinjeaktivitet

6.1.4 Klinisk institutt 2:

- K2 har ansvar for senter for farmasi som er et tverrfakultært senter med Mat Nat, KI.
- K2 har forskningsgrupper som deltar i CCBIO og også i SFF mot Oslo

6.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Senter for internasjonal helse (SIH) er et tverrfaglig og tverrfakultært senter ved Universitetet i Bergen (UiB). Det er et anerkjent forsknings- og kompetansesenter innen global helse både nasjonalt og internasjonalt. Senteret har vært forankret i universitetets faglige strategier rettet mot global- og utviklingsrelatert forskning siden oppstarten i 1988. SIH skal i henhold til Retningslinjene være UiBs spydspiss og knutepunkt for helsefaglig forskning, forskerutdanning og -undervisning med særlig betydning for verdens fattige befolkninger. Senteret skal legge til rette for og koordinere aktiviteter som universitetet og/eller fakulteter finner naturlig å legge til senteret.

TVEPS (senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring) er et senter som trener helse- og sosialfagstudenter i Bergen i tverrprofesjonelt samarbeid. I dag er TVEPS et samarbeid mellom Det medisinske odontologiske fakultet, Det psykologiske fakultet, Griegakademiet og Det juridiske fakultet ved Universitetet i Bergen, Avdeling for helse- og sosialfag ved Høgskulen på Vestlandet, Helsetjenestene i Fjell kommune og Byrådsavdeling for helse og omsorg i Bergen kommune.

SEFAS, Senter for alders- og sykehjemsmedisin ble etablert i samarbeid med GC Rieber Fondene, og er et fagmiljø som utvikler og rekrutterer medisinsk kompetanse til de kommunale helsetjenestene rettet mot det økende antall syke eldre. Miljøet er knyttet til det allmennt medisinske fagmiljøet ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) og samler medisinsk kompetanse innenfor dette området fra andre fagmiljøer ved Det medisinske-odontologiske fakultet. Senteret samhandler med kommunene, fastlegene, sykehusenes fagmiljøer og med omsorgsfagene.

CISMAC, Senter for fremragende forskning er lagt til IGS/SIH og forsker på hvordan vi kan forbedre mødre og barn- helse og –overlevelse, så vel som barns utvikling og oppvekst i lavinntektsland i Asia og Afrikanske land sør for Sahara.

CISMAC har forskningssamarbeid med institusjoner i Etiopia, Nepal, Sør-Afrika, Uganda og Zambia. CISMAC samarbeider også med CMI, Folkehelseinstituttet og WHO.

Samfunnsfarmasi er en del av Senter for farmasi som er en tverrfakultær/ tverrfaglig struktur primært opprettet for å ivareta forskning og undervisning innen farmasi.

For tiden har samfunnsfarmasi ved IGS et forskningssamarbeid med IKO/K2, har veiledet masteroppgaver og publisert flere artikler med Henning Lygre, Kristin Klock og Svein Haavik. Samfunnsfarmasimiljøet er delaktig med Senter for farmasi i å utvikle et tverrfaglig valgemne for odontologi, ernæring, farmasi og medisin, i alders og sykehjemsmedisin.

7 Appendiks

7.1 Samarbeidsavtale Institutt for klinisk odontologi-Hordaland Fylkeskommune

Sak 15

Driftsavtale mellom Hordaland fylkeskommune, Tannhelsetjenesten og Universitetet i Bergen, Det medisinsk- odontologiske fakultet.

Bakgrunn:

Det har i mange år vært et nært samarbeid mellom tannhelsetjenesten i Hordaland og Det medisinsk-odontologiske fakultet, institutt for klinisk odontologi. Hensikten med driftsavtalen er å inngå en formalisert driftsavtale som beskriver de driftsmessige og økonomiske konsekvenser av inngått avtale. Endringer/justeringer av avtaleinnhold vil bli gjort i faste, årlige samarbeidsmøter. Møtene skal avholdes hver høst innen utgangen av oktober.

1. TANNTekniske utgifter, PASIENTUTREDNING OG PASIENTREISER

- Tanntekniske utgifter for prioriterte pasienter som får sin tannbehandling utført på IKO dekkes av tannhelsetjenesten i Hordaland. (Se Samarbeidsavtale)
- Utgifter til utredning av pasienter og reiseutgifter dekkes av behandlende institusjon.

2. RESEPSJON

- HFK betaler for resepsjonstjenester tilsvarende lønnsmidler for en delstilling i 30 % stilling.
- Ved arbeid utover normal arbeidstid, dvs. mellom kl. 08.00 -15.30, i helger og ved feriestengning ved IKO, har TkVest/Hordaland ansvar for resepsjonstjenester samt for å informere vaktelskap om endret åpningstid.
- TkVest/Hordaland har ansvar for å utarbeide rutiner som sikrer at pasienter ikke tar seg inn i andre deler av bygget enn i de arealer TkVest/Hordaland disponerer.

3. KIRURGI

- Tannhelsetjenesten betaler leie pr år for bruk av operasjonssstue 5 dager i uken. Leien inkluderer areal, utstyr og 50 % stilling som sykepleier. UiB sørger for at alt kirurgiske utstyret til enhver tid er i samsvar til de medisinsk-tekniske krav som stilles til utstyret. Den operasjonssalen TkVest/Hordaland leier, skal ha samme standard som de øvrige operasjonssaler på avdelingen.
- Til fordeling av oppgaver gjelder:
 - Alt arbeid knyttet til sterilisering utføres av tilsatte av IKO.
 - IKO fakturerer utgifter til engangsutstyr og forbruksmateriell andelsvis.
 - I ferier og utover normalarbeidstid betjenes steril av tilsatte ved TkVest/Hordaland.

4. BRUK AV KLINIKKENS LOKALE UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID

- Se punkt 2 og 3.

5. TANNLEGEVAKTEN

- Tannlegestudenter hospiterer 3 økter på tannlegevakten i Bergen i løpet av høst/vinter mens de går på kull 5. Erfaring viser at dette gir tannhelsetjenesten i Hordaland økte lønnskostnader. Dette fordi både tannlege og tannhelsesekretær får utvidet arbeidstid de øktene studenter er tilstede.

6. BARNEAVDELINGEN

- I tannhelsetjenesten vil aktuell bemanning for å gi et tannhelsetilbud til ca. 3000 prioriterte pasienter (gr.A) være ett tannhelseteam (tannlege/tannhelsesekretær) og en tannpleier.
- IKO forplikter seg til å gi et faglig godt tilbud i samsvar med Tannhelseloven til barn og unge i alderen 0-18 år.

7. GERODONTOLOGI

- IKO betaler leie for 2 behandlingsrom på Årstad tannklinikk. Behandlingsrommene forbeholdes studentundervisning i gerodontologi.
IKO refunderer lønnsutgifter for nødvendig bemanning – instruktørtannleger og tannhelsesekretær.

8. ID I DATASYSTEMET

For å oppfylle kravene i norm for informasjonssikkerhet fordeles ansvaret slik:

- HFK bestiller og legger ID-ene inn i datasytemet, mens IKO belastes for utgiftene.
- Ved behov bestilles det også ID til studenter i forskningsøyemed.

9. UNDERVISNING

- Utgifter til undervisning av tilsatte ved Senter for odontofobi, ca. 25-30 timer årlig, inngår i Helse- og omsorgsdepartementets (HOD) budsjettbevilgninger til tannhelsetjenesten.
- LKG teamet gir årlig ca. 4 timer undervisning til grunnutdanningen. IKO må i framtiden kjøpe disse tjenestene til grunnutdanningen.

10. PRAKSISSTUDIET – HOSPITERING

- Inngåelse av avtale om antall praksisplasser samt økonomisk kompensasjon for å tilby disse til tannlege- og tannpleierstudenter, avventes til arbeidet med nasjonale retningslinjer er avsluttet.

11. KVALIFISERINGSPROGRAMMET – PRAKSIS

- Ved utplassering av kvalifiseringskandidater dekker IKO/HOD alle reelle utgifter i det tidsrommet utplasseringen varer. Utgiftsdekningen inkluderer lønn til veileder og tannhelsesekretær, materialkostnader, inntektsbortfall samt alle andre dokumenterte utgifter som påløper Den offentlige tannhelsetjenesten.
- Eventuelle honorarinntekter innarbeidet av kvalifiseringskandidat går til fratrekk.

12. VASK AV ARBEIDSTØY

- Vask av arbeidstøy betales pr faktura.

13. SERVICE OG VEDLIKEHOLD AV DENTALT UTSTYR

- IKO v/Teknisk avdeling er ansvarlig for service og vedlikehold av dentalt utstyr i bruk på TkVest/Hordaland i garantitiden (5 år) fra 01.08.2012, dvs. til 01.08.2017.

- HFK overtar ansvaret for service og vedlikehold av dentalt utstyr som brukes av TkVest/Hordaland etter garantitidens utløp.
- For å administrere service og vedlikehold av dentalt utstyr i garantiperioden, betaler tannhelsetjenesten årlig 6,5% (11/170-del) av lønnskostnadene til IKO dental-servicetekniker.

Bergen,

31.08.2015



.....
Fylkestannlegen i Hordaland

Fylkestannlegen i Hordaland



.....
Det medisinsk-odontologiske fakultet



Bergen, januar 2013

Seksjonsleder ved Klinisk institutt 1 - oppgavebeskrivelse

Klinisk institutt 1 er organisert i 11 seksjoner. Hver seksjon har en seksjonsleder. Seksjonslederen utpekes av instituttleder blant seksjonens faste vitenskapelig ansatte og virker vanligvis i en periode på 4 år, med mulighet for forlengelse.

1. Seksjonsleder skal medvirke til utforming og gjennomføring av instituttets overordnede strategi, slik den er formulert i strategisk plan. Dette gjelder forskning, undervisning og alle øvrige aktiviteter. Seksjonsleder mottar instruksjoner fra og rapporterer til instituttleder. De enkelte seksjoner har ikke eget budsjett, og budsjettansvaret ligger hos instituttleder. Seksjonsleder utøver sine oppgaver i nært samarbeid med både instituttleder og ansatte ved seksjonen. Seksjonsleder kan delegerer ansvar, men er den ansvarlige overfor instituttleder. Det forutsettes at seksjonsleder får stilt til rådighet de økonomiske ressurser, ut fra gitte rammer, som er nødvendige for å kunne gjennomføre pålegg fra instituttleder.
2. Seksjonsleder har et delegert personalansvar for alle UiB-ansatte i vitenskapelige - og tekniske stillinger ved seksjonen. Seksjonsleder skal foreslå prioritering av universitetsstillinger ved seksjonen og utarbeide forslag til utlysninger, men beslutning foretas av instituttleder. Seksjonsleder skal tilby en årlig medarbeidersamtale med alle vitenskapelig ansatte i fast hovedstilling, og bør gjøre det samme med ansatte i bistilling. Seksjonsleder skal i samarbeid med institutt og forskergrupeledere påse at teknisk ansatte får medarbeidersamtale med hensiktsmessig person. Seksjonsleder har ansvar for å fordele arbeidsoppgaver mellom seksjonens ansatte slik at plikter og oppgaver ved seksjonen ivaretas på best mulig måte. Seksjonslederansvaret omfatter også ansatte og aktivitet ved de regionale samarbeidende sykehusene. Seksjonsleder skal samarbeide med instituttets personalkonsulent om oppgavene.
3. Seksjonsleder har et ansvar for seksjonens forskningsprofil, med prioritering av forskningsoppgaver i samsvar med instituttets og fakultetets forskningsstrategi. Han/hun skal stimulere til god forskning ved hele seksjonen gjennom interesse, engasjement og ved å holde seg oppdatert. Seksjonsleder skal holde seg orientert om seksjonens vitenskapelige publisering og stimulere til optimal publiseringspraksis. Seksjonsleder skal oppmuntre og stimulere til søknader om eksterne midler. Han/hun skal tidlig identifisere og gripe fatt i eventuell uenighet om forskningsspørsmål og forsøke å løse omstridte punkter. Seksjonsleder skal medvirke til at tilstrekkelig tid avsettes til forskningsoppgaver for alle ansatte i forhold til avtaler og instruks. Seksjonsleder skal i dette samarbeide med aktuelle forskningsgrupeledere.
4. Seksjonsleder har et overordnet ansvar for organiseringen og gjennomføringen av undervisningen ved seksjonen. Dette inkluderer ansvar for emnebeskrivelser, at studentportalen er oppdatert og hensiktsmessig at undervisningsmaterieell er i samsvar med lover og forskrifter. Seksjonsleder skal påse at undervisningen er av god kvalitet, forskningsbasert og i samsvar med nye undervisningsmetoder. Seksjonsleder skal fordele undervisningsoppgaver på en hensiktsmessig måte mellom de vitenskapelig tilsatte.

Adresse:
Nevrologisk avdeling
Haukeland universitetssykehus

Postadresse:
5021 Bergen

Telefon:
55 97 50 45
55 97 50 00

Telefaks:
55 97 51 64

5 Seksjonsleder skal påse at instituttets HMS-plan følges opp ved egen seksjon og gjerne i samarbeid med sykehusavdelingens HMS-arbeid. Eventuelle avvik skal, hvis mulig, løses på seksjonen. Instituttleder har det overordnede ansvar for HMS ved instituttet. Seksjonsleder har et delegert ansvar for organisering og tilpasning av kontorer og andre bygningstekniske forhold innenfor de rammer som er tilgjengelige.

6. Seksjonsleder har et ansvar for å medvirke til instituttets felles beste.

Nils Erik Gilhus
Instituttleder

Vedlegg 4a

Delrapport fra HR-avdelingen med funn fra spørreundersøkelsen

Overordnede funn

En undersøkelse av dette omfanget vil gjerne bli offer for «de store talls lov». Om man ser på rapporten som helhet, vil ytterpunkter viskes ut og man står igjen med funn som har veldig «runde kanter».

I denne fremstillingen vil det også fremkomme at en stor andel av respondentene ikke hadde et aktivt forhold til omstillingen i 2013. En vesentlig del av disse tilhører naturlig nok, gruppen av respondenter med ansettelse etter 2013 (36 % av respondentene), men man ser også at andre ansatte ved enkelte institutt rapporterer å være mindre berørt. Generelt sett viser resultatene at ansatte ved IKO, K1 og K2, samt administrativt ansatte som helhet, uttrykker størst opplevd endring. Det er imidlertid variasjon mellom administrativt ansatte ved fakultetet og ved instituttene, men dette er ikke et enhetlig bilde – man ser variasjon fra spørsmål til spørsmål.

Ansatte ved BIOMED og IGS opplever seg noe mindre berørte enn ansatte ved de øvrige instituttene – det samme gjelder gruppen teknisk ansatte generelt.

Når det kommer til effektene av omorganiseringen, uttrykker ansatte ved IKO tilfredshet med å bestå som eget institutt, men opplever seg noe «på siden» av kommunikasjonsstrømmen. Det er også tydelig at en del av respondentene fra IKO ikke skiller denne omorganiseringen fra fakultetssammenslåingen i 2008.

Ansatte ved K1 og K2 gir uttrykk for frustrasjon relatert til saksbehandling og ledelse, mens ansatte ved fakultetsadministrasjonen opplever det motsatte.

I rapporten er det lagt inn bakgrunnsvariabler der det har syntes hensiktsmessig. Eksempelvis er respondenter ansatt etter omorganiseringen, trukket ut på enkelte spørsmål, og på spørsmål om forskning og undervisning er det fokusert på svarene fra de vitenskapelig ansatte.

Kvantitativ undersøkelse

Undersøkelsen ble elektronisk utsendt til samtlige ansatte (1174 personer) ved fakultetet. Det ble mottatt 678 besvarelser, noe som gir en svarprosent på 57,7 prosent. Sammenlignet med tilsvarende undersøkelser i andre deler av organisasjonen, betraktes dette som tilfredsstillende og vitner om godt engasjement. Det forekommer imidlertid en del ukomplette besvarelser, slik at på enkelte spørsmål er svarprosenten noe over 50 prosent. To av spørsmålene i undersøkelsen viste seg å inneholde en feil i oppsettet, slik at de utelukkende ble rutet til ansatte med bistilling på universitetet. Spørsmålene ligger fortsatt i vedlegget, men kan ikke brukes videre i rapporten.

Spørreskjemaet inneholder følgende bakgrunnsvariabler:

- Stillingskategori/ Stillingsprosent
- Oppfølgingsspørsmål på sted ved bistilling

- Ansettelsessted
- Ansettelsestid
- Lederansvar/ikke lederansvar

Primærhensikten med bakgrunnsvariablene er muligheten til å kunne identifisere respondenter ansatt før organisasjonsendringen i 2013, samt eventuelle forskjeller mellom institutt og mellom ulike ansattgrupper.

Majoriteten av spørsmålene er utformet som påstander, der respondentene ble bedt om å markere grad av enighet. Graderingen var supplert med svaralternativene "vet ikke" eller "ikke aktuelt".

Etter hver påstand var det mulig å gi utfyllende kommentarer i fritekst. Tekstfeltet var begrenset til 500 ord. Av konfidensialitetshensyn vil ikke kommentarene i sin helhet bli vedlagt rapporten.

Sammensetning og bakgrunnsdata

Når det gjelder stillingskategori og stillingsprosent, utgjør vitenskapelig ansatte i hovedstilling den største gruppen respondenter (30%), fulgt av følgende tre jevnstore grupper; midlertidig vitenskapelig ansatte (17%), administrativt ansatte (17%) og teknisk ansatte (16%). Den minste gruppen er vitenskapelig ansatte i 21-49% stilling (1%).

Med hensyn til ansettelsestid er gruppen ansatt før 1.1.2008 størst med 45%. De som ble ansatt i perioden 1.1.2008-1.1.2013 utgjør 23% av respondentene, mens ansatte etter 1.1.2013 utgjør 18%.

16 prosent av respondentene oppgir å ha lederansvar.

Kvalitativ undersøkelse

Som et supplement til den kvantitative undersøkelsen, besluttet prosjektets styringsgruppe at et utvalg teknisk/administrativt og vitenskapelig ansatte ved fakultetet skulle inviteres til en intervjuundersøkelse. Stillingsgruppene skulle være likt fordelt, deltakerne skulle være ansatt før 2013 i 100 % fast stilling og samtlige institutt skulle være representert.

Tematikken i samtalene skulle være sentrert rundt følgende:

I lys av omorganiseringen: Hva er du fornøyd med, og hva er du misfornøyd med? Samt avslutningsvis: «Noen råd til fakultetsledelsen».

- Informantene ble trukket fra ansattlisten ved fakultetet i h.h.t. ovenstående kriterier.
- Fakultetsadministrasjonen gjorde avtaler med informantene.
- Samtlige som hadde anledning, totalt 16 personer, 8 vitenskapelig og 8 teknisk/administrativt ansatte, møtte som avtalt
- Intervjuene fant sted 13.11, 15.11 og 20.11.17 på AHH
- Hvert intervju hadde en varighet på ca. 30 minutter og ble gjennomført av Tone Bergan og Ingve Bergheim fra HR-avdelingen

Resultater

I den videre fremstillingen vil funn fra den kvantitative undersøkelsen kombineres med innspill fra intervjuene. I tillegg vil informasjon fra kommentarfeltene hentes inn der det er relevant. Ved bruk av

krysstabeller og sortering på bakgrunnsvariabler vil det sikres at gruppene er store nok til at anonymitet vil bli ivaretatt. Rapporten struktureres etter følgende tema:

- Organisering, ledelse og kommunikasjon
- Forskning
- Undervisning
- Teknisk støtte
- Administrativ støtte
- Oppsummerende anbefalinger

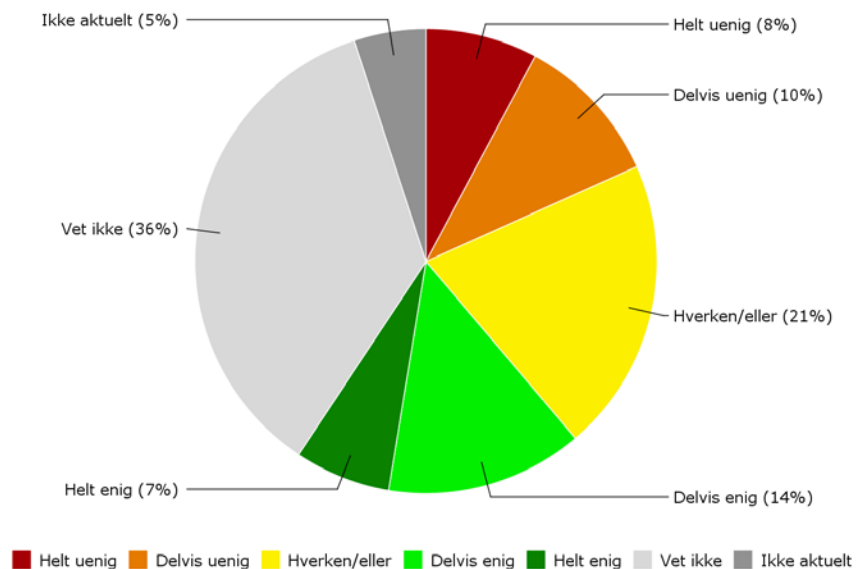
Organisering, ledelse og kommunikasjon

Om man ser på hovedresultatene fra undersøkelsen, vil man legge merke til at svarkategoriene "Vet ikke", "Ikke aktuelt" og "Hverken/eller" utgjør en relativt stor del av svarene. Primærårsaken til dette er at 36 % av respondentene er ansatt etter 2013. For denne gruppen vil selvsagt spørsmål relatert til sammenligninger av «før/etter situasjoner», være vanskelige å besvare. Ved disse spørsmålene vil derfor tilbakemeldingene fra gruppen som ble ansatt før 2013 vektlegges.

Dette gjelder primært en del innledende spørsmål:

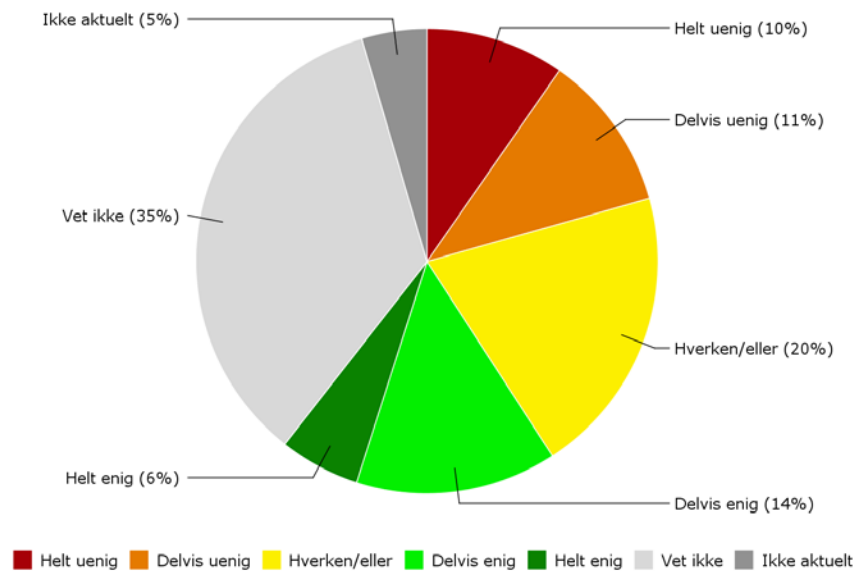
Figur 1

Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på:
Saksbehandling



Figur 2

Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på: Personalledelse



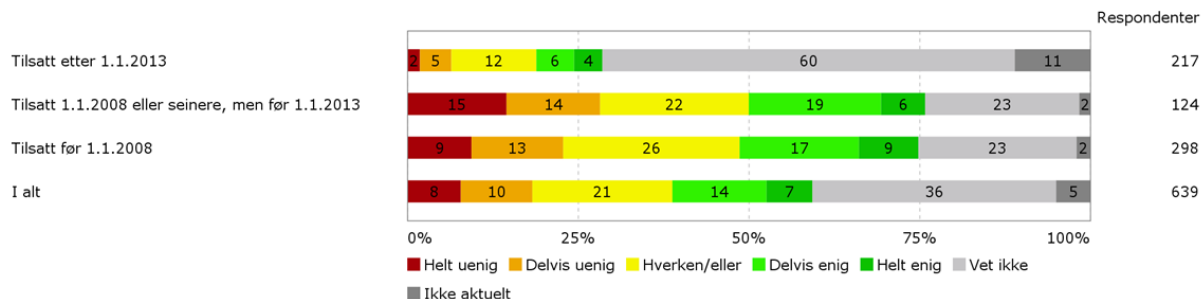
Om det her sorteres etter tilsetningstidspunkt får man følgende bilde:

Figur 3

Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på

- Saksbehandling

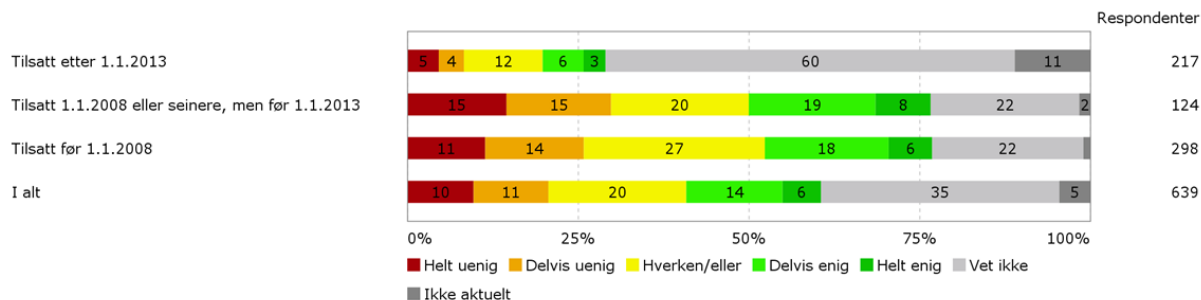
Krysset med: Ansettelsestid ved fakultetet



Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på

- Personalledelse

Krysset med: Ansettelsestid ved fakultetet



Her fremkommer at respondenter ansatt etter 1.1.2013 - naturlig nok - i stor grad unnlater å ta stilling til disse spørsmålene. Respondentene i de øvrige ansettelsestidkategoriene, er noe delt i synet på omorganiseringens effekter.

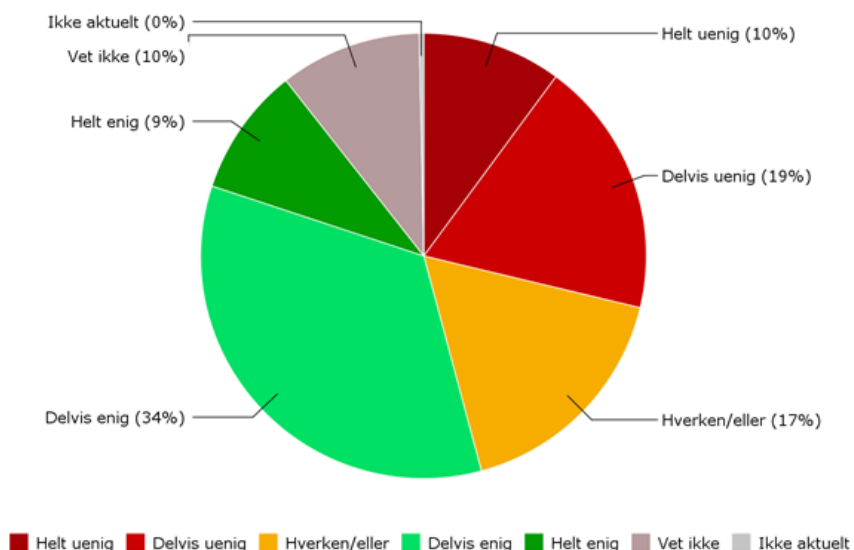
Ved nedbryting på ansettelsessted, ser man en tendens til mer tilfredshet med effektene på saksbehandling og personalledelse hos ansatte ved Fakultetsadministrasjonen, IGS og BIOMED.

Fordelt på stillingskategori (uavhengig av ansiennitet), uttrykker vitenskapelig ansatte i hovedstilling minst tilfredshet her. "Hverken/eller" kategorien er imidlertid hyppigst forekommende i alle kategorier. Dette kommer også klart til uttrykk i kommentarfeltet, samt i intervjuene der er en vesentlig andel av respondentene uttrykker at omorganiseringen førte til "mikroskopiske endringer". Flere vitenskapelig ansatte beskriver det som om å "befinne seg på sidelinjen i en administrativ endringsprosess". Et annet aspekt, som ikke ble direkte spurt om i den kvantitative undersøkelsen, var forarbeidet og gjennomføringen av selve endringsprosjektet. Dette blir imidlertid nevnt både i kommentarfeltet og intervjuene, og da i hovedsak i tilknytning til både manglende involvering i prosessen og informasjon/kommunikasjon om prosjektet.

Kommunikasjon

Figur 4

Dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling:



På fakultetsnivå ser man at 43 prosent er helt eller delvis enig i at dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling. En sortering på instituttnivå viser et noe mer nyansert bilde.

På IKO synker eksempelvis andelen respondenter som er helt enig/delvis enig til 33 prosent. I den andre enden av skalaen finner vi IGS og Fakultetsadministrasjonen med hhv. 47 og 75 prosent.

Et blick på funn fra intervjuene peker på to hovedutfordringen knyttet til kommunikasjon; for det første

«Det oppleves å være større fokus på kommunikasjon nå enn før, men større institutt fører til større grupper internt – og vi ser at det er en utfordring med nettopp kommunikasjon og samhandling på tvers av gruppene» (fra kommentarfeltet)

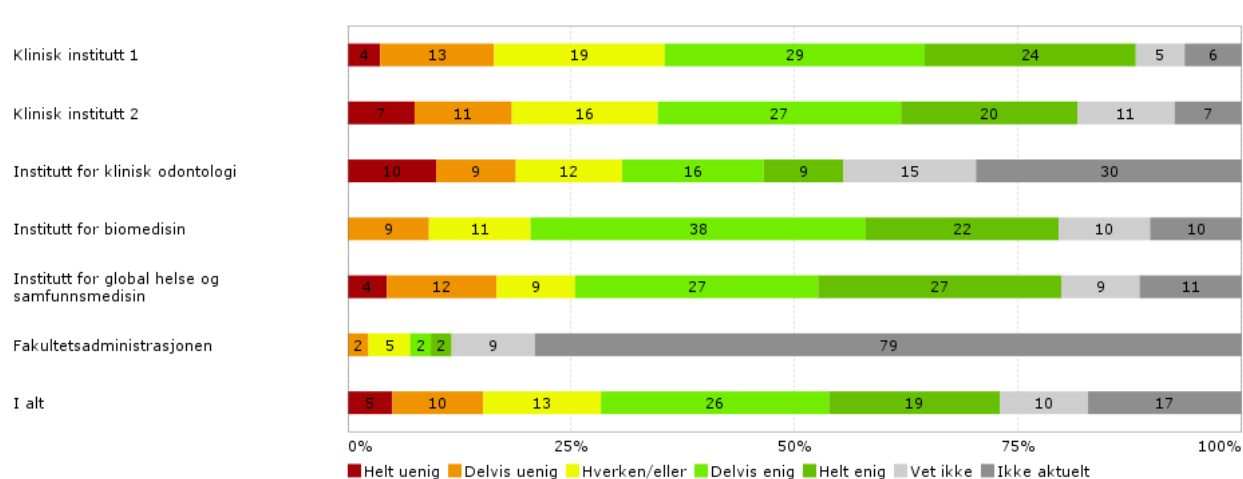
opplever enkelte at omorganiseringen har skapt større avstand fra ledelsen og ned til enkelte miljø. For det andre melder flere av respondentene at arbeidsbelastningen er for stor til å ha overskudd til kommunikasjon og samhandling utover egen enhet. Begge kommentarene understøttes av funn i kommentarfeltene.

Forskning

Et viktig mål på om en organisering fungerer er i hvilken grad den kan sies å legge til rette for utøvelsen av kjerneoppgavene. Når det gjelder forskning, ser vi følgende bilde:

Figur 5

Organiseringen på mitt institutt er god for utøvelse av mine arbeidsoppgaver innen forskning



I all hovedsak ser man at de organisatoriske forutsetningene for forskning blir vurdert som gode. Likevel er det institutter hvor opp mot en femtedel er helt eller delvis uenige i påstanden. Dette må man selvsagt ta på alvor. Både i intervjuene og i kommentarfeltene blir dette adressert, der man ser at det i større grad oppleves tidspress og at prosjektadministrasjon som blir sett på som en utfordring. Flere trekker også inn utfordringer grunnet stram økonomi og ledelsesmessige prioriteringer.

Økt mulighet for tversgående samarbeid var en av intensjonen med omorganiseringen i 2013. På dette punktet er 29 prosent av respondentene helt eller delvis enig i at dette er oppnådd. Om man utelukkende ser på responsen fra de vitenskapelig ansatte, er tallet 31 prosent. En av faktorene som ifølge intervjuer og kommentarfelt står i veien for dette samarbeidet, er et høyt antall midlertidige stillinger, og dermed for lite langvarig relasjonsbygging på individnivå. Det blir også fremhevet at inndelingen i K1 og K2 i større grad oppfordrer til konkurranse enn samarbeid.

Den viktigste driveren for forsknings samarbeid på tvers, blir av flere sagt å være skapt av personer som finner samarbeid formålstjenlig – ikke organisatoriske strukturer.

Under intervjuene ble dette nevnt som et argument for at fakultetets rolle bør begrenses til å styre profesjonsutdanningen, mens forskningen bør være instituttens anliggende.

«Det er ikke organiseringen, men den enkelte forskers initiativ og interesser som fremmer forskning på tvers» (fra kommentarfeltet)

Undervisning

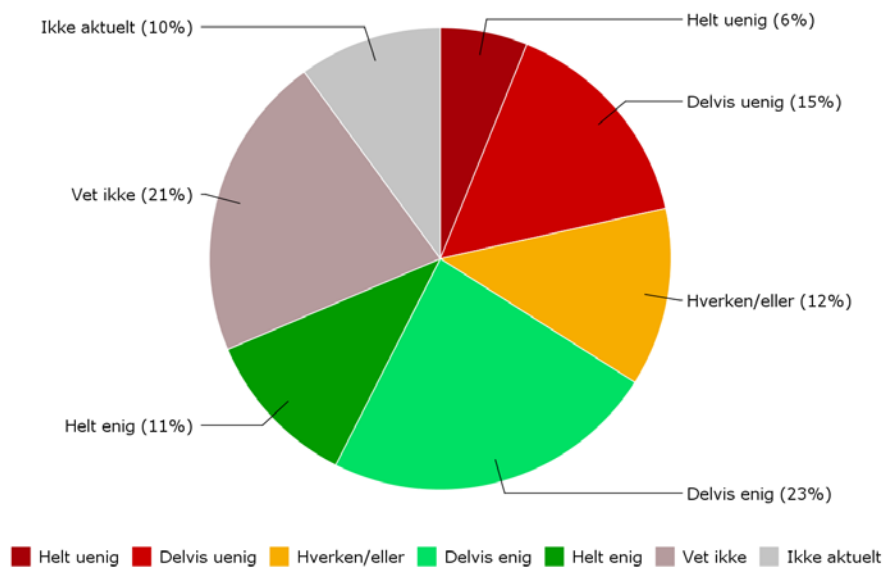
«Skjelettet i skapet» er organiseringen av undervisningen på instituttet - (fra intervju)

Sitatet til venstre hentet fra ett av intervjuene, og signaliserer at undervisning har vært et tema det er knyttet sterke meninger til.

Det kvantitative bildet ser slik ut:

Figur 6

Dagens organisering fremmer god undervisning på mitt institutt



På et overordnet nivå sier altså 34 prosent seg helt eller delvis enig i at dagens organisering fremmer god undervisning på eget institutt.

Om man ser på resultatene fordelt på stillingskategori, oppgir 26 prosent av vitenskapelig ansatte i full stilling sier det samme. Fordeler man ytterligere ned på ansettelsessted, fremkommer en noe lavere prosentandel ved enkelte institutt.

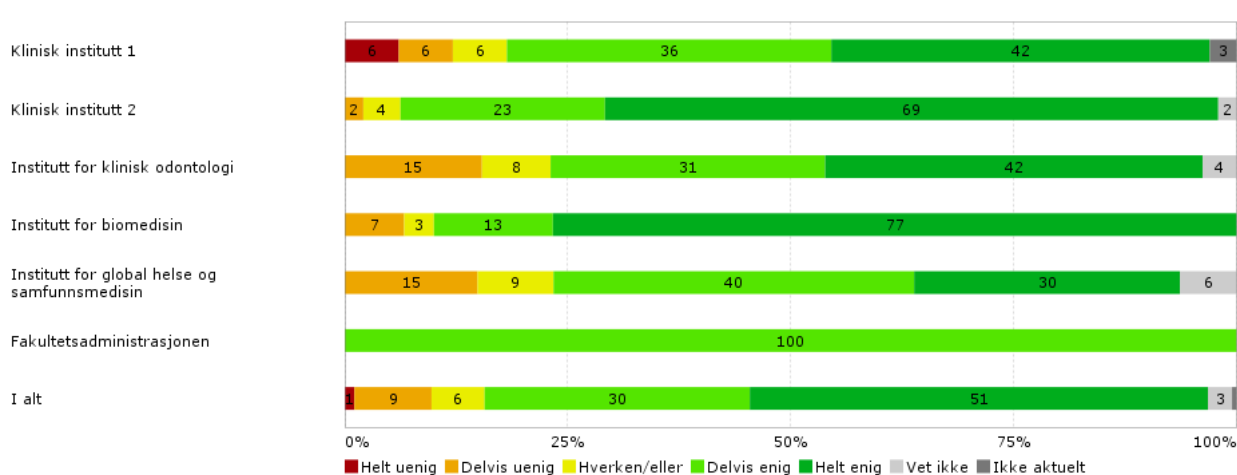
I intervjuer og kommentarfelt påpekes manglende ressurser, lite anerkjennelse for nedlagt arbeid og ikke minst omlegging av studieplan. Ansatte ved IKO og IGS uttrykker størst tilfredshet med organisering av undervisning. Det fremheves for øvrig av flere at rammebetingelsene for undervisning ikke kan sies å ha endret seg som følge av omorganiseringen.

Teknisk støtte

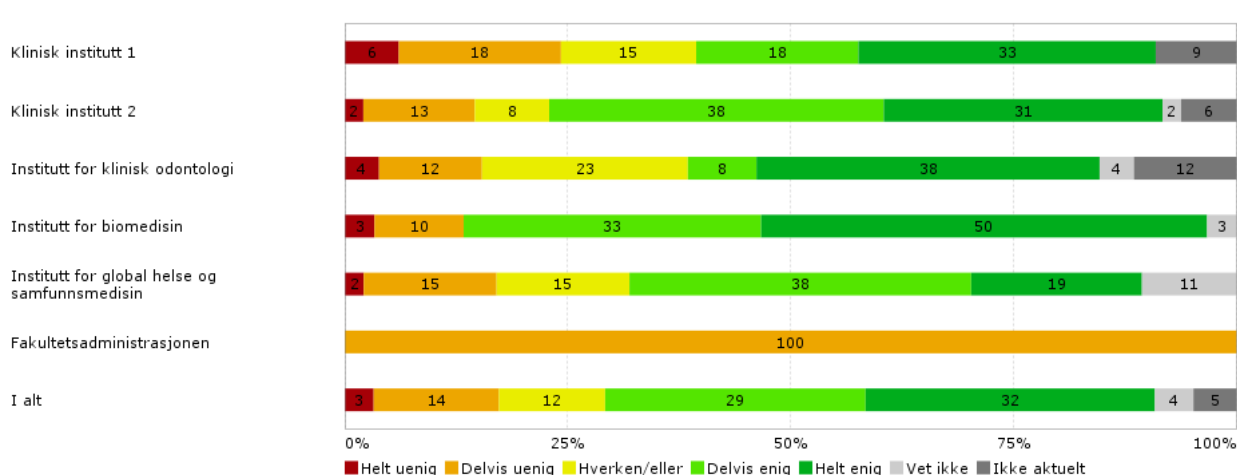
Kjennskap til kjernefasilitetene er god i organisasjonen, og det er også svært få (ca. 10 %) som uttrykker misnøye med tilgangen til disse. Om man sorterer data på instituttnivå, og kun inkluderer vitenskapelig ansatte i full stilling, fremkommer følgende bilde:

Figur 7

Jeg har kjennskap til kjernefasiliteter ved fakultetet som er relevante for mitt arbeid
Krysset med: Ansettelsessted



Tilgangen til kjernefasilitetene jeg har bruk for i mitt forskningsarbeid er tilfredsstillende
Krysset med: Ansettelsessted



Tilfredsheten med teknisk støtte til vedlikehold av forskningsutstyr er noe ujevnt fordelt på fakultetet, og varierer fra 30 prosent (K2) til 70 prosent (BIOMED). I intervjuene kom det frem at

«Det burde vært et forum for laboratorieansatte på tvers av instituttene» (fra intervju)

teknisk personale hevder at en økning i administrative oppgaver for deres gruppe, har fått negative

konsekvenser for deres mulighet til å gi forskningsstøtte. Dette støttes av innspill i kommentarfeltet der det også er indikasjoner på at flere oppgaver av denne type overlates til stipendiatene. At det blir færre faste tekniske stillinger, pekes videre på som en utfordring for stabil drift av basisoppgaver og infrastruktur.

Administrativ støtte

Omorganiseringen i 2013 hadde som overordnet målsetning å forenkle administrative funksjoner. Ut fra resultatene fra foreliggende undersøkelse, har man fortsatt forbedringspotensial på dette punktet. 34 prosent oppgir å være helt eller delvis enig i at dagens organisering representerer en forenkling, og om man ekskluderer de som ble ansatt etter 1.1.2013, synker tallet til 26.

«Tilhørigheten til instituttet fungerer greit, men man har mindre føling med hva som foregår på AHH. Det er også uklart hvem som har ansvar for hva, og hva fakultetet jobber med» (fra intervju)

Et blikk på kommentarfeltet viser at mange respondenter opplever at avstanden til fakultetsadministrasjonen er blitt større etter omorganiseringen, og at det ofte er uklart hvem som har ansvar for hva. Det pekes også på en økt sårbarhet på grunn av større grad av

spesialisering og tilhørende personavhengighet. Digital saksbehandling og tydeligere kommunikasjon rundt ansvarsområder blir fremholdt som mulige løsninger.

Det samme bildet fremkommer i intervjuene der flere hevdet å ha et fjernere forhold til fakultetet enn tidligere, og også oppga utfordringer relatert til kunnskap om hvem som gjør hva i fakultetsadministrasjonen.

Vitenskapelig ansatte oppgir for øvrig å ha blitt tilført en større administrativ byrde, og at den totale mengden administrative oppgaver oppleves å ha økt.

Oppsummerende anbefalinger

Survey-undersøkelsen er innrettet som en bakoverskuende evaluering av en omstilling, og gir dermed ingen direkte anbefalinger med hensyn til videre utvikling av fakultetet. Den gir likevel noen indikasjoner relatert til områder som bør fokuseres fremover.

Intervjuene hadde i større grad en mer fremoverskuende innretning konkretisert med temaet "Noen råd til fakultetsledelsen". Gitt det lave antallet respondenter her, skal man selvsagt være svært varsom med generaliseringer. Samtlige informanter har imidlertid lang fartstid ved fakultetet og framstod med stort engasjement kombinert med reflekterte, nyanserte vurderinger. På den bakgrunn mener vi at mange av disse innspillene både burde være interessante og relevante for fakultetet. Vi vil for øvrig påpeke at mye av det som fremkom i intervjuene er i samsvar med det øvrige datamaterialet. Dette finnes også igjen i det øvrige datamaterialet.

Den mest frekvente anbefalingen fra intervjuene og kommentarfeltene er knyttet til økt tilgjengelighet og synlighet når det gjelder de øverste ledelsesnivåene. Det er også relativt mange respondenter som gjør det tydelig i kommentarfeltet at de har et perifert forhold til fakultetets vitenskapelige og

administrative ledelse. Hyppigere besøk av eksempelvis dekan på instituttene samt generelt sett mer markert interesse for aktivitetene i forskningsmiljøene etterlyses.

Det hevdes at det pr i dag ikke finnes naturlige møteplasser mellom instituttmiljøene og fakultetet. Her foreslås ulike grep som for eksempel fakultetsdeltakelse på instituttdager og lignende arrangement, at det blir arrangert seminar med deltakelse også fra fakultetsadministrasjonen og så videre. Det uttrykkes samtidig forståelse for at både fakultetets og instituttens størrelse, kan representere utfordringer, men mye tyder uansett på at synlighet er et punkt som bør prioriteres.

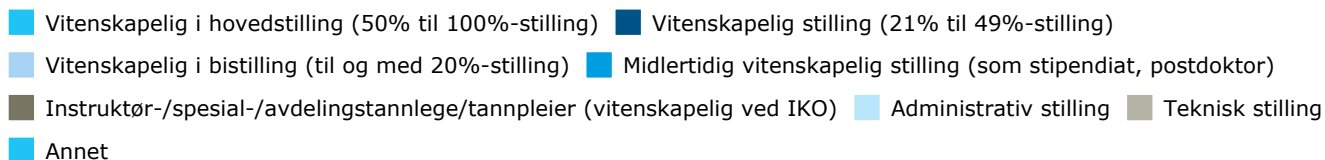
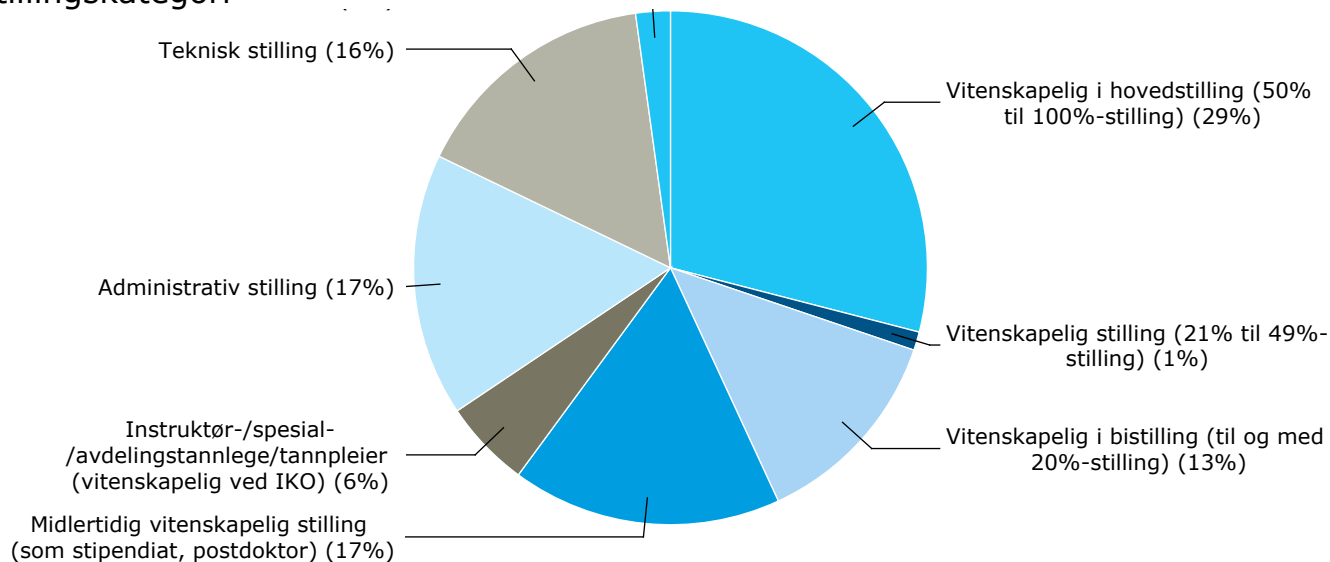
Et relativt fjernt forhold til fakultetet var en gjenganger i intervjuene. Som vist tidligere i rapporten er det en opplevelse i mange miljø at omorganiseringen har skapt større avstand til aktiviteten sentralt på fakultetet. Kommunikasjonsutfordringer kan selvsagt skyldes andre forhold enn organisering - det vises i intervjuene og kommentarene både til personlige relasjoner og høyt arbeidspress som hindringer for dette. Det er likevel tydelig at det etterlyses en strukturert kommunikasjon i form av "dekanatets nyhetsbrev" eller lignende.

For en stor organisasjon kan identitetsskapende tiltak være utfordrende. I kommentarfeltene til undersøkelsen er det flere som peker på at ingen spørsmål rettet seg mot dette. I en situasjon der instituttene er blitt større, pekes det på manglende innsats for å utvikle fellesskapsfølelsen. Dette hevdes å være en utfordring både på institutt- og fakultetsnivå.

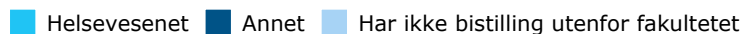
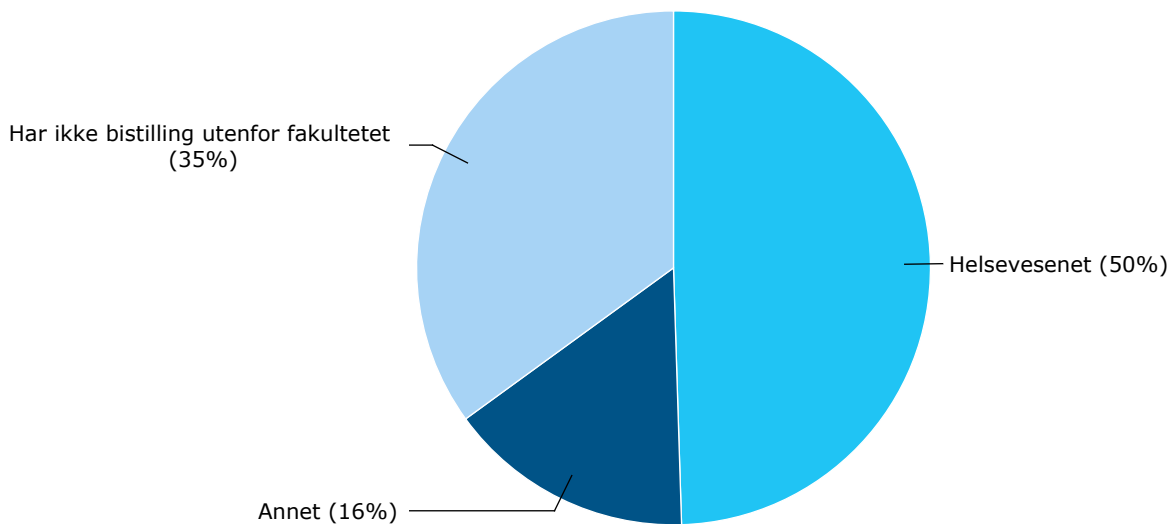
Omleggingen av studieplanen var et hyppig nevnt tema både i intervjuene og i kommentarene. Det blir anbefalt at studieplanen i større grad bør utvikles med helhetlig perspektiv, ikke fragmentert som i dag. Flere respondenter peker på utfordringer ved at ny og gammel studieplan går samtidig, andre hevder småfagene lider –spesielt om eiere og undervisere tilhører ulike institutt. Større grad av samarbeid på tvers anbefales –lokal plassering men sentral organisering av studieadministrasjon blir løftet frem som en løsning som bør vurderes.

Vedlegg 4b - Samlet rapport kakediagram

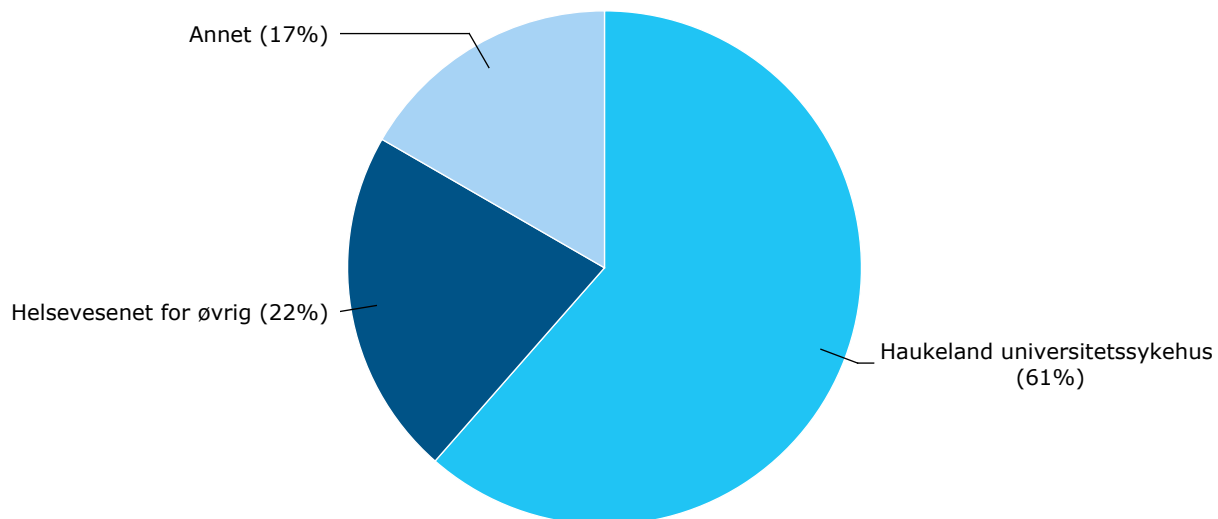
Stillingskategori



Ved bistilling utenfor fakultet, er stillingen i:

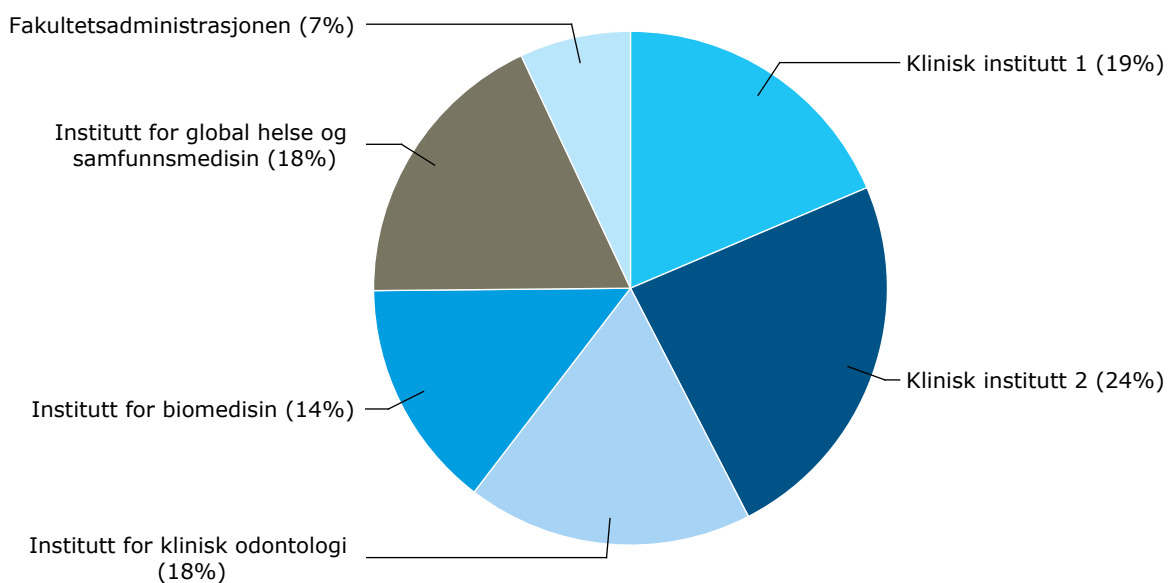


Ved bistilling ved fakultetet, er hovedstilling knyttet til:



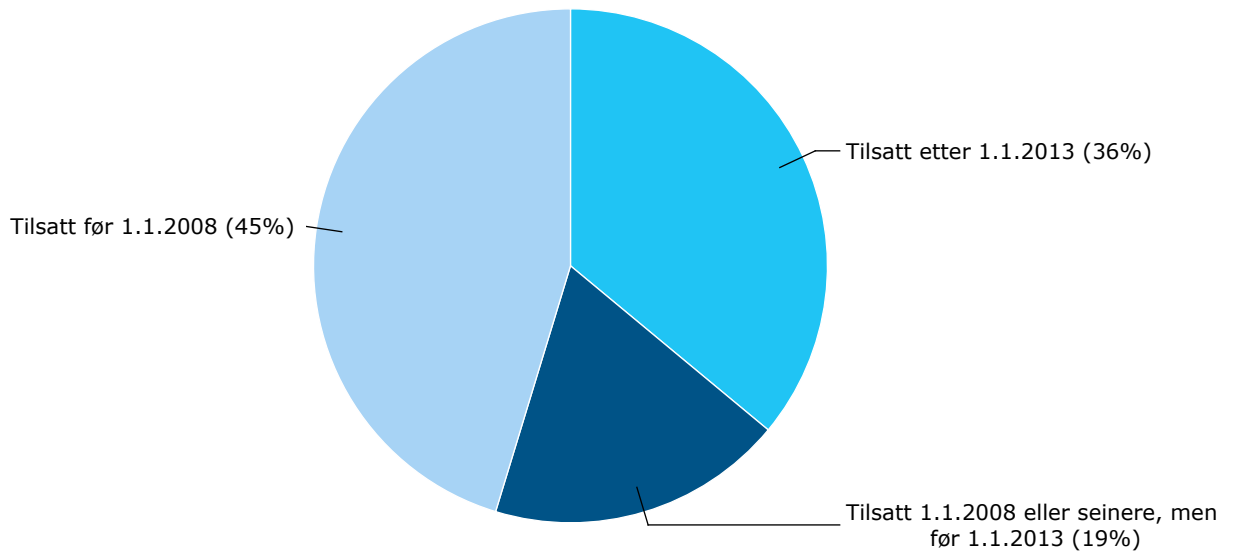
■ Haukeland universitetssykehus
 ■ Helsevesenet for øvrig
 ■ Annet

Ansettelsested



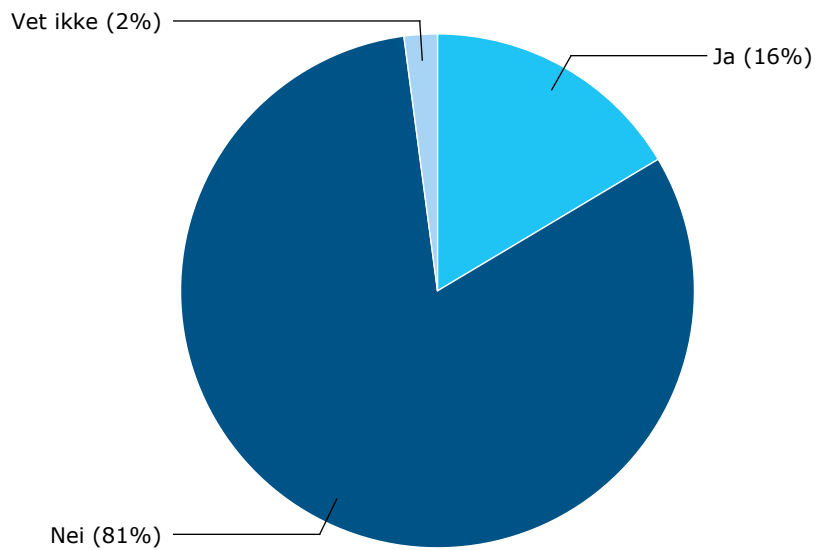
■ Klinisk institutt 1
 ■ Klinisk institutt 2
 ■ Institutt for klinisk odontologi
 ■ Institutt for biomedisin
 ■ Institutt for global helse og samfunnsmedisin
 ■ Fakultetsadministrasjonen

Ansettelsestid ved fakultetet



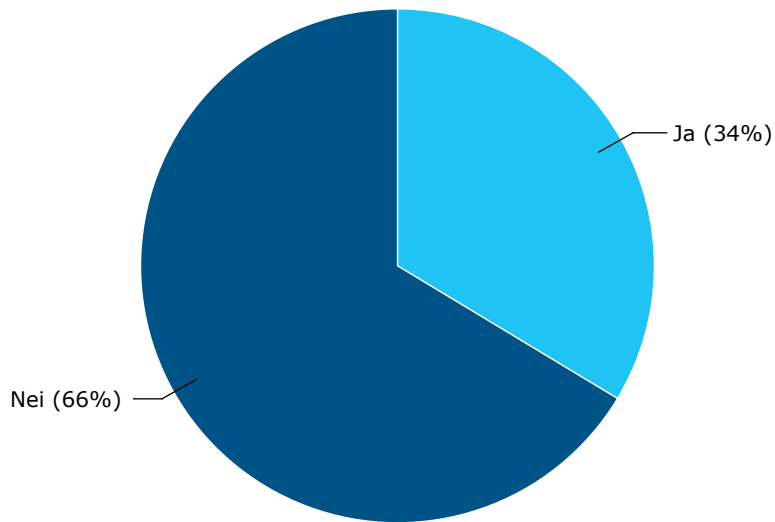
■ Tilsatt etter 1.1.2013 ■ Tilsatt 1.1.2008 eller seinere, men før 1.1.2013 ■ Tilsatt før 1.1.2008

Er du leder med personalansvar (har f.eks ansvar for å tilby medarbeidersamtale)?



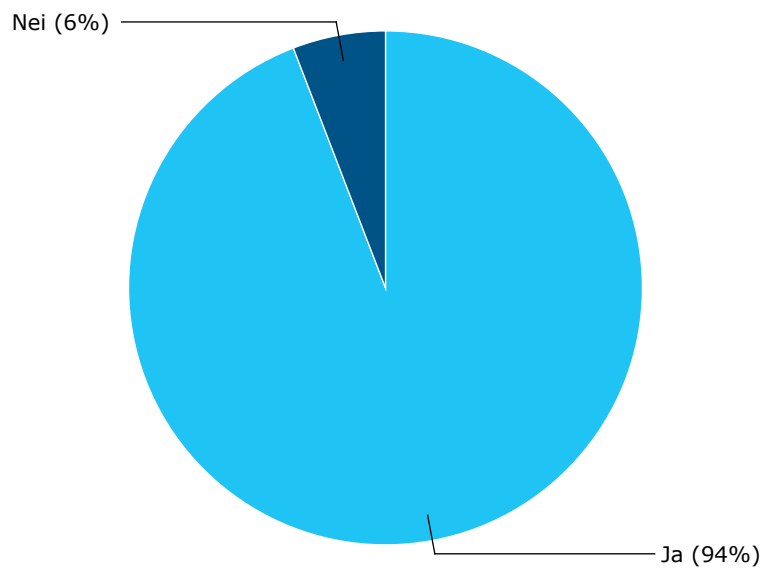
■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

Har du gjennomført lederopplæring etter 1.1.2013?



■ Ja ■ Nei

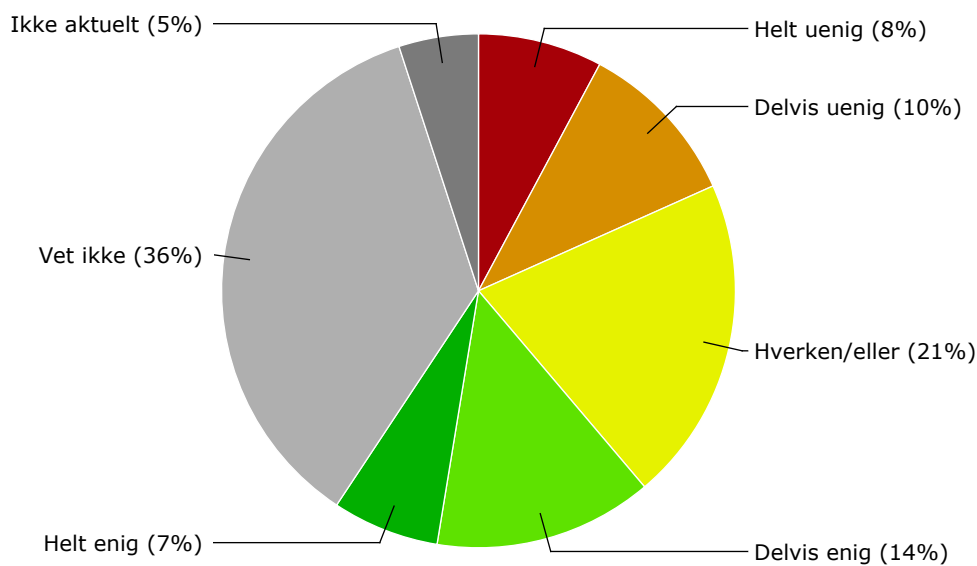
Jeg vet hvem som er min nærmeste leder



■ Ja ■ Nei

Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på

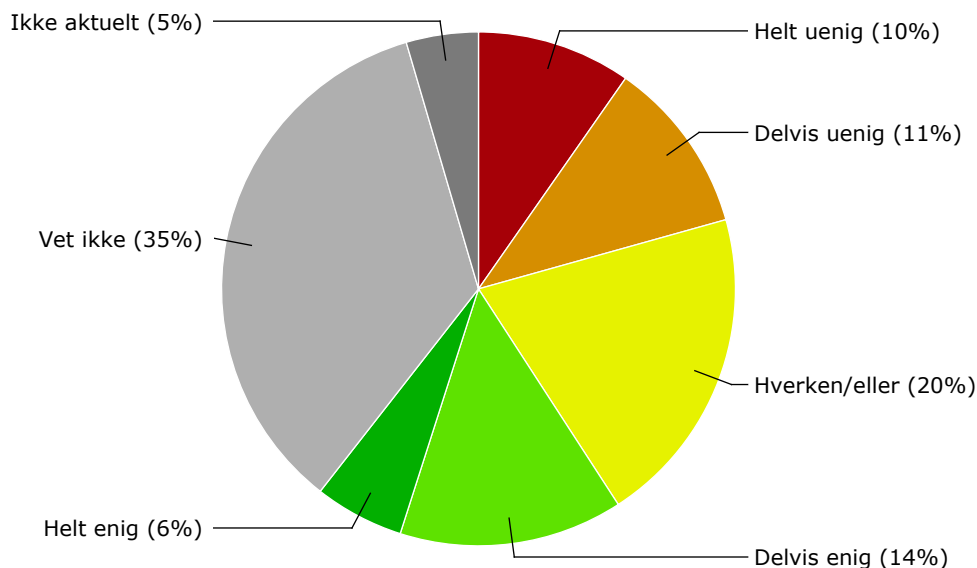
- Saksbehandling



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

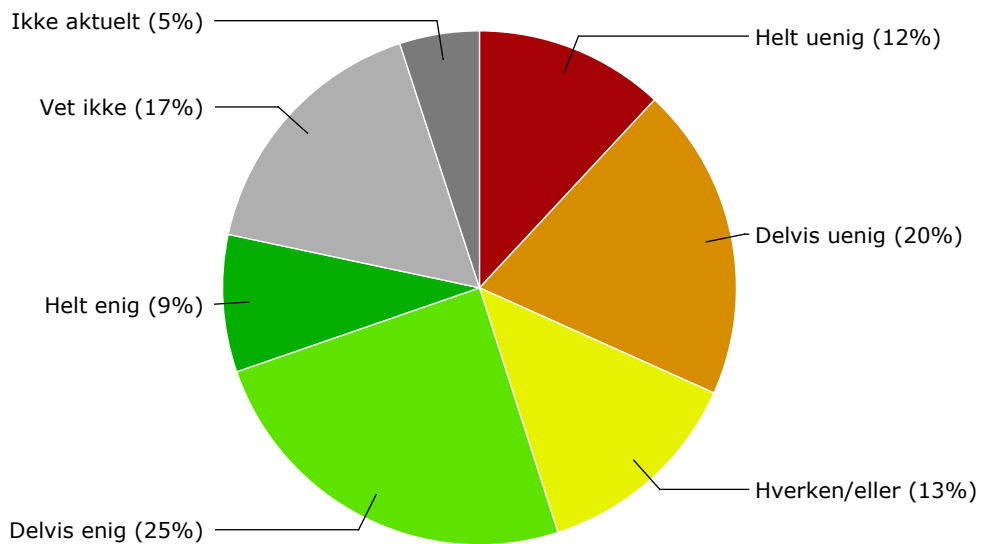
Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på

- Personalledelse



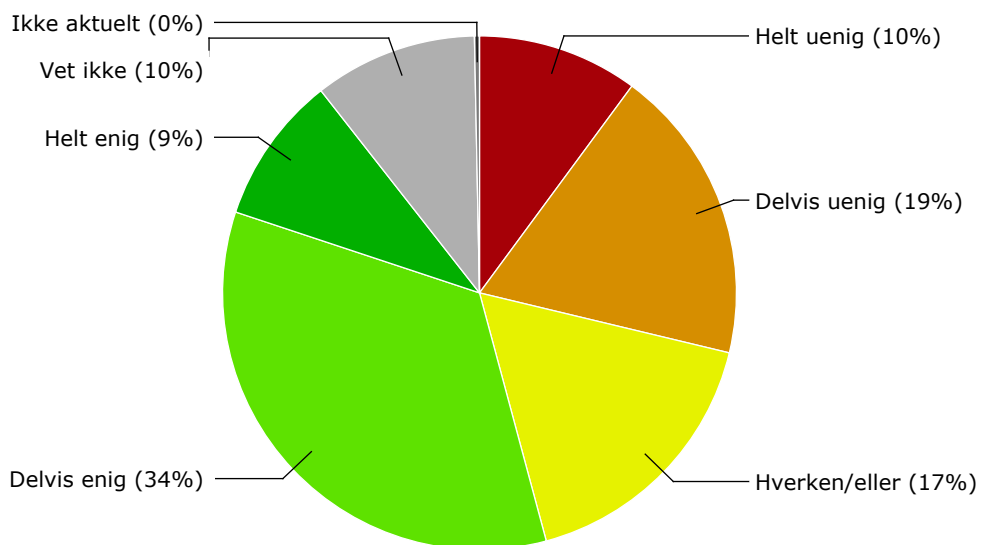
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Fordelingen av ressurser (stillinger og midler) innen mitt institutt er åpen og transparent



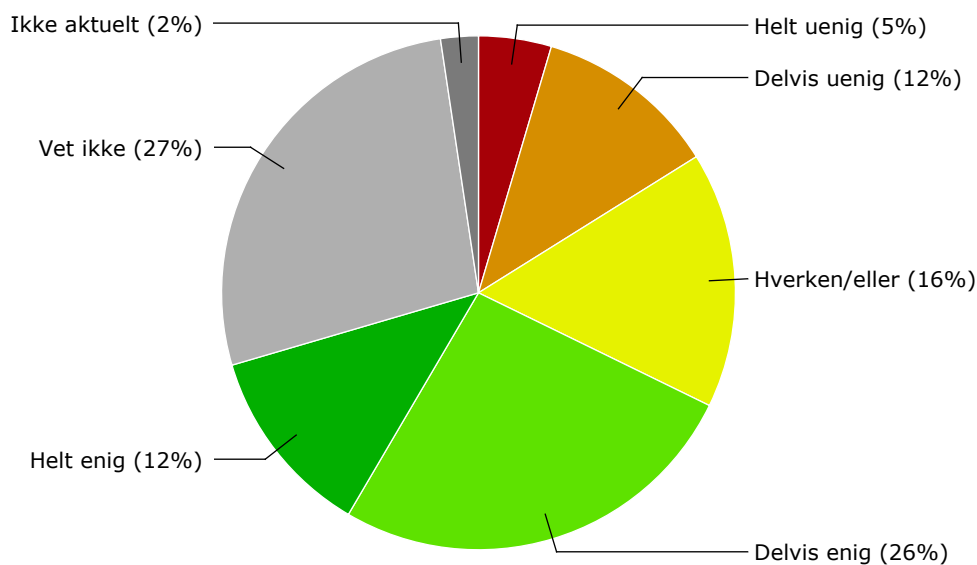
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling



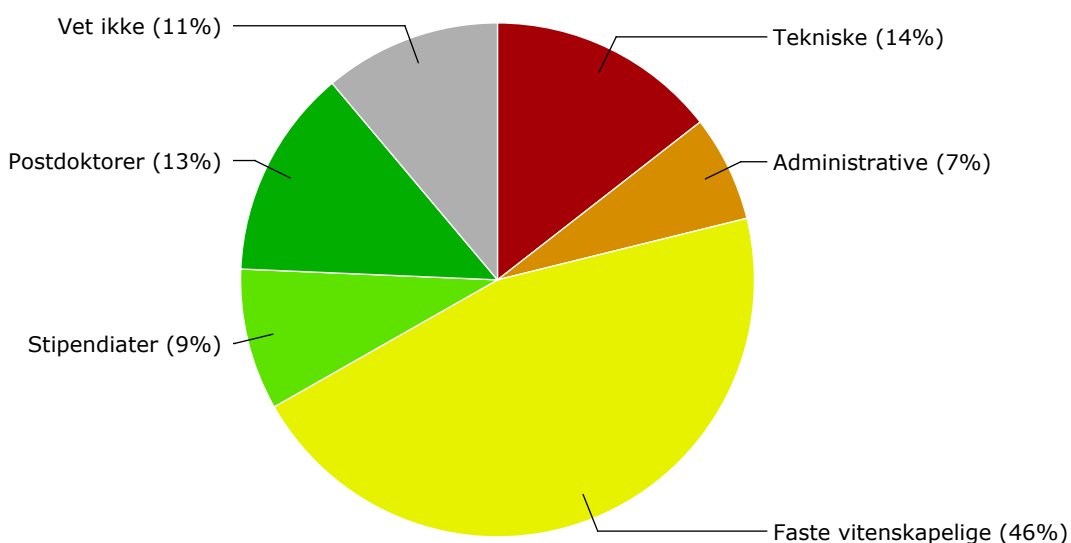
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Økte ressurser til profilering av forskning og utdanning har ført til et mer synlig fakultet



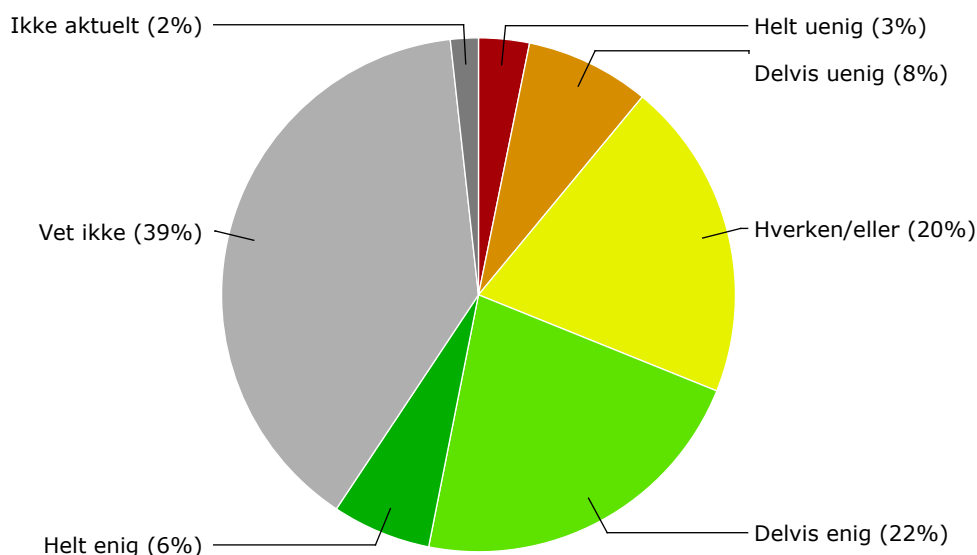
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Hvilken type stilling ville du prioritere innenfor de gitte ressursrammene?



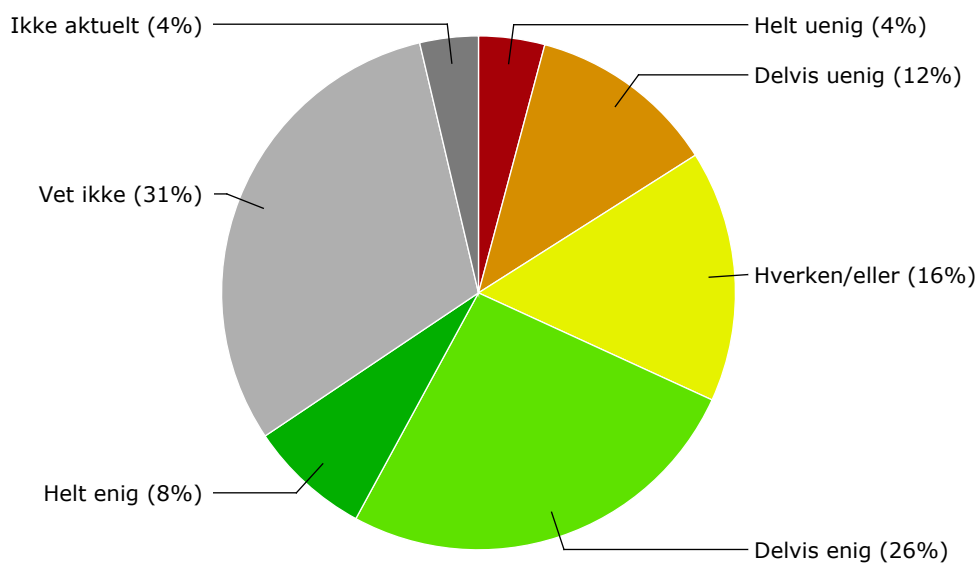
■ Tekniske
 ■ Administrative
 ■ Faste vitenskapelige
 ■ Stipendiater
 ■ Postdoktorer
 ■ Vet ikke

Utvalgsstrukturen (<http://www.uib.no/mofa/65116/styre-r%C3%A5d-og-utval-ved-det-medisinsk-odontologiske-fakultet>) på fakultetsnivå er tjenlig for effektiv håndtering av saker



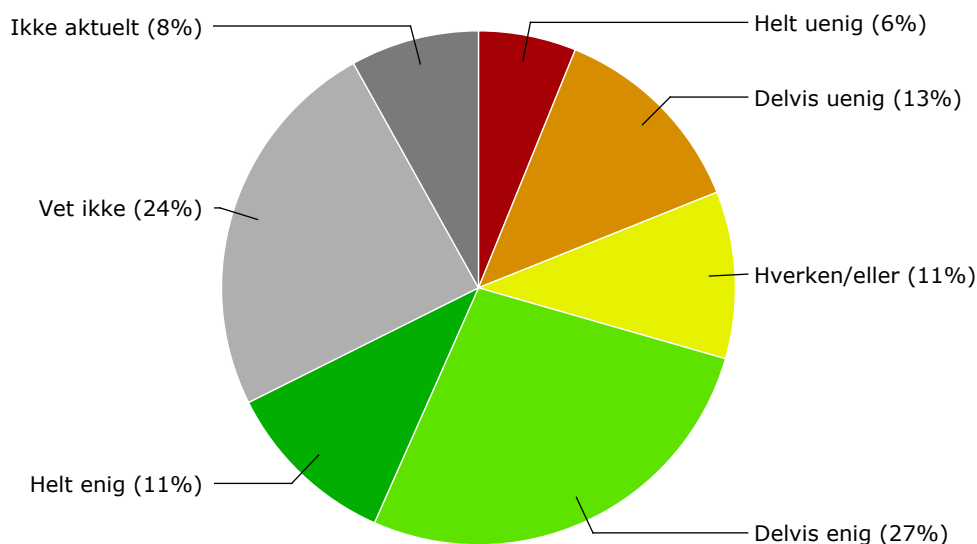
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Utvalgsstrukturen på instituttnivå er tjenlig for effektiv håndtering av saker



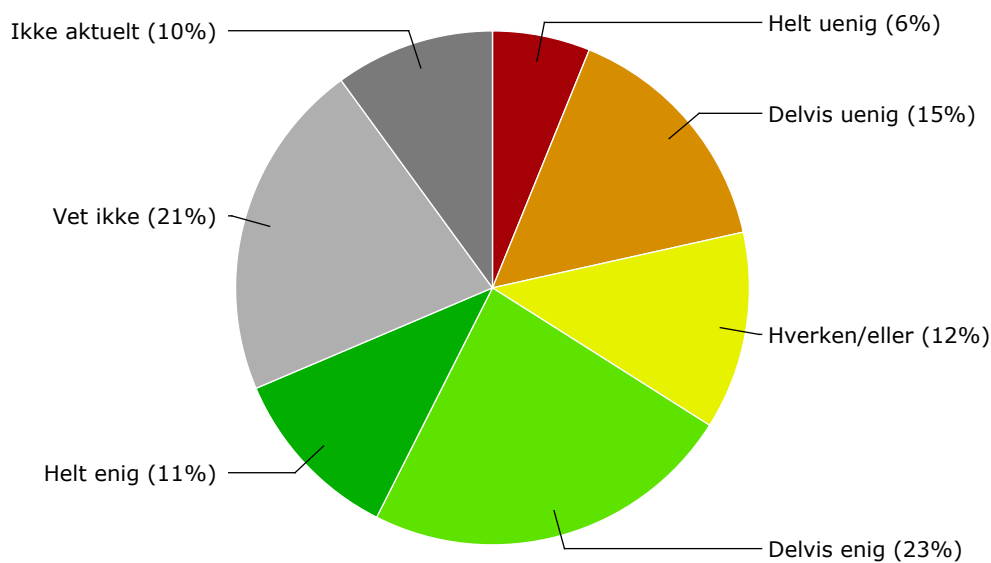
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering av utdanningsoppgaver (med studieprogramansvar på fakultetsnivå og emneansvar på insituttnivå) fungerer godt i praksis



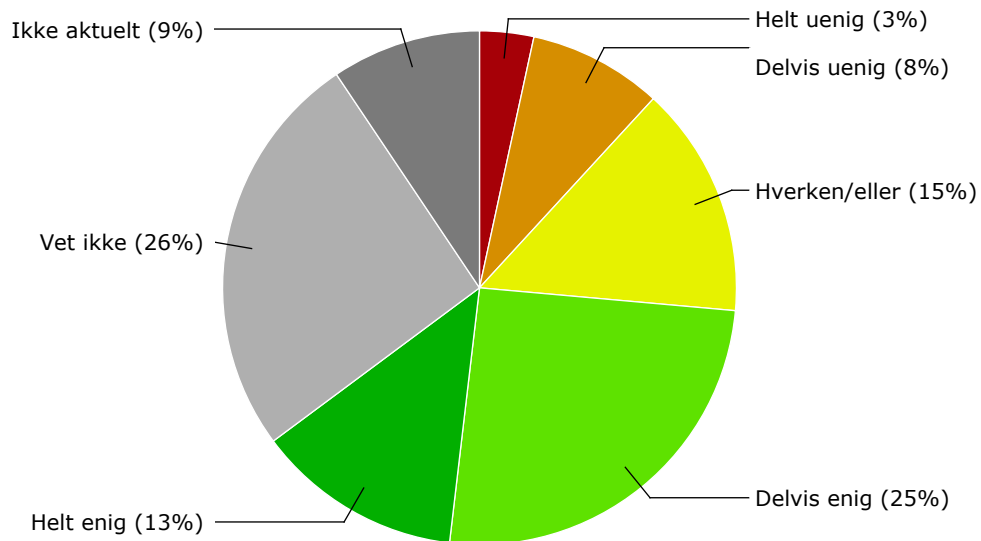
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer god undervisning på mitt institutt



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

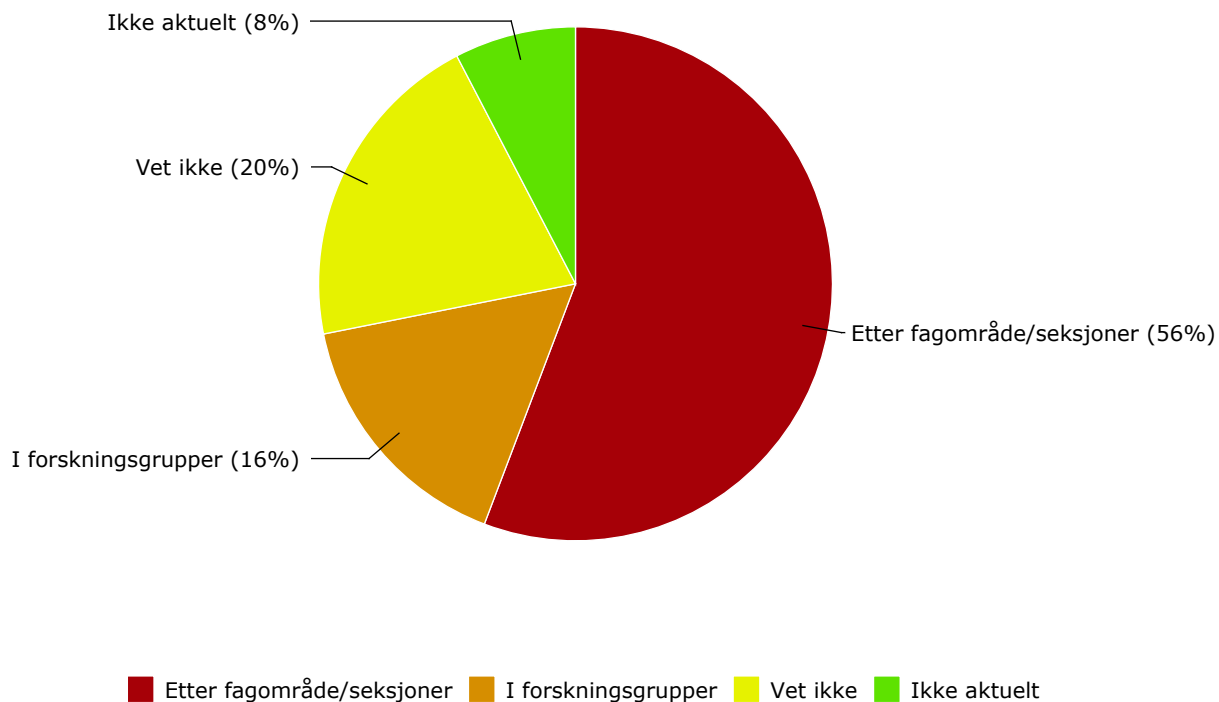
Dagens organisering fremmer god veiledning av studentene (ikke ph.d.-nivå) på mitt institutt



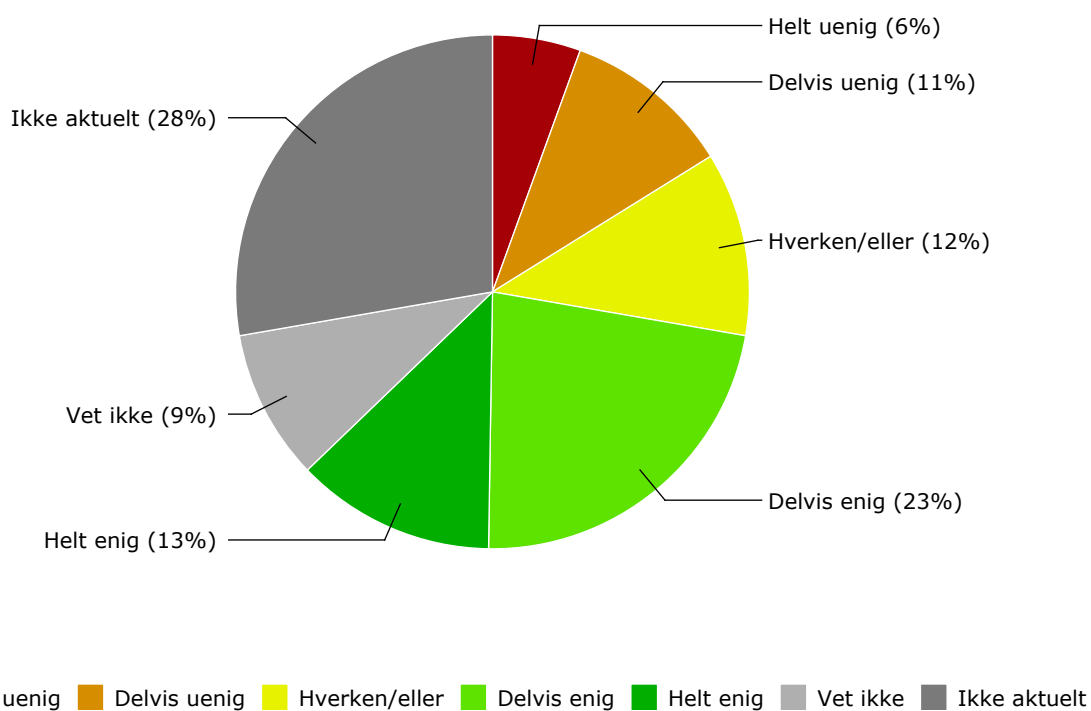
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

I fakultetsorganiseringen fra 2013 var det vektlagt å organisere instituttene etter samme prinsipp, enten etter fagområde/seksjoner eller i forskningsgrupper. Personalledelsen er da lagt til henholdsvis fagområde-/seksjons- eller forskningsleder.

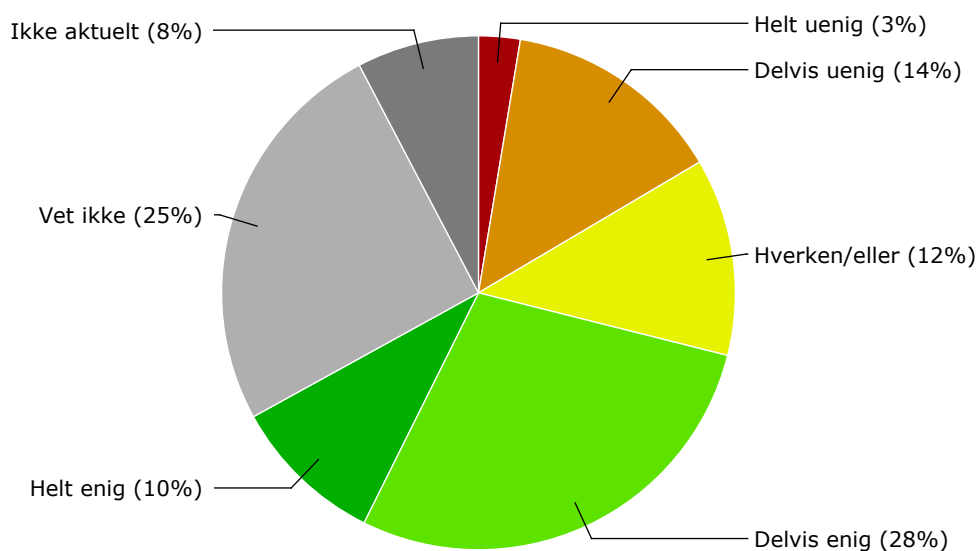
Hvilken organisering mener du er best egnet til å ivareta god undervisning på ditt institutt?



Organiseringen på mitt institutt er god for utøvelse av mine arbeidsoppgaver innen undervisning

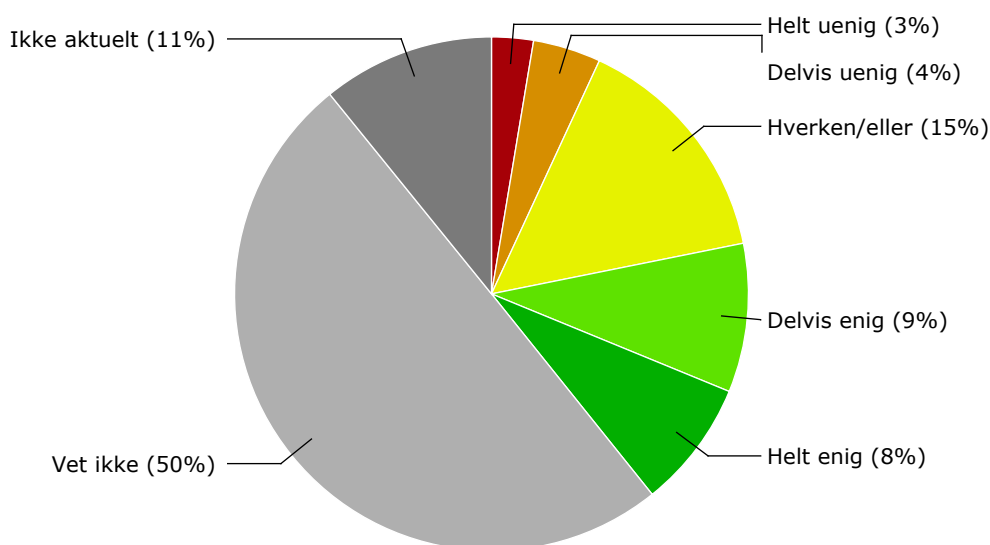


Dagens organisering ivaretar studentene på en god måte



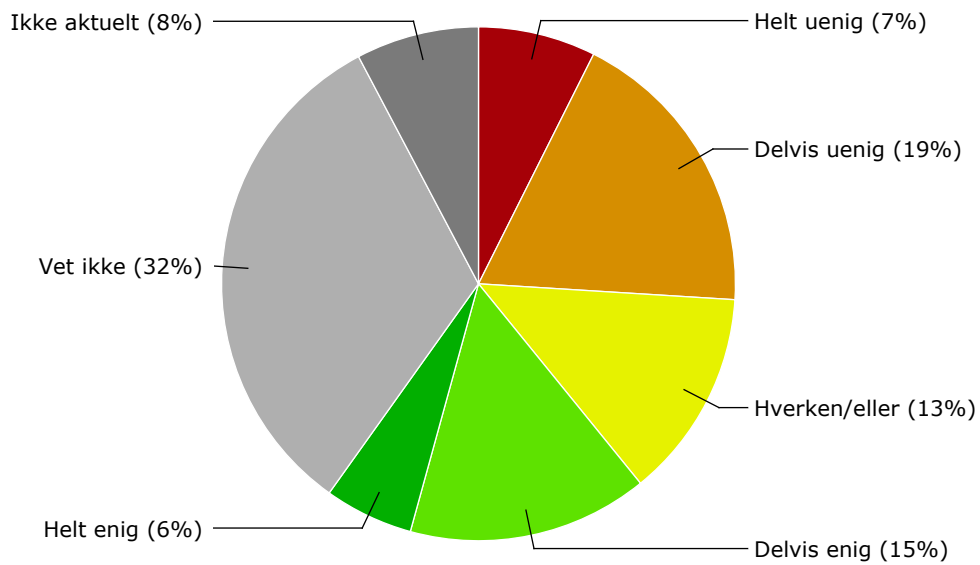
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering med Enhet for læring ved fakultetet har vært et nyttig tilskudd til undervisningen



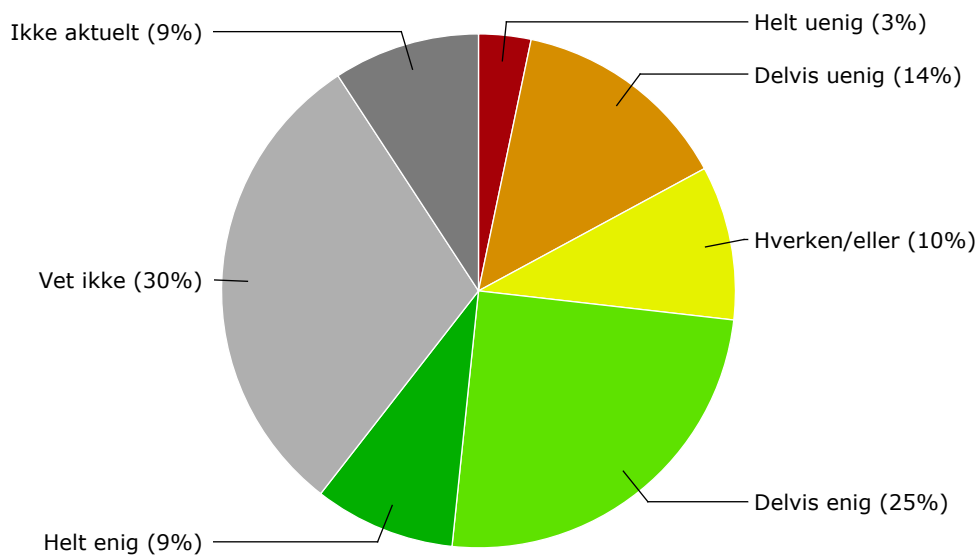
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer undervisningssamarbeid på tvers av instituttene



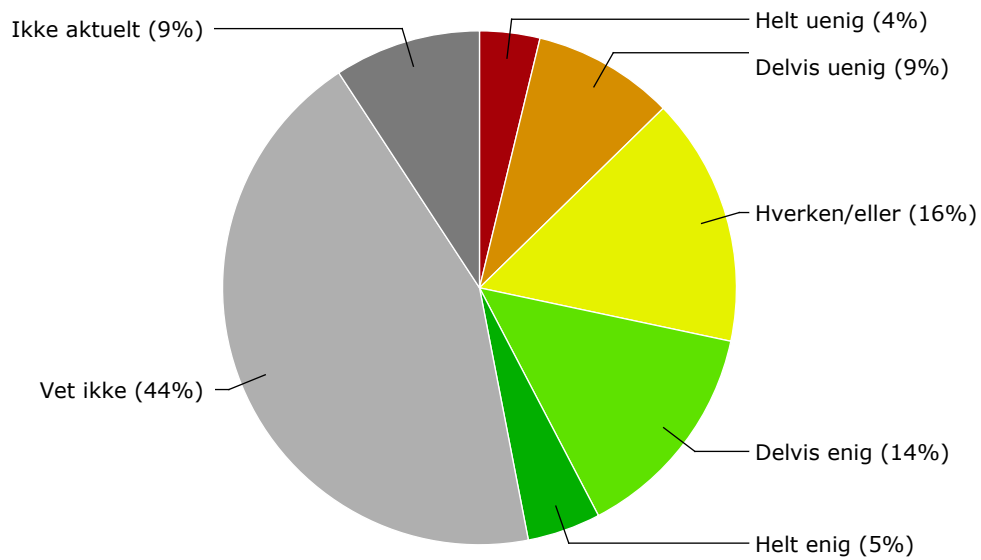
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Det er godt samarbeid mellom universitet og helseforetak innen utdanning



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

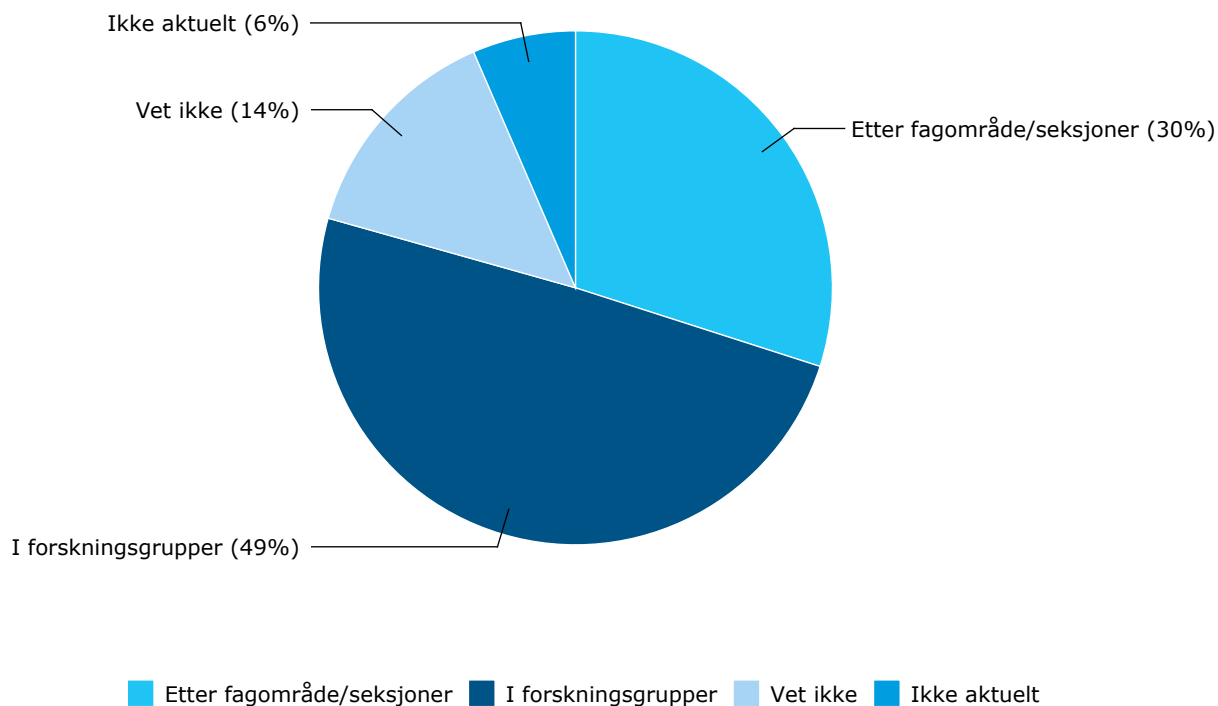
Dagens organisering fremmer regionalt samarbeid om utdanning



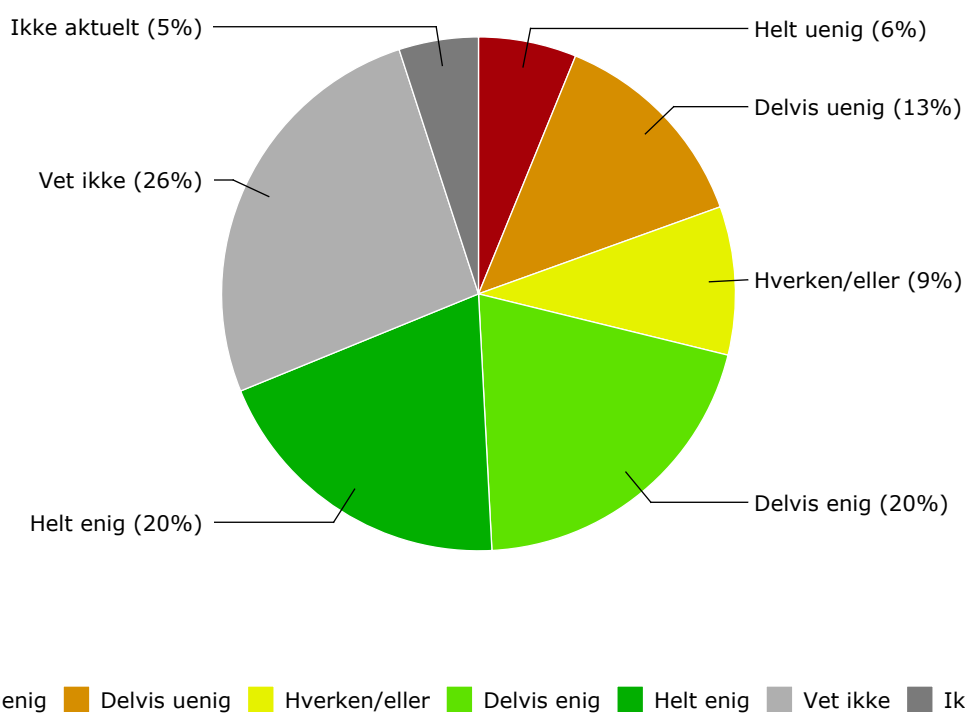
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

I fakultetsorganiseringen fra 2013 var det vektlagt å organisere instituttene etter samme prinsipp, enten etter fagområde/seksjoner eller i forskningsgrupper. Personalledelsen er da lagt til henholdsvis fagområde-/seksjons- eller forskningsleder.

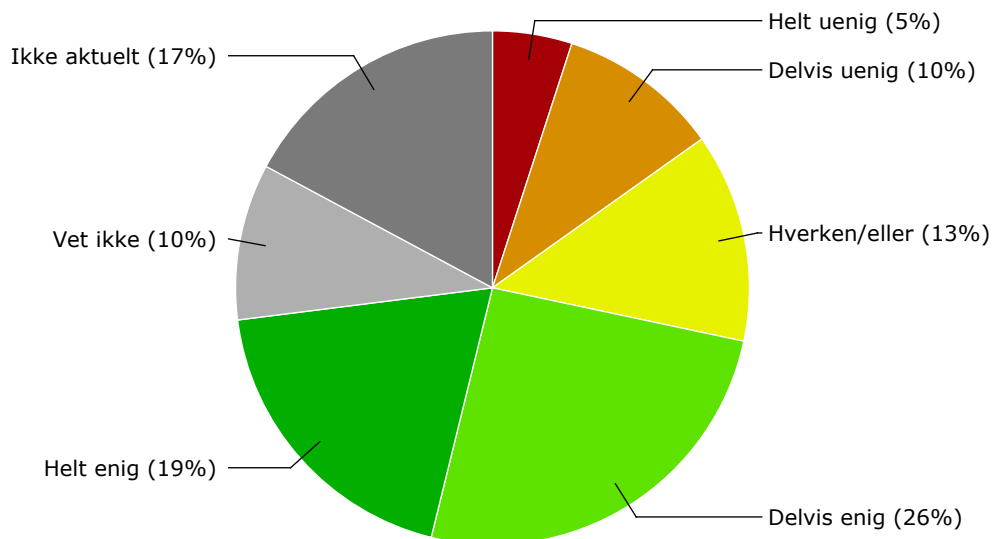
Hvilken organisering mener du er best egnet til å ivareta god forskning på ditt institutt?



Midler fra institutt til forskningsgrupper/fagområder/seksjoner (eksempelvis småforskningsmidler) fordeles på en åpen og transparent måte

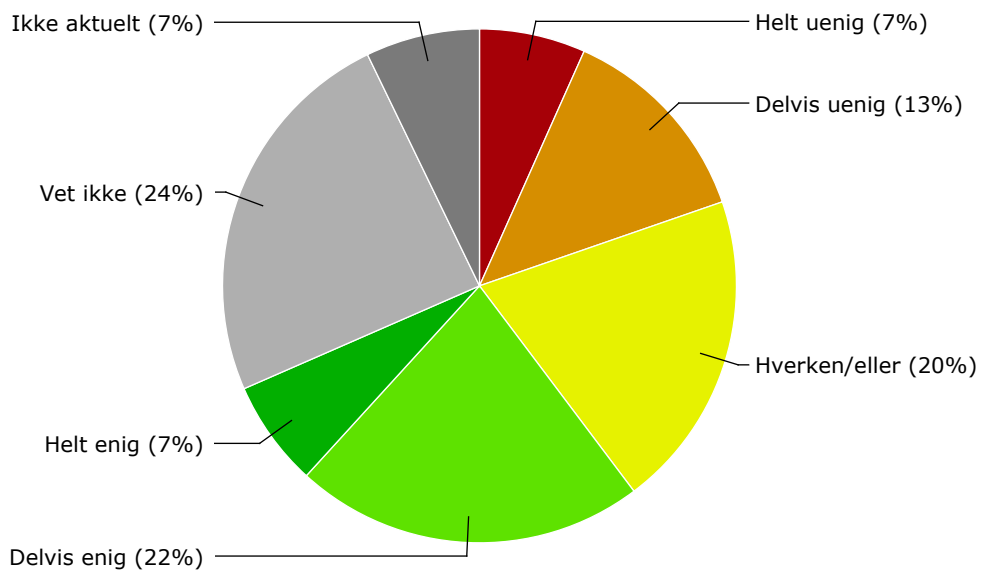


Organiseringen på mitt institutt er god for utøvelse av mine arbeidsoppgaver innen forskning



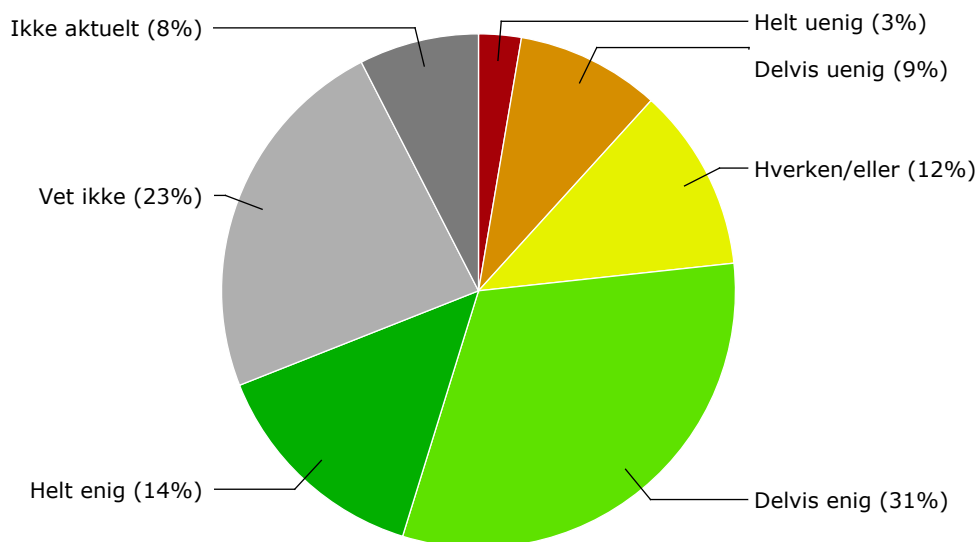
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer forskning på tvers av instituttene



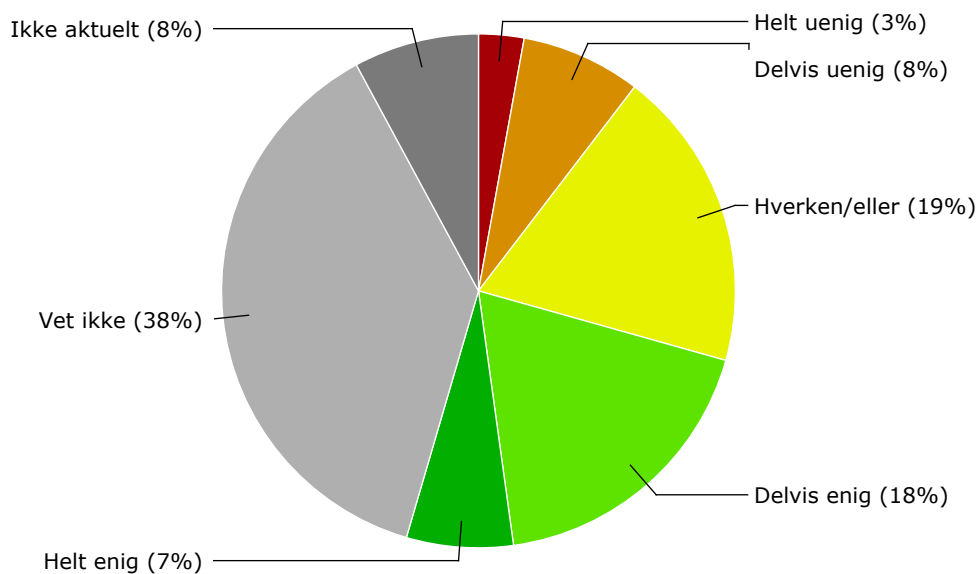
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Det er godt samarbeid mellom universitet og helseforetak innen forskning



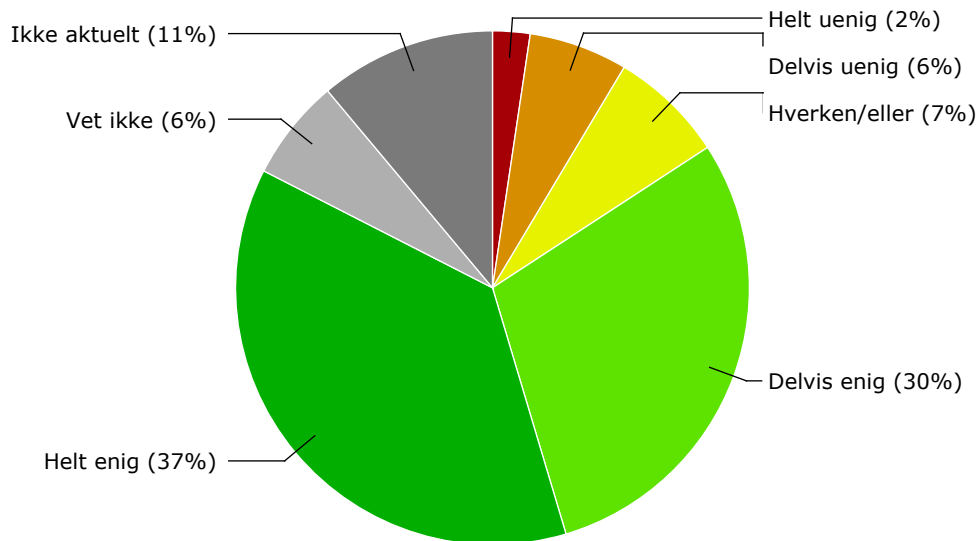
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer regionalt samarbeid om forskning



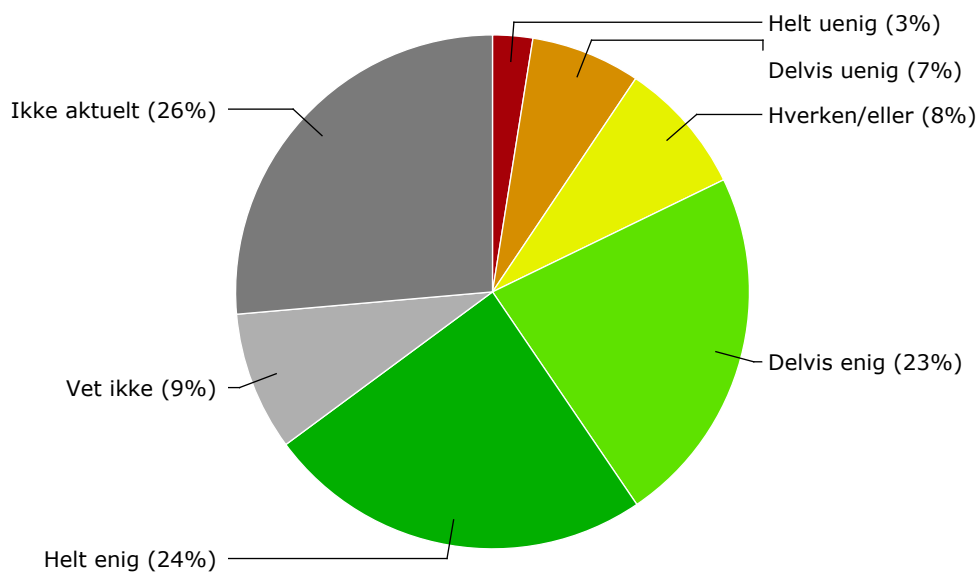
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Jeg har kjennskap til kjernefasiliteter ved fakultetet som er relevante for mitt arbeid



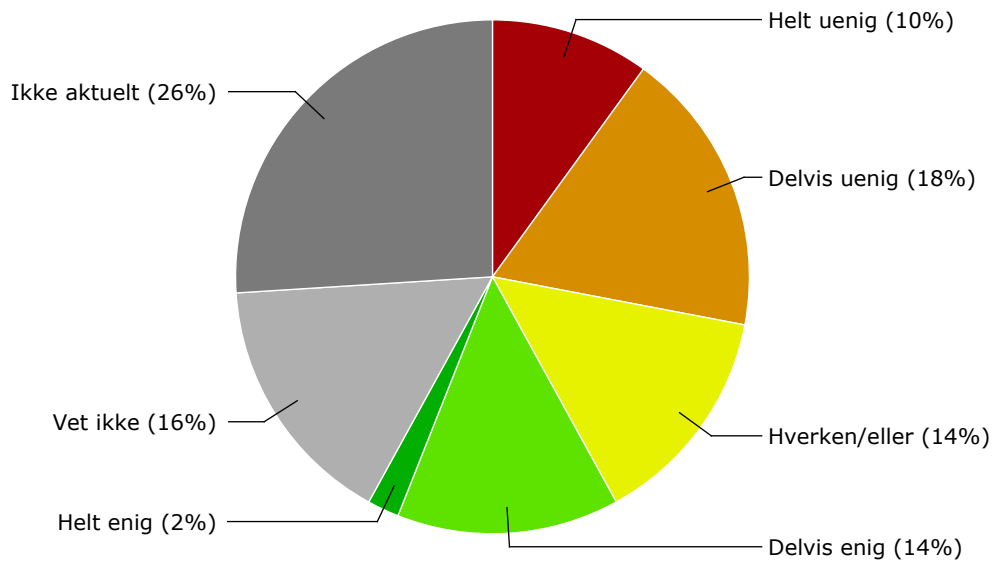
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Tilgangen til kjernefasilitetene jeg har bruk for i mitt forskningsarbeid er tilfredstillende



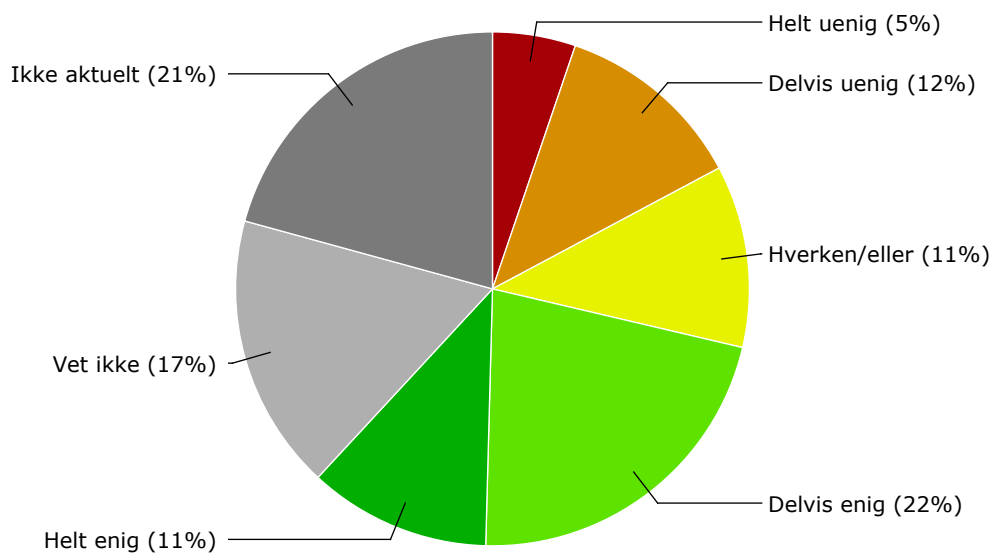
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Jeg mener at dagens organisering av tekniske funksjoner ved mitt institutt sikrer tilstrekkelig støtte til - Utførelse av laboratoriearbeid



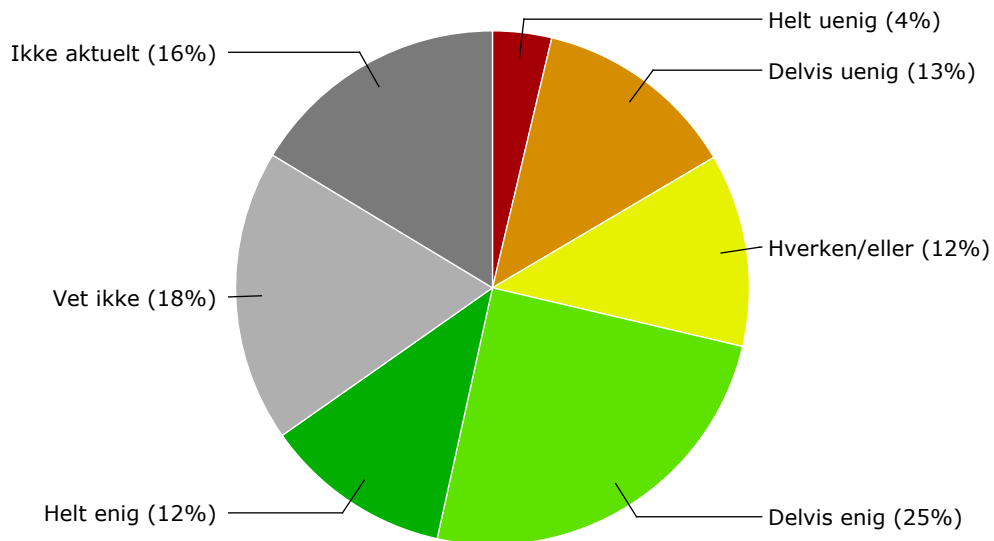
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Jeg mener at dagens organisering av tekniske funksjoner ved mitt institutt sikrer tilstrekkelig støtte til - Vedlikehold av forskningsutstyr



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

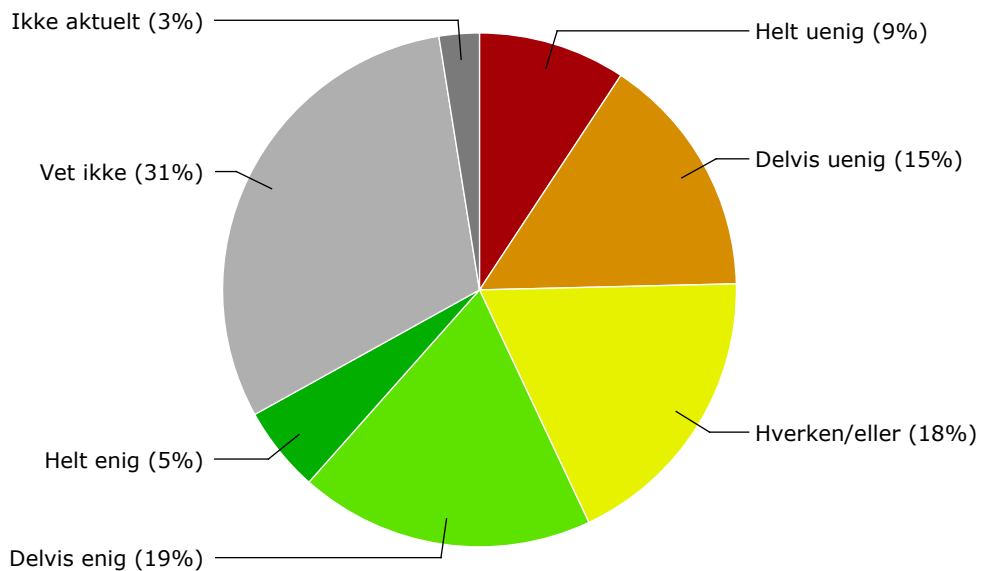
Jeg mener at dagens organisering av tekniske funksjoner ved mitt institutt sikrer tilstrekkelig støtte til - Teknisk hjelp knyttet til undervisning



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

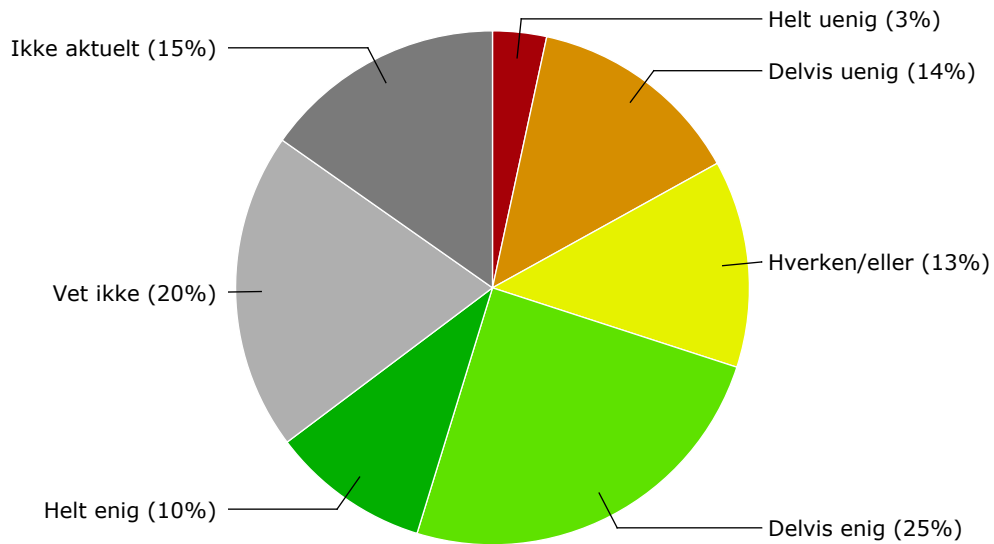
Fakultetsorganiseringen fra 2013 hadde som overordnet målsetting å forenkle administrative funksjoner.

Dagens organisering forenkler administrative funksjoner



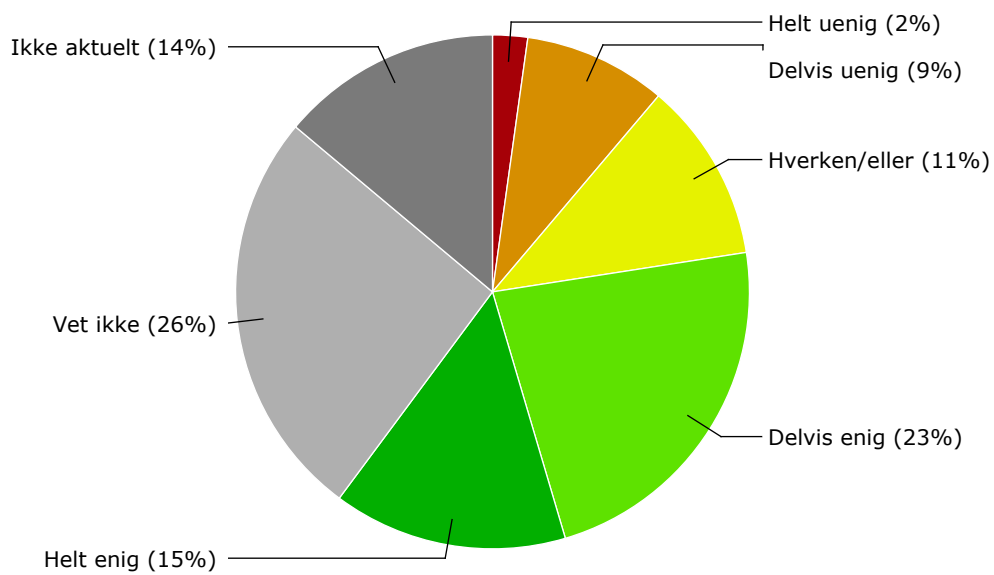
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - For undervisningsarbeid



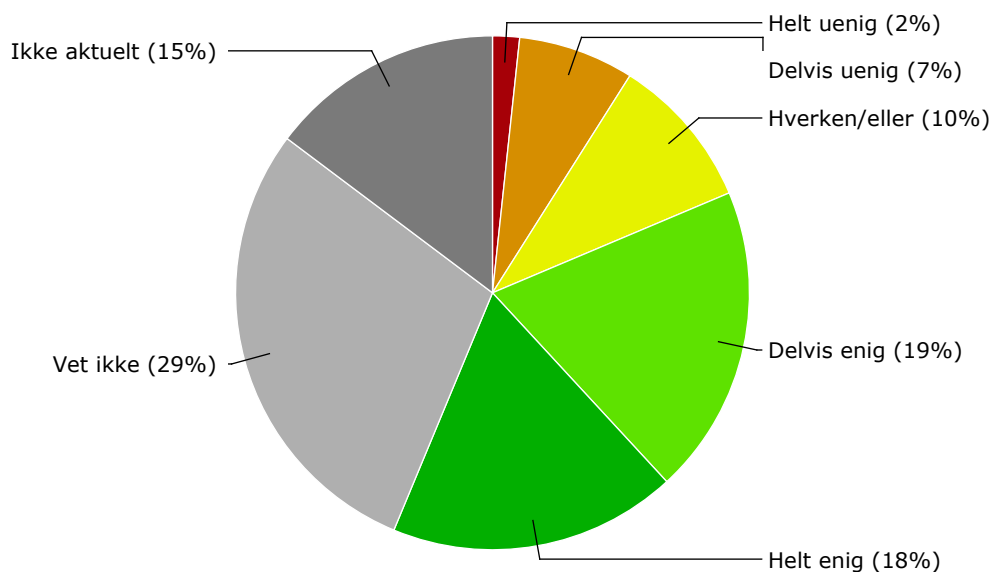
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I søknadsprosessen om eksterne midler



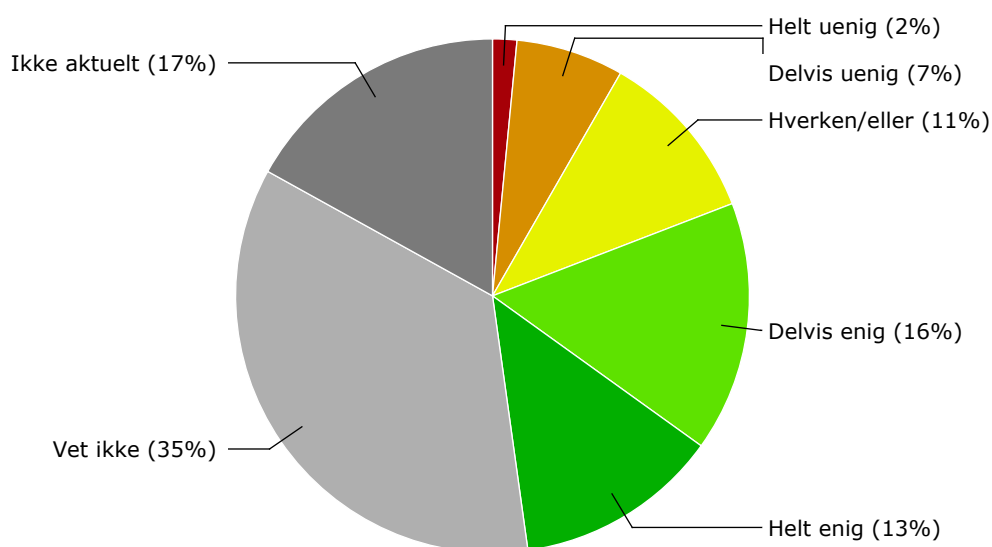
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med budsjettering i søknadsfase om eksterne midler



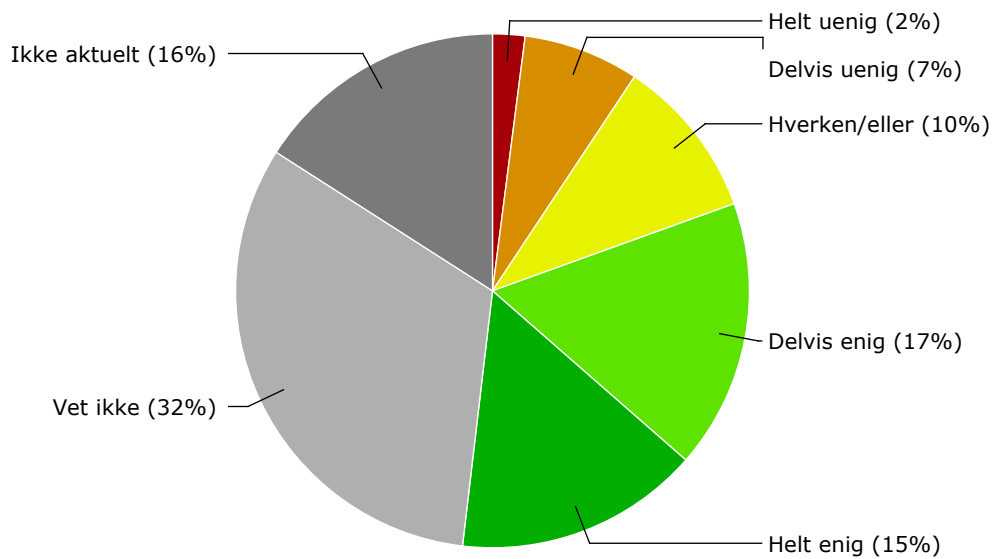
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med avtaleinngåelse om eksterne midler



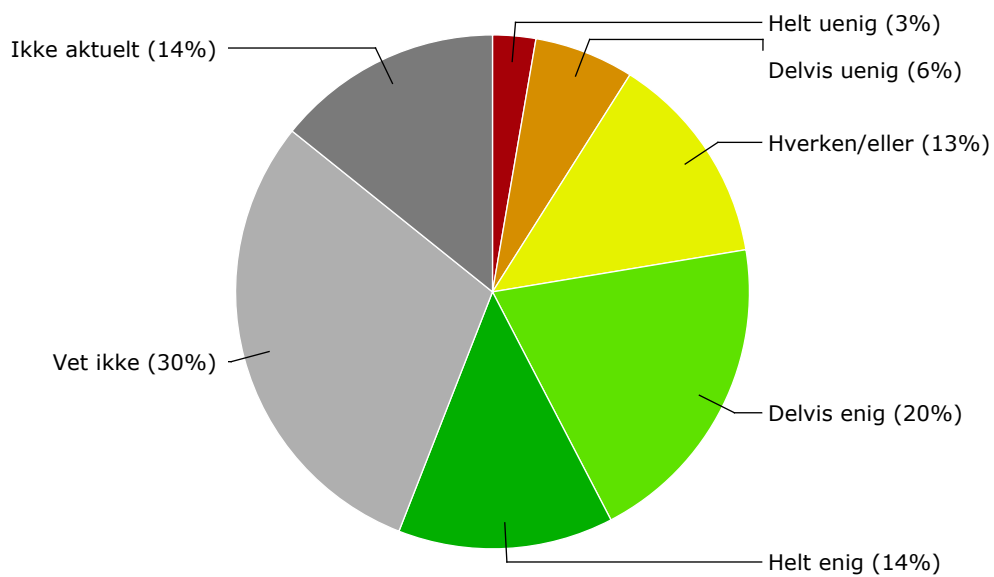
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med økonomioppfølging av eksterne midler



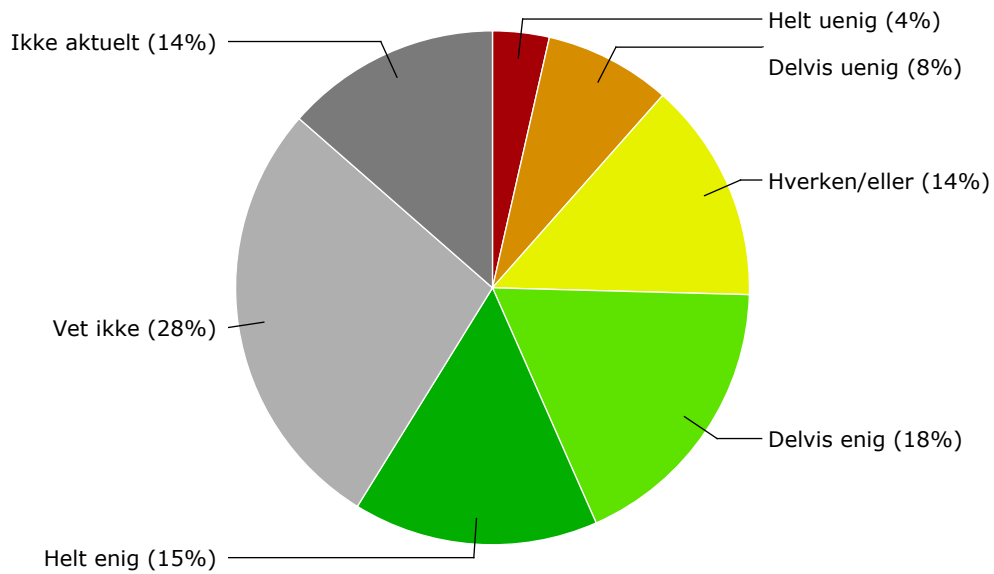
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med vurdering av søkere til stillinger



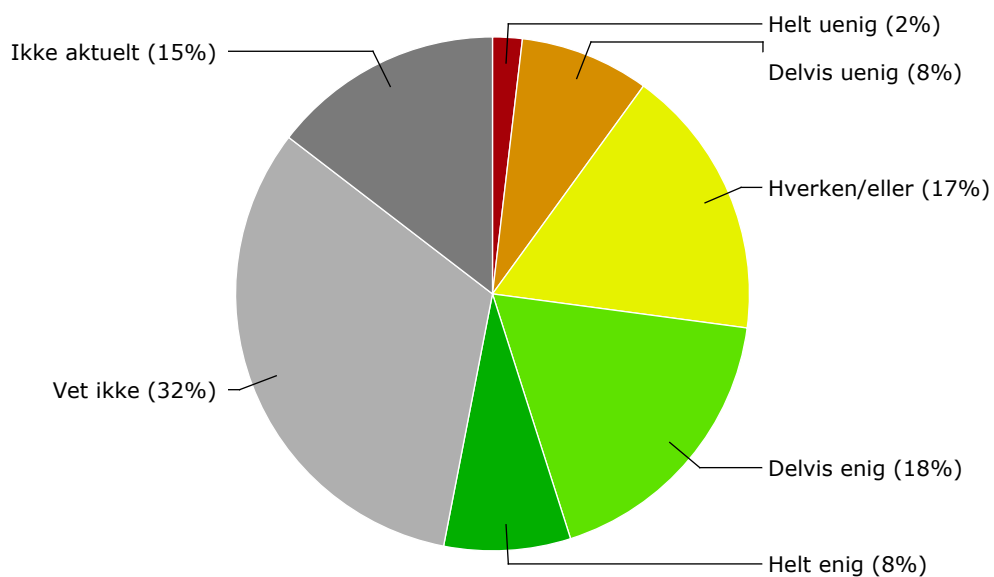
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med ansettelse



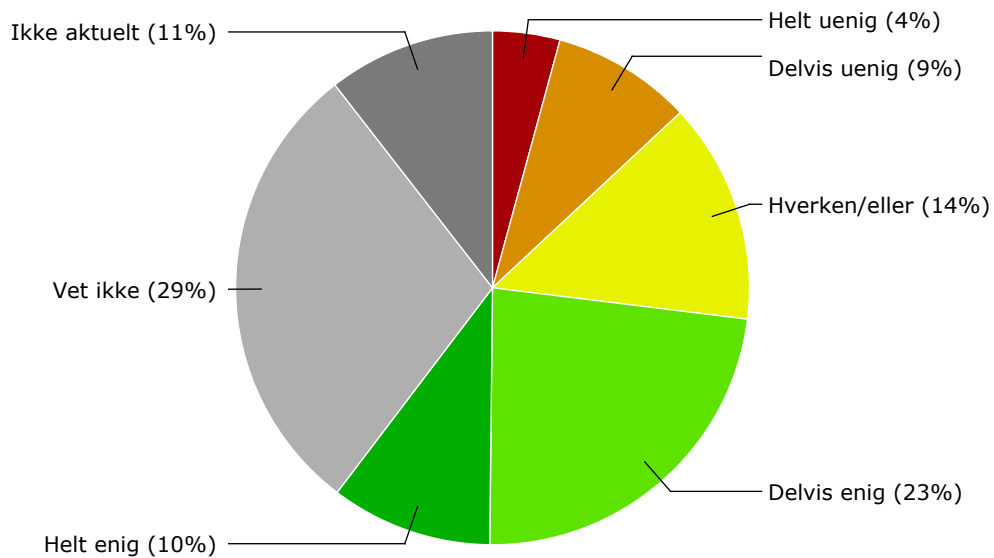
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med forskningsrådgivning



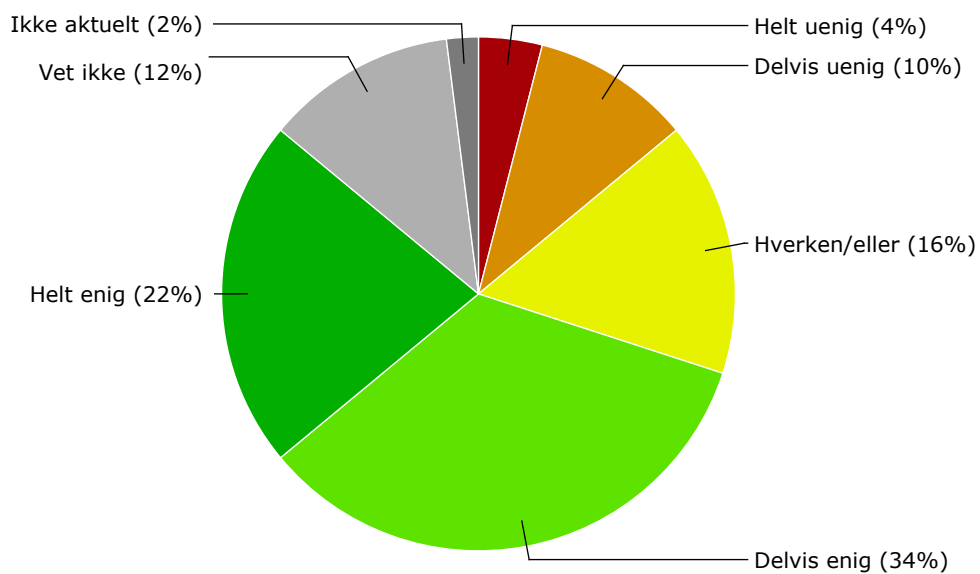
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med personalsaker



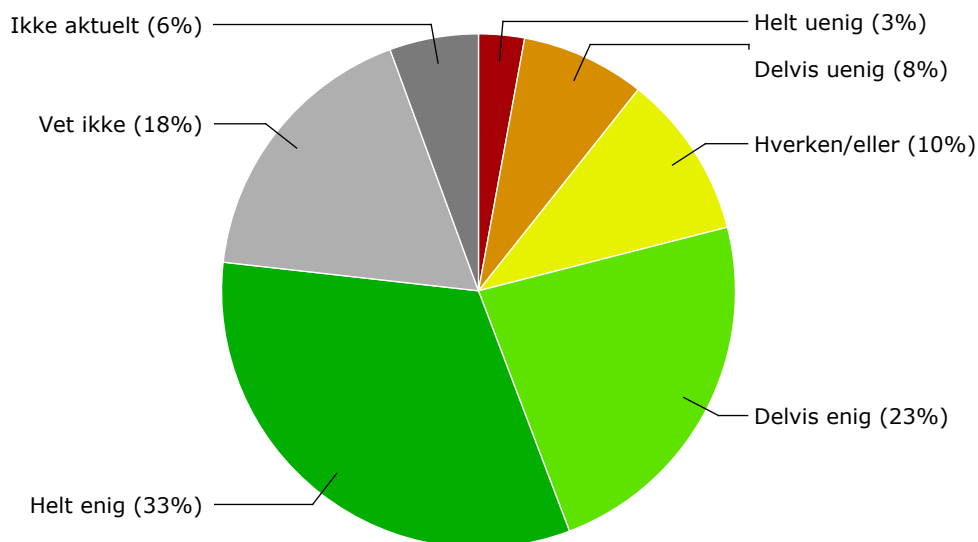
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig støtte ved - Bestilling og avbestilling av undervisningsrom/auditorier



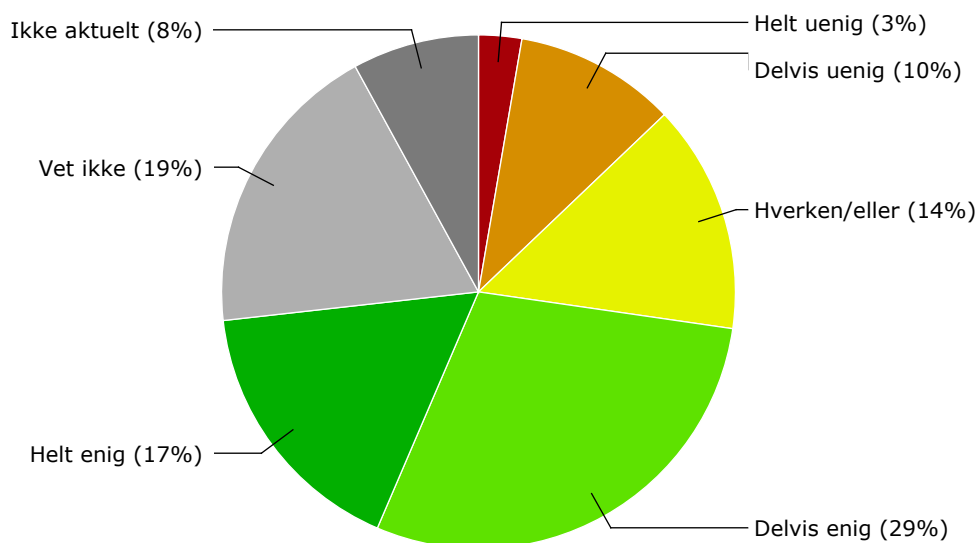
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig støtte ved - Bestilling og avbestilling av møterom



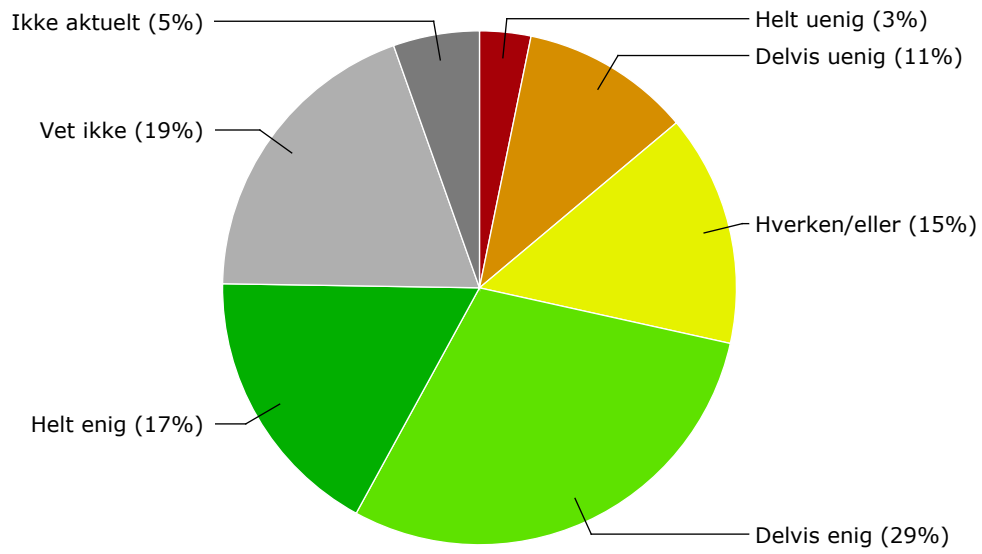
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig støtte ved - Bruk av tekniske løsninger i undervisningsrom/auditorier



■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig støtte ved - Bruk av tekniske løsninger i møterom



■ Helt uenig ■ Delvis uenig ■ Hverken/eller ■ Delvis enig ■ Helt enig ■ Vet ikke ■ Ikke aktuelt

Vedlegg 4c

Vedlegg 2 i Delrapport fra HR-avdelingen – Innspill fra intervjuene

Kvalitative data

Et av temaene under intervjuene var «råd til fakultetsledelsen». Følgende dokument gir en oversikt over råd som kom frem. De er sortert etter stillingsgruppe og tema.

Vitenskapelig tilsatte

Forskning

Fakultetet bør ikke befatte seg så mye med forskning

Det bør gis forskerlinjestipend, 3 fulle stipend pr år

Fakultetet må skape rom for forskning, både tidsmessig og lokaliseringmessig

Undervisning

Studieplanen bør utvikles av en forstandig person med helhetlig perspektiv, ikke fragmentert som i dag

Undervisningsgrupper og forskningsgrupper bør organiseres under fagområdeleder

Det bør være større grad av likestilling mellom forskning og undervisning

Ideelt sett hadde det vært en fordel med flere institutt og færre seksjoner. Men slik det er i dag, bør en vurdere fusjon av K1 og K2.

Instituttstrukturen betyr imidlertid mest i forhold til undervisningen. Forskningen går på kryss og tvers. Småfagene blir i dag lite prioritert/får lite ressurser

Vi må få nok undervisningsressurser

Administrativ støtte

Personalpolitikken bør forbedres og koordineres. Personell på overordnet nivå bør vise seg oftere. Dekanen bør dra rundt til instituttene og lytte. Bør omgi seg med andre enn bare instituttledere. Ha kontakt med grunnplanet.

Dekanen bør bruke sin autoritet på faglig offensivitet både mht forskning og undervisning, og nyttiggjøre seg av faglig personell som rådgivere for fasilitering av faglig aktivitet.

Det bør etableres ukentlig møter mellom dekanatet og instituttledelsen med tid og rom i forhold til informasjonsutveksling - og med påfølgende informasjon på instituttene mot grasrota

Ønsker ledere som lytter, ser og lærer samt vektlegger tilretteleggerrollen

Fortsett å spørre grunnplanet som her

Det burde vært en kommunikasjonskanal – både i forhold til større og mindre pågående saker - tror dette hadde ført til en større fakultetstilhørighet

Bedre kontakt mellom fakultet og institutt må vektlegges

Det bør være mer informasjon på tvers av instituttene

Hadde vært fint med et nyhetsbrev som inkluderte informasjon vedrørende fakultetets prioriteringer

Det bør etableres naturlige møteplasser med fakultetet, man kunne eksempelvis ha temadager om søknadsprosesser. Fakultetet kunne kanskje også komme inn på instituttets dag og eventuelt arrangere frokostseminar med aktuell tematikk

Internfakturering i forhold til eksempelvis areal bør fjernes

Samarbeid med Helse-Foretakene er viktig og bør ivaretas på en god måte

Man bør ha et bevisst forhold til kjønnsfordeling ved nyrekruttering til vitenskapelige stillinger

Teknisk/administrativt tilsatte

Forskning

Bør videreutvikle samarbeidet mer med HUS, ligger godt til rette når ny forskningsdirektør tiltrer

Det er for lite forskningsstøtte, trenger juridisk støtte i større grad, burde hatt en jurist

Det bør være mer fokus på kompetansehevende tiltak, for eksempel i forhold til plikter i forbindelse med helseforskning

Undervisning

Dersom man vil noe med Enhet for læring, bør det bli en styrking med fokus på verktøy tilpasset virksomheten

K1 og K2 bør slås sammen til ett institutt. Det gjør noe med studiegruppen at K1 og K2 er organisatorisk ulike

Studieadministrasjonen bør være organisert sentralt men lokalisert lokalt.

Undervisningsrommene fremstår lite bra, persienner på «halv åtte», fulle boss spann etc., her bør noe gjøres

Administrativ støtte

Dekanatet må være mer synlig og slik bidra til i større grad å gjøre fakultetet til en helhet

Det bør være mer informasjon om sentraladministrative initiativ, for eksempel Min tid, PAGA Web

Det burde vært en handlingsplan for kommunikasjon

Det bør arrangeres årlige samlinger for teknisk tilsatte, på samme måte som for administrativt ansatte

De administrative funksjonene på instituttene bør verdsettes mer (jfr sentralt nivå). Stillingskategoriene ved institutt, fakultet og sentraladministrasjon bør være like

Nyhetsbrevet: Bør inneholde informasjon om hva som er bestemt, hvem som har ansvaret samt faste spalter med ulike oppdateringer, ulike kompetansetiltak etc. Fakultetsansatte er relativt likegyldige for meg, mer informasjon om personer/funksjoner og hvor man kan henvende seg i forhold til ulike problemstillinger som for eksempel hjelp til teknisk/administrative funksjoner vil kunne bedre dette

Det bør utvikles en bemanningsplan i forhold administrasjon av eksterne prosjekt samt en plan for økning av digital kompetanse for vitenskapelig personell. Er viktig spesielt med tanke på eventuelle nedbemanninger av administrative støttefunksjoner,

Burde hatt et fakultetsstyrt praksiskontor slik at man fikk samlet all praksisadministrasjon

Teknisk og administrativt ansatte har ulike behov og funksjoner og bør behandles som to separate grupper

Teknisk støtte

Samarbeid med HUS burde forbedres, det bør eksempelvis være enklere å få tilgang på HUS i forhold til tekniske fasiliteter, biomaterialer og lignende

Det bør være et forum for laboratorieansatte på tvers av instituttene

Hvorfor ønsker fakultetet å redusere antall tekniske stillinger? Stipendiatene kan ikke overta de faste oppgavene, de skiftes ut, og opplæring må stadig gjentas

Løs opp K1 og K2 burde løses opp og etabler et rent laboratorieinstitutt og et klinisk institutt

Til instituttleder og administrasjonssjef ved IGS, IKO, K1, K2 og IBM

Vedlagt følger utkast til evalueringsrapport som bes sendt ut til instituttrådene før påske.

*Det er viktig at vi får eventuelle innspill fra instituttrådene **innen 23. april** på grunn av saksforberedelse til fakultetsstyremøtet 9. mai.*

Innspill fra IBM`s instituttråd.

Som nevnt i dokumentet så medførte omstillingen i 2013 kun mindre endringer for IBM. Dette gjorde nok nok at engasjementet kanskje var større hos de instituttene som ble mest berørt.

Det var ingen store innvendinger vedr. rapporten.

I rapporten kan en få inntrykk av at omorganiseringen var den eneste endringsårsaken når ulike perioder blir sammenlignet. Det kan være greit å presisere at omorganiseringen kun er en variabel av mange som gjenspeiler variasjoner over tid.

Konklusjoner og anbefalinger kunne på noen punkter vært tydeligere og gjerne med forslag til tiltak.



Til Det medisinske fakultet

Inspill fra IKO ang. Evaluering av organisasjonsendring fra 2013

Mandag 16. april ble det avholdt instituttrådsmøte ved Institutt for klinisk odontologi, og saken om evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 ble behandlet (IKOs saksnummer: 09/18).

På bakgrunn av diskusjonen i Instituttrådet, har IKO følgende innspill:

Kommentarer til metodologiske aspekter ved evalueringen:

- Det er et vesentlig trekk ved evalueringsrapporten at 36% av respondentene ble ansatt etter 2013. Disse kan altså ikke gjøre sammenligninger mellom gammel og ny fakultetsstruktur.
- På s. 4 er det gjort en sammenligning mellom antall ansatte og stillingsgrupper i perioden 2009 og 2016 mellom fakultetet og Mat Nat fakultetet. Det savnes en begrunnelse for hvorfor MN-fakultetet er valgt ut som sammenligningsgrunnlag.
- På s. 5 er det under *Utvikling av økonomi* beskrevet at fra 2009 til 2016 vokste budsjettet fra 396 i grunnbevilgningen til 578 millioner kroner – herav utgjør OUK 47 millioner. Differansen bør oppgis – *hvorav OUK utgjør 47 millioner av denne veksten i grunnbevilgningen-----*.
- Det bemerkes at IKO har vært dårlig representert både i styringsgruppen og planleggingsgruppen – for begge perioder.
- Evalueringen ble sendt til alle ansatte, dvs. 1174 personer (jf. s. 2 i Rapportutkastet). Det er ikke redegjort godt nok for følgende:
 - o Hvor mange av de inviterte besvarte spørreskjemaet? Hva var responsraten?
 - o Det er ikke redegjort for om respondentene er representative for målgruppen for spørreundersøkelsen, dvs. alle de som ble invitert til å delta. Det bør foretas en bortfallsanalyse.
 - o Resultatene er presentert som prosenttall, f.eks.: «resultatene for rekruttering viser at 34% er helt eller delvis enig i dagens organisering». Her bør andelen svar (n/N) oppgis i tillegg til prosenter. Det må være klart om det dreier seg om 34% av antall svar, eventuelt 34% av hele målgruppen.

Kommentarer til organisering av fakultetsadministrasjonen (s. 7):

Organisering av personal og rekrutteringstjenestene ved fakultetet er fortsatt uhenksom i forhold til drift av IKOs undervisningsklinikker. Selv om det i det siste har

vært gjort forbedringer, er organiseringen fortsatt slik at klinikkens krav til fleksibilitet og tempo i beslutningene ikke blir i varetatt i tilstrekkelig grad.

Det som kjennetegner klinikkdrift er nødvendigheten av at flere kategorier personell må være i funksjon samtidig for at driften skal være forsvarlig. Ved uforsvarlighet vil klinikken bli stengt, noe som fører til at studentene blir forsinket i sitt utdanningsløp. Derfor er rask tilgang på vikarer og rask nyttilsetning ved vakanser av avgjørende betydning. Høy utskiftningsfrekvens og høy sykmeldingsprosent for deler av klinikkpersonalet understreker nødvendigheten av dette.

Problemet synes å være at beslutningstakere på fakultetsnivået ikke har oversikt over konsekvensene av forsinkelser. Derfor kan en løsning være å delegerer beslutningsmyndighet til et lavere nivå (instituttnivå), slik at prioriteringer i slike saker kan gi best mulig ressursutnyttelse.

Vennlig hilsen

Anne N.Åstrøm
Instituttleder

Signe Solberg
Administrasjonssjef

From: Myhr, Kjell-Morten
To: [Gjert Bakkevold](#)
Cc: [Jorunn Skei](#)
Subject: Evalueringsrapport på høring til instituttene - behandling i/av instituttrådene innen 23. april
Date: 24. april 2018 10:13:56
Importance: High

Hei igjen Gjert,

Se e-post med oppsummering under fra seksjonsledermøtet og som er fremlagt for instituttrådet – uten forslag til tillegg eller endringer.

Beste hilsen

KM

Kjell-Morten Myhr

Instituttleder/Professor/Overlege
Klinisk Institutt 1, Universitetet i Bergen,
&
Nevrologisk avdeling, Haukeland Universitetssykehus
N-5021 Bergen
55976031 / 41447868

Fra: Myhr, Kjell-Morten
Sendt: 14. april 2018 14:46

Kjære alle,

Jeg legger ved en punktvis oppsummering fra diskusjon på seksjonsledermøtet på fredag

Generelle kommentarer

- Rapporten fremstår i for stor grad som en oppsummering av resultater uten tilhørende analyser
- For liten grad av spørsmål og analyser knyttet til hvordan endringer påvirker samhandling og samarbeid med en stor og viktig samarbeidspartner som Haukeland universitetssykehus (HUS). Dette kan eksemplifiseres ved utfordringer knyttet til at avdelingsledelser ved HUS ofte må forholde deg til både K1 og K2 – avhengig av fagområde innen samme avdeling.
- Rapporten fremholder ønske om samarbeid på tvers av institutter – men det savnes mer tydelige strategier for etablering av strukturer/forskningsentre på tvers av institutter – eksemplifisert med CC BIO og nylige Mohns ernæringsforskningslaboratorium.

Saksbehandling knyttet til ansettelser og PhD-evaluering.

- Det fremkom flere eksempler på unødvendig tidsbruk for opprettelse av komiteer og vurdering av faglige kvalifikasjoner og habilitet. Dette eksemplifiseres av flere eksempler på «administrativt avslag» på foreslåtte komite-medlemmer som ved neste runde ble akseptert ved kontakt med «faglig ansvarlig» for vurdering av komitesammensetning.

- På bakgrunn av dette foreslås det etablering av tydeligere retningslinjer og synliggjøring av arbeidsflyt, inkludert dokumentasjonskrav ved «tvilstilfeller». Eksempelvis fritak fra regel om sam-publisering siste 5 år i tilfeller med nasjonale/internasjonale multisenterstudier etc.

Produksjon av forskning (publisering) og PhD-arbeider

- En bør inkludere en mer omfattende analyse og vurdering av potensiell effekt av omorganisering, inkludert digitalisering og flytting av administrative oppgaver, på produksjon av forskning (publisering) og PhD-arbeider. Dette bør også inkludere en strategi for en videre (prospektiv) oppfølging og analyse over en lengre tidsperiode som også kan ta inn en eventuell effekt av MED-2015.

Beste hilsen

KM

Kjell-Morten Myhr
Instituttleder/Professor/Overlege
Klinisk Institutt 1, Universitetet i Bergen,
+47-41447868
Kjell-Morten.Myhr@uib.no

PROTOKOLL TIL INSTITUTTRÅDSMØTE FOR KLINISK INSTITUTT 2

Tirsdag 17. april 2018, kl. 09.00-10.00, møterom 8.2 i Laboratoriebygget

Innkalt:

Gruppe A: Audun Nerland, Camilla Krakstad, Steinar Hustad (V), Stefan Johansson (V), Valeriya Lyssenko (V)
Gruppe B: Kimberley Johanne Hatfield
Gruppe C: Siv Johnsen Eggereide
Gruppe D: Sumia Siddique

Referent: Julie Stavnes

Forfall: Camilla Krakstad, Stefan Johansson.

Saksliste:

| Sak nr. | Sak |
|---------|--|
| 10/2018 | Godkjenning av innkalling og saksliste |
| 11/2018 | Godkjenning av referat |
| 12/2018 | <p>Diskusjonssak: Utkast til rapport – Evaluering av organisasjonsendring fra 2013 v210320</p> <p>Kommentarer:</p> <p>Motivasjonen / bakgrunn for omorganiseringen må med i rapporten.</p> <p>Hva går omorganiseringen ut på, ønsker at dette kommer tydelig frem i rapporten.</p> <p>Mangler totaltall for spørreundersøkelsen, hvor mange som fikk undersøkelsen og hvor mange gjennomførte den?</p> <p>Bra: Det er tydelige anbefalinger, og det er positivt at rapporten konkluderer med at det ikke skal gjennomføres ny omorganisering på bakgrunn av dette. Spørsmålene i intervjuene som ble gjennomført var bra. Det burde vært gjennomført flere intervju, det opplevdes at det var her detaljene kom frem.</p> <p>Siv Lise Bedringaas er Tekna, ikke Akademikerne, slik det står i rapporten.</p> <p>Svakheter: Dårlige spørsmål i spørreundersøkelse. Det var ikke alle som fikk alle spørsmålene. Bør vurdere å inkludere eget kapittel som peker på svakheter og feil i prosess og rapport. Spørsmålene var lite spesifikke og kunne like gjerne vært stilt ved en generell arbeidsmiljøundersøkelse. De burde i større grad være rettet inn mot de endringer som er gjort under omorganiseringen.</p> <p>Side 6 - det refereres til en mini referansegruppe, bør navngi hvem dette er.</p> <p>Side 3 - anbefalingene:</p> <p>1. det er fokus på fakultetets synlighet, og det er bra, men man må også ha fokus på instituttens synlighet for fakultetets, dvs. at fakultetet kjenner instituttene og fagmiljøene bedre. Fagmiljøene må bli mer synlig for ledelsen, som bør kjenne organisasjonen bedre for å kunne gi anbefalinger om lederutvikling etc. Fakultetet burde hospitere i miljøene, de kjenner ikke så godt til fagmiljøene</p> |

| | |
|---------|---|
| | <p>Det settes i gang store omveltninger som plutselig tres ned over instituttene Savner kommandolinjer og mandater samt ansvarliggjøring. Noe spørrende til at denne rapporten sier noe om behovet for lederutvikling og lederopplæring.</p> <p>2. Trappe opp lederutvikling: Det bør konkretisere hvordan dette henger sammen med rapporten.</p> <p>3. «Anerkjenne god undervisning» oppfattes som noe rundt og ukonsist.</p> <p>4. Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonene betydning for fakultetets virksomhet: Opplevs som rundt og upresist, hva menes med dette? noe rundt og ukonsist.</p> <p>5. Skape fellesskapsfølelse - for hvem?</p> <p>6. Det oppleves som at det er vanskelig å konkludere på omorganiseringen effekter, det kommer ikke frem som et utpreget positiv effekt. Er det for tidlig å kunne se resultatet av omorganiseringen nå? Urealistisk å tro at en kan måle endring på for eksempel publikasjoner, gjennomføring av PhD og ikke minst kvalitet av disse, etter så kort tid.</p> <p>Var det en dyr og ressurskrevende omlegging? Figur 2.1.2 (GB) i vedlegget viser en økning i antall tek/adm stillinger fra ca. 200 til 275 (38%) forut for omorganiseringen. Hvor stor del av disse kommer fra odontologisk fakultet? Det synes ikke som det kom noe klart positivt ut av omorganiseringen. Kan være noe tidlig å kunne se en ev. effekt av dette. Utfordringen er at en ikke kunne sammenligne før og etter.</p> <p>Burde det være en evaluering av prosessen og ikke bare effekten?</p> <p>Kapittel 6.2: savner underlaget for denne påstanden ” I all hovedsak ser man at de organisatoriske forutsetningene for forskning blir vurdert som gode”; bør knyttes tettere til spørreundersøkelsen som kommer derfra. Føler at dette ikke stemmer overens med det som er skrevet i 7.1.2.</p> <p>6.3 Undervisning: andre avsnitt, første setning, “sier» må fjernes.</p> <p>7.1: «Fra styringsgruppen gjelder dette»: Det må presiseres hva dette betyr, går ikke frem hva dette betyr, står litt ute av kontekst.</p> <p>7.2.1.: to siste avsnitt, side 15, fremgår ikke hvorfor dette er relevant for undersøkelsen / evalueringen. Dette er gjort i etterkant av endringen og var ikke en del av omleggingen i 2013. Hvorfor skal dette være med? Må presiseres.</p> <p>6.5: administrativ støtte, Siste avsnitt - Må løfte frem at dette kommer som input fra respondenter, og ikke styringsgruppe / ledelse. Sees opp mot kommentar side 7 om at det ikke blir ytterligere omorganisering, er ikke dette en mindre omorganisering?</p> |
| 13/2018 | Eventuelt |

PN/ JST
Vedlegg;

1. Utkast til rapport – Evaluering av organisasjonsendring fra 2013 v210320



Bergen, 20. april 2018

Tilbakemelding fra instituttrådet ved IGS på rapportutkast for evaluering av Framtidens Fakultet

Instituttrådet ved IGS har i møte 18. april 2018 gått gjennom rapportutkastet og anbefalingene fra styrings- og planleggingsgruppen. Vi har valgt å konsentrere tilbakemeldingen om anbefalingene fra evalueringen. Anbefalingene er etter vår mening i tråd med behovene som vi ser for utvikling av vårt fakultet, og vi bidrar nedenfor med forslag til konkretisering.

Vi registrerer at det er en del metodologiske utfordringer knyttet til evalueringen, noen uunngåelige, men også mange som kunne vært rettet opp ved bedre analysemetoder. I noen tilfeller mener vi at oppsummeringen av resultatene er for positive. Vi anbefaler en kritisk gjennomgang av konklusjoner i de ulike kapitlene for å sikre at de har grunnlag i dataene.

IGS ser frem til at fakultetet kommer med en konkret plan for å følge opp.

Innspill på anbefalingene fra styrings- og planleggingsgruppen

1) Trappe opp arbeidet med lederutvikling og lederopplæring ved institutter og Fakultetsadministrasjon

Instituttrådet ved IGS støtter dette. IGS er i gang med lederutviklingsprogram for gruppeledere, med støtte fra fakultetet. Fakultetsidentitet kan styrkes gjennom lederutvikling på instituttene ved å ha for eksempel ledelse, organisering og drift av fakultetet representert og innarbeidet i programmet.

2) Instituttene selv velger intern organisering med hensyn til forskning og undervisning

Dette støttes av IGS' instituttråd. Samtidig bør det legges vekt på det klare resultatet om at undervisningen sikres best ved organisering i seksjoner. IGS har gjennomført en organisasjonsendring med virkning fra 1.1.18 slik at vi nå er organisert i fagområder som har ansvar for både forskning og undervisning. IGS har hatt nytte og glede av å besøke noen av de andre instituttene og få informasjon om hvordan de er organisert. Dette har vært til stor hjelp i vår egen omorganisering.

Senter for internasjonal helse (SIH) har flere ganger gitt uttrykk for ønske om en annen organisering i årene etter 2013, da de ble organisert under IGS. Dette fremgår ikke av evalueringen.

Mye undervisning går på tvers av institutt og det er utfordringer knyttet til det, så instituttene bør ikke organisere seg altfor ulikt heller.

3) Bedre kommunikasjon mellom fakultet og institutt

4) Fakultetet må bli mer synlig og tilgjengelig for instituttene

5) Skape identitet og fellesskapsfølelse



Vi oppfatter at disse punktene henger sammen. IGS vil gjerne at fakultetsledelsen er mer ute på instituttene, og vi ønsker at instituttet skal bli flinkere til å invitere fakultetsledelsen på arrangement og møter. En styrket fellesskapsfølelse på tvers av instituttene ville også hatt en positiv påvirkning av identiteten knyttet til fakultetet, så *møteplasser er viktige*. Mer aktiv bruk av sosiale medier fra fakultetsledelsen er ønskelig. Instituttrådet støtter kvartalsvis nyhetsbrev fra dekanatet og ser frem til flere forslag til tiltak fra fakultetet for å oppnå anbefalingene.

6) Oppmuntre og tilrettelegge for forskningssamarbeid på tvers av forskningsgrupper

Instituttrådet støtter dette, men oppfatter ikke noe klart forslag til strategi her.

Mellomlederne ved instituttet savner et forum, eller en kommunikasjonsplattform for å vite mer om hva som skjer faglig på fakultetet. Veilederlunsjer og andre felles møtepunkter vil føre til mer samarbeid på tvers. Vi ønsker flere attraktive faglige møteplasser og kurs og ser frem til forslag til tiltak fra fakultetet.

7) Videreutvikle og synliggjøre Enhet for læring

Dette har full støtte fra IGS. Vi ønsker at dette skal bli et viktig strategisk verktøy for utvikling av utdanningene knyttet til fakultetet. Enhet for læring kan gjerne jobbe tett med andre undervisningsenheter, som f.eks. TVEPS.

8) Anerkjennelse god undervisning

IGS' instituttråd støtter dette, og ønsker forslag til tiltak. Vi foreslår imidlertid en bredere formulering av anbefalingen: «Styrke og anerkjenne god undervisning, og styrke den studieadministrative funksjonen»

IGS lager nå et system for innrapportering og oversikt over undervisning som inkluderer økt anerkjennelse av studentaktiverende læringsformer.

Fakultetet bør i større grad stimulere instituttene til å bruke prøveforelesninger i ansettelsesprosesser for å synliggjøre at undervisning er viktig.

IGS mener det er viktig å styrke den digitale kompetansen til både studieadministrasjonen og de vitenskapelige, og det trengs flere ressurser til studieadministrasjonen ettersom de vitenskapelig ansatte nå må bruke en økende del av tiden sin på undervisningsadministrasjon, i stedet for på den faglige kvaliteten.

IGS foreslår også felles undervisningsmøter, felles kurs og veiledningslunsj for undervisere og veiledere for også å støtte fellesskapsfølelsen.

9) Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonenes betydning for fakultetets virksomhet

Instituttrådet ved IGS mener at kjernefasilitetene må synliggjøres, løftes og anerkjennes mer ved fakultetet. De administrative og tekniske funksjonene bør synliggjøres, løftes og anerkjennes som den uvurderlige delen av helheten til fakultetet de faktisk er.

Dagens krav til administrative og tekniske funksjoner er preget av målrettet- og spisskompetanse, og understøtter et større felles mål.

IGS foreslår at det opprettes et eget prosjekt for å oppnå god organisering av administrative funksjoner ved instituttene, og som bidrar til å synliggjøre, løfte og anerkjenne administrative og tekniske funksjoner. Som det fremgår av evalueringen, opplever de vitenskapelige ansatte en større administrativ byrde enn før, og det er ikke hensiktsmessig bruk av ressurser.



Samtidig opplever de administrativt ansatte at ressursene er for små til å håndtere alle oppgaver, og for lite robusthet ved f.eks sykefravær.

Innspill til spesifikke deler av rapporten

- Det kan se ut som at konklusjonene ikke alltid står i samsvar med hva resultatene av spørreundersøkelsen indikerer. Under halvparten betyr ikke flesteparten, for eksempel. Konklusjonene må være i overensstemmelse med dataene, og støtte opp om hovedkonklusjonene.
- Det bør være mer systematikk i hvilke resultater som er fremhevet.
- Savner at Senter for farmasi og Senter for internasjonal helse og organisering av sentrene i Fremtidens Fakultet- prosjektet nevnes i rapporten.
- Ulik evaluering og forskjeller i tilbakemeldinger mellom instituttene i de ulike delene av rapporten burde kommet bedre frem.
- Måten programutvalgene og studieprogrammene ble organisert på etter 2013 bør fremgå tydeligere. Dette er et viktig organisatorisk poeng og også viktig for fellesskapsfølelsen og tilhørigheten til fakultetet. Profesjonsutdanningene ser ut til stort sett å føle tilhørighet til fakultet, mens masterstudentene ved instituttet kjenner tilhørighet til instituttet men ikke til fakultetet. Dette bør det arbeides med.
- Det bør nevnes i rapporten i hvilken grad de ansatte forstår fakultetets organisering. Dette har betydning for mulighet til medbestemmelse og påvirkningsmulighet for de ansatte.
- Generelt uklarheter med diagrammene om hvilke figurer som gjelder for dem som ikke var ansatt i 2013.
- Problemer med at mange ansatte har svart «vet ikke», «hverken/eller» og «ikke aktuelt» på undersøkelsen bør diskuteres nærmere. I en del tilfeller er «vet ikke»-andelen overraskende stor for sentrale oppgaver som undervisning og forskning. Dersom dette er et uttrykk for manglende engasjement, er det i seg selv et problem. Ansatte som ulike oppgaver ikke er relevant for, f.eks. undervisning, bør ekskluderes fra de analysene det gjelder.
- Trekke frem flere hovedpoeng og hovedfigurer og sortere mer ut det som er viktig. Nå drukner det i alt det andre.
- Formatering/ layout: Det er ikke mulig å lese figurene uten farge dersom man ønsker å skrive ut rapporten. Det er en stor mengde plasskrevende kakediagram i vedleggene, og overskriftene på kakediagrammene kommer på feil side når man skriver ut dokumentet, som er lite leservennlig.

Med vennlig hilsen

Guri Rørtveit
Leder for instituttrådet

Siri Smith
Sekretær for instituttrådet



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 36/18

Møtedato: 09.05.2018

Dato: 18.04.2018

Arkivsaknr: 2018/4739-ØRH

Resultater forskning, forskerutdanning og utdanning ved Det medisinske fakultet 2017

Oppsummering

Fakultetets resultater innenfor forsknings- og utdanningsaktivitet i 2017 viser vekst i studiepoeng og ekstern finansiering mens antall publikasjoner og antall doktorgrader har gått ned. I vedlagte notater er det framstillinger av resultater for forsknings- og utdanningsaktiviteten i 2017. Prodekan for utdanning gir en presentasjon av utdanningsfeltet og resultater i styremøtet.

Økonomiske konsekvenser

Foreløpige grovberegninger for fakultetet gir en estimert samlet resultatnedgang i budsjettet på om lag 2 millioner kroner. Nedgangen kommer fordi nedgangen i doktorgrader og vitenskapelig publisering gir en lavere økonomisk uttelling enn økningen i studiepoeng og ekstern finansiering.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar resultater for forskning, forskerutdanning og utdanning i 2017 til orientering

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- Vedlegg 1 Forskningsaktivitet – resultater 2017
- Vedlegg 2 Utdanningsaktivitet – resultater 2017

Vedlegg 1 Fakultetsstyremøte 9. mai 2018

Forskningsaktivitet – resultater 2017

I dette notatet omtales utviklingen på følgende parametere for forskningsaktiviteten;

- Vitenskapelig publisering
- Doktorgrader
- Forskerlinjen

Skillet mellom interne og eksterne finansieringskilder er ikke vektlagt.

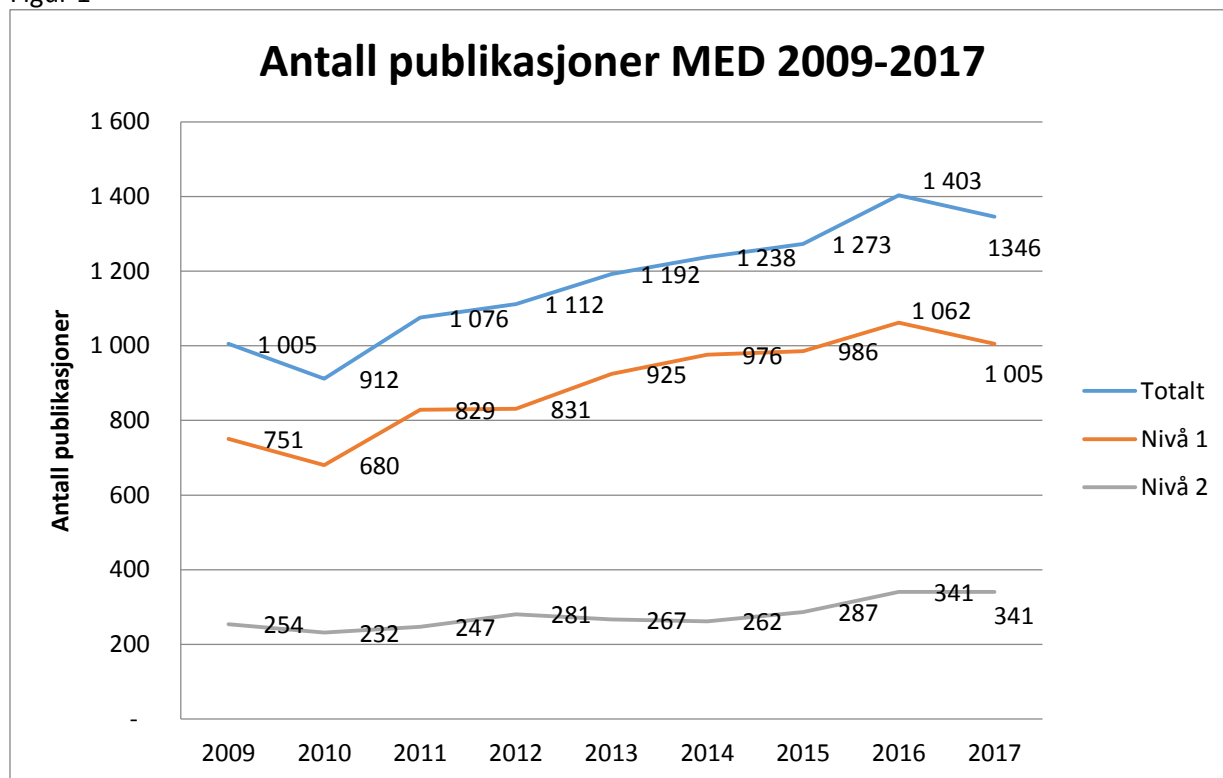
1.0 Vitenskapelig publisering

Antall publikasjoner og nivå 2-publisering

I det følgende er det brukt tall fra Database for høyere utdanning (<http://dbh.nsd.uib.no/>). Tallene er basert på institusjonens egenrapportering og er autoritative tall. Det er likevel nødvendig å påpeke at det i forbindelse med instituttsammenslåing fra 2013 er noen feilregistreringer (publikasjoner registrert på gamle enheter) som gjør at det er noe usikkerhet knyttet til tallene. Særlig gjelder dette 2013-tallene. For IGS er det imidlertid slik at det fortsatt ble registrert enkelte publikasjoner på SIH så sent som i 2016. Fremstillingene tar ikke hensyn til dette.

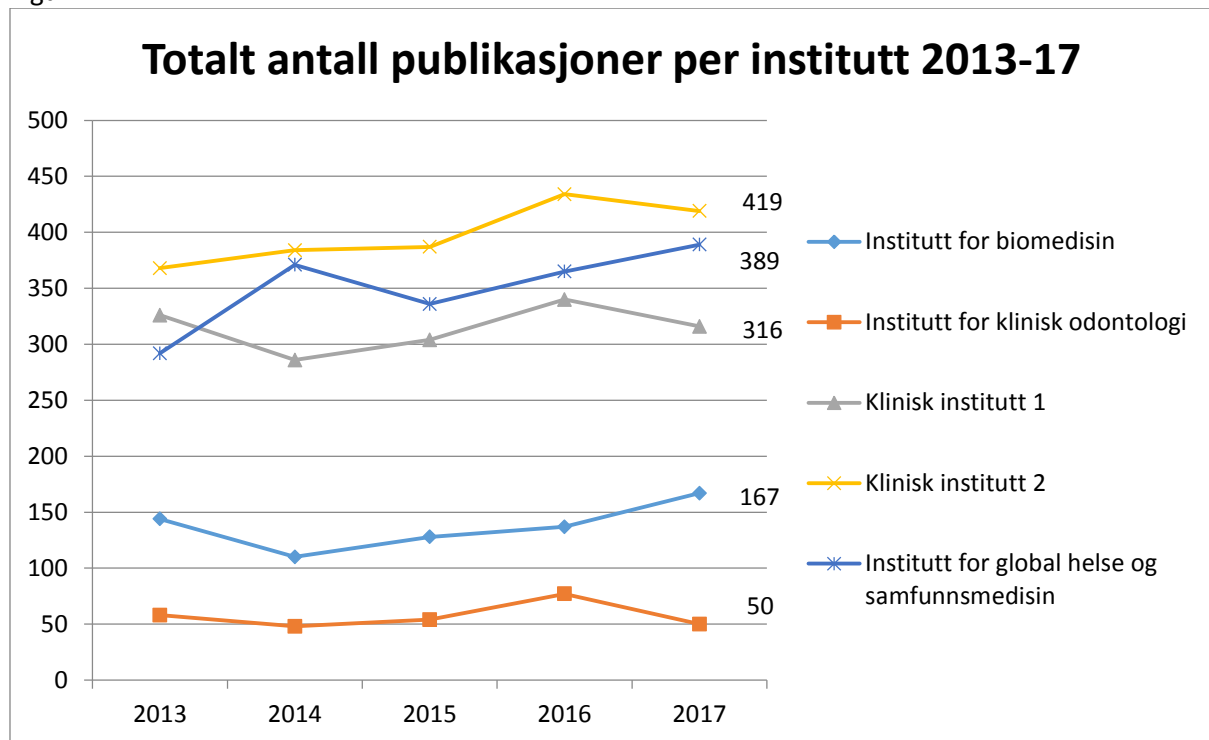
Den vitenskapelige publiseringen ved Det medisinske fakultet målt i antall publikasjoner har økt jevnt siden 2010, men det totale antall publikasjoner fikk en nedgang i 2017 (figur 1). Vi kjenner ikke noen konkrete årsaker til dette, men det er verdt å merke seg at nedgangen mellom 2016 og 2017 er mindre enn oppgangen fra 2015 til 2016, og at antallet publikasjoner på nivå 2 ikke har gått ned.

Figur 1



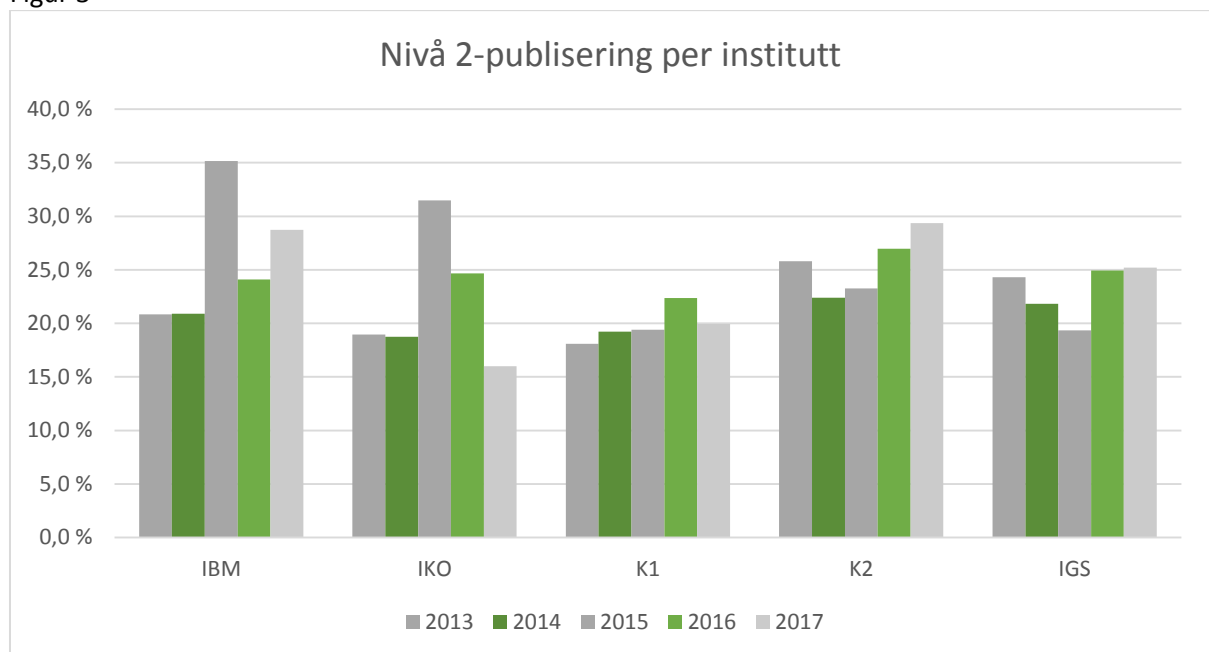
Instituttene ved fakultetet er ulike i størrelse, og direkte sammenligning mellom dem på antall publikasjoner er derfor lite interessant. Figur 2 viser likevel instituttvis tall, først og fremst for å vise utviklingen på de enkelte instituttene.

Figur 2



Når vi bryter nivå 2-publiseringsen ned på institutt-nivå (figur 3), ser vi at det er noen svingninger, men at gjennom økt fokus på nivå 2-publiserings har flere lyktes med å øke andelen nivå 2-publikasjoner over tid. Særlig de minste instituttene har til dels store prosentvise endringer fra år til år, noe som er naturlig når antallet publikasjoner er lavere enn hos de tre store instituttene.

Figur 3

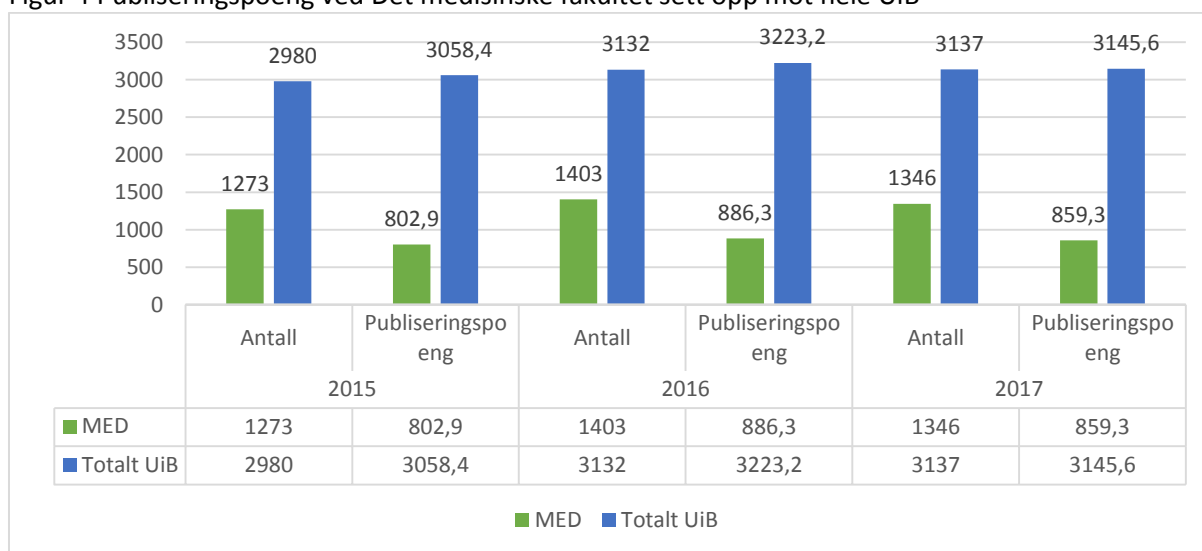


Publiseringspoeng

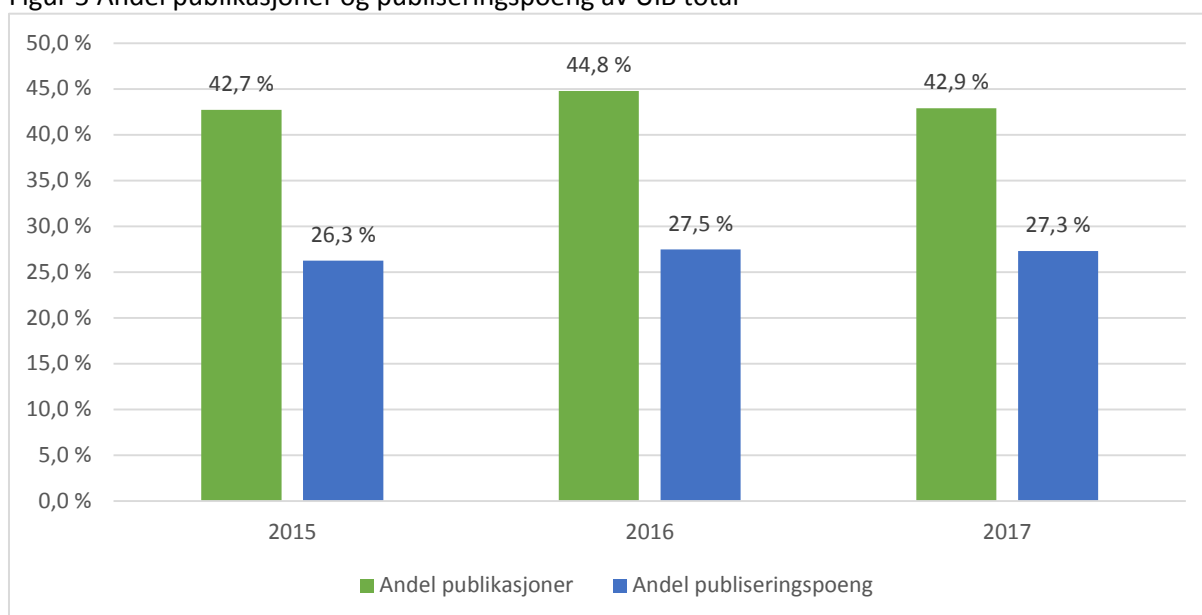
Publiseringspoeng er et vektet uttrykk for publikasjonsaktiviteten, og benyttes i finansieringen av universiteter og høyskoler. I 2015 ble modellen for utregning av publiseringspoeng lagt om til det som er beskrevet som en mer fagnøytral modell. På grunn av omleggingen er tall fra før 2015 ikke sammenlignbare med nyere tall, og det presenteres derfor bare tall for perioden 2015-2017.

Tallene i figur 4 viser i likhet med figur 1 over at 2016 var et godt år for Det medisinske fakultet. Også for publiseringspoengene er det en oppgang i 2016, fulgt av en nedgang til 2017, og også her ser vi at tallene for 2017 er høyere enn 2015-tallene. Samtidig har andelen publiseringspoeng (figur 5) ikke gått nevneverdig ned. Dette henger sammen med at det totale antall publiseringspoeng gikk ned i 2017 også ved UiB sett under ett.

Figur 4 Publiseringspoeng ved Det medisinske fakultet sett opp mot hele UiB



Figur 5 Andel publikasjoner og publiseringspoeng av UiB total

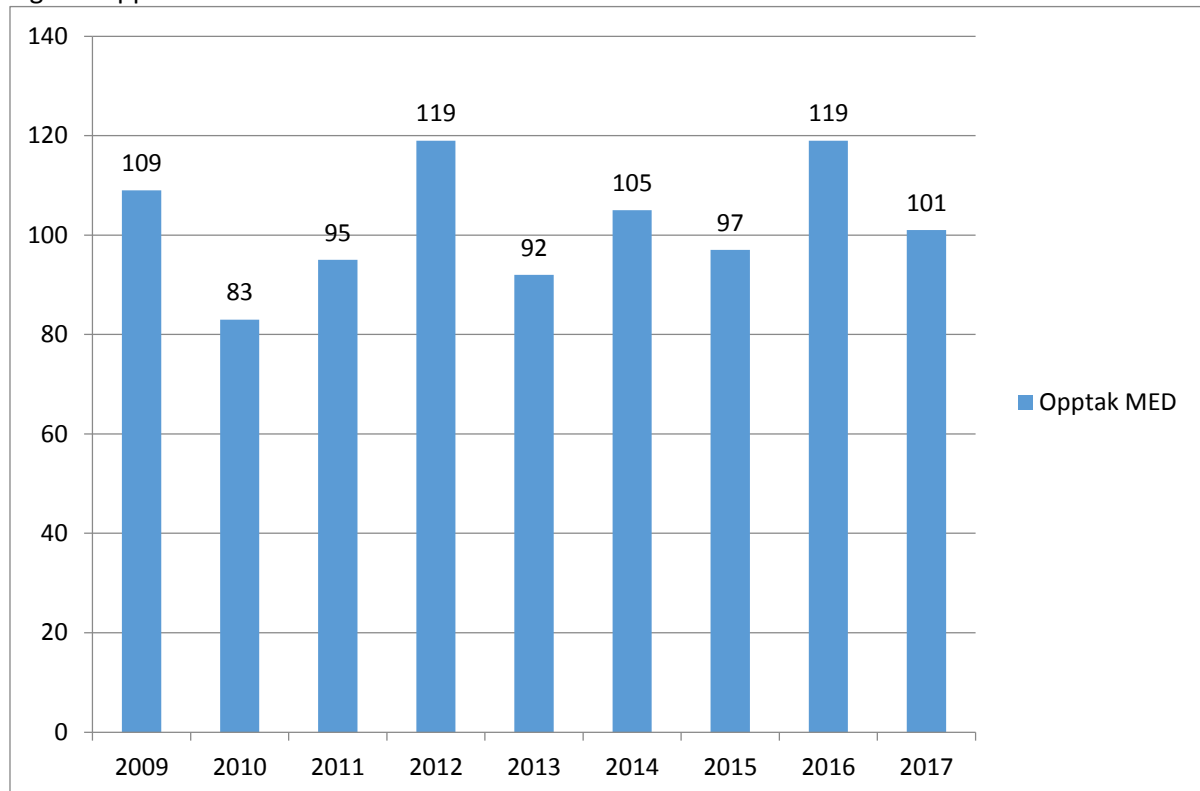


2.0 Doktorgrader

Opptak

Opptakstillene svinger noe, men er jevnt over høye, og det tas nå opp rundt 100 kandidater i ph.d.-programmet hvert år (gjennomsnitt for siste 5 år er 103 opptak/år). Noen år har antallet vært lavere, dette er både knyttet til svingninger i antall stipender som fakultetet selv lyser ut og til svingninger i andre finansieringsformer. Fakultetet tar opp mange internasjonale kandidater og andelen kandidater i programmet som er registrert med en annen nasjonalitet enn norsk er relativt stabil på omlag 30 %.

Figur 6 Opptak ved Det medisinske fakultet 2009-2017



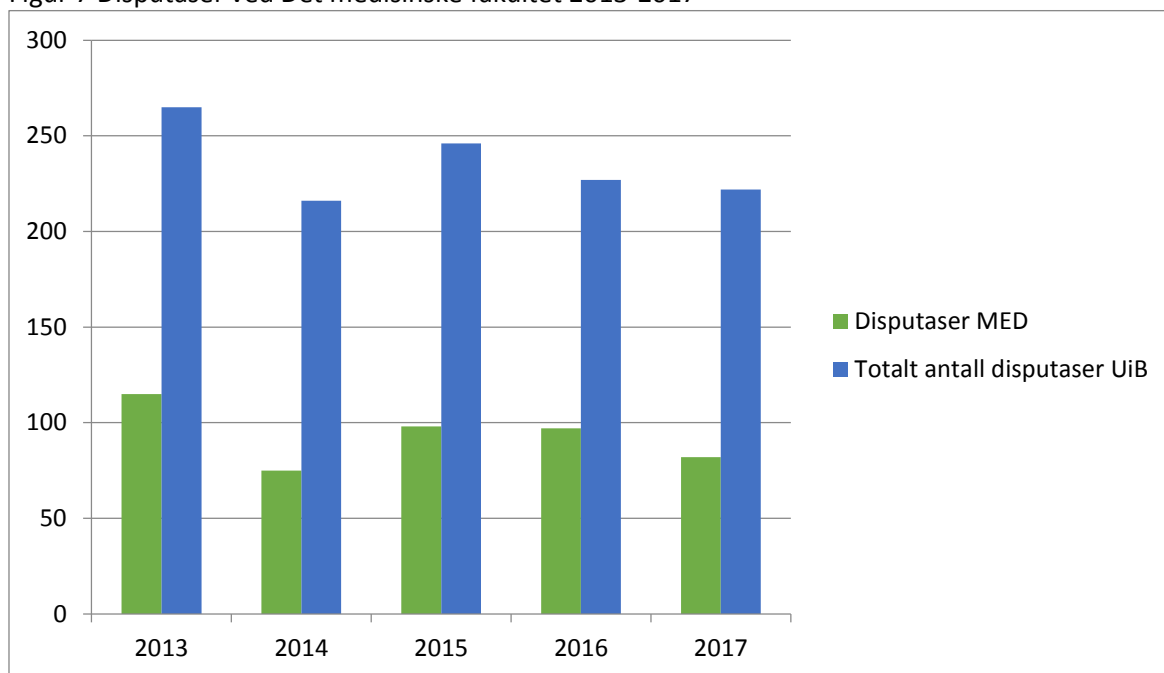
Disputaser

Siden toppåret 2013, da det var 115 disputaser ved Det medisinske fakultet, har det ikke vært avlagt 100 disputaser på ett år (figur 7). I 2017 var det 82 disputaser ved fakultetet. Kvinneandelen har de siste årene vært mellom 52 % og 62 %.

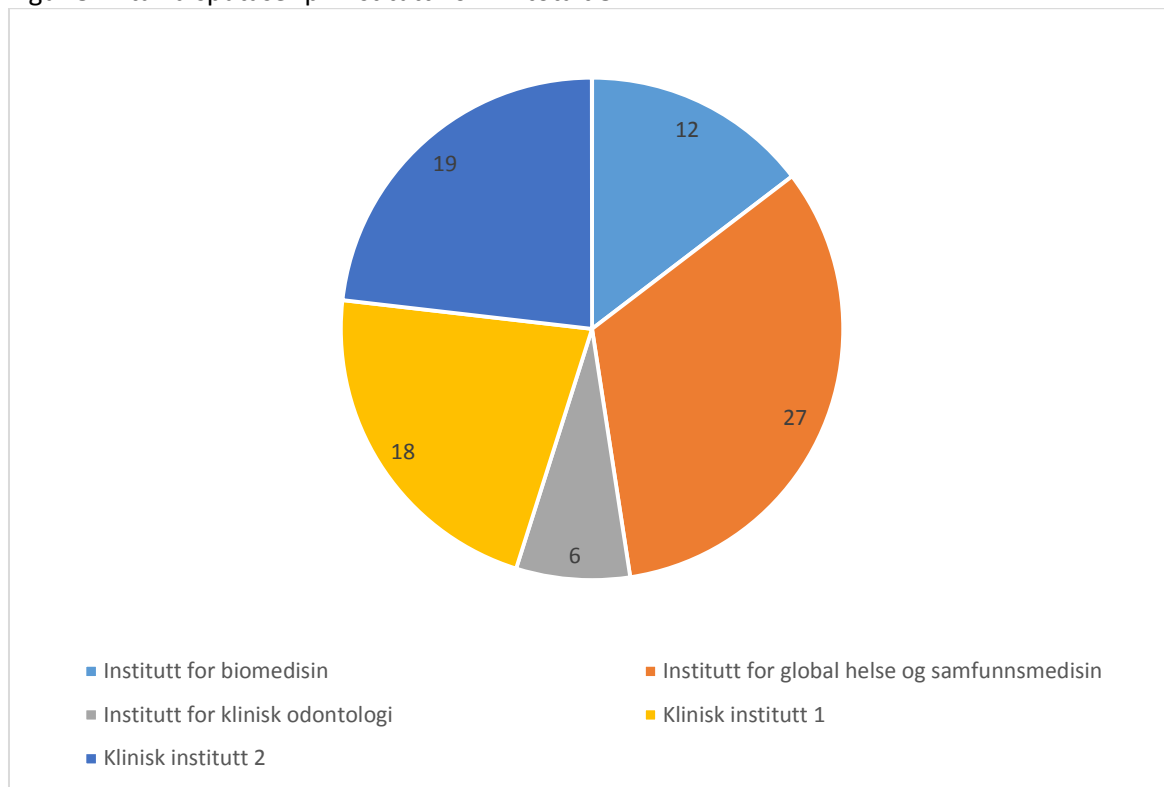
Med en høy andel eksterntfinansierte doktorgrader er det naturlig at det er svingninger i antallet kandidater og disputaser, men det kan se ut som om toppen er nådd. Det er ingenting i de foreløpige tallene som tyder på at man vil nå 100 disputaser i 2018.

Fakultetet produserer en høy andel av UiBs doktorgrader, og har i flere år stått for omlag 40 % av kandidatproduksjonen (figur 9). I 2016 hadde Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet særlig få kandidater, noe som delvis forklarer at Det medisinske fakultet dette året produserte 43 % av doktorgradene, uten at det var et spesielt godt år for fakultetet. I motsetning til dette, kan man se at toppåret 2013 var forrige gang fakultetet produserte 43 % av doktorgradene.

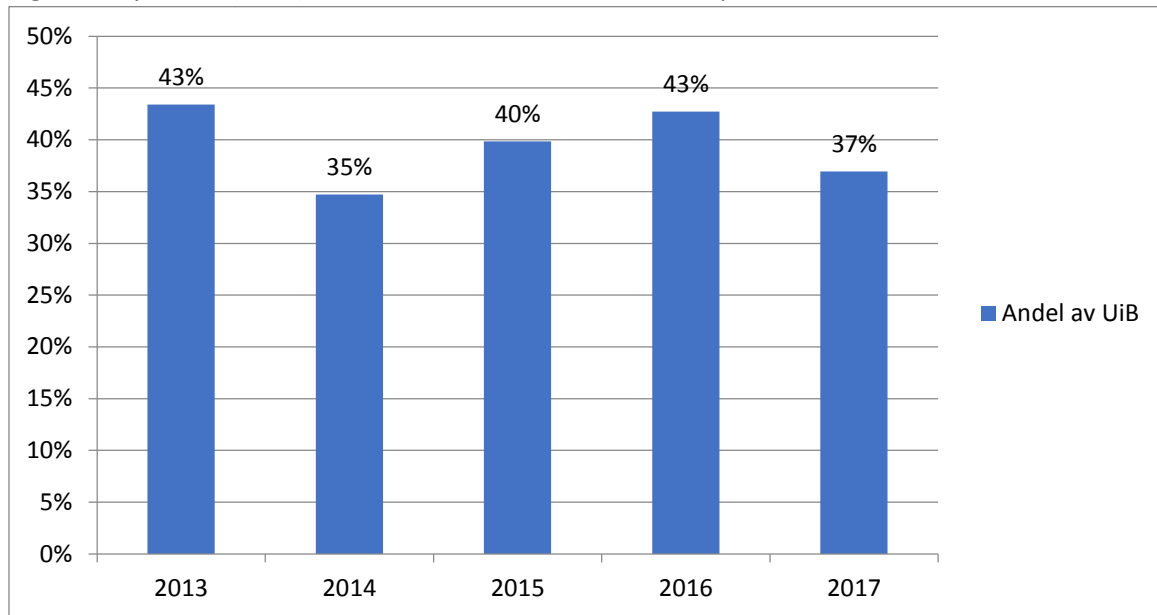
Figur 7 Disputaser ved Det medisinske fakultet 2013-2017



Figur 8 Antall disputaser pr institutt 2017 – totalt 82



Figur 9 Disputaser (MED) som andel av UiBs totale antall disputaser

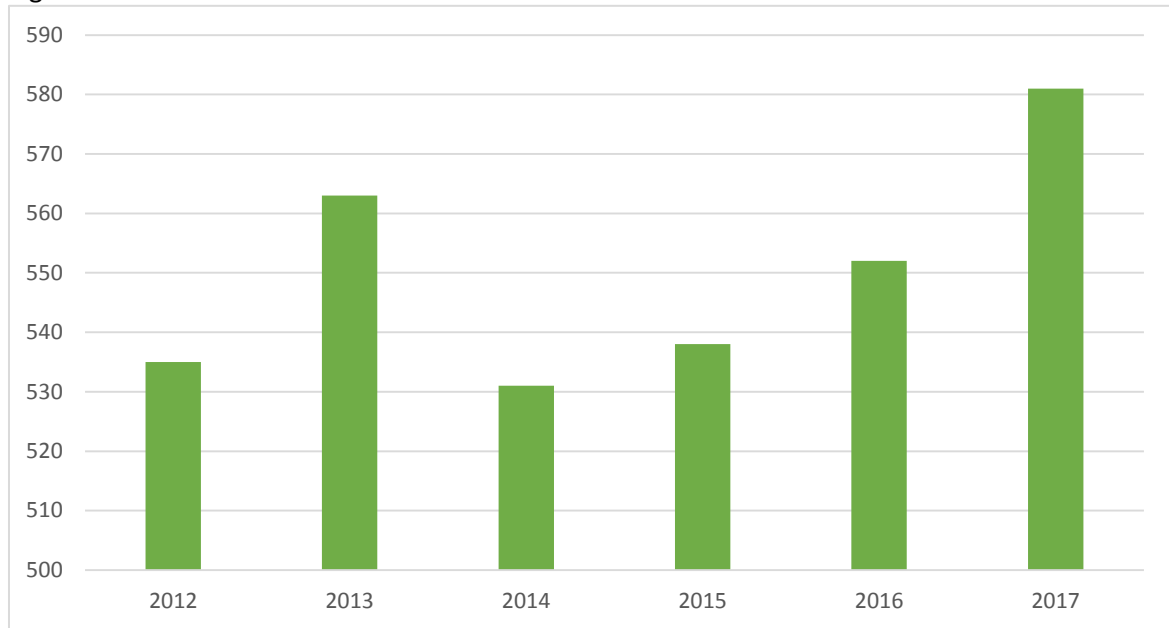


Aktive avtaler

Dersom vi ser på de samlede opptakstallene for femårsperioden 2009-2013 (figur 6), ble totalt 498 kandidater tatt opp i disse årene, mens det i de fem årene 2013-2017 disputerte 467 kandidater (figur 7). Fra 2012 til 2017 har fakultetet dermed rapportert en økning i antall aktive avtaler fra 535 til 581 (figur 10). Vår rapporterte gjennomstrømming er 4,1 år, men dette tallet er basert på kandidater som har disputert, og gjenspeiler ikke kandidater som blir værende i systemet.

Selv om noe av dette er naturlig variasjon og til dels har forklaringer som vi ikke kan gjøre noe med, ser vi at det er et antall kandidater som fortsatt er registrert i programmet, men som ikke har aktive avtaler, uten at de følges opp tilstrekkelig (figur 10). Det er derfor en viktig oppgave for instituttene framover å følge opp de kandidatene som har gått ut over sin planlagte ph.d.-periode med tanke på å få dem til å levere. Første tiltak vil være å samarbeide med veileder og kandidat om å sette opp en realistisk plan for å komme i mål. Dersom det ikke er realistisk å få kandidatene til å levere innen rimelig tid, bør det vurderes om kandidaten skal skrives ut av programmet. Slik vil rapporteringsparameteren «aktive avtaler» etter hvert kunne reflektere et mer reelt antall kandidater.

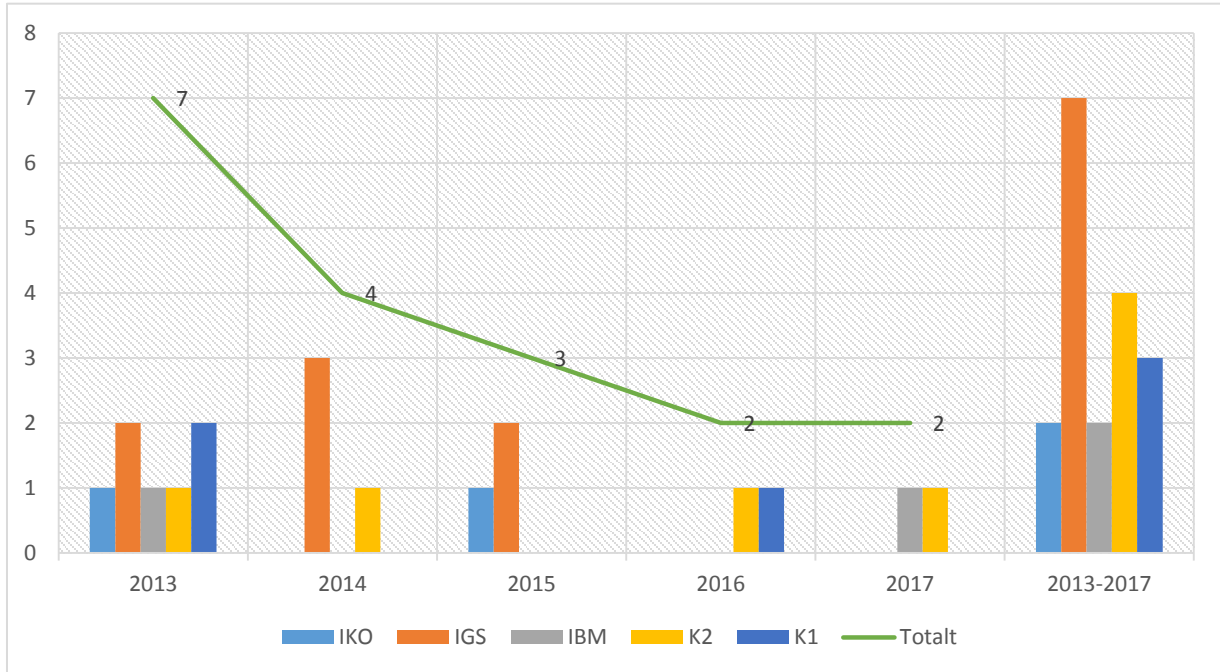
Figur 10 Antall aktive avtaler



Underkjenninger

I 2013 opplevde fakultetet å få 7 underkjente ph.d.-avhandlinger. Fakultetet gikk derfor gjennom de daværende retningslinjene og utarbeidet nye, tydeligere retningslinjer for sammenstillingen og en tilsvarende veiledning til bedømmelseskomiteene. I årene etter ser vi en tydelig nedgang i antallet underkjenninger (figur 11). Med opp mot 100 disputaser på et år er det ikke unaturlig at det leveres noen avhandlinger som ikke kan godkjennes. Bedømmelseskomiteene skriver da som regel svært konstruktive innstillinger som gir kandidaten et godt grunnlag for å omarbeide og levere på nytt. Dette bidrar nok til at det bare er unntaksvis at kandidater velger å ikke levere avhandlingen på nytt etter omarbeiding, og at man enda sjeldnere opplever at avhandlingen ikke blir godkjent ved andre gangs bedømmelse.

Figur 11 Underkjenninger 2013-2017

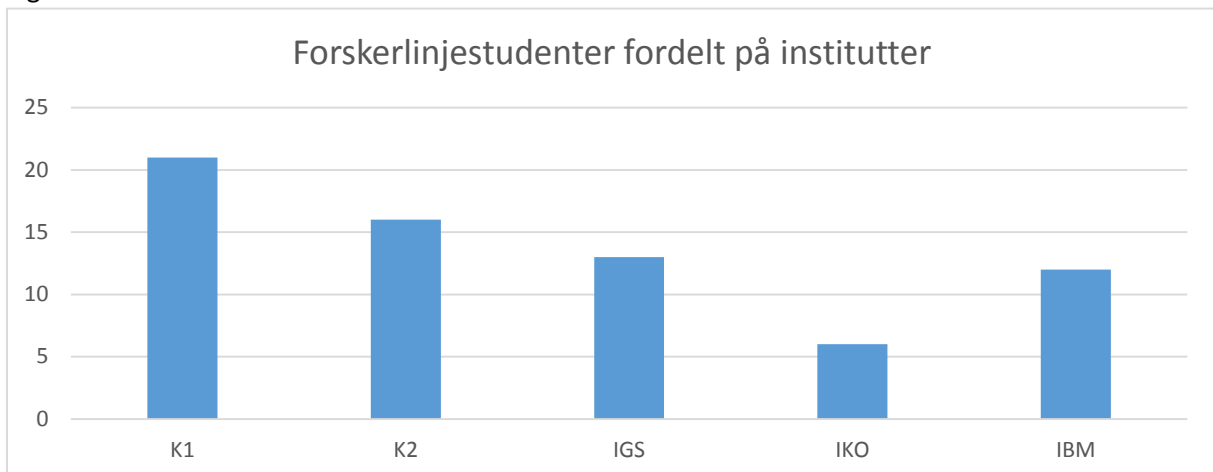


Forskerlinjen

Forskerlinjen er et spesialtilbud for lege- og tannlegestudenter (inntil 10 %) som har interesse for forskning og som kan tenke seg å forske parallelt med studiene. Antall forskerlinjestudenter varierer noe, og det er pt. 68 aktive studenter, hvorav 44 (65 %) er kvinner.

Kandidatene fordeler seg på instituttene ved at forskergruppene tilbyr prosjekter som studentene kan velge blant. Prosjektene presenteres på en egen oppgave dag. Fordelingen av de 68 studentene som er aktive nå, kan ses i figur 12.

Figur 12



Forskerlinjestudenter gir et godt rekrutteringsgrunnlag for doktorgradsprogrammet, og de som har gjennomført forskerlinjen er i gjennomsnitt yngre når de disputerer enn andre ph.d.-kandidater ved fakultetet. I 2017 ble 12 forskerlinjestudenter uteksaminert.

Vedlegg 2 Fakultetsstyremøte 9. mai 2018

Utdanningsaktivitet – resultater 2017

ved Det medisinske fakultet

Nøkkeltall

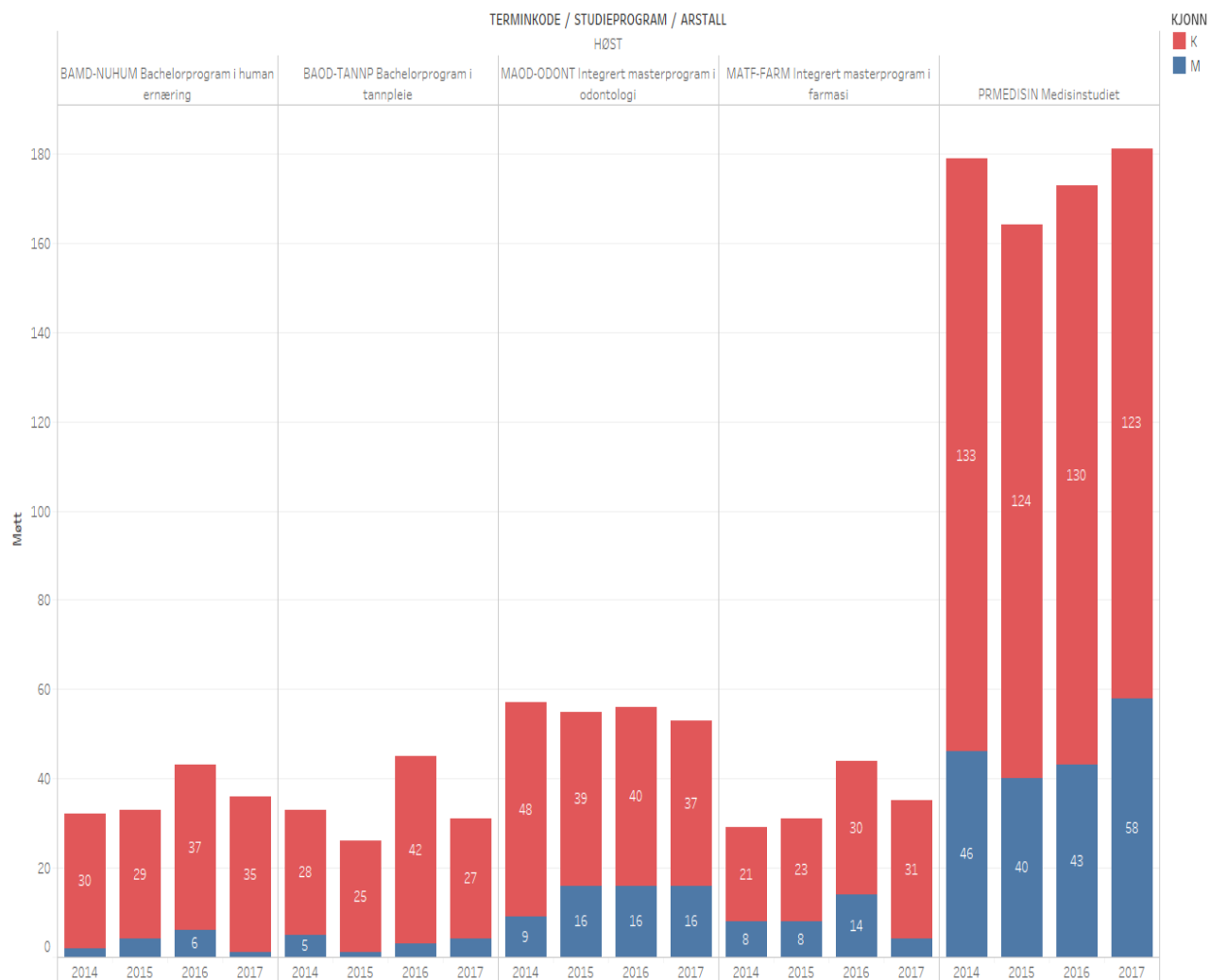
Tabeller og grafer nedenfor tjener som underlagsmateriale til prodekans presentasjon i styremøtet.

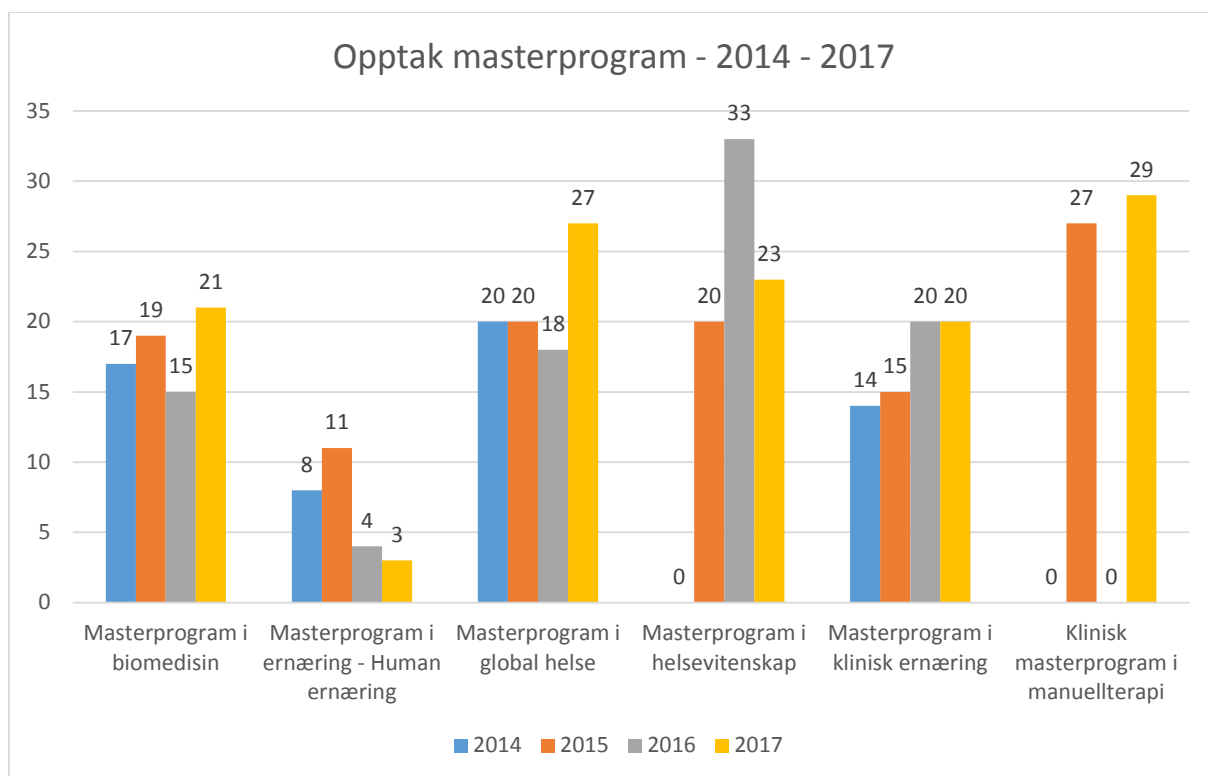
Studieplasser og opptak

| Studieprogramnavn | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Bachelorprogram i human ernæring | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Bachelorprogram i tannpleie | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Integrert masterprogram i odontologi | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Integrert masterprogram i farmasi | 24 | 24 | 24 | 24 |
| Medisinstudiet | 160 | 160 | 165 | 165 |
| Sum | 298 | 298 | 303 | 303 |

Tabell 1 - Studieplasser ved MED 2014 – 2017

Søking og opptak



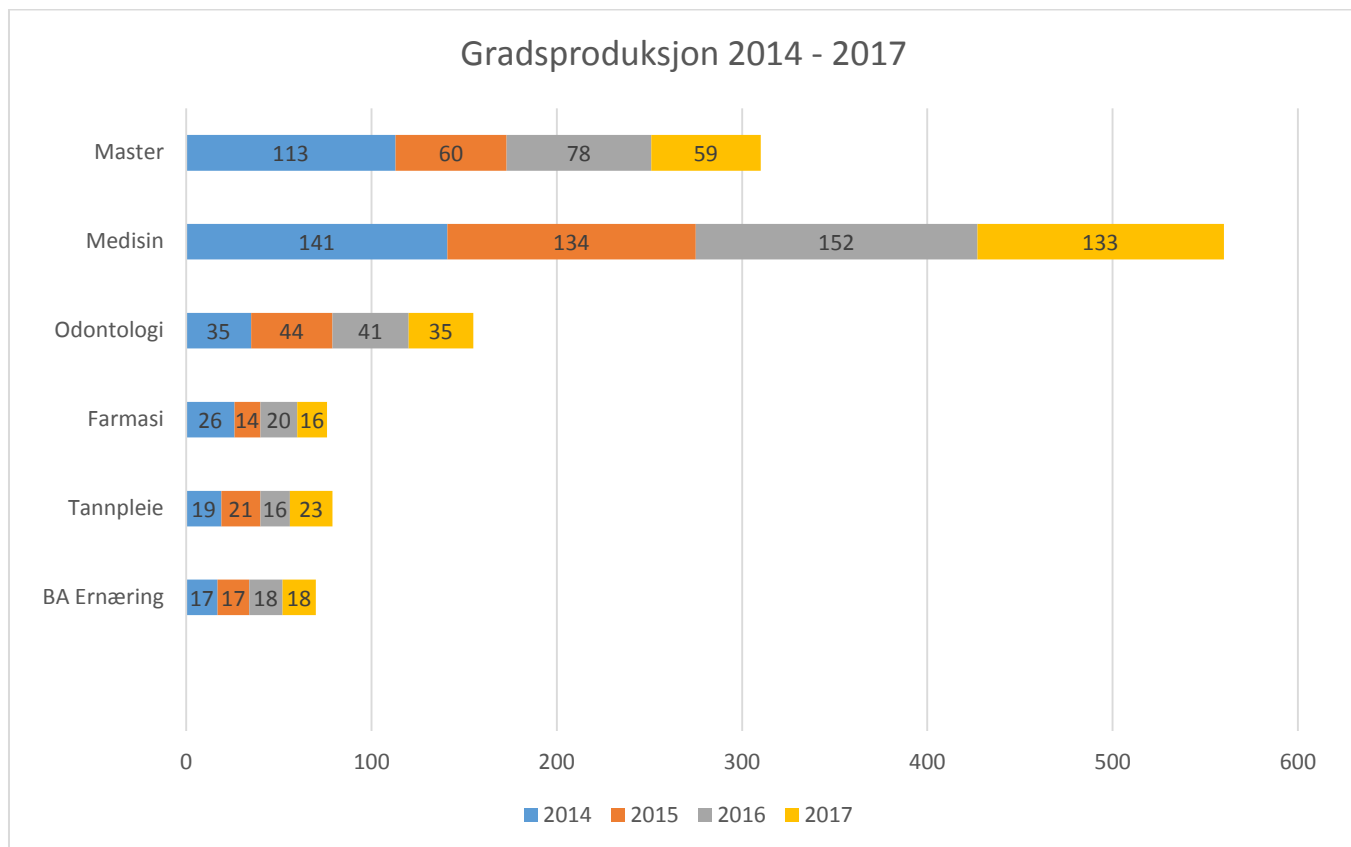


Figur 2 - Opptak til 2-årige masterprogram 2014 – 2017

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bachelorprogram i human ernæring | 67 | 74 | 87 | 92 |
| Bachelorprogram i tannpleie | 80 | 72 | 89 | 82 |
| Erfaringsbasert master i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi | 4 | 20 | 20 | 3 |
| Integrert masterprogram i farmasi | 115 | 120 | 136 | 138 |
| Integrert masterprogram i odontologi | 228 | 221 | 218 | 227 |
| Klinisk masterstudium for fysioterapeuter i manuellterapi (MFMT) | 28 | 24 | 24 | 27 |
| Masterprogram i biomedisin | 36 | 39 | 34 | 39 |
| Masterprogram i ernæring - Human ernæring | 15 | 18 | 14 | 10 |
| Masterprogram i global helse | | | | 22 |
| Masterprogram i helsevitenskap | | | 49 | 60 |
| Masterprogram i klinisk ernæring | 22 | 28 | 36 | 41 |
| Medisinstudiet | 964 | 966 | 976 | 1012 |
| Andre | 358 | 361 | 334 | 302 |
| Sum | 1917 | 1943 | 2017 | 2055 |

Tabell 2 - Aktive studenter 2014 - 2017

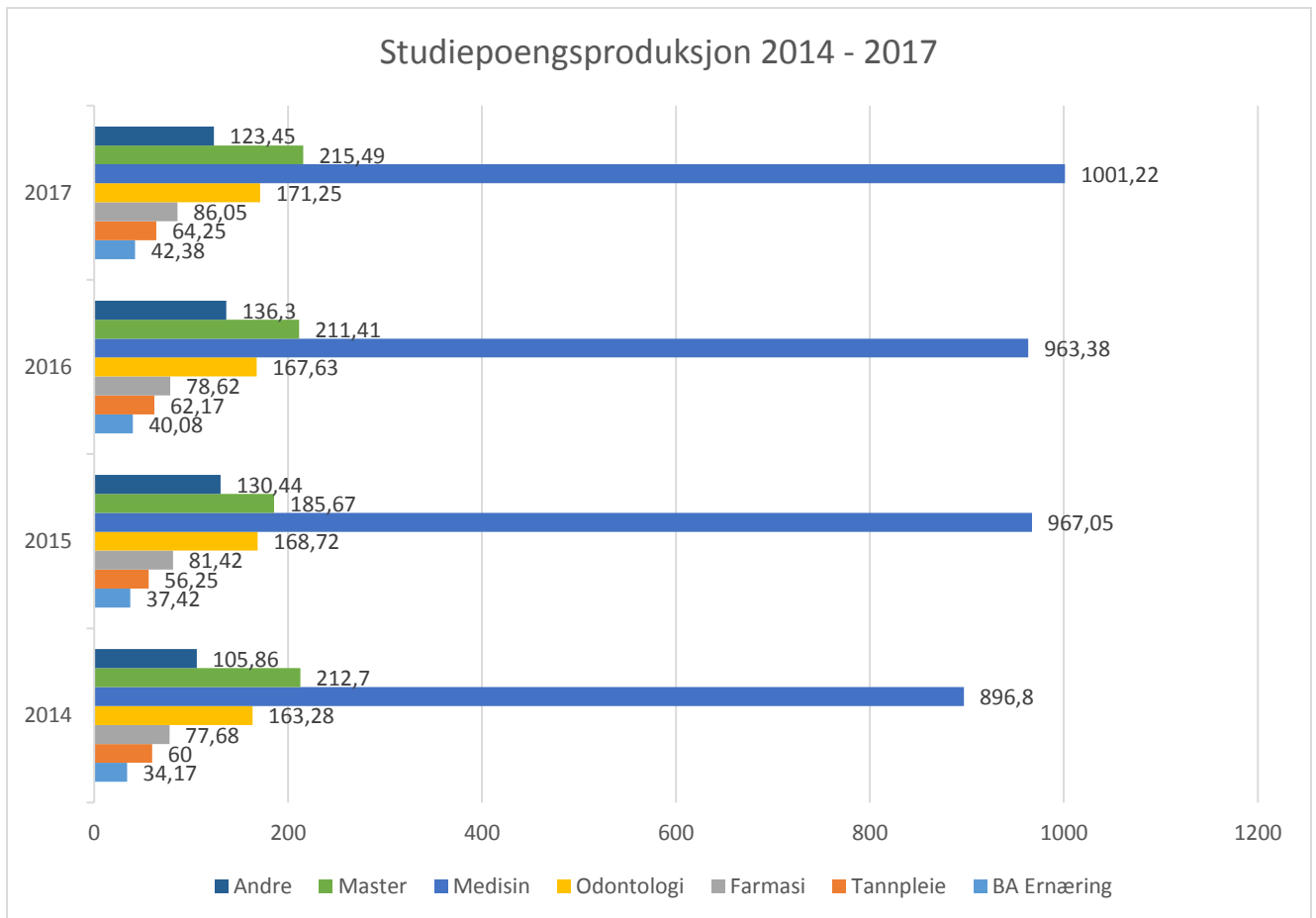
Studiepoeng og grader



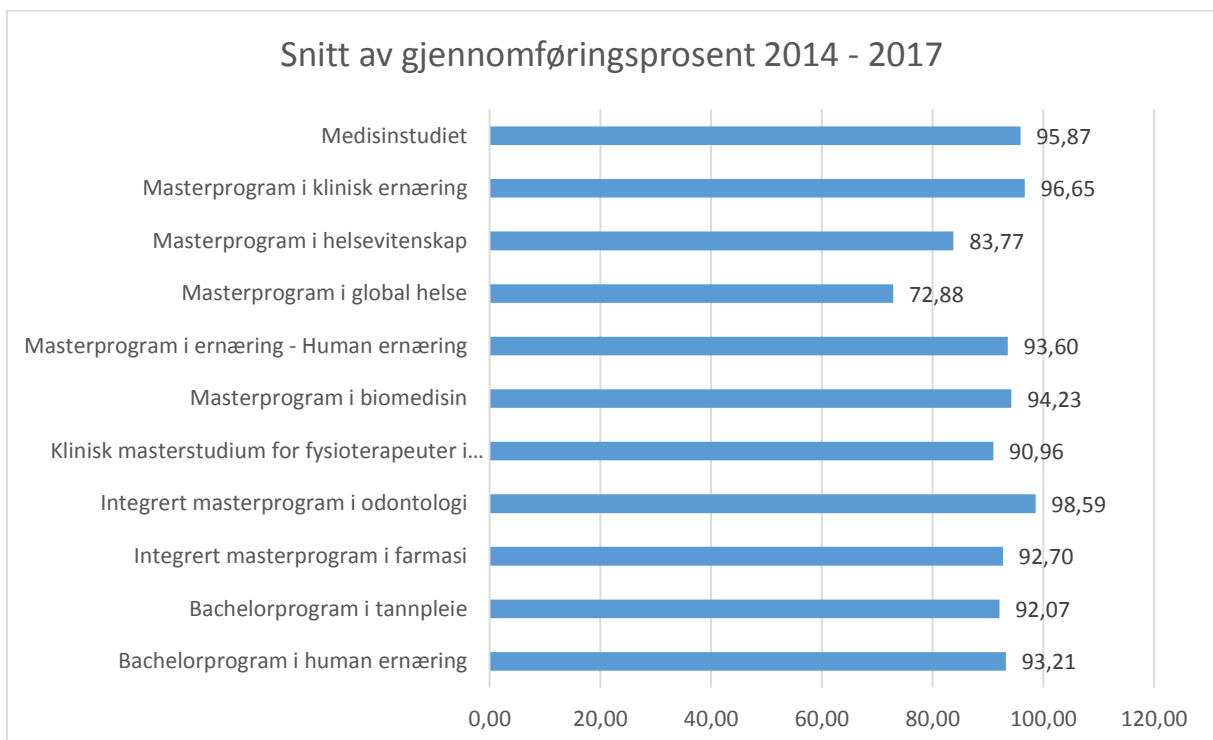
Figur 3 – Gradsproduksjon 2014 – 2017 pr studieprogram

| Program | Måltall – årlige kandidater |
|------------------|-----------------------------|
| Medisin | 156 |
| Odontologi | 45 |
| Farmasi | 25 |
| Klinisk Ernæring | 24 |
| Tannpleie | 30 |

Tabell 3 - Måltall på ferdige kandidater satt av KD



Figur 4 – Studiepoengproduksjon 2014 – 2017, pr studieprogram med gradsproduksjon



Figur 5- Gjennomføringsprosent forstått som antall beståtte studiepoeng av planlagte over ett år. Gjennomsnitt for UiB som helhet er 83,3 prosent.

Internasjonalisering

| Utreisende studenter | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Fakultetsavtaler | 33 | 62 | 36 | 46 |
| Institutt for biomedisin | 2 | | 2 | |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 5 | 4 | 3 | 2 |
| Institutt for klinisk odontologi | 1 | 1 | 6 | 7 |
| Klinisk institutt 2 | 23 | | | |
| MEDFAK SUM | 64 | 67 | 47 | 55 |
| | | | | |
| | | | | |
| Innreisende studenter | | | | |
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Fakultetsavtaler | 58 | 69 | 58 | 75 |
| Institutt for biomedisin | 4 | 10 | 12 | 6 |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 11 | 3 | 7 | 2 |
| Institutt for klinisk odontologi | 3 | 3 | 5 | 2 |
| Klinisk institutt 2 | 2 | 3 | 4 | |
| MEDFAK SUM | 78 | 88 | 86 | 85 |

Tabell 4 – Utreisende og innreisende studenter, 2014 – 2017



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 20.04.2018

Styresak: 37/18

Arkivsaksnr: 2015/5035-GJB

Møtedato: 09.05.2018

Revidert beredskapsplan for Det medisinske fakultet

Bakgrunn

Universitetet har tatt i bruk krisestøtteverktøyet CIM. CIM er et støtteverktøy for risiko, sikkerhet og beredskap. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet (MN) var pilot ved innføringen av CIM og de øvrige fakultetene er bedt om å ta i bruk CIM i arbeidet med beredskap og risiko- og sårbarhetsanalyser i løpet av 2018.

Forslag til beredskapsplan for Det medisinske fakultet

Universitetets overordnede beredskapsplan er tilpasset kriseverktøyet CIM. Universitetets beredskapsplan gir føringer for beredskapsarbeidet på fakultets- og avdelingsnivå, jfr pkt 9.1 Lokal beredskap:

«Fakulteter og avdelinger skal utarbeide lokale beredskapsplaner som bygger på risikovurderinger og sentral beredskapsplan. De lokale beredskapsplanene skal beskrive representanter i lokal beredskapsgruppe, varslingslister, hendelser som krever lokal beredskap og plan for øvelser.

Beredskapsarbeid inngår som del av det systematiske HMS-arbeidet ved UiB.

Universitetsdirektøren skal alltid varsles ved beredskapssituasjoner ved fakulteter og avdelinger, for å sikre enhetlig og samordnet beredskap.

Lokal beredskapsgruppe skal følge prinsippene om nærhet, ansvar, likhet og samordning, jf. punkt. 1.2»

Fakultetets reviderte beredskapsplan følger føringene som er gitt i den overordnede planen, og det er gitt anledning til å bruke MN-fakultetets plan med tiltakskort som mal. Hovedinnholdet i fakultetets plan er i stor grad videreført i den reviderte planen, men innholdet er forenklet og varslingslistene er tatt ut og vil kun være tilgjengelige i CIM. Beredskapsplanen inneholder rolle- og hendelsesbaserte tiltakskort.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret slutter seg til forslaget til beredskapsplan for Det medisinske fakultet.
2. Fakultetsstyret ber om at instituttene utarbeider egne varslingsrutiner for hendelser som krever lokal beredskap i tillegg til lokal plan for øvelser.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Revidert beredskapsplan for Det medisinske fakultet

Beredskapsplan

for

Det medisinske fakultet



Til behandling i fakultetsstyret 09.05.2018

Sist oppdatert 21.04.2018 av Gjert Bakkevold

Nødnumre:

Brann: 110

Politi: 112

Ambulanse: 113

UiBs vakttelefon (hele døgnet):

55 58 80 81

HUS vakttelefon (hele døgnet):

55 97 20 04

1. Om beredskapsplanen

Formål

Beredskapsplanen ved Det medisinske fakultet skal bidra til å:

- sikre liv og helse
- sikre verdier
- ivareta ansatte og studenter
- ivareta intern kommunikasjon

Ansvar og prinsipper

Beredskapsarbeidet ved Det medisinske fakultet er basert på følgende prinsipper:

- Ansvarsprinsippet innebærer at personene som har ansvar i en normalsituasjon også skal ha ansvaret i en ekstraordinær situasjon.
- Likhetsprinsippet innebærer at den organisasjonen man opererer med i en beredskapssituasjon, skal være mest mulig lik den organisasjonen man har til daglig.
- Nærhetsprinsippet innebærer at kriser og hendelser skal håndteres på et lavest mulig nivå, hvor nødvendig kompetanse og ressurser er til stede.
- Samvirkeprinsippet innebærer at universitetet har et selvstendig ansvar for å sikre best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering.

Dekan har det overordnede og strategiske ansvaret i en beredskapssituasjon ved fakultetet.

Fakultetsdirektøren er operativ leder av fakultetets beredskapsgruppe.

Universitetsdirektøren er operativ leder av den sentrale beredskapsledelsen og er ansvarlig for enhetlig og samordnet beredskap ved UiB.

Plassansvarlig for brann skal følge [Branninstruks for plassansvarlig](#) og er ansvarlig for evakuering av eget ansvarsområde.

Forelesere, seminarledere, arrangører og møteledere skal følge [Branninstruks for undervisnings- og forsamlingslokaler](#) og er ansvarlig for evakuering fra auditorier og møterom.

Ansatte, studenter og gjester har plikt til å gjøre seg kjent med [Branninstruks for studenter og ansatte](#).

Linjeleder er ansvarlig for at [Retningslinje for helse, miljø for feltarbeid](#) og tokt følges.

Faglig ansvarlig for feltarbeid og tokt er ansvarlig for å foreta en risikovurdering, sørge for tilpasset opplæring, sikkerhetsutstyr og beredskap, og sørge for en forsvarlig gjennomføring og oppfølging av feltarbeidet og toktet.

Iverksetting

Beredskapsplanen iverksettes av fakultetsdirektør ved:

- Skade på ytre miljø
- Brann og eksplosjon
- Lekkasje/vannskade
- Skade på ansatt, student eller gjesteforsker i forbindelse med aktiviteter i regi av UiB
- Hendelse på felt og tokt
- Hendelser som kan eskalere
- Terrorhandling eller trussel

Tiltakskort for de ulike hendelsene er tilgjengelige i [universitetets krisestøtteverktøy](#).

2. Varslingsrutiner

Den som først blir oppmerksom på en alvorlig hendelse, er ansvarlig for å varsle.

Ring først nødetatene:

- Brann 110
- Politi 112
- Ambulanse 113

Gi beskjed om:

- Hvem du er
- Hva som har skjedd
- Hvor det har skjedd
- Skadeomfang

Ring deretter:

- UiBs vekker- og beredskapstelefon 55 58 80 81
- Fakultetsdirektøren 975 57 135
- HUS vakttelefon 55 97 20 04 (hvis hendelsen har oppstått i et sykehusbygg)

Universitetsdirektøren skal alltid varsles om beredskapssituasjoner ved fakultetet, for å sikre enhetlig og samordnet beredskap.

Når sentral beredskapsledelse setter stab, skal også beredskapsgruppen ved berørt fakultet sette stab.

3. Organisering og oppgaver

Beredskapsgruppen består av

| Rolle | Navn | Stedfortreder |
|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Dekan | Per Bakke | Marit Bakke |
| Fakultetsdirektør | Heidi Annette Espedal | Ørjan Hauge |
| Personal | Gerd Johannessen | Ingvild Vandeskog Wallacher |
| Studie | Ørjan Leren | Eirik Dalheim |
| Kommunikasjon | Marion Solheim | Ingrid Hagerup |
| Loggfører | Gjert Bakkevold | Ingvild Vandeskog Wallacher |

I tillegg kan andre ressurser trekkes inn etter behov.

Beredskapsgruppens oppgaver

Dekan skal:

- Sikre strategisk håndtering av hendelsen
- Varsle Universitetsdirektøren og holde ham/henne løpende orientert
- Bistå sentral beredskapsledelse ved behov

Fakultetsdirektør skal:

- Vurdere hendelsens art og omfang
- Holde dekan løpende orientert
- Varsle og etablere fakultetets beredskapsgruppe
- Fremskaffe og fordele de ekstra ressursene situasjonen krever
- Etablere kontakt og samordne dialog mellom fakultet, sentrale avdelinger og lokale enheter
- Varsle aktuelle myndigheter og samarbeidsinstitusjoner
- Godkjenne informasjon som gis til ansatte, studenter og pårørende
- Bistå sentral beredskapsledelse ved behov

Kommunikasjonsrådgiver skal:

- Gi kommunikasjonsfaglige råd til fakultetets beredskapsgruppe
- Utarbeide informasjon fra fakultetet under og etter hendelsen
- Holde ledelsen oppdatert på mediebildet i den aktuelle situasjonen

Personal:

- Fremskaffe oversikt over aktuelle ansatte og deres nærmeste pårørende

Studie:

- Fremskaffe oversikt over aktuelle studenter og deres nærmeste pårørende

Loggfører skal:

- Dokumentere relevant faktainformasjon, beslutninger og oppgaver
- Dokumentere statusmøter
- Utarbeide situasjonsrapporter

4. Normalisering og oppfølging

Fakultetsdirektøren er ansvarlig for etterarbeid og rapportering.

Studenter og ansatte som blir rammet av en alvorlig hendelse skal ivaretas på en forsvarlig og god måte, og at de skal følges opp ut fra den enkeltes behov.

Umiddelbart etter hendelsen skal det gjennomføres en kort samtale om hendelsesforløpet (debriefing). Senest to uker etter hendelsen skal alle som har vært mobilisert, delta i en oppsummering. Formålet er å evaluere, identifisere forbedringer og planlegge videre oppfølging.

Etter evalueringen skal det utarbeides en samlet rapport som oversendes universitetsdirektøren og fakultetets hovedverneombud.

5. Øvelser

En viktig forutsetning for god beredskap er at alle involverte kjenner sine roller og oppgaver i en beredskapssituasjon.

Gjennom øvelser skal fakultetet øve på håndtering av ulike beredskapssituasjoner og finne forbedringspunkter i planverk, verktøy og samhandling.

Øvelser skal gjennomføres jevnlig, og minimum én gang pr. år.

6. Revisjon

Fakultetets beredskapsplan revideres jevnlig, og minimum årlig. Varslingslister justeres fortløpende ved behov. Fakultetsdirektør er ansvarlig for revisjon og oppdatering.

7. Beredskap ved instituttene

Ved instituttene har instituttleder øverste beredskapsansvar, med administrasjonssjef som stedfortreder. I en beredskapssituasjon ved instituttet må fakultetsdirektør varsles, og fakultetets beredskapsplan vil iverksettes. Instituttleder/administrasjonssjef inngår i fakultetet sin beredskapsgruppe.

Instituttene skal utarbeide egne varslingsrutiner for hendelser som krever lokal beredskap i tillegg til lokal plan for øvelser.



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Dato: 23.02.2018

Styresak: 38/18

Arkivsaknr: 2018/2809-ELSØ

Møtedato: 09.05.2018

FRITAK FRÅ KRAV OM SAKKUNNIG VURDERING FOR UNIVERSITETSLEKTOR 20 % (bistilling, åremål) DER VISSE VILKÅR ER OPPFYLT

Grunnlagsdokument i saka

- [Lov om universitet og høgskular \(universitets- og høgskulelova\)](#)
- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)

Fakultetsstyresak 85/15.

Kva saka gjeld

I følgje Universitets- og høgskulelova og UiB sitt tilsetjingsreglement for tilsetjing i vitenskaplege stillingar og fagleg/administrative leiarstillingar, skal alle vitenskaplege tilsetjingar gjennom ei sakkunnig vurdering av ein oppnemnt komitè. I UiB sitt reglement, punkt 2, er det overordna prinsippet at alle vitenskaplege kvalifikasjonar skal vurderast ved ei sakkunnig vurdering (bedømming) opp mot krava som vert stilt i utlysing og stillingsomtale.

Ei sakkunnig vurdering er grunngeve i behov for ei uavhengig fagleg vurdering og kvalitetssikring, samstundes som det understrekar fagleg autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

Lov om universitet og høgskular (universitets- og høgskulelova) opnar opp for at fritak er mogleg i særlege tilfelle:

§ 6-3. Utlysing av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger

«(3) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysing og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesning eller andre prøver. Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger».

Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet fatta i sak 85/15 vedtak om fritak frå krav om sakkunnig vurdering for førsteamanuensis II (bistilling, åremål) der visse vilkår er oppfylt (vedlegg).

Universitetslektor 20 % (bistilling, åremål) er ei undervisningsstilling og høyrer inn under reglementet der ein kan gje fritak frå sakkunnig uttale i særskilte tilfelle.

Det medisinske fakultet vil fremje forslag om fritak frå krav om sakkunnig uttale (bedømming) av universitetslektor (bistilling, åremål) i særskilte tilfelle der desse vilkåra er oppfylt:

- Det kan dokumenterast godkjent utdanning innanfor relevant fagfelt
- Det er berre ein (1) søkjar som kan vere aktuell til stillinga
- Instituttleiar har gjennomført fagleg vurdering, intervju og referansesjekk, og kan utan tvil innstille personen som fagleg og personleg eigna for stilling som universitetslektor (bistilling, åremål)

Forslag til vedtak:

1. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar fritak frå krav om sakkunnig uttale (bedømming) av universitetslektor 20 % (bistilling, åremål) i særskilte tilfeller der følgjande vilkår er oppfylt:

- Det kan dokumenterast godkjent høgare utdanning innanfor relevant fagfelt
- Det er berre ein (1) søkjar som kan vere aktuell til stillinga
- Instituttleiar har gjennomført fagleg vurdering, intervju og referansesjekk, og kan utan tvil innstille personen som fagleg og personleg eigna for stilling som universitetslektor 20 % (bistilling, åremål)

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg
1 Sak 85/15

Sak nr.: 2015/10978

Styresak: 85/15

Møte: 28.10.2015

**FRÅVIK FRÅ KRAV OM SAKKYNDIG BEDØMMING VED DET MEDISINSK-
ODONTOLOGISKE FAKULTET FOR FØRSTEAMANUENSIS II (BISTILLINGAR
PÅ ÅREMÅL) DER VISSE VILKÅR ER OPPFYLT**

Grunnlagsdokumenter i saken

- [Lov om universitet og høyskular \(universitets- og høyskulelova\)](#)
- [UiB sitt reglement for tilsetjing i vitenskaplege stillingar og faglege/administrative leiarstillingar](#)

Kva saken gjeld

Ifølgje Universitets- og høyskulelova og UiB sitt tilsettingsreglement for tilsetjing i vitenskaplege stillingar og faglege/administrative leiarstillingar skal alle vitenskaplege tilsetjingar gjennom ei sakkyndig bedømming av ein oppnemnt komité. I UiB sitt reglement, punkt 2, er det overordna prinsippet at alle vitenskaplege kvalifikasjonar skal vurderast ved ei sakkyndig bedømming opp mot krava som vert stilt i utlysing og stillingsomtale.

Ei sakkyndig bedømming er grunngeve i behov for ei uavhengig fagleg vurdering og kvalitetssikring, samstundes som det understreker fagleg autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

Lov om universitet og høyskular (universitets- og høyskulelova) opnar opp for at fråvik er mogleg i særskilte tilfelle:

§ 6-3. Utlysing av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger
«(3) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysing og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver. Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger»

UiB sitt reglement for tilsetjing i vitenskaplege stillingar og faglege/administrative leiarstillingar opnar opp for at fakultetsstyret kan vedta fråvik av sakkyndig bedømming i særlege tilfelle:

Punkt 7. Særskilte reglar for vitenskaplege tilsettingsforhold, punkt 7.1. midlertidige bistillingar ved UiB: «7.1: Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes.»

Det medisinsk-odontologiske fakultet vil fremme forslag om fråvik for krav om sakkyndig bedømming av førsteamanuensis II (bistillingar på åremål) i særskilte tilfelle der desse vilkåra er oppfylt:

- Det kan dokumenterast doktorgrad innanfor relevant fagfelt
- Det er berre ein kandidat som kan vere aktuell til stillinga.
- Instituttleiar har gjennomført referansesjekk, fagleg vurdering og intervju, og kan utan tvil innstille personen som fagleg og personleg eigna for stilling som førsteamanuensis II

Fakultetsdirektørens merknader :

Formelt krav for å tilsette ein førsteamanuensis er at kandidaten har oppnådd doktorgrad. Tilsettingsprosessen består normalt sett av: Offentleg kunngjering, søknad, sakkyndig bedømming, intervju, referansesjekk og instituttleiar si innstilling. I nokre tilfelle kan det kome fram eit ønskje om å fråvike punktet om sakkyndig bedømming. I nokre tilfelle meiner instituttleiar at det openbart er unødvendig med sakkyndig vurdering. Kriteria for dette er nemnt over. Instituttleiar har likevel ansvar for å gjere ei totalvurdering av kandidaten før instituttleiar innstiller kandidaten.

Forslag til vedtak

1. Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtek at fråvik frå krav om sakkyndig bedømming av førsteamanuensis II (bistilling på åremål) kan skje i særskilte tilfelle der visse vilkår er oppfylt :
 - Det kan dokumenterast doktorgrad innanfor relevant fagfelt.
 - Det er berre ein kandidat som kan vere aktuell til stillinga.
 - Instituttleiar har gjennomført referansesjekk, fagleg vurdering og intervju, og kan utan tvil innstille personen som fagleg og personleg eigna for stilling som førsteamanuensis II.

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Gerd Johannessen
seksjonssjef personal

15.10.2015/ANB

Vedlegg:

- Lov om universitet og høgskular (universitets- og høgskulelova)
- UiB sitt reglement for tilsetting i vitskaplege stillingar og faglege/administrative leiarstillingar



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 39/18

Møtedato: 09.05.2018

Dato: 02.03.2018

Arkivsaknr: 2018/34243424-

ELSØ

Fritak frå krav om sakkunnig uttale for stipendiat, vitenskapleg assistent og spesialistkandidat

RITAK FRÅ KRAV OM SAKKUNNIG UTTALE FOR STIPENDIAT, VITSKAPLEG ASSISTENT OG SPESIALISTKANDIDAT

Grunnlagsdokument

- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger.](#)
- Ny rutine (vedlegg).
- E-post frå HR avdelinga ved UiB (vedlegg).

Bakgrunn

Ved utlysing av stipendiat og spesialistkandidat stillingar, vert det oppnemnt ei sakkunnig nemnd etter søknadsfristen er omme. Oppnemninga er på fullmakt frå fakultetet. Den sakkunnige nemnda skal vurdere søkjarane sine kvalifikasjonar i høve til formelle krav i utlysingsteksten. Nemnda skriv ein sakkunnig uttale som så vert sendt til fakultetet innan ein gjeven frist. Deretter vert denne uttalen sendt til søkjarane som får to vekers merknadsfrist. Søkjar kan sende merknad til uttalen dersom det er fakta-feil eller noko er utegløymt. Merknadar vert sendt til den sakkunnig nemnda som svarar på merknaden og samstundes vurderer om merknaden har innverknad på og eventuelt vil føre til endring av den sakkunnige uttalen.

Kva saka gjeld

I «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige administrative lederstillinger» av 28.5.2014 er det opna opp for å kunne gje fritak frå krav om sakkunnig uttale for stillingar som stipendiat, vitenskapleg assistent og spesialistkandidat. Ansvar for vurdering av søkjarane sine kvalifikasjonar vert lagt til innstillande mynde:

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater. Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

Seksjon for rekruttering ved fakultetet var etablert 1.1.2013. Seksjonen har hittil sett få eller ingen merknad til sakkunnig uttale for stipendiat. Det er heller ikkje gjort endringar i sakkunnig uttale som følgje av merknadar for denne stillingsgruppa. For spesialistkandidat stillingar, har ein ikkje praktisert å sende ut sakkunnig uttale. Dette av di søkjarane på førehand har fått opptak i spesialistprogrammet som er krav for tilsetjing i stilling som spesialistkandidat. Dei er såleis vurderte allereie og søkjar har fått svar i høve til dette.

Fritak frå krav om sakkunnig uttale for stilling som stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat vil fjerne første ledd i saksgangen etter søknadsfristen er omme. Søkjarane vil likevel verte vurderte av eit lokalt oppnemnt utval (innstillingsutval) med intervju og kontakt med referansar. Utvalet vil deretter foreslå innstilling for instituttleiar. Instituttleiar har som innstillande mynde ansvar for at innstillingsutvalet sitt arbeid er forsvarleg utført før instituttleiar innstiller. Innstillinga frå instituttleiar vil deretter bli lagt fram for tilsetjingsrådet for vedtak om tilsetjing.

Fritak frå krav om sakkunnig uttale for stipendiat og spesialistkandidat vil redusere tilsetjingsprosessen med 8-12 veker og vil vere eit viktig steg vidare i å effektivisere prosessane.

Det er same tilsetjingsprosess for vitenskapelig assistent som for stipendiat og spesialistkandidat. Fakultetet har svært få utlysningar av vitenskapelig assistent. Fakultetet ser ingen grunn til at ikkje denne stillingsgruppa kan følgje same rutine som stipendiat og spesialistkandidat.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar fritak frå krav om sakkunnig uttale for stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, i tråd med heimel i pkt. 6.2.6. i «*Personalreglementet for ansettelse i vitenskapelige og administrative lederstillinger ved UiB*».

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

VURDERING AV SØKJARAR TIL STILLING SOM STIPENDIAT, VITSKAPLEG ASSISTENT OG SPESIALISTKANDIDAT

NY RUTINE

Vedtak i fakultetsstyret 4.4.2018, sak xx, fritak frå krav om sakkunnig uttale for stipendiat, vitenskaplege assistent og spesialistkandidat.

- personalreglement 6.2.6:
Fakultetsstyret kan vedta å fråvike krav til sakkunnig uttale for stipendiatar, vitenskaplege assistentar og spesialistkandidatar. Når det er gjort fråvik frå kravet om sakkunnig uttale, må innstillande mynde vurdere om søkjarane fyller krav til basisutdanning, og om dei er tilstrekkeleg fagleg kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning tilsetjinga gjeld.

Instituttleiar:

- oppnemne lokal innstillingsnemnd for vurdering av søknadane: (krav til kvalifikasjonar, rangering), intervju, kontaktar referansar, forslag til innstilling (min. 3 dersom kvalifiserte)
- instituttleiar innstiller

Fakultetsadministrasjonen:

- sak til tilsetjingsrådet ved MED som fattar vedtak om tilsetjing
- vedtak til personalseksjonen som sender ut tilbodsbrief

Lokal innstillingsnemnd:

Minimum 2 medlemmar for vurdering av søknadar til stilling som stipendiat, 3 medlemmar for vurdering av søknadar til stilling som spesialistkandidat og vitenskapleg assistent.

Medlemmane må vere vitenskapleg tilsette ved fakultetet, må ha professor- eller førsteamanuensis kompetanse, både kjønn må vere representert, ein må ta omsyn til habilitetsreglar. I særleg tilfelle kan ein postdoktor med kompetanse innan sentrale delar av fagområdet vere medlem i nemnda. UiB-tilsette postdoktorar utan arbeidsplikt kan ikkje vere med.

6.3.2018elsø

From: [Jan Frode Knarvik](#)
To: [Eldbjørg Sanden Søvik](#)
Subject: RE: Spm vedr. spesialistkandidat
Date: fredag 2. februar 2018 11:29:04

Hei.

Dersom dere ikke ønsker en vurdering fra sakkyndig komité, må fakultetsstyret beslutte det for disse spesialistkandidatstillingene, jf. reglementets punkt 6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse. Hvis ikke må dere gjennomføre ansettelsene etter de prosedyrer som er skissert for stipendiater, jf. punkt 7.4 Stipendiatstillinger. Det er ikke eget punkt i reglementet om særskilte bestemmelser for spesialistkandidatstillingen, men det tror jeg skyldes en feil og at det da vil være naturlig å følge samme ordning som for stipendiater.

Når det gjelder permisjon for arbeid ved sykehuset kan dere skrive inn i arbeidsavtalen at det ikke vil bli utbetalt lønn fra UiB i de perioder hvor arbeidet foregår ved sykehuset. Da trenger dere ikke noen senere søknad om permisjon.

Håper dette var til hjelp!

Mvh
Jan Frode

-----Original Message-----

From: Eldbjørg Sanden
Søvik
Sent: Friday, January 26, 2018 2:04 PM
To: Jan Frode Knarvik
<Jan.Knarvik@uib.no> Subject: Spm vedr.
spesialistkandidat

Hei,

Først og fremst tusen takk for møte i dag, veldig lærerikt som

vanleg. Når det gjeld spesialistkandidat har eg følgjande spørsmål:

Denne type stilling er ein kombinasjon av opptak i spesialistprogrammet samt tilsetjing som instruktørtannlege. Når det gjeld spesialistutdanninga i oral kirurgi og oral medisin (åremål 5 år), er teneste ved sjukehus og ved HUS ein del av studieplanen. Dette vil sei at kandidaten får permisjon utan løn frå UiB i ein eller fleire periodar i ulik stillingsprosent (10-50) som del av studieplanen. I desse periodane får kandidaten løn frå HUS. Periodane/prosenten kan variere alt etter kva HUS kan tilby.

Søknad om opptak i spesialistprogrammet er i september året før tilsetjing i stilling hjå oss (utlysing i februar mars med start om hausten). Sakshandsaminga i den nasjonale nemnda som vurderer søknadane til spesialistutdanning tek opp mot 6 månadar. I søknaden er det lagt ved dokumentasjon på utdanning og erfaring etter krav for opptak i spesialistutdanninga i den aktuelle fagdisiplinen. Dette er same krav som gjeld for tilsetjing som instruktørtannlege ved IKO.

<http://www.odont.uio.no/studier/spesialistutdanning/soke/>

Når me så lyser ut stillinga som spesialistkandidat, ber me i utlysinga om akkurat den same dokumentasjonen som ved søknad om opptak i spesialistprogrammet men i tillegg dokumentasjon på at vedkomande har fått opptak i spesialistprogrammet. Det er med andre ord ikkje mogleg å få spesialistkandidat stillinga utan at ein har fått opptak i spesialistprogrammet først. Me ser no på utlysingsteksten for å gjere endringar slik at søkjar ikkje treng å registrere vedlegg meir enn høgst nødvendig. Alt ligg dessutan i ephorte.

Ifølgje personalreglementet skal det lagas ein sakkunnig uttale på vanleg måte, eventuelt at me kan søkje fakultetsstyret om sleppe det. Vanlegvis er det berre to kandidatar som er tatt opp i spesialistprogrammet kvar gong, men alt tek tid og me vil jo gjerne effektivisere så godt det let seg gjere.

Dersom me ikkje får sleppe sakkunnig uttale, må me då ha ei nemnd med tre medlemmar?

Kan me ha ei nemnd der vår representant (IKO) i den nasjonale nemnda for opptak til spesialistprogrammet,

saman med seksjonsleiar for oral kirurgi og oral medisin, kan foreslå innstilling basert på vurderinga som kvalifiserte til opptak i spesialistprogrammet? Eller kan me bruke vurderinga frå den nasjonale nemnda? Det synes så tungvint å måtte gjere alt om att når det ikkje vil ha konsekvensar uansett vidare.

Studieplanen for spesialistprogrammet er føresetnaden for tilsetjing i stillinga. I den planen går fram at kandidaten skal ha teneste ved sjukehus (utan løn frå UiB) i periodar. Kan seksjonsleiar/instituttleiar gje melding om stopp i løn for den perioden, eller må kandidaten søkje om permisjon på vanleg måte og vente på at søknaden blir handsama (den kan jo ikkje bli avslått).

Denne type stilling er ulik stipendiat stillinga i og med at sjølve vurderinga og opptaket til spesialistutdanninga vert gjort før tilsetjing i stilling.

Eg legg ved utlysingsteksten som eg jobbar med og med mine kommentarar slik at du ser kva stilling eg

meiner. God helg!

Helsing Eldbjørg



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 40/18

Møtedato: 09.05.2018

Dato: 07.03.2018

Arkivsaknr: 2018/306262-

ELSØ

DELEGERING AV FULLMAKT TIL DEKAN FOR UTLYSING AV STILLING SOM SPESIALISTKANDIDAT I ORAL KIRURGI OG ORAL MEDISIN

Grunnlagsdokument i sak

- [Regler for fakultetsorganene](#)
- [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#)

Brev frå IKO datert 2.3.2018.

Fakultetsstyresak 60/17.

Fakultetsstyresak 104/11.

Kva saka gjeld

I Regler for fakultetsorganene kan fakultetsstyret delegerere til dekan å foreta utlysning, jfr. §8 Tilsettingsutvalg, 2. ledd: «*Fakultetsstyret kan delegerere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomite i tilsettingssaker der fakultetsstyret har tilsettingsmyndighet.*»

Institutt for klinisk odontologi ber i brev av 02.03.2018 om at fullmakt vert gjeve til dekan for utlysning og godkjenning av utlysingstekst for spesialistkandidat stilling i oral kirurgi og oral medisin. Fakultetsstyret har i sak 60/17 delegert fullmakt til dekan til å foreta utlysning og godkjenning av utlysingstekst for stipendiat (bevillingsfinansiert) og postdoktor stillingar. I fakultetsstyresak 104/11 vart fullmakt delegert til instituttleiar til å godkjenne utlysingstekst for eksternt finansierte stipendiatstillingar ved eige institutt.

Vedtaket om utlysning og godkjenning av utlysingstekst for spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin vert i dag fatta av tilsetjingsrådet ved fakultetet. Vedtaket er med bakgrunn i anmodning frå Institutt for klinisk odontologi som og har lagt ved utlysingstekst. Stilling som spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin har budsjettmessig dekning frå instituttet.

For å effektivisere utlysingsprosessen er det ein føremøn om godkjenning av utlysning og utlysingstekst for spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin vert delegert til dekan.

Forslag til vedtak:

1. Styret ved Det medisinske fakultet vedtar at dekan får fullmakt til å godkjenne utlysning og utlysingstekst for stilling som spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør



Det medisinske fakultet

Referanse

2018/3044-ELSØ

Dato

02.03.2018

Spesialistkandidat ved Institutt for klinisk odontologi

Ved Institutt for klinisk odontologi vert det lyst ut stillingar (åremål/utdanningsstilling) som spesialistkandidat knytt til spesialistprogrammet i oral kirurgi og oral medisin. Spesialistutdanninga har ei normert studietid på fem år (300 studiepoeng) og utlysing av stilling som spesialistkandidat er for same periode. Krav til kvalifikasjonar for tilsetjing i stillinga er at søkjar har fått opptak i spesialistprogrammet etter bestemte kvalifikasjonskrav.

Instituttet vurderer kvart år kor mange spesialistkandidat stillingar som skal lysast ut knytt til spesialistprogrammet i oral kirurgi og oral medisin. Antall stillingar kan variere frå år til år alt etter behov og kapasitet ved instituttet. Anmodning om utlysing med utlysingstekst vert sendt frå instituttet til fakultetet, og vedtak om utlysing vert fatta av tilsetjingsrådet ved MED.

Utlysing av spesialistutdanninga skjer nasjonalt ein gong pr. år, med søknadsfrist i september. UiO koordinerer felles utlysing via Norsk Tannlegeforenings Tidende. Opptaket vert og lyst ut på fakultetet (MED) sine nettsider. Stillingane vert lyst ut nasjonalt saman med UiO, NTNU og UiTø. Søknadar til spesialistprogrammet går via søknadsweb. Det er vanleg at vurderinga av søknadane kan ta om lag eit halvt år, og at svar ligg føre i mars året etter at søknaden er sendt. I dag vert utlysing av stillingar som spesialistkandidat gjort etter at søkjar har fått opptak i spesialistprogrammet. Dette betyr at søkjar må først søkje opptak i programmet og seinare sende søknad på stillinga. Dette er ei ulempe både for søkjar og for den generelle sakshandsaminga av tilsetjinga. Dersom opptak og tilsetjing vert lyst ut saman, vil ein sikre reelle søkjarar, prosedyren blir meir effektiv, mindre kostnadar, og vil gje søkjarar tid til å førebu seg med omsyn til å sei opp stilling m.m.

Programutval for odontologiske fag ved IKO fattar vedtak om opptak i spesialistprogrammet etter ei fagleg vurdering, og etter intervju og rangering av søkjarane frå den aktuelle fagseksjonen. Utvalet er oppnemnt for 4 år om gongen, har ein leiar og 8 representantar med personlege vara. Dei ulike gruppene vitskapleg tilsette og studentane er representerte. I tillegg er det observatørar frå NTPF, NTF, TK Vest, studiekoordinator IKO, og programkoordinator

Dette er eit UiB-internt notat som blir godkjent elektronisk i ePhorte

spesialistutdanning/kvalifiseringsprogrammet. Den vurderinga som vert gjort av programutvalet og som vert godkjent av den nasjonale opptakskomiteen, kan likestillast med ei sakkunnig vurdering slik omtalt i personalreglementet for UiB. Intervju av søkjarar og rangering utarbeidd av fagseksjonen, vil vere grunnlag for innstilling til stillinga frå instituttleiari. Tilsetjingsrådet ved MED fattar vedtak om tilsetjing.

Fakultetsstyret har delegert fullmakt til dekan for godkjenning av utlysing og utlysingstekst for blant anna stipendiat og postdoktor stillingar. Spesialistkandidat er i same kategori som stipendiat og postdoktor i både forskrift og i personalreglementet ved UiB. Det er såleis naturleg å be fakultetsstyret delegerer fullmakt til dekan for utlysing og godkjenning av utlysingstekst også for spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin. Ei slik fullmakt vil effektivisere utlygingsprosessen saman med at instituttet vil samkøyre utlysing av stillingane og utlysing av opptak til spesialistprogrammet.

I personalreglementet for UiB står i punkt 6.2.6:

Fakultetsstyret kan vedta å fråvike krav til sakkunnig uttale for stipendiatar, vitenskaplege assistentar og spesialistkandidatar. Når det er gjort fråvik frå kravet om sakkunnig uttale, må innstillande mynde vurdere om søkjarane fyller krav til basisutdanning, og om dei er tilstrekkeleg fagleg kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning tilsetjinga gjeld.

Institutt for klinisk odontologi meiner at vurderinga av søkjarane til opptak i spesialistprogrammet i oral kirurgi og oral medisin, samt intervju og rangering av søkjarane frå fagseksjonen, innfrir krav i personalreglementet til vurdering dersom det vert gjeve fritak frå krav om sakkunnig uttale.

Institutt for klinisk odontologi ber fakultetet vurdere delegering av fullmakt til dekan for godkjenning av utlysing og utlysingstekst for stilling som spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin. Instituttet ber og om at fakultetet vurderer fritak frå sakkunnig uttale for spesialistkandidat i oral kirurgi og oral medisin.

Venleg helsing

Anne Nordrehaug Åstrøm
instituttleiari

Signe Solberg
administrasjonssjef

UNIVERSITETET I BERGEN
DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

UTKAST - PROTOKOLL FRA FAKULTETSSTYREMØTE
Unntatt offentlighet

Onsdag 10. mai 2017 kl. 13.15
møte ble holdt i møterom 402/404 i Armauer Hansens Hus

Tilstede:

| | |
|-----------------|---|
| Gruppe A | Dekan Nina Langeland (leder) Professor Thorkild Tylleskär Professor Gunnar Mellgren |
| Gruppe B | Stipendiat Øystein Solberg Eikrem |
| Gruppe C | Senioringeniør Janne Molnes |
| Gruppe D | Student Martha Rolland Jacobsen Student Maria Emhjellen Paulsen |
| Eksternt medlem | Fagdirektør Beard-Christian Schem, Helse Vest RHF |

Meldt forfall:

Professor Trond Riise
Stipendiat Siri Flagestad Kvalheim
Student Åsmund Djuve
Student Anna Ovedie Ellevset

| | |
|------------------|--|
| Visedekan | Professor Arne Tjølsen |
| Visedekan | Professor Inge Fristad |
| Visedekan | Professor Roland Jonsson |
| Administrasjonen | Fakultetsdirektør Inger Hjeldnes Senneseth Underdirektør Ørjan Hauge (f.o.m sak 58/17) Seksjonssjef Gerd Johannessen Seksjonssjef Marianne Bø Larsen Seksjonssjef Ørjan Leren Seniorkonsulent Ingrid Hagerup (protokollfører) |

I VEDTAKSSAKER

Sak 53/17 Godkjenning av innkalling og saksliste – Vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Intet ble meldt til Eventuelt.

Ingen varsel om inhabilitet.

Saker merket «Unntatt offentlighet» ble behandlet i lukket møte.

Sak 54/17 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinsk-odontologiske fakultet, 29.03.2017, vedl.

Protokollen ble godkjent.

Sak 55/17 Økonomirapport per mars 2017

Saksforelegg av 25.04.2017, vedl. (ePhorte 16/4966)

Vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport pr mars 2017 til orientering.

Sak 56/17 Budsjett 2018 – vurdering av langsiktig handlingsrom

Saksforelegg av 09.05.2017, vedl. (ePhorte 17/5311)

Vedtak:

Fakultetsstyret tar vurderingene av langsiktig handlingsrom og tidsplan for budsjett 2018 til orientering.

Sak 57/17 Fakultetets navn – navneendring

Saksforelegg av 03.05.2017, vedl. (ePhorte 2009/7497)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret går inn for endring av fakultetsnavn til: 'Det medisinske fakultet', og ber om at forslag om navneendring oversendes Universitetsstyret.
2. Engelsk oversettelse foreslås til: 'Faculty of Medicine'

Sak 58/17 Nytt reglement for spesialistutdanningen i odontologi

Saksforelegg av 25.04.2017 vedl. (ePhorte 2017/5181)

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet godkjenner forslaget til nytt reglement for Spesialistutdanning i odontologi.

Sak 59/17 Prøveordning med prodekaner

Saksforelegg av 25.04.2017, vedl. (ePhorte 2017/5078)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret gir sin tilslutning til forslaget om å arbeide for at fakultetet får benytte prodekanittel også for visedekaner.
2. En av prodekanene utpekes av dekan, etter godkjenning av fakultetsstyret, som stedfortreder for dekan i og utenfor fakultetsstyrets møter.

Sak 60/17 Delegering til dekan - utlysninger

Saksforelegg av 02.05.2017, vedl. (ePhorte 2017/5434)

Vedtak:

1. Styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet gjev dekan fullmakt til å foreta utlysing og til å godkjenne utlysingstekst og stillingsomtale for vitenskaplege mellombels stillingar som professor II (20 %), førsteamanuensis II (20 %), universitetslektor (20 %), forskar, postdoktor og bevilgingsfinansiert stipendiat.
2. Fakultetsstyret vert orientert om saker dekan vedtar på fullmakt.

Sak 61/17 Tilsetting – Professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (indremedisin) – Klinisk institutt 2 – unntatt offentlighet, jf. offl. § 25, 1. ledd
Saksforelegg av 24.04.2017, vedl. (ePhorte 2017/1166)

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtar å tilsette Marit Stordal Bakken i en fast stilling som førsteamanuensis (50 %) i medisin (indremedisin) ved Klinisk institutt 2. Stillingen er finansiert over grunnbevilgningen. Stillingen er knyttet til klinisk stilling ved Haraldsplass Diagonale Sykehus.

Sak 62/17 Tilsetting – Professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (gastroenterologisk kirurgi) – Klinisk institutt 1 – unntatt offentlighet, jf. offl. § 25, 1. ledd
Saksforelegg av 02.05.2017, vedl. (ePhorte 2017/5200)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtar å tilsette Frank Pfeffer i en fast stilling som professor (50 %) i medisin (gastroenterologisk kirurgi) ved Klinisk institutt 1. Stillingen er finansiert over grunnbevilgningen. Stillingen er knyttet til stilling som overlege ved Haukeland universitetssykehus, Kirurgisk klinikk.
2. Dersom Frank Pfeffer takker nei til stillingen som professor (50 %) i medisin (gastroenterologisk kirurgi), tilbys Dag Hoem stillingen som førsteamanuensis (50 %) i medisin (gastroenterologisk kirurgi) ved Klinisk institutt 1. Stillingen er finansiert over grunnbevilgningen. Stillingen er knyttet til stilling som overlege ved Haukeland universitetssykehus, Kirurgisk klinikk.

Sak 63/17 Overføring av professorat (80%) fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet til Det medisinsk-odontologiske fakultet
Saksforelegg av 02.05.2017, vedl. (ePhorte 2017/5200)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner at 80 % av Thomas Arnesen sin stilling som professor overføres fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet til Det medisinsk-odontologiske fakultet fra den tid som avtales.
2. Thomas Arnesen knyttes til Institutt for biomedisin.
3. Thomas Arnesen gis permisjon uten lønn fra sin stilling som professor fram til 2020 og tilsettes i samme periode som forsker 1183 på prosjektet «Human enzymes overexpressed in cancers – novel targets for cancer therapy».

**II FULLMAKTSSAKER – delvis unntatt offentlighet,
jf. offl. § 25, 1. ledd**
Saksforelegg av 02.05.2017, vedl. (ePhorte 2017/1540)

Fullmaktsakene ble tatt til etterretning.

III ORIENTERINGSSAKER

Saksforelegg av 02.05.2017, vedl. (ePhorte 2017/1540)

- (a) Referat – Referat – Komitémøte i REK Vest, 16.03.2017, lenke vedl.
- (b) Referat – Studieleidelse – møte 16.03.2017
- (c) Referat – Forskningsledelse – møte 16.03.2017
- (d) Evalueringsrapport og tiltaksplan for organisasjonsendringen ved IKO/OUK
- (e) Høringssvar – Strategi for Helse Vest RHF – Helse 2035
- (f) Oversikt over HMS-avvik i perioden 18.03.2017 til 02.05.2017
- (g) Årshjul for fakultetsstyret vår 2017, vedl.
- (h) Dekanen orienterer
 - Byggeprosjekt 1 og 2 Helsecampus Årstadsvollen - byggeprosess. Nabovarsel og møter med Bergen kommune.
 - Studentdrevet apotek – Arbeider for å realisere dette ved Haraldsplass Diakonale Sykehus.
 - Ombygging av Overlege Danielsens hus.
 - Inkubatorbygg - påbygg på Bygg for biologiske basalfag.
 - Stavanger universitetssykehus - planlagt ferdig 2023: Arbeider for å få på plass undervisnings- og forsknings-arealer.
 - Kiropraktorutdanning: Bedt om å ta opp saken på nytt, og sender en skisse til Kunnskapsdepartementet med forslag om oppbygging av studiet.
 - Fristad orienterte om status for arbeidet med evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013.

IV EVENTUELT

Møtet ble avsluttet kl. 15.05
10.05.2017/inghag

UNIVERSITETET I BERGEN
DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

PROTOKOLL FRA FAKULTETSSTYREMØTE

Onsdag 14. september 2011 kl. 13:00 – 18.30

Tilstede:

Gruppe A Professor Nina Langeland
 Professor Jon Anders Torbjørn Jonung
 Professor Grethe Tell
 Professor Roland Jonsson

Gruppe B Stipendiat Silje Skrede

Gruppe C Seniorkonsulent Randi May Oen

Gruppe D Bjørg Bakke
 Agnes Nystad

Meldt forfall: Professor Kristin Klock
 Fagdirektør Alf Henrik Andreassen

Prodekan Professor Robert Bjerknes

Visedekan Professor Arne Tjølsen

Administrasjonen: Fakultetsdirektør Nina Mevold
 Assisterende fakultetsdirektør Synnøve Myhre
 Administrasjonssjef Tone Friis Hordvik
 Seksjonssjef Gerd Johannessen
 Seksjonssjef Kim Ove Hommen
 Seksjonssjef Ørjan Hauge
 Konsulent Maria Gabriela Fehr Johansen

SAKSLISTE:

Sak 93/11 GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Sak 94/11 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA FAKULTETSSTYRET, DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET 15.6.11

Protokollen ble godkjent.

LUKKET MØTE – SAKER UNNTATT OFFENTLIGHET

Fakultetsstyre, fakultetsdirektør Nina Mevold, Gerd Johannessen (sekretær) og Tone Friis Hordvik (saksforbereder) deltok i den lukkede delen av møtet.

Sak 95/11 KLAGE – BEDØMMELSE AV AVHANDLING FOR PHD-GRADEN - UNNTATT OFFENTLIGHET

Sak 96 /11 BEDØMMELSE AV AVHANDLING FOR PhD GRAD – UNNTATT OFFENTLIGHET

Saksforelegg av 29.8.11 (ephorte 07/13671)

Sak 97/11 TILSETTING - PROFESSOR (100 %) I INTERNASJONAL HELSE/GLOBAL HELSE VED SENTER FOR INTERNASJONAL HELSE

Saksforelegg av 01.09.2011 (ephorte 2010/6048)

Vedtak:

1. På bakgrunn av utlysning, stillingsomtale, vurdering av sakkyndig komité samt innstilling fra Senter for internasjonal helse vedtar styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet å tilsette **Karen Marie Moland** som professor (100 %) i internasjonal helse/global helse.
2. Dersom **Karen Marie Moland** takker nei til stillingen, tilbys **Carina Källestål** stillingen som professor (100 %) i internasjonal helse/global helse.
3. Dersom **Carina Källestål** takker nei til stillingen, tilbys **Alan Whiteside** stillingen som professor (100 %) i internasjonal helse/global helse.
4. En forutsetter at senteret har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.

Sak 98/11 MIDLERTIDIG TILSETTING EKSTERNT FINANSIERT STILLING – PROFESSOR I ELDREMEDISIN

Saksforelegg av 05.09.2011 (ephorte 2010/12173)

Vedtak:

1. På bakgrunn av utlysning, vurdering fra sakkyndig komite og innstilling vedtar styret å ansette **Anette Hylén Ranhoff** i stilling som professor 50 % i medisin ved Institutt for indremedisin for en periode på tre år fra ansettelse.

2. På bakgrunn av utlysning, vurdering fra sakkyndig komite og innstilling vedtar styret å ansette **Gunhild Strand** i stilling som professor 50 % i medisin ved Institutt for klinisk odontologi for en periode på tre år fra ansettelse.
3. På bakgrunn av utlysning, vurdering fra sakkyndig komite og innstilling vedtar styret å ansette **Sabine Ruths** i stilling som professor 50 % i medisin ved Institutt for samfunnsmedisin for en periode på tre år fra ansettelse.
4. Fakultetsstyret ber fakultetsledelsen fremme dialog med Helse Vest om bruken av den resterende avsetningen til dette formålet.

Sak 99/11 **BEKREFTELSE PÅ FAST TILSETTING SOM FØRSTEAMAUENSIS I HELSEØKONOMI 70 % - SENTER FOR INTERNASJONAL HELSE**
Saksforelegg av 08.09.11 (ephorte 2009/758)

Vedtak:

Styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet bekrefter at **Bjarne Robberstad** er fast ansatt som førsteamanuensis 70 % ved Senter for internasjonal helse.

ÅPENT MØTE

Sak 100/11 **FULLMAKTSSAKER**
Saksforelegg av 07.09.2011
Tatt til orientering.

Brev under A) Høringer mangler. Tas med under neste møte.

Sak 101/11 **ØKONOMIRAPPORT PER JULI**
Saksforelegg av 01.09.2011

Vedtak:

Fakultetsstyret tar økonomirapport per juli 2011 til etterretning.

Sak 102/11 **BUDSJETT 2012: FAGLIGE PLANER**
Saksforelegg av 08.09.11

Vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar budsjettforslaget for 2012 med merknader som kommer i møtet.
2. Dekan får fullmakt til å justere budsjettframlegget i tråd med fakultetsstyrets diskusjon.

Sak 103/11 **EVALUERING AV FAKULTETSORGANISASJONEN**
Saksforelegg av 08.09.11 (ephorte 2010/13430)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret har gjennomgått og drøftet Oxford Research-rapporten og finner den som et nyttig redskap blant flere som innspill til organisasjonsutviklingsprosjektet.
2. Fakultetsstyret vedtar de overordnede rammene, beskrevet som fem punkter i kapittel 3 i dette styreframlegget, som førende for videre arbeid med mandater.
3. Fakultetsstyret ber dekanen arbeide videre med mandater, organisering og milepælsplaner og legge disse fram for styret i oktobermøtet.

Sak 104/11 EFFEKTIVISERING AV PERSONALFORVALTNING – STATUS OG PLANER

Saksforelegg av 02.09.2011 (ephorte 2011/7202)

Vedtak:

Fakultetsstyret tar intensjonen i saksforelegget med vedlegg til etterretning og foreslår at følgende endringer innføres med virkning fra 1. oktober 2011:

1. Instituttleder får delegert fullmakt fra fakultetsstyret til å godkjenne utlysningstekster til eksternt finansierte stipendiater ved eget institutt.
2. Prosjektleder får fullmakt til å foreslå bedømmelseskomité til disse stillingene
3. Instituttleder får fullmakt til å oppnevne bedømmelseskomiteer til eksternt finansierte stipendiater ved eget institutt i henhold til gjeldende regelverk.
4. Prosjektleder og instituttleder innstiller i fellesskap kandidater til eksternt finansierte stipendiatstillinger på bakgrunn av bedømmelseskomiteens innstilling, intervju og referanser.
5. Fakultetsstyret ber om at det oversendes sak til universitetet sentralt med anmodning om unntak fra å sende bedømmelseskomiteens vurdering til kandidater til stipendiatstillinger.
6. Endringene innføres som en prøveordning og vil bli evaluert høsten 2012.

Sak 105/11 ODONTOLOGISK KLINIKK – FREMTIDIG ORGANISERING

Saksforelegg av 08.09.11 (ephorte 2011/10625)

Vedtak:

1. Fakultetsstyret sier seg enig i dekanens vurderinger av status for forhandlingene, og ber dekanen om å fremme vedtaket om en avslutning av forhandlingene til universitetsledelsen.
2. Fakultetsstyret ber dekanen om å arbeide videre med organisasjonsmodell for Odontologisk universitetsklinikk innenfor Det medisinsk-odontologiske fakultet. Klinikken bes forankres organisatorisk og faglig under Institutt for klinisk odontologi.
3. Det forutsettes at den samlede budsjettavsetningen til odontologi ikke går utover dagens rammer.

Sak 106/11 OMORGANISERING DYREAVDDELINGEN

Saksforelegg av 08.09.2011

Vedtak:

Fakultetsstyret vedtar en overflytting av Dyreavdelingen til Gades institutt i tråd med intensjonen i dette saksfremlegget.

Fakultetsstyret ber dekanene påse at Dyreavdelingen drives åpent og tilgjengelig for brukere også utenfor instituttet.

Sak 107/11 OPPNEVNING AV PROGRAMSENSOR – ERFARINGBASERT MASTER I HELSELEDELSE, KVALITETSFORBEDRING OG HELSEØKONOMI
Saksforelegg av 25.8.11

Vedtak:

Fakultetsstyret går inn for oppnevning av **Olaf G. Aasland** som programsensor for Erfaringsbasert master i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi for perioden 15.09.2011 - 15.09.2015.

Sak 108/11 NY STUDIEPLAN FOR FORSKERLINJEN I MEDISIN OG ODONTOLOGI
Saksforelegg av 29.8.11 (ephorte 2011/10615)

Vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til vedtaket fra Forskningsutvalget og godkjenner studieplanen for Forskerlinjen

Sak 109/11 EFFEKT AV STILLINGSPROSENTER PÅ FORSKNING OG EKSTERNFINANSIERING VED DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

Saken ble tatt til orientering.

Sak 110/11 UTLYSING - FØRSTEAMANUENSIS (50 %) I MEDISIN VED INSTITUTT FOR INDREMEDISIN, MED ARBEIDSPASS VED HARALDSPASS DIAKONALE SYKEHUS
Saksforelegg av 01.09.2011 (ephorte 2011/9946)

Vedtak:

1. Styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet slutter seg til forslaget om utlysning og stillingsomtale for stillingen som førsteamanuensis (50 %) i medisin. En forutsetter at Institutt for indremedisin har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjettramme.
2. Dekan får fullmakt til å foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning/stillingsomtale.

Sak 111/11 UTLYSING - PROFESSOR/FØRSTEAMANUENSIS (50 %) I MEDISIN (SAMFUNNSMEDISIN) VED INSTITUTT FOR SAMFUNNSMEDISINSKE FAG

Saksforelegg av 01.09.2011 (ephorte 2011/10036)

Vedtak:

1. Styret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet slutter seg til forslaget om utlysning og stillingsomtale for stillingen som professor/førsteamanuensis (50 %) i medisin (samfunnsmedisin). En forutsetter at Institutt for samfunnsmedisinske fag har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjettramme.
2. Dekan får fullmakt til å foreta endringer i samsvar med gjeldende standard for utlysning/stillingsomtale.

Sak 112/11 OPPTAKSTALL 2011/2012

Saksforelegg av 01.09.2011 (ephorte 2011/7373)

Vedtak:

Styret tar nøkkeltallene for opptaket 2011 til orientering, og ber om at konsekvensene av opptaket formidles til universitetsledelsen.

Sak 113/11 ORIENTERINGSSAKER

Tatt til orientering.

Sak 114/11 EVENTUELT

Styrets medlemmer stilte spørsmål til brev fra Akademikerne og Forskerforbundet datert 19. august om undervisningsregnskapet og veiledningsoppgaver. Det var enighet om at fakultetet ikke har endret sin praksis og at dersom det skal fremmes en sak for Fakultetsstyret om endring av undervisningsprosenten, skal saken drøftes med partene på ordinær måte.

Forfall meldes til Fak.administrasjonen, tlf. 55 58 88 45. E-post: Maria.Johansen@mofa.uib.no eller Gerd Johannessen, telefon 55 58 20 84, e-post: Gerd.Johannessen@mofa.uib.no



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 43/18

Møtedato: 09.05.2018

Dato: 27.04.2018

Arkivsaknr: 2018/1989-

INGHAG

Fullmaktssaker til møtet 09.05.2018

- A) Tilsettingsråd
- B) Utlysningssaker på dekanfullmakt
- C) Dr. grader

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Per Bakke
dekan

Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Tilsettingsråd
- 2 Utlysningssaker på dekanfullmakt
- 3 Dr. grader

Tilsettingsråd MED til fakultetsstyremøtet 9. mai 2018

Sak 13/18

Endret stillingsprosent og eventuell forlengelse stipendiat, Klinisk institutt 2

2016/3797

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 28/18

Tilsetting uten utlysning – forsker (100 %) i 9 måneder ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/2943

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 29/18

Tilsetting uten utlysning – forsker (100 %) i 1 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/2605

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 32/18

Tilsetting uten utlysning – professor II (20 % bistilling) i 5 år ved Institutt for biomedisin

2013/783

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 33/18

Tilsetjing – postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert

2018/164

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 34/18

Permisjon frå stilling som stipendiat ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2018/3639

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 35/18

Tilsetting uten utlysning – førsteamanuensis II (20 % bistilling) I 2 år og 10, 5 måneder ved Klinisk institutt 2

2014/2785

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 38/18

Tilsetting - stipendiat (100 %) i 4 år med pliktarbeid ved CSMAC, Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2018/605

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 39/18

Tilsetting – forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2017/15196

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 40/18

Tilsetting – førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (hjertemedisin) i 5 år ved Klinisk institutt 2

2017/9332

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 41/18

Tilsetting – førsteamanuensis (10 % bistilling) i medisin (obstetrikk og gynekologi) i 2 år ved Klinisk institutt 2, med arbeidsplass ved Stavanger Universitetssjukehus

2017/12061

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 42/18

Tilsetting uten utlysning – professor II (20 % bistilling) i 4 år og 8 måneder ved Klinisk institutt 1

2014/12292

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 43/18

Tilsetting uten utlysning – universitetslektor (20 % bistilling) i 4 år og 1 måned ved Klinisk institutt 1

2009/8281

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 44/18

Tilsetting uten utlysning – førsteamanuensis II (20 % bistilling) i 2 år og 1 måned ved Klinisk institutt 1

2014/3775

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Sak 46/18

Tilsetting – spesialistkandidat i 5 år ved Institutt for klinisk odontologi, Seksjon for oral kirurgi og oral medisin

2018/404

Vedtak:

Unntatt offentlighet

Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 9. mai 2018

Sak 26/18

Utlysning – forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/3435

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % stilling som forsker. Stillingen er tilknyttet prosjektet «Novel models and Therapeutic options for Haematological Malignancies», finansiert av Den Norske Kreftforeningen. Dette prosjektet har en finansiering på 3 år.
2. Stillingen skal finansieres av det prosjektet som stillingen inngår i, videre finansiering av stillingen forutsetter midler i prosjektet.

Sak 27/18

Utlysning – postdoktor i 3 (4) år med pliktarbeid ved SFF CISMAC, Institutt for global helse og samfunnsmedisin

2018/2950

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som postdoktor for en periode på tre år med inntil 25 % pliktarbeid fra 1. juni 2018 ved SFF CISMAC, Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Åremålsperioden for stillingen er 3 år, med mulighet til å forlenge perioden med inntil 1 år dersom et forskningsopphold i utlandet skal inngå i perioden. Stillingen er finansiert av UiB.

Sak 28/18

Utlysning – stipendiat (2 x 100 %) i 4 år ved Institutt for klinisk odontologi

2018/4148

Vedtak:

1. Dekan på fullmakt vedtar å lyse ut to (2) stipendiat-stillinger, hver på 4 år, med 25 % pliktarbeid. Stillingene er tilknyttet prosjektet "*reconstruction of mandibular bone using stem cells and biomedical engineering approaches*", finansiert av UiB i samarbeid med Bergens forskningsstiftelse (BFS).
2. Prosjektet er nært tilknyttet et stort prosjekt finansiert av UIB, BFS, Norsk Forskningsråd (NFR), Helse Vest og EU-kommisjonen (H2020). Studiene skal utføres ved Institutt for klinisk odontologi (IKO), UIB i samarbeid med Haukeland Universitetssjukehus.

Sak 29/18

Utlysning - førsteamanuensis (2 x 20 %, bistilling) i medisin (nevrokirurgi) i 5 år ved Klinisk institutt 1

2018/4210

Vedtak:

1. Dekan på fullmakt vedtar å lyse ut to åremålsstillinger som førsteamanuensis (20 %) i medisin (nevrokirurgi) i fem (5) år fra høsten 2018. Bistillingene er tilknyttet fast hovedstilling som overlege ved Haukeland universitetssjukehus. Arbeidssted er ved dette sjukehuset.

Sak 30/18

Utlysning - førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (nefrologi) i 4 år ved Klinisk institutt 1

2018/4269

Vedtak:

1. Dekan på fullmakt vedtar å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (20 %) i medisin (nefrologi) i fire (4) år fra høsten 2018. Bistillingen er tilknyttet fast hovedstilling ved Haukeland universitetssjukehus. Arbeidssted er ved dette sjukehuset.

Sak 31/18

Utlysning - postdoktor (50 %) i 4 år ved Senter for alders- og sykehjemsmedisin, Institutt for global helse og samfunnsmedisin, eksternt finansiert

2018/4243

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som postdoktor (50 %) for en periode på fire (4) år ved Senter for alders- og sykehjemsmedisin (SEFAS), Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet «LIVE@Home.Path», og er finansiert av NFR.

Sak 32/18

Utlysning – forsker (100 %) ved SFF CCBIO og CanCELL, Klinisk institutt 2, eksternt finansiert

2018/4211

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som forsker ved SFF Centre for Cancer Biomarkers (CCBIO) og CanCELL, Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet "SonoCure", og er finansiert av NFR.
2. Stillingen skal finansieres av det prosjektet som stillingen inngår i, videre finansiering av stillingen forutsetter midler i prosjektet.

Sak 33/18

Utlysning - professor II/førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (akutt- og mottaksmedisin) i 3 år ved Det medisinske fakultet

2018/4373

Vedtak:

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som professor/førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (akutt – og mottaksmedisin) for 3 år. Bistillingen er tilknyttet fast hovedstilling ved Mottaksklinikken, Haukeland universitetssjukehus.

Sak 34/18**Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin, eksternt finansiert****2018/4374****Vedtak:**

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som postdoktor for en periode på tre (3) år ved Institutt for biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet "*The Role of AXL at the Tumor-Immune Interface: Basic Studies and Clinical Translation*", finansiert av Kreftforeningen. Prosjektleder er professor James Lorens.

Sak 35/18**Utlysning – postdoktor (100 %) i 3 år ved K.G. Jebsen senter for diabetesforskning, Klinisk institutt 2****2018/4487****Vedtak:**

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stilling som postdoktor for en periode på tre (3) år ved K.G. Jebsen senter for diabetesforskning, Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet «Novel Tools for Early Childhood Predisposition to Obesity» og er finansiert av Universitetet i Bergen og inngår i et ERC prosjekt.

Sak 36/18**Utlysning – førsteamanuensis (100 %) i medisinsk statistikk ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin****2018/3008****Vedtak:**

1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % stilling som førsteamanuensis i medisinsk statistikk ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.
2. Det forutsettes at instituttet har dekning for stillingen innenfor egen budsjettamme.

Sak 37/18**Utlysning – forskar (100 %) i molekylærbiologi/bioinformatikk ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert****2018/4702****Vedtak:**

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei fast stilling som forskar (100 %) med ekstern finansiering for fire (4) år ved Klinisk institutt 2. Stillinga er knytt til prosjektet «Genome-directed breast cancer therapy», finansiert av NFR.

Sak 40/18**Utlysning – førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (ortopedi) i 4 år ved Klinisk institutt 1****2018/4747****Vedtak:**

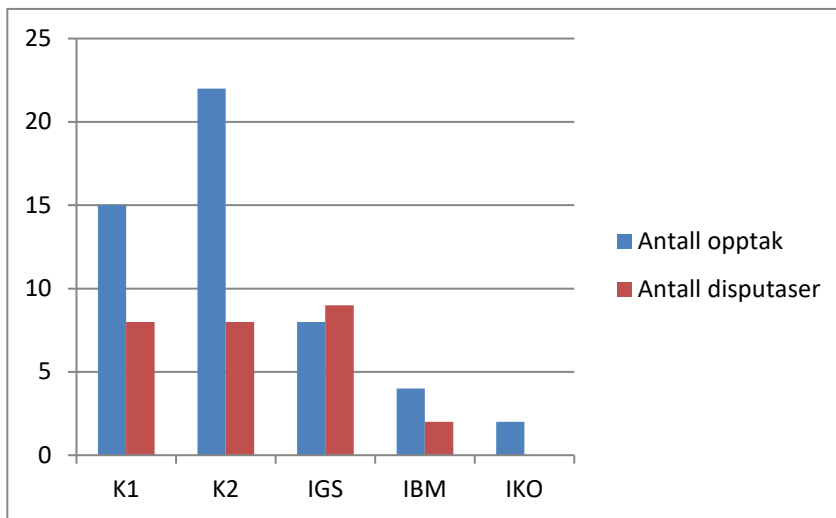
1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (20 %, bistilling) i medisin (ortopedi) for 4 år. Bistillingen er tilknyttet fast relevant hovedstilling ved Haraldsplass Diakonale Sykehus. Arbeidssted er ved dette sykehuset.
2. Stillingen er med på K1 sitt langtidsbudsjett og vi har budsjettmessig dekning for stillingen.

Sak 41/18**Utlysning – forskar (100 %) i molekylærbiologi/bioinformatikk ved Klinisk institutt 2, eksternt finansiert****2018/4737****Vedtak:**

1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut ei fast stilling som forskar (100 %) med ekstern finansiering for ein periode på fire (4) år. Stillinga er knytt til prosjektet «Uncovering the genetic causes of resistance to chemotherapy in breast cancer», med finansiering frå Kreftforeningen.

Instituttvis oversikt over opptak og disputaser pr. 20.04.2018

| Institutt | Antall opptak | Antall disputaser |
|------------|---------------|-------------------|
| K1 | 15 | 8 |
| K2 | 22 | 8 |
| IGS | 8 | 9 |
| IBM | 4 | 2 |
| IKO | 2 | 0 |
| Sum | 51 | 27 |



Opptak i doktorgradsprogrammet ved Det medisinske fakultet per 20.04.2018

| Antall | Etternavn | Fornavn | Institutt | Hovedveileder | Biveiledere |
|--------|---------------------|--------------------|-----------|-----------------------|---|
| 1 | Artaza Alvarez | Haydee Maribel | K2 | Stefan Johansson | Ellen Røyrvik, Anette Susanne Bøe Wolff, Marc Vaudel |
| 2 | Askeland | Cecilie | K1 | Lars A. Akslen | Elisabeth Wik, Ingunn Marie Stefansson |
| 3 | Berg | Hege Fredriksen | K2 | Camilla Krakstad | Erling A. Høivik |
| 4 | Bjørkavoll-Bergseth | Magnus Friestad | K2 | Stein Ørn | Kristin Moberg Aakre |
| 5 | Brakedal | Brage | K1 | Kristoffer Haugarvoll | Charalampos Tzoulis, Ole-Bjørn Tysnes |
| 6 | Børretzen | Astrid | K1 | Ole Johan Halvorsen | Lars A. Akslen, Christian Beisland |
| 7 | Dahl | Helene | K1 | Jutta Dierkes | Hans-Peter Marti |
| 8 | Dick | Fiona | K1 | Charalampos Tzoulis | Gonzalo Sanchez Nido |
| 9 | Dyrhovden | Ruben | K2 | Elling Ulvestad | Øyvind Kommedal |
| 10 | Eide | Tine Almenning | IGS | Siri Waage | Erik Zakariassen, Bjørn Bjorvatn, Ståle Pallesen, Anette Harris |
| 11 | Engeseth | Grete May | K2 | Camilla Stokkevåg | Olav Dahl, Ludvig Paul Muren, Marianne Brydøy |
| 12 | Eregata | Getachew Teshome | IGS | Ole F. Norheim | Solomon Tessema Memirie |
| 13 | Eriksen | Erlend | K2 | Øyvind Bleie | Vegard Tuseth, Jan Erik Nordrehaug |
| 14 | Fabian | Carina | IBM | Rolf Bjerkvig | Simone Niclou |
| 15 | Fahlstedt | Lars Peter Ansgar | IKO | Knut Norvald Leknes | Kamal Mustafa, Dagmar Bunæs, Ann Wennerberg |
| 16 | Gjerde | Kristian Varden | K1 | Rune Andreas Kroken | Erik Johnsen, Ole Bernt Fasmer |
| 17 | Haj | Jasmin | IGS | Esperanza Diaz | Eirik Abildnes, Bernadette Kumar |
| 18 | Hasha | Wegdan Hamed Nasse | IGS | Esperanza Diaz | Bernadette Kumar |
| 19 | Hasselberg | Astrid Elise | K1 | Marian Kjellevoid | Inger Aakre, Robin Ørnstrud |
| 20 | Herdlevær | Ida Ajvazi | K1 | Christian A. Vedeler | Manja Schubert |
| 21 | Hiestand | Kathleen Louise | IGS | Anne Kjersti Daltveit | Trond Riise, Hui Zuo |
| 22 | Hjorth | Nina Elisabeth | K1 | Dagny Haugen | Margrethe Schaufel, Katrin Rut Sigurdadottir |
| 23 | Hoprekstad | Gunnhild Eldhuset | K1 | Rune Andreas Kroken | Erik Johnsen, Ole Bernt Fasmer |
| 24 | Husabø | Mari | IGS | Aud Marie Øien | Magne Mæhle, Målfrid Råheim |
| 25 | Håvik | Aril Løge | K2 | Per Morten Knappskog | Morten Lund-Johansen, Ove Bruland |
| 26 | Johannessen | Fredrik Gullaksen | IBM | Aurora Martinez | Svein I. Støve, Marte I. Flydal |
| 27 | Johnsen | Lydia | K2 | Gustav Pedersen | Jonny Hisdal, Torbjørn Jonung |
| 28 | Knudsen | Kristel Svalland | K2 | Tomas Eagan | Sverre Lehmann, Rune Grønseth |
| 29 | Leiknes | Jon Bjarne | K2 | Alf Inge Larsen | Aksel Hiorth |
| 30 | Mikalsen | Solveig Meyer | K2 | Jan Olav Aaseth | Anne Lise Bjørke Monsen, Jon Elling Whist |
| 31 | Nordaas | Ingrid Kvåle | K1 | Spiros Kotopoulos | Odd Helge Gilja, Georg Dimcevski |

| | | | | | |
|----|--------------|--------------------|-----|-----------------------|--|
| 32 | Packer | Erik Jerome Stene | K2 | Vegard Tuseth | Jan Erik Nordrehaug, Ketil Grong |
| 33 | Petrovic | Aleksandra | K2 | Roland Jonsson | Silke Appel |
| 34 | Rekeland | Ingrid Gurvin | K2 | Øystein Fluge | Karl Johan Tronstad, Olav Mella |
| 35 | Sarnow | Katharina | IBM | Rolf Bjerkgvig | Dorota Goplen, Barbara Klink |
| 36 | Skeie | Eli | K2 | Stig Harthug | Anne Mette Koch, Randi Julie Tangvik |
| 37 | Storevik | Simon Humberto | IBM | Hrvoje Miletic | Rolf Bjerkgvig |
| 38 | Strømme | Elisabeth Marie | IGS | Esperanza Diaz | Bernadette Kumar, Lars Thore Fadnes |
| 39 | Sundaresan | Janani | K1 | Charalampos Tzoulis | Christian Heinz Peter Dölle |
| 40 | Sæle | Paul Kåre | IKO | Manal I M Sharafeldin | Anne N. Åstrøm, Harald Gjengedal, Elwalid Nasir |
| 41 | Sævik | Fredrik Bjorvatn | K1 | Odd Helge Gilja | Kim Nylund |
| 42 | Tallapragada | Divya Sri Priyanka | K2 | Simon Dankel | Melina Claussnitzer, Gunnar Mellgren |
| 43 | Teklemariam | Tsegazeab Laeke | K1 | Terje Sundstrøm | Morten Lund-Johansen, Bente E. Moen |
| 44 | Tjora | Hilde Lunde | K2 | Kristin Moberg Aakre | Kjell Vikenes, Rune Bjørneklett, Torbjørn Omland |
| 45 | Vabo | Stein | IGS | Tone Morken | Steinar Hunskår |
| 46 | Van Parys | Anthea | K2 | Ottar Nygård | Jutta Dierkes, Jannike Øyen |
| 47 | Villmones | Heidi Cecilie | K2 | Elling Ulvestad | Øyvind Kommedal, Tore Stenstad |
| 48 | Vinje | Cathrine Alvær | K2 | Svein Skeie | Svein Reidar Kjosavik, Bjørnar Gilje |
| 49 | Vogt | Elinor Margrethe | K2 | Marianne Øksnes | Eystein S. Husebye, Sigridur Björnsdottir |
| 50 | Yi | Dag Heiro | K2 | Silke Appel | Roland Jonsson |
| 51 | Aarli | Sander Johan | K1 | Anette Fromm | Lars Thomassen, Nicola Logallo, Christopher E. Kvistad |

| Institutt | Antall |
|------------|-----------|
| K1 | 15 |
| K2 | 22 |
| IGS | 8 |
| IBM | 4 |
| IKO | 2 |
| Sum | 51 |

Avholdte disputaser 2018 - pr. 20.04.2018

| Ant. | Grad | Etternavn | Fornavn | Institutt | Hovedveileder | Biveiledere | Dato disputas | Kreert |
|------|------|------------|----------------------|-----------|----------------------|--|---------------|--------|
| 1 | PHD | Balafkan | Novin | K1 | Laurence Bindoff | Janniche Torsvik, Charalampos Tzoulis | 18.04.2018 | |
| 2 | PHD | Birkeland | Einar Elvbakken | K2 | Per Eystein Lønning | Stian Knappskog | 12.04.2018 | x |
| 3 | PHD | Brodwall | Kristoffer Myrstad | IGS | Nina Øyen | Gootfried Greve, Stein Emil Ve | 09.03.2018 | x |
| 4 | PHD | Chinkhumba | Jobiba Joe Henderson | IGS | Bjarne Robberstad | Gaute Torsvik, Manuela de Allegri | 21.02.2018 | x |
| 5 | PHD | Engjom | Hilde Marie | IGS | Kari Klungsøyr | Nils-Halvdan Morken, Ole F. Norheim | 15.03.2018 | x |
| 6 | PHD | Ertsås | henriette Christie | IBM | James Lorens | Rein Aasland | 06.04.2018 | x |
| 7 | PHD | Gullaksen | Stein-Erik Uriarte | K2 | Bjørn Tore Gjertsen | Emmet Mc Cormack, Jorunn Kirkeleit | 23.03.2018 | x |
| 8 | PHD | Hugdahl | Emilia | K1 | Lars A. Akslen | Rita Grude Ladstein | 20.04.2018 | |
| 9 | PHD | Klingen | Tor Audun | K1 | Lars A. Akslen | Elisabeth Wik | 09.01.2018 | x |
| 10 | PHD | Mathisen | Sara Maria | K1 | Martin Kurz | Jan Petter Larsen | 11.01.2018 | x |
| 11 | PHD | Mohammed | Marwan Mansoor | K2 | Vidar Bakken | Mohammed Al-Haroni, Audun Nerland | 05.04.2018 | x |
| 12 | PHD | Nilsen | Stein | IGS | Kirsti Malterud | Aase Aamland | 12.04.2018 | x |
| 13 | PHD | Nordal | Hilde Haugedal | K2 | Anne Kristine Halse | Roland Jonsson, Johan Brun | 20.04.2018 | x |
| 14 | PHD | Onarheim | Kristine Husøy | IGS | Ingrid Miljeteig | Karen M. Moland, Ole F. Norheim, Mitike M. Sisay | 13.04.2018 | x |
| 15 | PHD | Ramnefjell | Maria Paula | K1 | Lars A. Akslen | Lars Helgeland | 10.04.2018 | x |
| 16 | PHD | Sharma | Sunita | IBM | Kamal Mustafa | James Lorens, Ying Xue | 12.04.2018 | x |
| 17 | PHD | Sirnes | Eivind | K1 | Stein Magnus Aukland | Hilde S. Gundersen, Irene Elgen, Silja Torvik Griffiths | 02.02.2018 | x |

| | | | | | | | | |
|----|-----|----------------|-----------------|-----|----------------------|--|------------|---|
| 18 | PHD | Smith-Strøm | Hilde | IGS | Marjolein Iversen | Grethe S. Tell, Marit Kirkevold, Svein Skeie, Truls Østby | 16.02.2018 | x |
| 19 | PHD | Solberg | Carl Tollef | IGS | Ole F. Norheim | Espen Gamlund, Olav Gjelsvik | 16.01.2018 | x |
| 20 | PHD | Solheim | Marie Holm | K2 | Pål R. Njølstad | Anders Molven, Ingvild Aukrust, Ronald C. Kahn, Lise Bj. Gundersen | 19.04.2018 | x |
| 21 | PHD | Sriskandarajah | Sanjeevan | K1 | Rune Bjørneklett | Knut I. Aaserød, Leif H. Bostad, Steinar Skrede | 16.02.2018 | x |
| 22 | PHD | Tjalvin | Gro | IGS | Bente Moen | Bjørg E. Hollund, Magne Bråtveit, Nils Magerøy | 02.02.2018 | x |
| 23 | PHD | Tolla | Mieraf Tadesse | IGS | Kjell Arne Johansson | Ole F. Norheim, Stephane Verguet | 09.02.2018 | x |
| 24 | PHD | Vikøren | Linn Anja Slåke | K2 | Oddrun Gudbrandsen | Gunnar Mellgren, Jutta Dierkes | 26.02.2018 | x |
| 25 | PHD | von Volkmann | Hilde Løland | K1 | Odd Helge Gilja | Kim Nylund, Torunn Fiskerstrand | 20.03.2018 | x |
| 26 | PHD | Yndestad | Synnøve | K2 | Hans Petter Eikesdal | Per Eystein Lønning | 19.04.2018 | x |
| 27 | PHD | Aarli | Bernt Bøgvald | K2 | Jon A. Hardie | Tomas Eagan, Per Bakke | 18.01.2018 | x |

| Institut | Antall |
|---------------|-----------|
| K1 | 8 |
| K2 | 8 |
| IGS | 9 |
| IBM | 2 |
| IKO | |
| Totalt | 27 |



Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 44/18

Møtedato: 09.05.2018

Dato: 27.04.2018

Arkivsaksnr: 2018/1989-

INGHAG

Orienteringssaker til møtet 09.05

- A) Årshjul styresaker vår 2018
- B) HMS-avvik i perioden 13.03.18 – 27.04.18
- C) Dekanen orienterer

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar orienteringssakene til etterretning.

Per Bakke
dekan

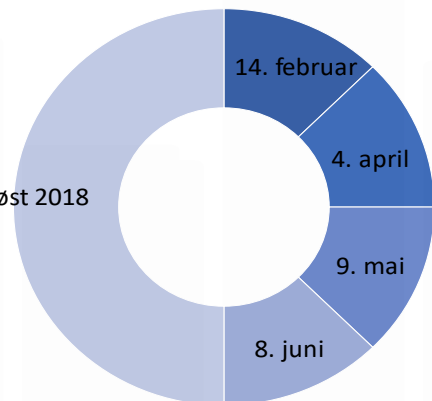
Heidi Annette Espedal
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Årshjul våren 2018
- 2 HMS-avvik i perioden 13.03.2018 - 27.04.2018

Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2018

Vår 2018



| | Styresaker | O-saker |
|--------------|--|--|
| Febr. | <ul style="list-style-type: none"> Forslag til møtedatoer for fakultetsstyret høsten 2018 Årsregnskap 2017 Ansettelsesutvalg – sammensetning og struktur Opprykk til professor etter kompetanse – godkjenning av vurdering fra sakkyndig komité Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden Tilsettinger Fast tilsetning som forsker Innstilling til stilling som 1404 professor Utvidelse av stilling som professor | <ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2018 HMS-avvik Dekanen orienterer |
| April | <ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per februar 2018 Valg av rep. fra gruppe D og D til fakultetsstyre og instituttråd HMS-årsrapport 2017 Tiltaksplan for redusert bruk av midlertidige stillinger Utdanningsmelding, Forskningsmelding og Forskerutdanningsmelding 2017 Utfyllende reglement for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger Studieplan Kvalifiseringsprogram tannleger Klagerett ved skriftlig prøve som vurderingsform, odontologi og tannpleie Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden Tilsetting Fullmaktsaker | <ul style="list-style-type: none"> Årsmelding 2017 Forskerlinjen Tilsettingsprosesser Årshjul for fakultetsstyret vår 2018 Rapportering HMS-avvik Dekanen orienterer: Evaluering av ny fakultetsorganisering fra 2013 – Utkast til rapport ute på høring. |
| Mai | <ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per mars 2018 Evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 – Rapport Resultater utdanning 2017 Fritak fra sakkyndig uttale for universitetslektor Fritak fra sakkyndig nemnd for stipendiat, vit. ass og spes. kandidat. Revidert beredskapsplan Utlysninger og tilsettinger Fullmaktsaker | <ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2018 HMS-avvik Dekanen orienterer |
| Juni | <ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport per april 2018 Langtidsbudsjett og vurdering av langsiktig handlingsrom Feriefullmakt – sommer 2018 Utlysninger og tilsettinger Fullmaktsaker | <ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2018 HMS-avvik Dekanen orienterer |

Meldte avvik i perioden 13.03.2018 - 27.04.2018

| Opprettet | Sted | Tittel | Kategorisering | Behandles Ved Enhet | Student / ansatt |
|------------|---|--------------------------------------|---|----------------------------------|------------------|
| 16.03.2018 | Iko | Tørr luft | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 16.03.2018 | Odontologisk universitetsklinikk | Tørr luft | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 16.03.2018 | Iko | Tørr luft | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 16.03.2018 | Iko bygget | Tørr luft | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 16.03.2018 | Laboratoriebygget , 7. etasje, rom 7400 | Dårlig ventilasjon | Materiell skade og bygningsmessig forhold (byggningsdrift meldes i Lydia): Inneklima, Ventilasjon | Klinisk institutt 1 | Ansatt |
| 19.03.2018 | Årstadveien 19, avd. oral kirurgi og oral medisin, rom: Rundemannen | Stikkskade | Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 20.03.2018 | Nytt odontologibygget | Problemer relatert til luftfuktighet | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 20.03.2018 | Odontologibygget, IKOm sitter på rom nrD04.045 | Luftkvaliteten på IKO | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 20.03.2018 | B1 | Dårlig luft | Personskade: Annet - Helseplager grunnet tørr luft. Skadelig utslipp til miljø | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 21.03.2018 | Seksjon for kariologi | Daglig hodepine grunnet tørr luft | Personskade: Annet - Hodepine | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 21.03.2018 | Odontologibygget | Lav luftfuktighet | Materiell skade og bygningsmessig forhold (byggningsdrift meldes i Lydia): Inneklima, Ventilasjon | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 22.03.2018 | D04.024 | Tørr luft | Personskade | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 04.04.2018 | Seksjon for kariologi | Tørr luft | Personskade | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 04.04.2018 | Iko D030.044 | Tørr luft og kaldt | Personskade: | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 12.04.2018 | BB bygget rom 6C116dA | Kutt etter å ha knust Pyrex flaske | Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling | Institutt for biomedisin | Ansatt |
| 13.04.2018 | Bygg for biologiske basalfag, 6B108cA | Hypodermic needle through finger | Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling | Institutt for biomedisin | Ansatt |
| 18.04.2018 | Seksjon for kariologi | Stikkskade høyre hånd | Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling | Institutt for klinisk odontologi | Student |
| 18.04.2018 | Odontologen, protetikk avdeling | sprøytstikk på brukt kanyle | Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling | Institutt for klinisk odontologi | Student |

| | | | | | |
|------------|---|--|--|----------------------------------|---------|
| 19.04.2018 | IKO, UIB. Spesialistklinikken. | Stikkskade | Personskade: Mindre personskade som ikke medførte medisinsk behandling | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 24.04.2018 | Avd B Odontologen (kariologi- BO2.001) | Stikk-og kuttskade | Personskade: Personskade som medførte medisinsk behandling | Institutt for klinisk odontologi | Student |
| 24.04.2018 | B02.508, Sterilsentrale-avd f. Kariologi | Ikke fulgt rutiner for håndtering av stikkene/skjærene inrstumenter. | Personskade: Annet - Potensiell fare for personskade | Institutt for klinisk odontologi | Ansatt |
| 25.04.2018 | IKO Seksjon for tann forebyggehelse C02.513 | Stikk/skraper skade fra scaler | Usikker på kategori | Odontologisk Universitetsklinikk | Student |