



Møteinnkalling

Møtested

4. etg. Armauer Hansens Hus – styrerrommet

Dato

06.12.2024

Tidspunkt

09:15–12.00

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til Gjert Bakkevold, tlf. 55 58 61 97, epost: gjert.bakkevold@uib.no

Bergen, 28.11.2024

Med vennlig hilsen

Sveinung Hole
Styreleder

Per Bakke
Dekan

Innkalling er sendt til:

Sveinung Hole

Thorkild Tylleskær

Vegard Slettvoll

Eirik Dalheim

Andrea Melberg

Bjørn Tore Gjertsen

Håkon Garnes Mjøs

Jutta Dierkes

Clara Gram Gjesdal

Saksliste

Saksnr.	Tittel	Lukket
S 80/24	Godkjenning av innkalling og saksliste	
S 81/24	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 24.10.2024	X
S 82/24	Strategisak - Budsjett 2025	
S 83/24	Økonomistatus per oktober	
S 84/24	Revisjon av utfyllende studiereglement ved MED	
S 85/24	Oppnevning av ekstern fagfelle for Erfaringsbasert masterprogram i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi	
S 86/24	Oppnevning av ny programutvalgsleder for Programutvalg for global helse, 2025-2029	
S 87/24	Serviceavtale mellom HR-seksjonen og instituttene ved Det medisinske fakultet	
S 88/24	Minste stillingsstorleik av vitskaplege stillingar ved Det medisinske fakultet, UiB	
S 89/24	Opprykk til professor etter kompetansevurdering - søknadsrunden høst 2023 - godkjenning av bedømmelse	X
S 90/24	Opprykk til professor etter kompetansevurdering - søknadsrunden høst 2024 - godkjenning av bedømmelse	X
S 91/24	Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin	X
S 92/24	Fullmaktsaker til møtet 06.12.2024	X
S 93/24	Orienteringssaker til møtet 06.12.2024	



Unntatt offentlighet iht. offl. § 25, 1. ledd

Arkivsaksnr.:
2024/189

Dokumentdato:
19/11/2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
81/24

Møtedato:
06.12.2024

**Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet,
24.10.2024**

Utkast til protokoll fra fakultetsstyret 24.10.2024 er vedlagt.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 24.10.2024.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 24.10.2024. Møtet ble holdt i 4. etg. Armauer Hansens Hus og varte fra kl. 13:15 – 15:20.

Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:

Sveinung Hole, Bettina Husebø, Inge Fristad, Jutta Dierkes, Eirik Dalheim, Clara Gram Gjesdal, Anne Kathrine Runa Risa Bakke, Andrea Melberg (t.o.m. sak 72/24), Håkon Garnes Mjøs

Forfall:

Bjørn Tore Gjertsen, Thorkild Tylleskär, Vegard Slettvoll

Fra dekanatet:

Per Bakke, Marit Øilo (t.o.m. sak 73/24), Marit Bakke (t.o.m. sak 74/24)

Fra administrasjonen:

Synnøve Myhre (t.o.m. sak 74/24), Ørjan Leren (t.o.m. sak 74/24), Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth (t.o.m. sak 74/24), Kristine Tangen (t.o.m. sak 72/24), Beathe Bjørneberg (t.o.m. sak 72/24), Håkon Mollestad (t.o.m. sak 72/24), Mujtaba E Chowdhury (t.o.m. sak 72/24), Gjert Bakkevold (protokollskriver)

Andre:

Silke Appel, Klinisk institutt 2 (t.o.m. sak 72/24)

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 69/24	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 04.09.2024	X
S 70/24	Orientering om statsbudsjettet for 2025	
S 71/24	Økonomistatus per september	
S 72/24	Årsaker til underskuddet ved Klinisk institutt 2	
S 73/24	Endring av vurderingsuttrykk i medisinstudiet til bestått/ikke bestått	
S 74/24	Sjukefråværsstatistikk ved Det medisinske fakultet januar 2023 til september 2024	
S 75/24	Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 76/24	Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 77/24	Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Institutt for biomedisin	X
S 78/24	Fullmaktsaker til møtet 24.10.2024	X
S 79/24	Orienteringssaker til møtet 24.10.2024	

Godkjenning av innkalling – vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent. Andra Melberg meldte seg inhabil i sak 78/24. Det var ingen andre varsel om inhabilitet.

S 69/24 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 04.09.2024

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 04.09.2024.

S 70/24 Orientering om statsbudsjettet for 2025

Vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

S 71/24 Økonomistatus per september

Vedtak:

Fakultetsstyret tar saken Økonomistatus per september til orientering.

S 72/24 Årsaker til underskuddet ved Klinisk institutt 2

Vedtak:

1. Fakultetsstyret tar saken til orientering.
2. Fakultetsstyret ber om å bli holdt løpende orientert om den videre utviklingen på instituttet.

S 73/24 Endring av vurderingsuttrykk i medisinstudiet til bestått/ikke bestått

Ett av styremedlemmene stemte blankt mens resten av de fremmøtte styremedlemmene sluttet seg til det foreslåtte vedtaket.

Vedtak:

Alle obligatoriske emner i medisinstudiet går over til å benytte vurderingsuttrykk bestått/ikke bestått fra og med studieåret 2025-2026.

S 74/24 Sjukefråværsstatistikk ved Det medisinske fakultet januar 2023 til september 2024

Vedtak:

Fakultetsstyret tek saka til orientering.

S 75/24 Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

S 76/24 Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

S 77/24 Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Institutt for biomedisin

Vedtak:

Unntatt offentlighet.

S 78/24 Fullmaktsaker til møtet 24.10.2024

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

S 79/24 Orienteringssaker til møtet 24.10.2024

- Årshjul for fakultetsstyret høst 2024
- Rapportering HMS-avvik for perioden 23.08.24 – 11.10.24
- Dekanen orienterer
 - Studieplasser i Vestlandslegen/Førde – godt samarbeid med sykehusene
 - Lederutviklingsprogram for ledere ved Det medisinske fakultet
 - Stilling som dekan ved Det medisinske fakultet lyst ut (4 års åremål)

Vedtak:

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.



Arkivsaksnr.:
2024/6816

Dokumentdato:
27/11/2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
82/24

Møtedato:
06.12.2024

Strategisak - Budsjett 2025

Bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresaker:
 - 82/24 Økonomirapport pr. oktober 2024
 - 70/24 Orientering om statsbudsjett 2025
 - 58/24 Strategisak: Budsjettforslag 2025
- Universitetsstyresak:
 - 74/24 Budsjett for Universitetet i Bergen 2025

Bakgrunn

Denne saken presenterer inntektsrammen til fakultetet for 2025, og forslag til fordeling av rammen mellom institutter, enheter og fakultet. I tillegg kommenteres fakultetets forventede økonomiske situasjon i årene fremover.

Forslaget til statsbudsjett ble lagt frem 7. oktober, og UiB fikk da vite foreløpige budsjetttrammer for 2025. Regjeringens forslag skal behandles i Stortinget før UiB mottar endelig tildelingsbrev i slutten av desember.

Endringene i både KDs og UiBs nye fordelingsmodell er implementert i både tildelingen som UiB har fått og i tildelingen Det medisinske fakultet har fått, men siden innføringene skal være budsjettneutrale i endringsåret medfører dette ingen store endringer for fakultetet for 2025.

Ny finansieringsmodell

Fra og med statsbudsjettet for 2025 innføres ny finansieringsmodell fra KD.

Hovedtrekkene i endring i den nasjonale finansieringsmodellen fra KD er følgende:

- Basisfinansiering av en studie plass går fra 6 kategorier til 2 (høy og lav)
- Lukket ramme (resultatbasert uttelling for BOA-aktivitet og publiseringspoeng) utgår og legges permanent inn i UiB sin ramme
- Åpen ramme (resultatbasert uttelling for utdanningsindikatorer) endres slik:

- Studiepoeng reduseres fra 6 kategorier til 3 og blir gitt basert på studieprogrammet studenten følger. Prisene justeres slik at studiepoeng vil utgjøre en større andel av åpen ramme enn før
- Fullførte grader erstattes av gjennomføring på normert tid i forhold til i fjor (endring) og i forhold til sektoren (nivå)
- Utvekslingsopphold belønnes ikke lenger
- Doktorgrader består som før

Hovedtrekkene i den interne fordelingsmodellen ved UIB er følgende:

- Basisfinansiering av studieplasser videreføres med 75 % av satsen, ordningen med etableringsstøtte de 2 første årene består
- Indikatorene i åpen ramme vil videreføres til fakultetene med 75 % av effekten, med unntak av nivåledet, for gjennomføring på normert tid, som håndteres sentralt
- Det etableres en intern indikator for BOA-aktivitet knyttet til ERC, EU, SFF og SFI/FME/FKB (SFI+) som skal belønne både fakultet og prosjekt per krone BOA-aktivitet for de aktuelle prosjektene
- Måltall for rekrutteringsstillinger videreføres, og det samme gjør øremerking av MNT-stillinger
- Definisjonen av en MNT-stilling gjøres bredere. Differensierte satser opprettholdes som før
- Det etableres en breddekomponent for å gi støtte til å bevare små fag som er viktig for universitetets bredde
- Det etableres en ordning for finansiering av fremtidige tverrfakultære studieprogrammer

Fakultetet pleier å motta tildelingsbrev med budsjетtrammer fra universitetsledelsen i midten av november. På grunn av sykdom i økonomiavdelingen sentralt har ingen fakultet mottatt dette per nå, og denne fakultetsstyresaken baserer seg dermed på informasjonen som ligger i universitetsstyresaken Budsjett for Universitetet i Bergen 2025, fra 24. oktober, sak 74/24.

Budsjettet for 2025 er i hovedsak en videreføring av de stramme budsjettene man har opplevd de siste årene, der det igjen forventes tap av kjøpekraft.

1. Hovedtrekk i budsjетtrammen for 2025

I forslaget til statsbudsjett er lønns- og priskompensasjon (LPK) gitt med 3,8 %, noe som er forventet å være for lavt sett i sammenheng med dagens prognose for lønns- og prisutvikling. Det er videre lagt inn et generelt statlig kutt på -0,37 % som skal finansiere regjeringens prioriteringer. Kuttet er fordelt ulikt mellom institusjonene og varierer fra -0,24 % til -0,49 % der UiB har fått -0,39 % kutt. I tillegg videreføres siste rest av nedtrekket knyttet til betaling for utenlandske studenter på -0,17 %, og et nytt kutt på -0,05 % for forutsatte inntekter for

studenters gjentak av bestått eksamen. Samlet utgjør dette et kutt på -0,61 % for UiB, som videreføres ut på fakultetene.

I 2024 ble det innført et UiB-kutt knyttet til IT-sikkerhet, som videreføres i 2025, og som medfører et kutt i rammen for fakultetet på kr. 855 000,-. I tillegg legges det inn et kutt på kr. 82 000,- knyttet til kostnader til brannkurs og sanitærprodukter som flyttes fra fakultetet til EIA. Disse kuttene tas ikke ut på instituttene, men håndteres i rammen av fellesmidlene på fakultetet.

På kostnadssiden vil man også i år, oppleve realvekst i arealkostnader da husleien for 2025 ikke blir redusert med de statlige kuttene, men også i tillegg økes med 1,5 %. Fakultetet har også en økning i areal på 55 kvm, og blir i tillegg belastet for en andel av tomgangsleie, noe som betyr en økning i husleie på 5,5 % fra 2024 til 2025, og øker fra 118,3 mill. kr. til 124,8 mill. kr.

1.1. Prioriterte satsingsområder i 2025

Fakultetets hovedprioriteringer i 2025 er noe endret fra tidligere år, men mange av de tidligere satsingsområdene, som for eksempel vestlandslegen, er man godt i gang med og vil fortsette å jobbe aktivt med å videreutvikle.

Rekrutteringsstillinger

Rekrutteringsstillinger finansiert av Kunnskapsdepartementet (KD) er viktig for å sikre faglig ettervekst og utvikling av forskningsmiljøene. Det ble søkt om 144 stillinger (en økning fra de 137,8 man hadde i 2024), men antallet ble redusert med 0,8 til 137 stillinger. I tillegg får fakultetet overført en rekrutteringsstilling fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT) knyttet til farmasi, slik at fakultetet har 138 KD-finansierte rekrutteringsstillinger i 2025.

Utrede mulighet for ombygging av arealer for å ta imot større studentkull uten å ta i bruk Alrek4

Ved planleggingen av Vestlandslegen vil eksisterende undervisningsarealer kanskje bli for små og uhensiktsmessige til å gjennomføre undervisning med over 300 studenter samtidig. Men pandemien ga et løft innen digitalisert undervisning, flere kurs har gått mer over til gruppebasert undervisning og asynkront undervisningsinnhold. Fakultetet ser det som en mulighet at man kan klare oss uten et nytt bygg (ALREK 4) inntil videre, men dette må utredes og allerede eksisterende arealer kanskje ombygges.

Driv – kvinnehelsesenteret

Fakultetet har flere nasjonalt ledende miljøer som forsker på kvinners helse, og det er stor bredde i forskningen. Driv, senter for kvinnehelseforskning er etablert i samarbeid med

Helse Bergen, Bergen kommune, Høgskulen på Vestlandet og Haraldsplass diakonale sykehus. Ambisjonene er at Driv utvikles til en nasjonalt anerkjent aktør som også engasjerer seg i offentlig debatt rundt kvinnehelse, brukermedvirkning, pasientinformasjon og behandling, samt økt søkelys på kvinnehelse i helseprofesjonsutdanningene.

Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen

Medisinsk fakultet har opprettet Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen (SMKIB), og er et samarbeid mellom flere fakultet ved UiB¹. Kunstig intelligens (KI) er et strategisk viktig fagfelt under oppbygging som vil påvirke de fleste områder fremover. SMKIB er en del av KI-satsningen til UiB. Anvendt medisinsk KI for bedre helsetjenester er fokusområdet, samtidig som senteret skal være inkluderende i forhold til institusjonenes forskning, innovasjon og entreprenørskap, undervisning og formidling knyttet til medisinsk KI. Senteret har også et utdanningsfokus, da involverte institusjoner utdanner hele spekteret av fremtidens helsearbeidere og helseindustri-arbeidere i regionen.

Forsknings- og utdanningsinfrastruktur

Innen undervisning er det en rivende utvikling av digitale løsninger som også krever endringer i undervisningsarealene knyttet til digitalisering/KI, oppbygging av medisinutdanning på flere campuser i tillegg til at det nå er et stort utskiftingsbehov av tannlegestoler og annet utstyr knyttet til odontologiundervisningen.

Medisinsk forskning, særlig basalmedisinsk og translasjonsforskning, krever avansert utstyr, teknologi og kompetanse. Den omfattende infrastrukturen ved MED er et svært viktig for å opprettholde et internasjonalt høyt nivå på forskningen, og er også viktig for posisjonering av fakultetet i nasjonale konsortier, for innhenting av eksterne midler og for rekruttering.

Omstilling, lederutvikling og evaluering av fakultetets struktur

Sektoren er i stor omstilling, og rammene for utdanning og forskning må sikres under nye økonomiske betingelser. Fakultetet må prioritere i større grad. Det fordrer gode prosesser og en samlet ledelse. Målet er å bygge en robust ledergruppe som kan enes om strategi og prioriteringer.

2. Status økonomi 2024

Pr. oktober viser prognosen 18 millioner kroner i positiv overføring til 2025. Det er bedre enn budsjettet, og skyldes både lavere kostnader enn forventet, samt at en større investering ikke blir kostnadsført før i 2025.

¹ NT, SV og MED. I både styringsgruppen og arbeidsgruppen er også representanter fra Helse Bergen og Høgskolen på Vestlandet.

Eksternt finansiert aktivitet (BOA) forventes å bli i størrelsesorden 386 millioner kroner, som er 10 millioner høyere enn budsjett.

Det vises til styresak 82/24 for videre utdyping av økonomistatus pr. oktober.

3. Økonomisituasjonen i årene fremover

Det er større usikkerhet i budsjettene fremover enn det som har vært vanlig tidligere. De generelle statlige kuttene videreføres også i 2025 om enn med et litt lavere trykk enn tidligere, men hvordan denne utviklingen vil fortsette er uklart. Utbygging av medisinutdanning i Førde og opptrapping i Stavanger medfører kostnader som fremdeles ikke er fullt ut avklart.

Både arealkostnader og lønnskostnader vil øke mer enn det man kan forvente i lønns- og priskompensasjon (LPK) i tiden fremover. Det er vedtatt at arealkostnadene i den interne husleiemodellen som benyttes ved UiB skal ha 1,5 % realvekst hvert år, noe som betyr 1,5 prosentpoeng over LPK. Husleiemodellen er nå under vurdering, og hvordan en ny modell vil påvirke fakultetets økonomi er ikke klart. Det er i tillegg viktig å styrke infrastrukturen ved fakultetet i årene som kommer, både på forsknings- og undervisningssiden. Pga. stram økonomi de siste årene har investeringsnivået blitt justert ned. På forskningssiden kan kjernefasilitetene nevnes, som er allment tilgjengelig for forskningsmiljøer regionalt så vel som nasjonalt. På undervisningssiden er tannlegestoler og annet utstyr ved Odontologen et eksempel.

Lønnskostnader utgjør i underkant av 80 % fakultetets kostnader. Det er ventet at også lønnsutviklingen vil overstige LPK i årene fremover og isolert sett gi redusert handlingsrom, og reansettelser etter naturlig avgang må i mye større grad vurderes, og ikke alle stillinger kan erstattes.

Bemanningsplaner og oversikt over instituttene undervisningsaktivitet blir viktig fremover. Gjentatte år med realnedgang i bevilgning og redusert kjøpekraft betyr at man ikke kan erstatte alle avganger fullt ut, og at man må tenke nytt og effektivisere drift og aktivitet. Gode planer og langtidsbudsjett er svært viktige verktøy for å møte de utfordringene man står overfor fremover med strammere økonomiske rammer samtidig som fakultetet skal bygge opp medisinutdanningen på flere campus.

Det er på den andre siden gledelig at det ble tildelt 20 nye studieplasser fra høsten 2025 knyttet til medisinutdanningen i Førde. Dette vil, på lang sikt, gi økte inntekter til fakultetet. Det er imidlertid viktig å presisere at det også medfører betydelige kostnader, da spesielt i form av personal- og arealkostnader. Fakultetet ønsket at regjeringen signaliserte en opptrappingsplan for fremtidige tildelinger av nye studieplasser innen medisin i statsbudsjettet for 2025, men dette er ikke oppfylt, og hvordan videre opptrapping vil foregå er ikke klart.

Selv om fakultetet samlet sett ser ut til å kunne overføre om lag 18 mill. kr. fra 2024 til 2025 er det stor ubalanse mellom instituttene, og man ser at økonomien blir strammere for flere institutt, og handlingsrom forsvinner. Det blir dermed fortsatt viktig å ha kontroll på den underliggende økonomien og fokus på god økonomistyring. Ubalansen mellom instituttene, samt ubalansen mellom annuumsøkonomien («frie midler») og øremerkede, bundne midler, er noe det fortsatt vil bli arbeidet med. På det siste punktet opplever fakultetet, i likhet med øvrige fakulteter ved UiB, at annuumsøkonomien er i underskudd og den øremerkede økonomien har overskudd. Det siste skyldes gjerne forsinket aktivitet, eller at det har blitt tildelt midler før aktiviteten faktisk settes i gang.

4. Inntektsramme 2025

Tabell 1 viser fakultetets samlede inntektsramme for bevilgning og ekstern finansiert aktivitet i 2025 sammenlignet med 2024.

Tabell 1: Budsjetteramme 2025 (i tusen kroner)

Inntekter Det medisinske fakultet (tusen kr)	Delprosjekt	Bud 2024	Bud 2025	Endring kr	Endring %
Basis	100000100	216 767	287 442	70 676	32,6 %
Resultatbasert uttelling åpen ramme	100000100	263 068	258 085	-4 983	-1,9 %
Resultatbasert uttelling lukket ramme/forskningsind. fak.	100000100	53 855	14 955	-38 900	-72,2 %
Delsum annum		533 690	560 482	26 792	5,0 %
Øremerkede midler rekrutteringsstillinger	100522100	156 888	160 914	4 026	2,6 %
Øremerkede midler annet		17 330	19 240	1 910	11,0 %
Delsum øremerket		174 217	180 154	5 936	3,4 %
Sum KD-inntekt		707 907	740 635	32 728	4,6 %
Instituttinntekter annum	100000100	64 073	66 500	2 427	3,8 %
Sum instituttinntekter		64 073	66 500	2 427	3,8 %
GA-inntekt som settes av for investeringer	100000100	-4 000	-17 500	-13 500	337,5 %
GP-inntekt som settes av for investeringer	100000100	-6 000	-7 500	-1 500	25,0 %
Investeringer finansiert av BOA	100000100	-2 170	-2 000	170	-7,8 %
Avskrivningsinntekter	100000100	27 000	27 000	-	-
Inntekter til investering/avskrivning		14 830	-	-14 830	-100,0 %
Sum grunnbevilgning		786 810	807 135	20 325	2,6 %
Bidragmidler NFR		153 200	154 000	800	0,5 %
Bidragmidler EU		21 100	39 000	17 900	84,8 %
Bidragmidler andre		201 700	199 000	-2 700	-1,3 %
Sum bidrags- og oppdragsmidler		376 000	392 000	16 000	4,3 %
Sum totalt inntektsbudsjett		1 162 810	1 199 135	36 325	3,1 %

4.1. Basis

Fakultetets basis for 2025 justeres som vist Tabell 2.

Tabell 2: Justering basis 2025 (i 1000. kr)

Justering basis 2025	I 000 kr.
Lønns- og priskompensasjon (3,8 %)	8 237
Flyttet fra lukket ramme	40 443
Justering flyttet fra åpen ramme	12 033
Kutt knyttet til IT-sikkerhet	-855
Studieplassendringer	10 196
Statlige kutt, omfordeling	-3 263
Husleietilskudd	83
Exitmidler SFF, CC BIO (2. halvårseffekt) K1	1 618
Exitmidler SFF, CISM MAC (1. halvårseffekt) IGS	400
Husleiekompensasjon Stavanger	1 800
Annen realendring	-16
Sum	70 676

Lukket ramme avvikles og erstattes av den nye indikatoren forskningsindikator fakultet. 40,443 mill. kr trekkes ut og tilføres basis, resten av potten er utgangspunktet for den nye indikatoren.

Følgende tekniske justeringer er gjort på basis:

- Det er trukket ut 4,5 mill. kr. knyttet til overføring av Gades institutt til Helse Bergen

Åpen ramme reduseres med 12,033 mill. kroner som følge av endringer i finansieringsmodellen. Resultatmidlene reduseres med 2,947 mill. kroner, LPK kommer i tillegg.

Lukket ramme avvikles og erstattes av den nye indikatoren forskningsindikator for fakultet. 40,443 mill. kroner trekkes ut og tilføres basis, resten av potten er utgangspunktet for den nye indikatoren. Resultatmidlene reduseres med 0,504 mill. kroner, LPK kommer i tillegg.

Studieplassendringer består av oppbygging av tildelte studieplasser i medisin 2020 og 2024 (+9,074 mill. kr), samt nedtrapping av tildelte studieplasser i koronaåret 2020 (-1,146 mill. kr), i tillegg til 2,268 mill. kr. for de nye studieplassene fra 2025 til medisinutdanningen i Førde.

Universitetsstyret vedtok i 2023 en omfattende satsing på IT-sikkerhet (sak 28/23). Satsingen har en ramme på 150 mill. kroner over 5 år (2023-2027) og er en kombinasjon av engangstiltak og drift. En del av dette er verdien av 15 stillinger som flyttes fra fakultetene for å delta i dette arbeidet. I budsjettet for 2024 ble effekten av 12 stillinger flyttet. I budsjettet for 2025 flyttes de siste tre stillingene slik at effekt tilsvarende 15 årsverk vil være flyttet fra 2025. Det

medisinske fakultets andel av dette er -0,855 mill. kr. uten at det medfører reduserte kostnader.

4.2. Rekrutteringsstillinger

Måltallet for rekrutteringsstillinger var 137,83 årsverk i 2024. I 2025 er måltallet redusert med 0,83 til 137 årsverk. Årsaken til at tildelingsbeløpet øker i 2024 er at satsen pr. rekrutteringsårsverk er økt med LPK. I tillegg får fakultetet overført en rekrutteringsstilling fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT) knyttet til farmasi, slik at fakultetet har 138 KD-finansierte rekrutteringsstillinger i 2025.

4.3. Øremerkede midler

Øremerkede midler er spesifisert i Tabell 3, og de fleste postene er videreføring av tildelinger fra tidligere år.

Tabell 3: Spesifisering øremerkede midler annet 2025

Annet øremerket MED	Bud 2024	Bud 2025	Endring	Endring-%
Forskningsetisk komite REK III	7 002	7 226	224	3,2 %
Tematiske satsinger GSU	1 030	1 063	33	3,2 %
Utviklingsforskning - Ressurscenteret MED - tilskudd	1 604	1 655	51	3,2 %
Vestlandslegen	5 000	5 000	-	0,0 %
Klyngefasilitator Alrek	1 125	1 161	36	3,2 %
Hovedverneombud, MED	840	867	27	3,2 %
Etableringsstøtte studieplasser, MED	729	2 268	1 540	211,4 %
Sum	17 330	19 240	1 910	11,0 %

- Midler til REK III videreføres
- Satsingsområdet GSU fikk i 2023 tildelt 1 mill. kr. til strategiske driftsmidler, og bevilgningen varer ut 2025
- Utviklingsforskning videreføres
- Vestlandslegen har en samlet tildeling knyttet til etablering på 15 mill. kroner over 3 år, 5 mill. kr. hvert år i perioden 2023-2025
- Tildelingen til klyngefasilitator for Alrek videreføres og varer ut 2025.
- Frikjøp for hovedverneombud videreføres
- Fakultetet fikk nye studieplasser både i 2024 og 2025 som utløser etableringsstøtte på 2,268 mill. kr. i 2025

5. Forslag til fordeling av rammene

For institutter og enheter foreslås det en konsekvensjustert videreføring av rammene på 3,19 %:

- Pris- og lønnskompensasjon: +3,8 %

- Statlig kutt (omfordeling, studieavgift): - 0,61 %

Øvrige endringer gjelder tidligere lovnader med endring av årseffekter og andre mindre justeringer, samt tilførsel av midler til finansiering av Vestlandslegen-stillinger og brofinansiering av noen stillinger.

Merk at det kan forekomme mindre justeringer i fordeling av rammene sammenlignet med forslaget under, bl.a. som følge av endringer når endelig tildelingsbrev fra UiB foreligger.

Tabell 4 viser forslag til fordeling av ramme for 2025.

Tabell 4: Forslag til fordeling av ramme 2025

Institutter/fakultet (i 1000 kr)		Bevilgning	Institutt-inntekter	BOA	SUM
Institutter	IBM	69 206	1 250	60 955	131 411
	IKO	78 166	43 600	35 100	156 866
	K1	71 110	520	67 000	138 630
	K2	90 122	11 700	128 000	229 822
	IGS	72 985	9 430	95 445	177 860
Sum institutter		381 589	66 500	386 500	834 589
Fakultet	Fak.adm	49 149			49 149
	Husleie	124 795			124 795
	Rekrutteringsstillinger	154 886			154 886
	REK	7 226			7 226
	GSU	9 568			9 568
	Annen aktivitet	13 422		5 500	18 922
Sum fakultet		359 046	0	5 500	364 546
Sum Det medisinske fakultet		740 635	66 500	392 000	1 199 135

5.1. Instituttinntekter

Budsjett for instituttinntekter er økt med om lag 0,39 mill. kr. (+0,6 %). Da er inntektene knyttet til rettsmedisin trukket ut, da dette er inntekter som K1 ikke vil få i 2025 siden virksomheten er overdratt til Haukeland universitetssykehus. Budsjettrammen er basert på instituttens egne anslag i deres budsjettforslag for 2025.

5.2. Ekstern finansiert aktivitet

Budsjett for bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA) er økt med 16 millioner (+4,3 %) til 392 mill. kr., som er litt over prognosen for aktivitet i 2024. BOA er også basert på instituttens egne anslag.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar premissene i denne saken
2. Fakultetsstyret vedtar budsjettet for bevilgningen, institutt- og BOA-inntektene som de står i
Tabell 4 med, forbehold om endringer som kan komme i tildelingsbrevet fra UiB som vil gi behov for justeringer
4. Fakultetsstyret tar orienteringen til etterretning og ber dekan om å ta fakultetsstyrets diskusjon med i videre arbeid med tilpasning av økonomien til nye rammer
5. Fakultetsstyret ber om en styresak der arbeid med fremtidige bemanningsplaner fremlegges

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2023/6801

Dokumentdato:
26/11/2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
83/24

Møtedato:
06.12.2024

Økonomistatus per oktober

Bakgrunnsdokumenter:

- 73/23 Strategisak - Budsjett 2024
- 71/24 Økonomistatus per september

Bakgrunn

Fakultetene sender økonomirapporteringer til universitetet sentralt alle måneder i året med unntak av etter juni og januar.

Tabellene i denne saken viser tallene slik de fremkommer i regnskapet.¹

Sammendrag

Fakultetet har et svakere økonomisk resultat per oktober 2024 sammenlignet med samme periode i 2023, noe som var forventet. Inntektene er noe lavere enn budsjettet (-2,9 mill. kr.), men kostnadene er også lavere enn budsjettet (9,7 mill. kr.). Bidrags- og oppdrags-inntektene (BOA-inntektene) har økt med 6,5 % sammenlignet med oktober 2023 og samlet sett er det forventet en positiv overføring på om lag 18 mill. kr. fra 2024 til 2025 for grunnbevilgningen.

Bevilgningsøkonomien – Status per oktober 2024 Ved utgangen av oktober viser regnskapet at kostnadene er høyere enn inntektene, og fakultetets samlede driftsresultat er negativt med 9,4 mill. kr. og også 15,4 mill. kr. dårligere enn på samme tidspunkt i 2023. Resultat inkludert overføringene på 19,1 mill. kr. fra 2023 er per oktober på om lag 9,7 mill. kr., som er 6,9 mill. kr. over det budsjettete budsjettavviket per oktober.

Tabell 1: Bevilgning pr. oktober 2024 (tall i 1000)

¹ Inntekter har minus som fortegn.

Bevilgning (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
3 Inntekter	-794 596	-654 792	-651 921	-2 871	-637 995	13 926
4 Varekostnad	9 667	8 409	8 406	3	8 508	102
5 Lønn	653 008	531 185	525 810	5 375	508 555	-17 255
6-7 Annen drift	131 313	103 548	95 075	8 473	93 094	-1 981
8-9 Finans/interhandel	9 719	27 879	31 995	-4 116	21 791	-10 204
Kostnader	803 707	671 021	661 286	9 735	631 948	-29 338
Periodens resultat	9 111	16 229	9 365	6 864	-6 047	-15 412
Overføring foregående år	-19 111	-19 111	-19 111		3 310	22 421
Resultat inkl. overføringer	-10 000	-2 882	-9 747	6 864	-2 736	7 009

2.1 Avvik i bevilgningsøkonomien per oktober

Sammenlignet med budsjett er avvikene i bevilgningsøkonomien som følger:

Positive avvik:

- Lavere lønnskostnader enn budsjettet (5,4 mill. kr.)
 - Mindreforbruk knyttet til faste stillinger (10,8 mill. kr.)
 - Høyere NAV-refusjoner enn budsjettet (5,5 mill. kr.)
- Lavere driftskostnader enn budsjettet (8,5 mill. kr.)

Negative avvik:

- Pasientinntektene er lavere enn budsjettet (1,9 mill. kr.)
- Overforbruk knyttet til midlertidige stillinger og honorarer (11,7 mill. kr.)

Tabell 2: Bevilgning pr enhet per oktober 2024 (tall i 1000)

Enhet/institutt	Budsjettet resultat ² per oktober 2024	Regnskap ³ per oktober 2024	Avvik (budsjett minus regnskap)	Regnskap per oktober 2023
Fellesmidler	-9 962	-12 308	-2 346	-9 064
Fakultetsadm. (inkl. REK og GSU)	-899	657	1 556	-224
Sum fak.ledd	-10 861	-11 650	-790	-9 289
1314 IBM	3 845	-2 437	-6 282	-3 034
1319 IKO	1 571	1 463	-108	-13 481
1324 K1	4 041	3 958	-83	5 935
1325 K2	11 081	16 465	5 384	16 735
1326 IGS	6 551	1 566	-4 985	-2 913
Sum institutter	27 089	21 015	-6 074	3 242
SUM FAKULTET	16 229	9 365	-6 864	-6 047

Fakultetets **fellesmidler** var det budsjettet med et positivt resultat på om lag 10 mill. kr., men regnskapet viser et positivt resultat på 12,3 mill. kr., noe som gir et positivt avvik på 2,3 mill. kr., og betyr at det er brukt mindre midler enn planlagt. På fakultetets fellesmidler ligger alle KD-stipendiatene budsjettet, husleien for hele fakultetet, ufordelte midler til vestlandslegen, midler til klimasatsing samt ufordelte investeringsmidler (5 mill.kr). Underforbruket forklares hovedsakelig med 3,4 mill. kr. høyere NAV-refusjoner enn budsjettet for stipendiatene, og lavere driftskostnader

² Budsjettet resultat er budsjettete inntekter minus budsjettete kostnader

³ Regnskapet er mottatte inntekter minus kostnader

herunder korttidsleie ift. Vestlandslegen. Det er forventet at avviket reduseres mot årsslutt, at mye er periodiseringsavvik, og at kostnader vil påløpe mot slutten av året.

Fakultetsadministrasjonen har et overforbruk på 0,66 mill. kr., der det var budsjettert med et underforbruk på 0,86 mill. kr. Avviket mellom budsjett og regnskap blir da på 1,7 mill. kr., som skyldes en kombinasjon av høyere kostnader til lønn og noe høyere forbruk på drift. Det er blant annet frikjøpt noen økonomiresurser fra Institutt for Biomedisin for å bistå K2 i opprydding i BOA-prosjekter, som forklarer deler av at kostnadene er høyere enn budsjettert.

Institutt for biomedisin (IBM) har budsjettert med et overforbruk og et negativt resultat per oktober på om 3,8 mill. kr., men per oktober er regnskapsresultatet derimot positivt (2,4 mill. kr), da det er iverksatt tiltak som å ikke reansette i vakante stillinger. Målet er å komme i budsjettmessig balanse ved årsslutt. BOA-aktiviteten er per oktober om lag 1 mill. kr. høyere enn budsjettert.

Regnskapsresultatet for **Institutt for klinisk odontologi** per oktober viser et negativt regnskapsresultat på om lag 1,5 mill. kr. noe som først og fremst skyldes lavere pasientinntekter enn budsjettert. Instituttet har også høyere kostnader knyttet til tøy/uniformer etter vaskeriet som instituttet leide tøy av brant i sommer. Instituttet har også uventet store kostnader knyttet til service og vedlikehold. BOA-inntektene er lavere enn tidligere år, da mange prosjekt er avsluttet og der er per nå få nye tildelte prosjekter. Men det er sendt inn et høyt antall søknader av god kvalitet, så det er forventet at dette vil ta seg noe opp i 2025. Prognose for resultat ved årsslutt er økonomisk balanse.

Klinisk institutt 1 har et negativt regnskapsmessig resultat per oktober på om lag 4 mill. kr., noe som er om lag som budsjettert. Instituttet har lavere kostnader enn budsjettert til rettsmedisin, men høyer kostnader knyttet til dyreavdelingen. Instituttinntektene er lavere enn budsjettert, men det er noe etterslep ift. fakturering, så det er forventet at dette vil bedre seg mot årsslutt. BOA- aktiviteten er 2,1 mill. kr. lavere enn budsjettert, og til tross for økning i både EU og NFR prosjekter viser regnskapet en reduksjon på 5,8 mill. kr. Ift. prosjekt med andre bidragsyttere.

Tilbakemeldingen fra **Klinisk institutt 2** er at de er i gang med rebudsjettering av BOA-prosjekt, men at dette arbeidet er langt mer omfattende enn forventet og dermed også mer tidkrevende enn først antatt. De har dermed ikke hentet ut alle inntekter som man kan ta ut fra BOA til bevilgning, men målet er å være ajour med rydding ved årsslutt. Per oktober har instituttet et negativt avvik på om lag 16,4 mill. kr., og endrer prognosen for årsresultatet fra et overforbruk på 6,4 mill. kr. til et overforbruk på 10,6 mill. kr., noe som er 4,2 mill. kr. dårligere enn det overskridelsesfullmakten som er gitt tilsier. Kjernefasilitetene har per oktober 5,3 mill. kr. lavere inntekter enn budsjettert, og er en utfordring for instituttet. Instituttet er innvilget brofinansiering for noen stillinger, på totalt kr 2,6 mill. kr i 2024, som vil redusere overforbruket. Det jobbes videre med å finne innsparingspotensial både ift. stillinger, areal og på andre områder.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin hadde budsjettert med et negativt resultat per oktober på 6,6 mill. kr., men regnskapsresultatet viser et resultat på 1,6 mill. kr., noe som er 5 mill. kr. bedre enn forventet selv om resultatet likevel er negativt. Inntektene er 2 mill. kr. høyere enn budsjettert, noe som i all hovedsak skyldes EVU-aktiviteten, og samlet er BOA-aktiviteten 10,9 mill. kr. høyere enn budsjettert. Prognosen er en positiv overføring på om lag 23,7 mill. kr. fra 2024 til 2025, som betyr at instituttet i 2024 bruker 4,4 mill. kr. mer enn man har i inntekter.

2.2 Prognose bevilgning

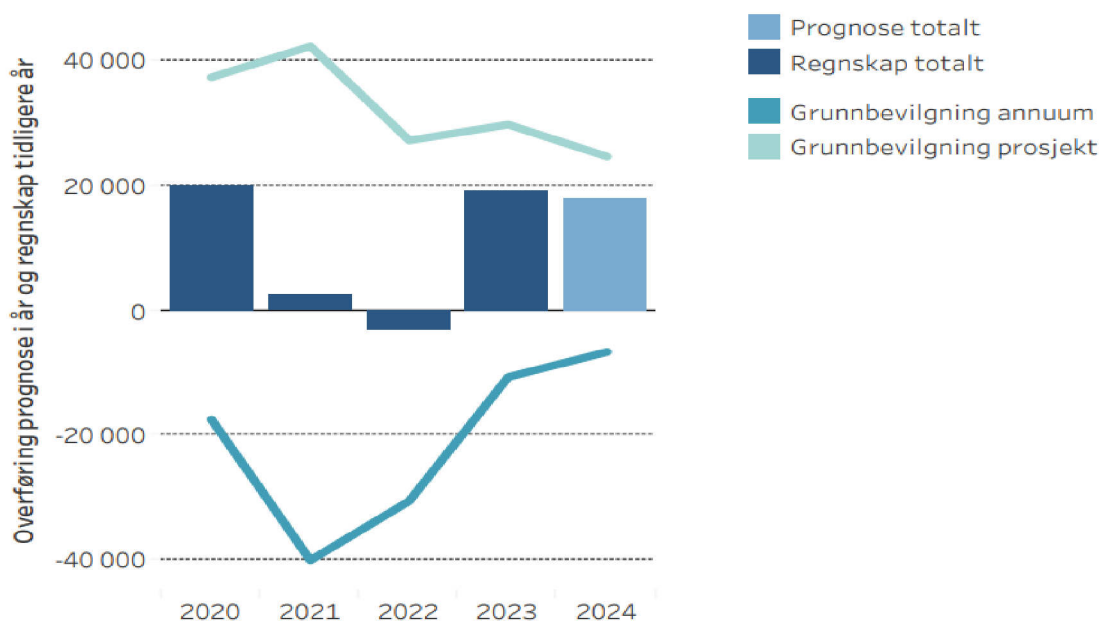
Prognosen for bevilgningen holdes uendret fra forrige fakultetsstyresak, sak 71/24 Økonomistatus per september, noe som betyr at fakultetet samlet sett forventer å ha en positiv overføring på 18 mill. kr., og forventer å bruke 1,1 mill. kr. mer enn tildelingen for 2024.

Tabell 3: Prognose overføring bevilgning pr. oktober 2024 (tall i 1000)

	Overført fra 2020	Overført fra 2021	Overført fra 2022	Overført fra 2023	Prognose overføring til 2025	Prognose årets resultat
Annuum	-17 484	-40 073	-30 550	-10 687	-6 658	4 029
Øremerket	37 361	42 351	27 239	29 798	24 658	-5 140
Sum	19 878	2 278	-3 310	19 111	18 000	-1 111

Samlet sett har fakultetet underskudd i annuumsdelen av økonomien, og det er overskuddet i øremerkede midler som er årsaken til at man faktisk har en forventning om en positiv overføring. Dette er det stor fokus på å forbedre, og underskuddene i annuumsøkonomien viser en reduksjon over de siste årene.

Figur 1: Overføring grunnbevilgningen annuum/øremerket, regnskap tidligere år og prognose i år



Eksternfinansiert aktivitet – Bidrags- og oppdragsvirksomheten (BOA) – status per oktober 2024

Den eksterne aktiviteten er 19,8 mill. kr. høyere enn budsjett per oktober, og 21,6 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Lønnskostnader ligger 7,1 mill. kr. over budsjett, og 0,8 mill. kr. høyere enn i samme periode i fjor, noe som gir en indikasjon på at den underliggende fremdriften i prosjektene er sterkere enn budsjettet.

Tabell 4: Eksternfinansiert virksomhet pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil)	Regnskap (hittil)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
NFR	153 200	126 385	115 512	-10 872	108 232	7 280
EU	21 100	17 172	23 668	6 496	26 768	-3 100
Andre	201 700	161 101	185 291	24 190	167 916	17 375
Sum BOA	376 000	304 658	324 471	19 814	302 917	21 554

NFR-aktiviteten er 10,9 mill. kr. lavere enn budsjettet, men likevel 7,3 mill. kr. høyere enn per oktober 2023. EU-aktiviteten er 6,5 mill. kr. høyere enn budsjettet i år, men likevel 3,1 mill. kr. lavere enn i 2023. Det er andre bidragsytere (Mohn, Jepsen, Kreftforeningen med flere) som øker mest sammenlignet med både budsjett (24,2 mill. kr.) og også sammenlignet med samme periode i 2023 (17,4 mill. kr.).

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken Økonomistatus per oktober til orientering.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Økonomirapport oktober 2024

Fra det medisinske fakultet

1. Status, avvik og prognoser

Prognosen for både bevilgningsøkonomien og resultatet for BOA-økonomien holdes uendret etter oktober. Det er store avvik på instituttnivå, både positive og negative, og disse varierer betydelig fra måned til måned, noe som fremdeles gjør fremdeles noe usikre.

Det medisinske fakultet hadde budsjettert med en positiv overføring på 10 mill. kr. i bevilgningsøkonomien fra 2024 til 2025, mens prognosen er nå en positiv overføring på om lag 18 mill. kr. Med et akkumulert overskudd på 19,1 mill. kr. overført fra 2023 tilsier det et negativt årsresultat på om lag 1,1 millioner kroner i 2024. For BOA var måltallet 376 mill. kr. 2024, dette er nå endret til om lag 386 mill. kr., som er 26 mill. kr. høyere enn budsjettert i 2023, men 14 mill. kr. lavere enn regnskapet for 2023 viste.

2. Avviksforklaring bevilgning

Ved utgangen av oktober er fakultetets driftsresultat negativt med 9,4 mill. kr. Akkumulert resultat inkludert overføringer viser et overskudd på 9,7 mill. kr., noe som er 6,9 mill. kr. høyere enn budsjettert per oktober.

Tabell 1: Bevilgning pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Bevilgning (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
3 Inntekter	-794 596	-654 792	-651 921	-2 871	-637 995	13 926
4 Varekostnad	9 667	8 409	8 406	3	8 508	102
5 Lønn	653 008	531 185	525 810	5 375	508 555	-17 255
6-7 Annen drift	131 313	103 548	95 075	8 473	93 094	-1 981
8-9 Finans/interhandel	9 719	27 879	31 995	-4 116	21 791	-10 204
Kostnader	803 707	671 021	661 286	9 735	631 948	-29 338
Periodens resultat	9 111	16 229	9 365	6 864	-6 047	-15 412
Overføring foregående år	-19 111	-19 111	-19 111		3 310	22 421
Resultat inkl. overføringer	-10 000	-2 882	-9 747	6 864	-2 736	7 009

Varekostnader er pr. oktober likt det som er budsjett.

Lønn, inkludert gjeld for ferie/fleksitid og refusjoner, er 5,4 mill. kr. lavere enn budsjettert. Man har et mindreforbruk knyttet til faste stillinger (10,8 mill.kr.), men et overforbruk knyttet til midlertidige stillinger og honorarer (11,7 mill. kr.). Samlet sett har fakultetet også mottatt om lag 5,5 mill. kr. høyere NAV-refusjoner enn budsjettert.

Det er gjort avsetning for kostnader til lønnsoppgjøret i regnskapet for oktober på 8,2 mill. kr.

Andre driftskostnad (kontokl. 6 og 7) er 8,5 mill. kr. lavere enn budsjett, justert for avskrivninger er avviket 5,1 mill. kr. lavere enn budsjett. Forbruket er kun 2 mill. kr. høyere enn i tilsvarende periode i 2023. Selv om det er overforbruk knyttet til blant annet kjøp av tjenester (3,2 mill. kr.) og reparasjoner og vedlikehold (3,7 mill. kr.), så er det et høyere underforbruk knyttet til driftsmaterialer og rekvisita (9,2 mill. kr.) og kostnader til lokaler (2,9 mill. kr.).

Internhandel har et negativt avvik på 4,1 mill. kr. Overforbruk på BOA har et negativt avvik på om lag 0,6 mill. kr., og samlet sett viser nettobidraget i kontokl. 94 et avvik på 2,9 mill. kr. høyere enn budsjettert. Da man vet at BOA-oppfølgingen ved noen institutt ikke er helt ajour så er det forventet at dette skal holde seg slik eller forbedres mot slutten av året.

Tabell 2: Inntekter spesifisert pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Inntekter spesifisert (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
Instituttinntekter	-64 073	-58 396	-57 935	-461	-58 921	-986
KD-inntekter	-715 693	-577 264	-577 259	-6	-555 976	21 283
Investeringer	12 170	3 688	6 459	-2 771	5 024	-1 435
Avskrivninger	-27 000	-22 819	-23 186	367	-28 121	-4 935
Inntekter	-794 596	-654 792	-651 921	-2 871	-637 995	13 926

Inntektene er 2,9 mill. kr. lavere enn budsjett, og justert for avskrivninger (uten resultat effekt) er inntektene om lag 3,2 mill. kr. lavere enn budsjettet. Pasientinntektene er per oktober 1,9 mill. kr. lavere enn budsjettet, men det er forventet at man ikke har avvik på dette ved årsslutt.

2.1 Fakultet 19

Innovest-midlene utgjorde 6,67 mill. kr. ved årets start. Hittil i år har det vært lite aktivitet, og det er kun belastet kostnader for om lag kr. 100.000,-. Prognose for overføring til 2025 er på 4,7 mill. kr., som betyr et forventet forbruk i løpet av 2024 på om lag 2 mill. kr. i årets siste måneder.

3. Avviksforklaring BOA

Tabell 5: Eksternfinansiert virksomhet pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil)	Regnskap (hittil)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
NFR	153 200	126 385	115 512	-10 872	108 232	7 280
EU	21 100	17 172	23 668	6 496	26 768	-3 100
Andre	201 700	161 101	185 291	24 190	167 916	17 375
Sum BOA	376 000	304 658	324 471	19 814	302 917	21 554

Den eksterne aktiviteten er 19,8 mill. kr. høyere enn budsjett pr. oktober, og 21,6 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Samlet lønnsaktivitet ligger 7 mill. kr. over budsjett, og 0,7 mill. kr. høyere enn i samme periode i fjor, noe som gir en indikasjon på at den underliggende fremdriften i prosjektene er sterkere enn budsjettet. Driftskostnadene er 7,6 mill. kr. lavere enn budsjettet, mens postene knyttet til internhandel har et overforbruk på om lag 20,3 mill. kr. mer enn budsjettet, noe som i stor grad skyldes høyere belastede leiestedskostnader enn budsjettet.

Nedgangen i NFR-midler fortsetter, og man har per oktober inntektsført 10,9 mill. kr. mindre enn budsjettet, selv om inntektene er 7,3 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Inntekter fra EU-prosjekt er 6,5 mill. kr. høyere enn budsjettet, men likevel 3,1 mill. kr. lavere enn per oktober 2023. Inntekter fra andre bidragsytere er fremdeles den finansieringskilden som har størst økning, med en økning på 24,2 mill. kr. fra oktober 2023 til oktober 2024.

Merk at lønnsoppjøret ikke er avsatt i BOA-økonomien.

Prognose for BOA-inntekter for 2024 holdes uendret på 386 mill. kr.

4. Prognoser

Prognose for bevilgningen holdes uendret, med et forventet overskudd på 18 mill. kr. Det arbeides videre med å utnytte mulighetene som ligger i finansiering fra BOA til bevilgning i enda større grad (frikjøp, leiested og overhead). Den største risikofaktoren på bevilgningssiden pr. oktober er lønn og om effekten av årets

lønnsoppgjør blir høyere enn det man har avsatt midler til. Det jobbes aktivt både på fakultets- og instituttnivå med å skape et økonomisk handlingsrom slik at fakultetsøkonomien på lang sikt kan forbli solid på tross av bevilgningskutt og lavere pris- og lønnskompensasjon enn reellkostnadsøkning.

På grunn av en manglende planlagt investering på om lag 5 mill. kr. i 2024 forventes det at resultatet for annuumsøkonomien blir forbedret i 2024 sammenlignet med 2023, og prognosen er en negativ overføring på om lag 6,7 mill. kr. til 2025.

Prognosen for de øremerkede midlene er uforandret fra forrige måned, og fakultetet samlet sett forventer å overføre totalt om lag 18 mill. kr. fra 2024 til 2025.

Tabell 3: Prognose overføring bevilgning pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Bevilgning (overføring)	Overført fra 2023	Budsjett		Prognose	
		Årets resultat	Overføring 2025	Årets resultat	Overføring 2025
Annuum	-10 687	-3 971	-10 658	4 029	-6 658
Øremerket	29 798	-5 140	24 658	-5 140	24 658
Sum	19 111	-9 111	14 000	-1 111	18 000

Prognosen for BOA holdes uendret på 386 mill. kr. totalt. Per oktober ser vi en økning i regnskapsført BOA-aktivitet, hittil i år er disse på om lag 324,5 mill. kr., mot 302,9 mill. kr. i samme periode i fjor, men det er usikkert om denne økningen vil vedvare ut i året eller om dette skyldes at man er mer ajour med BOA-oppfølgning enn i tilsvarende periode i fjor.

Tabell 2: Prognose BOA pr. oktober 2024 (tall i 1000)

Ekstern finansiert (BOA)	Budsjett 2024	Prognose 2024
NFR	153 200	144 200
EU	21 100	26 100
Andre	201 700	215 700
Sum BOA	376 000	386 000

5. Utvikling i forholdstall mellom administrative og vitenskapelige årsverk

Per oktober er forholdstallet mellom administrative og vitenskapelige årsverk hhv. 19,4 % og 80,6 %. Forholdstallet har ligget stabilt på 19-20 % / 80-81 % de siste årene. Merk at teknisk ansatte ikke er inkludert.

Antall ansatte på grunnbevilgningen var 722 i oktober 2024, mot 703,6 i oktober i 2023, og fakultetet har altså en økning på 18,6 årsverk.

Antall ansatte tilknyttet BOA-virksomheten var 173,7 i oktober 2024, mot 187 i oktober 2023, og fakultetet har da en reduksjon på 13,3 årsverk. Årsaken til denne nedgangen er blant annet problemer med rekruttering til stillinger, forsinkelser i prosjekt, samt at BOA-finansiering av stillinger har tatt slutt. Det er forventet at antall stillinger knyttet til BOA-aktiviteten vil øke noe fremover.



Revisjon av utfyllende studiereglement ved MED

Bakgrunn for saken

I desember 2023 vedtok fakultetsstyret oppretting av nytt, [utfyllende studiereglement](#) ved MED. Det nye reglementet var utarbeidet som et supplement til den nye [studieforskriften](#) ved UiB som trådte i kraft 1. januar 2024. I juni 2024 vedtok universitetsstyret flere mindre justeringer i studieforskriften, og blant annet ble følgende paragraf omformulert:

§ 8-1 Talet på forsøk

(3) Fakultetet kan i emneskildringa eller i utfyllande regelverk vedta at det ikkje er høve til meir enn to eksamensforsøk og/eller gjennomføringar i emne som

- a. *inneber praksis
(...)*

Endringen innebar et tillegg av "og/eller gjennomføringar". Studieleelsen har drøftet behovet for å benytte seg av denne muligheten til å stramme inn mulige gjentak av emner med praksis, som er en kostbar undervisningsaktivitet. Dette er ønsket av alle studieprogram.

Fra før har fakultetet regler for gjentak av studieår: ernæring, tannpleie, odontologi, farmasi og medisin har begrensning på maksimalt to gjentak (dvs. totalt 3 gjennomføringer) av samme studieår (utfyllende reglement, § 4-5 (3)). Endringen i § 8-1 innebærer at vi nå kan begrense emner med praksis til maksimalt ett gjentak (to gjennomføringer). Programutvalgene må gjennomgå egen emneportefølje og tydeliggjøre hvilke emner denne regelen vil gjelde i hver enkelt studieplan og emnebeskrivelse.

Fakultetets utfyllende reglement er derfor nå oppdatert med et nytt punkt under § 8-1 (3a) om dette. I tillegg er det gjort mindre justeringer og presiseringer i eksisterende paragrafer, samt lagt til et kort avsnitt om kulldeling på medisinstudiet. Dette er gjort etter råd fra UiBs jurist i forbindelse med klagesaker knyttet til kulldelingen.

Forslag til revidert utfyllende reglement ligger vedlagt, med alle tillegg og justeringer markert i gult.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar revidert versjon av Utfyllende studiereglement ved MED slik det foreligger i møtet.
Endringene trer i kraft 1. januar 2025.



Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



Ingress: Reglementet er vedteke i fakultetsstyret 6. desember 2023 og gjeld frå 1. januar 2024.
Reglementet vert revidert i fakultetsstyret 6. desember 2024.

Utfyllande studiereglement ved Det medisinske fakultet

Dette reglementet utfyller [Forskrift om studium ved Universitetet i Bergen](#) og [Forskrift om opptak til Universitetet i Bergen](#). Ein må sjå dei utfyllande reglane i samanheng med desse forskriftene.

Forskrift om studium ved Universitetet i Bergen

Kapittel 2. Organisering av studia

§ 2-2 Studieprogram

Til (2j):

Obligatorisk rekkefølge på emna er regulert i studieplanen for desse studieprogramma (sjå studieprogrammet ditt for detaljar):

- a. *Masterprogram i klinisk ernæring*
- b. *Bachelorprogram i ernæring*
- c. *Bachelorprogram i tannpleie*
- d. *Integrert masterprogram i odontologi*
- e. *Medisinstudiet*
- f. *Integrert masterprogram i farmasi*

a-e: Eit krav om rekkefølge inneber at ein student som manglar bestått resultat i eit emne etter ordinær eksamen og tilhøyrande kontinuasjonseksamen, blir flytta ned eit kull for å kunne oppfylle krava til rekkefølga på emna.

f: For farmasistudiet gjeld andre reglar, sjå studieplanen.

Dersom ein student på eit av desse studieprogramma (a-f) manglar godkjend undervisningsaktivitet og dermed ikkje får gå opp til eksamen, blir studenten flytta ned eit kull for å kunne oppfylle krava til rekkefølga på emna. Sjå òg § 6-6 (2).

Kapittel 4. Studierett

§ 4-5 Tap av studierett

Til (1c):

Studentar som får opptak til eit anna studieprogram ved Universitetet i Bergen, og ønskjer å halde på den opphavlege studieretten sin ved Det medisinske fakultet, må søkja fakultetet om dette før fristen for semesterregistrering. Søknaden må vera grunngeven. Slik dobbel studierett vil normalt ikkje bli godkjend.

Unntak er ved opptak til Forskarlinja, der det er ein føresetnad å ha studierett på anten Medisinstudiet eller Integrert masterprogram i odontologi samstundes med Forskarlinja.

Til (3):

Studentar på følgande studieprogram som er meir enn to år forseinka samanlikna med normal progresjon, kan få studieretten inndrege:

- *Masterprogram i klinisk ernæring*
- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*

Dette inneber at studenten ikkje kan bli flytta til lågare kull meir enn to gonger i løpet av studiet. Godkjend permisjon eller pause frå studiet blir ikkje rekna som forseinking.

Studentar på følgande studieprogram som er meir enn tre år forseinka samanlikna med normal progresjon, kan få studieretten inndrege:

- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Medisinstudiet*

Dette inneber at studenten ikkje kan bli flytta til lågare kull meir enn tre gonger i løpet av studiet. Studenten kan likevel maksimalt gjenta same studieår to gonger. Godkjend permisjon eller pause frå studiet blir ikkje rekna som forseinking.

Studentar som sluttar på studiet og seinare får nytt opptak til same program, startar ikkje på nytt med moglege gjentak av studieår. Ved nytt opptak vert gjennomføringar frå førre studierettsperiode reikna med.

Kapittel 5. Tilpassing av studia og fråvær

§ 5-1 Søknad

Til (2):

Studentar på studieprogram med obligatorisk oppmøte fyrste studiedag må søkja fakultetet om utsett studiestart dersom det finst tvingande årsaker til at dei ikkje kan møta denne dagen.

§ 5-2 Permisjon

Til (3):

Studentar på følgande studieprogram har rett på plass på neste kull etter permisjon:

- *Masterprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*
- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Medisinstudiet*

§ 5-3 Pause frå studia

Til (3a-b):

Studentar på følgande studieprogram har rett til pause frå studia utan grunngjeving:

- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*
- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Medisinstudiet*

Slik pause blir fyrst godkjend etter fullført og bestått fyrste studieår for desse studieprogramma. Frist for å søkja pause er 1. februar/1. september det aktuelle semesteret ein ønskjer pause. Studentar er ikkje garantert plass på neste kull etter pause frå studia. Dersom det ikkje er ledig plass på neste kull, kan pausen verte forlengja i inntil eitt år

På integrert masterprogram i odontologi vil det ikkje bli gitt løyve til pause frå studiet frå det tidspunkt studenten har byrja på fjerde studieår.

§ 5-6 rettar ved gyldig fråvær

Til (4):

Det vil alltid bli arrangert kontinuasjonseksamen dersom ein student står utan bestått resultat etter ordinær eksamen i eit obligatorisk emne på følgande studieprogram:

- *Masterprogram i klinisk ernæring*
- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*
- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Medisinstudiet*

Studentar som har bestått resultat i eit emne kan ikkje melde seg til kontinuasjonseksamen. Gjentak av beståtte eksamenar kan berre skje ved ordinær eksamen. Fakultetet kan vedta unntak for skriftlege eksamenar etter grunngjeven søknad, under føresetnad om at det skal vere kontinuasjonseksamen i emnet.

§ 5-7 Prinsipp for godkjenning

Til (1):

Opprykk til høgare kull etter godkjenning av tidlegare utdanning i enkeltemne eller heile studieår er avhengig av ledig plass på det aktuelle kullet.

Kapittel 6. undervisninga

§ 6-5 Tilgang til undervisning

Til (4):

På medisinstudiet studieretning Bergen vert kulla delt i A- og B-kull etter tredje studieår. For nærmare informasjon om prosedyrar, sjå studieplanen for Medisinstudiet.

Til (5a-c):

Normalt blir det ikkje gitt tilgang til undervisning for studentar som:

- a. tidlegare har følgd undervisninga og er innanfor perioden skildra i § 6-6 (3),*
- b. har bestått resultat i emnet eller*
- c. allereie har fått rettleiing i emne som gjeld bachelor- eller masterprosjekt.*

§ 6-6 Obligatorisk undervisningsaktivitet

Til (2):

Dersom ein student på følgande studieprogram manglar godkjend undervisningsaktivitet og dermed ikkje får gå opp til eksamen (sjå § 5-6 (1) i studieforskrifta), blir vedkomande flytta ned eit kull for å kunne oppfylle krava til rekkefølga på emna i studieplanen, jf. § 2 (2j):

- Masterprogram i klinisk ernæring*
- Bachelorprogram i ernæring*
- Bachelorprogram i tannpleie*
- Integrert masterprogram i odontologi*
- Integrert masterprogram i farmasi*
- Medisinstudiet*

Kapittel 7. Eksamen

§ 7-3 Rett til eksamen

Til (2):

Studentar på følgande studieprogram kan ikkje endre rekkefølge på emna i utdanningsplanen:

- Masterprogram i klinisk ernæring*
- Bachelorprogram i ernæring*
- Bachelorprogram i tannpleie*
- Integrert masterprogram i odontologi*
- Integrert masterprogram i farmasi*
- Medisinstudiet*

Studentane er sjølve ansvarlege for å gjennomføra semesterregistreringa og sjekka at dei er melde til riktige emne, inkludert eventuelle kontinuasjonseksamenar.

Kapittel 8. Eksamensforsøk

§ 8-1 Talet på forsøk

Til (2):

Dersom ein student ikkje leverer bachelor- eller masteroppgåve innan frist, og ikkje har søkt og fått innvilga utsett frist, må studenten levere grunngjeven og dokumentert søknad om forlenga studierett og ny innleveringsfrist. I slike høve har ikkje studenten rett på utvida rettleiing. Programutvalet vil gjere ei fagleg vurdering av om studenten kan fortsette med same bachelor-masterprosjekt, eller om hen må velje ny oppgåve.

Til (3a):

Som hovudregel er det ikkje høve til meir enn to gjennomføringar av emne som inneheld praksis eller har praksis som vurderingsform. Sjå studieplanen for det enkelte studieprogram for oversikt over kva emne dette gjeld og korleis regelen kjem til uttrykk i det enkelte emne.

Til (4b):

Det er mogleg å søkja fakultetet om eit fjerde eksamensforsøk i emne som er obligatoriske i utdanningsplanen til studenten. Søknaden må vera grunngjeven og dokumentert. Det blir ikkje gitt fjerde vurderingsforsøk i emne studenten allereie har bestått.

8-2 Teljande forsøk

Til (3):

Studentar på følgande studieprogram har ikkje høve til å trekkja seg frå eksamen i emne som er obligatoriske i studieprogrammet:

- *Masterprogram i klinisk ernæring*
- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Medisinstudiet*

Kapittel 9. Sensur og vurderingsuttrykk

§ 9-7 Klage på karakter og formelle feil

Til (3):

Dersom det er meir enn tre veker mellom ulike vurderingsdelar i eit emne kan studenten anten klaga etter kvar vurderingsdel eller etter samla karakter er sett (gjeld ikkje mappevurdering).

Forskrift om opptak til Universitetet i Bergen

Kapittel 2. Minstekrav for opptak

§ 2-1 Generelle føresegner

Til (8):

Studentar som på grunn av manglande progresjon har mista retten til å studera på eit av følgande studieprogram kan ikkje få opptak til studieprogrammet på nytt:

- *Masterprogram i klinisk ernæring*
- *Bachelorprogram i ernæring*
- *Bachelorprogram i tannpleie*
- *Integrert masterprogram i farmasi*
- *Integrert masterprogram i odontologi*
- *Medisinstudiet*



Oppnevning av ekstern fagfelle for Erfaringsbasert masterprogram i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi

Etter vedtak i Programutvalg for ledelse, økonomi, kvalitet og digitalisering i helse 15. oktober 2024 ønsker programutvalget å oppnevne Anne Karin Lindahl som ekstern fagfelle for Erfaringsbasert masterprogram i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi i perioden 2025-2028.

Lindahl er direktør ved kirurgisk divisjon på Akershus universitetssykehus. Hun er også førsteamanuensis ved Avdeling for helseledelse og helseøkonomi ved Institutt for helse og samfunn, Det medisinske fakultet ved UiO. Lindahls CV ligger vedlagt saken.

Lindahls fagbakgrunn innen kvalitetsforbedring er grunnen til at programutvalget ønsker henne som ny ekstern fagfelle. Programutvalget har tidligere hatt ledere med bakgrunn fra både helseledelse og helseøkonomi, og det er derfor et sterkt ønske å knytte seg til en fagfelle med fagbakgrunn fra kvalitetsforbedring. Lindahl har også kjennskap til liknende studieprogram ved andre institusjoner.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret oppnevner Anne Karin Lindahl som ekstern fagfelle for Erfaringsbasert masterprogram i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi for perioden 01.01.2025 – 31.12.2028.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Curriculum vitae

Navn: **Anne Karin Lindahl**

Adresse: Vendelfaret 21 1397 Nesøya

Født: 31. mai 1960

Telefon: 93011169

epost: anne.karin.lindahl@ahus.no /a.k.lindahl@medisin.uio.no

Erfaringsområder

- Ledelse i kunnskapsorganisasjoner innen helse og helsetjenester
- Kvalitet og pasientsikkerhet i tjenestene, teoretisk og praktisk
- Nasjonalt og internasjonalt samarbeid
- Arbeid i og mot helsebyråkrati og politisk ledelse
- IKT strategier og IKT prosjekter relatert til helse
- Samhandling spesialisthelsetjeneste- kommunehelsetjeneste
- Sammenslåing, omstilling, effektivisering

Yrkeserfaring

- 2018 -** Divisjonsdirektør kirurgisk divisjon, Akershus universitetssykehus
- 2013 - 2018** Avdelingsdirektør, avdeling kvalitet og pasientsikkerhet, Område for helsetjenester i Folkehelseinstituttet (før 2016 Nasjonalt kunnskapscenter for helsetjenesten)
- 2018- dd** 1. amanuensis, Universitetet i Oslo, Institutt for Helse og Samfunn, avdeling for helseledelse og helseøkonomi
- 2012 - 2018** Professor II, Universitetet i Oslo, Institutt for Helse og Samfunn, avdeling helseledelse og helseøkonomi
- 2008 - 2012** Professor II, BI, Institutt for offentlige styringsformer (fra 2008 -2010 Forsker, kjent professorkompetent 2010, og fra da professor II.)
- 2008 - 2013** Avdelingsdirektør, avdeling for Kunnskapsbasert helsetjeneste, Nasjonalt kunnskapscenter for helsetjenesten
- 2006 - 2008** Fagdirektør Helse Sør RHF og Helse Sør-Øst RHF (fusjon i 2007)
- 2002 - 2006** Avdelingssjef, kirurgisk avdeling, Sykehuset Asker og Bærum HF
- 2000 - 2002** Avdelingsleder, kirurgisk avdeling, Volvat Medisinske Senter
- 2001 - 2002** Medisinsk redaktør, Tidsskriftet for den norske Lægeforening
- 2000 - 2000** Overlege karkirurgisk avdeling, Aker sykehus
- 1999 - 2000** Assistentlege Thoraxkirurgisk avdeling, Rikshospitalet
- 1993 - 1999** Assistentlege, kirurgisk avdeling, Aker sykehus
- 1992 - 1993** Visiting Scientist, Emory University Atlanta, USA
- 1988 - 1992** Stipendiat, Hematologisk forskning, Aker sykehus
- 1986 - 1987** Turnuslege, Stokmarknes sykehus og Sortland legekantor

Pedagogisk kompetanse, foredrag og undervisning

Universitetspedagogikk kurs 1991.

Lektor i kirurgi, uketjeneste undervisning 1990-1992

I stilling som forsker/professor ved BI, utviklet studiet og undervist: Ledelse i sykehus, ved Institutt for offentlige styringsformer (sammen med amanuensis Egil Marstein)

I stilling som professor II ved Avdeling helseledelse og helseøkonomi utviklet grunnkurs i kvalitet og pasientsikkerhet for det erfaringsbaserte masterstudiet i Helseadministrasjon, 5 sp, samt valgfritt fordypningskurs i Kvalitet og pasientsikkerhet, og vært ansvarlig for undervisningen.

I stilling som 1. amanuensis ved Avdeling helseledelse og helseøkonomi, tittel endret pga ny ekstern finansiering og nye regler UiO

Arrangert en rekke seminarer mv ved Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten.

Flere hundre foredrag og undervisningstimer, i tillegg til ledelse av møter, seminarer mv., norsk og engelsk

Veileder for over 20 mastergradsstudenter, UiO og UiB

Veileder og medveileder 4 PhD, avsluttet

Hovedveileder 2 PhD, pågående

Sensorverv UiB og NMBU, innen kvalitet og pasientsikkerhet

Opponent, 8 PhD grader (UiO, UiS, UiB, NTNU, UiT)

Styreerfaring og tillitsverv

2022-2024 Ececutive committee Nordic conference on Research on Patient Safety and Quality in Health care (NSQH), arranger august 2024

2013 - 2018 OECD Expert group on quality indicators, member

2013 - 2018 European observatory, Health systems and policy monitor, country lead

2015 - 2019 Sektorstyret helse-og omsorg, Standard Norge, medlem

2013 - 2018 Nasjonalt kvalitetsindikatorprogram, medlem av referansegruppen

2006 - 2010 European Journal of Vascular and Endovascular Surgery

- 2016 - dd Editorial board, member
- 2013 - 2016 EUs gruppe for pasientsikkerhet, medlem for Norge
- 2006 - 2010 rBUP Øst og Sør (regionscenter for barn og unges psykiske helse), nestleder i styret
- 2006 - 2008 Prioriteringsprosjektet RHFene og Helsedirektoratet, styringsgruppedlem
- 2006 - 2007 Helsedialog, leder av programstyret
- 2006 - 2007 Magnussenutvalget, medlem (oppnevnt i statsråd)
- 2006 - 2008 Samarbeidsorganene mellom Helse Sør og Helse SørØst og Universitetet i Oslo og høyskolene, medlem og leder
- 2003 - 2004 Forum for helseadministrasjon, styremedlem og styreleder
- 2002 - 2003 Leder Norsk karkirurgisk forening
- 1999 - 2000 Akuttmottaksdelprosjekt i Pasienten Først! – prosjektet, Aker sykehus, leder
- 1999 - 2003 UEMS i karkirurgi. UEMS arbeider for samordnet spesialistutdanning av leger i Europa, representant for Norge
- 1989 - 2002 Diverse organer ved Universitetet i Oslo (instituttgrupperådet, studieutvalget, medisinske fakultets kollegium, utvalg for arbeidsmiljø, sentral komite for forskerutdanning), medlem

Utdannelse og kurs

- 2013 - 2015 Solstrandprogrammet (AFF)
- 2003 - 2004 Topplederprogrammet, spesialisthelsetjenesten (det aller første kullet)
- 2005 - 2006 Det verdiskapende styret, mastergradskurs BI
- 1997 - 2000 Mastergrad i Helseadministrasjon, UiO.
- 2000 Spesialist i karkirurgi
- 1997 Spesialist i generell kirurgi
- 1992 Dr med
- 1991 Universitetspedagogikk kurs, UiO
- 1986 Cand med

Andr verv og frivillig arbeid

- 2020-2024 Kommunalt oppnevnt medlem Arbeidsmiljøutvalg Holmen skole og Driftsstyret Vindern barneskole og Ris Ungdomsskole
- 2015 - 2023 Helse, oppvekst og velferdsutvalget, Vestre Aker bydel, innvalgt medlem
- 2009 - 2018 Helsesenter for papirløse i Oslo, v/Kirkens bymisjon og Røde Kors, frivillig lege
- 2009 - 2011 Frivillig i Kirkens bymisjons arbeid "Fuge», støtte til foreldre med barn
- 2007 - 2012 Styret sameiet Tunfaret 12, styreleder

Språk:

- Norsk: morsmål
- Engelsk: flytende
- Tysk: noe



Oppnevning av ny programutvalgsleder for Programutvalg for global helse, 2025-2029

I henhold til [Mandat for programutvalgene ved Det medisinske fakultet](#) har programutvalgene en funksjonsperiode på fire år, og følger samme oppnevningsperiode som dekanatet. Fra og med høstsemesteret 2025 starter en ny dekanatperiode, og programutvalg for tidsrommet 01.08.2025 – 31.07.2029 skal etter planen oppnevnes i løpet av våren. Programutvalg for global helse, som har ansvar for masterprogrammet i global helse, har imidlertid behov for ny programutvalgsleder fra og med januar 2025.

Fra 1. januar overtar nåværende PU-leder Ingvild Sandøy som leder for Bergen senter for etikk og prioritering i helse. Programutvalget har utpekt professor Ingunn Engebretsen som ny leder av utvalget. Engebretsen har sittet i programutvalget siden 2019, og kjenner arbeidet godt. Hun er professor i global ernæring, og har vært undervisningsgruppeleder for Senter for internasjonal helse siden 2021.

Engebretsen er forespurt og har takket ja til å overta vervet som programutvalgsleder.

Forslag til vedtak:

Professor Ingunn Engebretsen oppnevnes som leder for Programutvalg for global helse i perioden 01.01.2025 – 31.07.2029.

Per Bakke
dekan

Per Bakke
fakultetsdirektør



Serviceavtale mellom HR-seksjonen og instituttene

Bakgrunn:

Gjennom en prosjektgruppe har HR-seksjonen på fakultetsnivå i samarbeid med instituttene utarbeidet en serviceavtale for å definere rammene for samarbeidet og sikre en effektiv og kvalitetsmessig personalforvaltning. Avtalen skal tolkes to veier: På den ene siden har organisasjonen et behov for en tjeneste som HR har kompetanse og evne til å gi innenfor rammer av kapasitet og tid. På den andre siden kan serviceavtalen tolkes som hvilket servicenivå som blir gitt fra HR til organisasjonen i form av imøtekommenhet, vennlighet, smidighet og pragmatikk.

Mandatet for prosjektet har vært å etablere en serviceavtale for å:

- Gjøre avklaringer av rolle og oppgaver innenfor HR-feltet mellom institutt og HR-seksjonen
- Vurdere servicekultur
- Standardisering av HR-leveranser til instituttene
- Kartlegge behov fra begge parter i avtalen

Prosjektet har bestått av Peter Woldseth (Studieavdelingen), Iris Walle (HR) og Synne Campbell (HR).

Formål: Formålet med serviceavtalen er å legge til rette for gode samarbeidsrelasjoner mellom instituttene og HR-seksjonen og å fremme god service fra HR til instituttene.

Serviceavtalens hovedformål er å legge til rette for gode samarbeidsrelasjoner mellom instituttene og HR-seksjonen samt å fremme god service-kultur fra HR til instituttene. I spørsmål som ikke konkret avklares av serviceavtalen skal formålet fortsatt være å gi instituttene så god service som mulig (innenfor tilgjengelig kapasitet og kompetanse). Ingen av partene kan avvise oppgaver med den begrunnelse at de ikke er omtalt i serviceavtalen.

HR-seksjonen leverer virksomhetskritisk støtte til fakultetet i form av støtte til personaloppfølging og rekruttering. Personaloppfølging menes i denne sammenheng støtte til ledere for at de kan ivareta sitt ansvar som leder, og til medarbeidere som trenger spesiell oppfølging evt. støtte til å få klarhet i reglement og prosedyrer. Personaloppfølging innebærer også avslutning av arbeidsforhold. Rekruttering ivaretar ansettelse på hele fakultetet.

Prosess: I perioden fra 01.06.24 – 01.12.24 har arbeidet med serviceavtalen vært gjennomført ved hjelp av intervjuer med alle ansatte i HR-seksjonen, med adm.sjefer og instituttledere. Serviceavtalen har vært fast på agenda i tavle- og seksjonsmøter med HR-seksjonen og vært tema på flere MEDAL-møter. I tillegg har utkast til avtalen vært drøftet to ganger med hvert enkelt institutt og dens ledelse.

HR-avdelingen (sentralt) er også beskrevet som en part i avtalen. Det har vært gjennomført intervjuer i tre omganger med seksjonsledere i avdelingen for innspill til avtalen, i tillegg har HR-avdelingen bidratt til den delen av teksten som omhandler HR-avdelingen. Det presiseres i avtalen at HR-avdelingen skal levere likt tilbud som ved tilsvarende fakultet ved universitetet. I løpet av prosjektperioden kom det inn flere innspill knyttet til etablering av tjenestesenteret, og dens forventede leveranser. Prosjektet har inkludert partene som skal etablere tjenestesenteret og kvalitetssikret innholdet om forventninger opp mot ledelsen av tjenestesenteret i perioden september-oktober 2024. Det anbefales at HR-Seksjonen på fakultet



viderefører dialogen med HR- og økonomiavdelingen sentralt for å sikre at forventningene i serviceavtalen blir møtt i forkant av etableringen mars 2025.

Gjennom dialog har alle parter hatt mulighet til å komme med innspill og justeringer av avtalen. Avtalen har gjennom disse dialogene blitt endret flere ganger og står seg godt slik man har landet i dag. For å etterleve avtalens innhold må partene gjøre flere justeringer på prosesser knyttet til HR-oppgaver. Eksempelvis må man etter at avtalen er signert inkludere HR i større grad i eksternfinansierte prosjekter, samtidig får instituttene mer støtte i rekrutteringsprosesser som følge av at HR skal være involvert i rekruttering av faste vitenskapelige stillinger og ledende teknisk-administrative stillinger.

Avtalen avgrenset til å ikke inkludere struktur og organisering ved noen av partene.

For at man skal kunne gjennomføre intensjonen i avtalen er det viktig at alle parter ser fremover og fortsetter det gode arbeidet som er påbegynt.

Avtalens oppbygning: Avtalen er bygd opp med en formålsbeskrivelse og forutsetning mellom partene, deretter går avtalen inn for tematisk skille av HR-oppgavene som er spilt inn. Avtalen bygger på mal av serviceavtale som HR-avdelingen har med KMD og Jus.

Avtalen gir forutsigbarhet for instituttene gjennom å stadfeste at HR-medarbeidere skal være fysisk til stede tre dager i uken. Dette innebærer at dersom HR-medarbeider på grunn av sykdom eller annen fravær ikke har anledning til å være fysisk til stede så er seksjonen ansvarlig for å finne en passende stedfortreder. Et viktig prinsipp i oppbyggingen av avtalen har vært en avtale for alle institutt. Med en slik oppbygging følger også et ansvar om likebehandling mellom tjenesteyter og tjenestebehov.

Implementering av avtalen: Avtalen er iverksatt når alle parter har signert og forpliktet seg til å etterleve avtalens innhold. HR-seksjonen bør gjøre strukturelle endringer som følge av de forpliktelser avtalen gir.

Vedtaket vil bidra til å sikre en effektiv og kvalitetsmessig personalforvaltning, samt fremme gode samarbeidsrelasjoner mellom HR-seksjonen og instituttene. Det kan også bidra til økt tilfredshet blant ansatte ved instituttene.

Avtalen peker også på forventninger til HR-avdelingen i fellesadministrasjonen på UiB. Det forventes at HR-avdelingen etterlever sin del av avtalen.

Forslag til oppfølging:

Serviceavtalen er avhengig av at begge parter aktivt bruker avtalen for avklaring og som et verktøy for utvikling av HR-tjenestene ved fakultetet. Utviklingen er blant annet avhengig av kompetanseheving, prosesskartlegging og transparente prosesser. Serviceavtalen bør være et levende dokument som spiller dagsaktuelle utfordringer innen HR-feltet. Det anbefales at avtalen oppdateres to ganger ila. Kalenderåret fra begge parter.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar å godkjenne serviceavtalen mellom HR-seksjonen og instituttene som beskrevet i vedlagte dokument.



Per Bakke

Dekan

Synnøve Myhre

Fakultetsdirektør

SERVICEAVTALE

Mellom: HR-seksjonen på fakultetsnivå - institutt

1. Formål

Formålet med denne serviceavtalen er å definere rammene for samarbeidet mellom HR-seksjonen på fakultetsnivå, institutt og HR-avdelingen (sentralt), for å sikre en effektiv og kvalitetsmessig personalforvaltning. Avtalen er supplert med HR avdelingen og økonomiavdelingen (tjenestesenteret) sin rolle innenfor de ulike temaområdene gitt i tabellen.

«Serviceavtale», skal tolkes to veier: På den ene siden har organisasjonen et behov for en tjeneste som HR har kompetanse og evne til å gi til organisasjonen innen rammer av kapasitet og tid. På den andre siden kan «serviceavtale» tolkes som hvilken service nivå som blir gitt fra HR til organisasjonen i form av imøtekommenhet, vennlighet, smidighet og pragmatikk. Disse faktorene er viktig for at brukerne av HR tjenestene føler seg hørt og kan gå i en dialog om støtte/rådgivning.

Serviceavtalens hovedformål er å legge til rette for gode samarbeidsrelasjoner mellom instituttene og HR seksjonen og å fremme god service fra HR til instituttene. I spørsmål som ikke konkret avklares av serviceavtalen skal formålet fortsatt være å gi instituttene så god service som mulig (innenfor tilgjengelig kapasitet og kompetanse). Ingen av partene kan avvise oppgaver med den begrunnelse at de ikke er omtalt i serviceavtalen.

HR-seksjonen leverer virksomhetskritisk støtte til fakultetet i form av støtte til personaloppfølging og rekruttering. Personaloppfølging menes i denne sammenheng støtte til ledere for at de kan ivareta sitt ansvar som leder, og til medarbeidere som trenger spesiell oppfølging evt. støtte til å få klarhet i reglement og prosedyrer. Personaloppfølging innebærer også avslutning av arbeidsforhold. Rekruttering ivaretar ansettelse på hele fakultetet.

2. Forutsetninger

Serviceavtalen skal dekke:

- HR-seksjonen er ansvarlig for at det er tilgjengelige ressurser for å dekke instituttens behov. Dette medfører til enhver tid minst en HR-medarbeider.
- Rådgivende, utførende og veiledende funksjon for institutt innenfor rekruttering og personaloppfølging
- Tilstedeværelse fysisk på institutt minst tre dager i uken
- Instituttet har egnet kontorplass for HR-relatert arbeid
- Ta imot brukerhenvendelser innenfor kompliserte HR-spørsmål
- Utarbeide oppdaterte maler og rutiner for fakultetets HR-område

Forutsetninger fra HR-seksjon på fakultet

- Struktur og organisering er gjort for å kunne løse forventningene gitt i denne avtale
- Være imøtekommende og lytte ut behov fra institutt

- Gi råd uoppfordret på HR-relaterte spørsmål og prosesser i møte med institutt.
- HR medarbeider må ha nødvendige tilganger for å utøve sin rolle.

Forutsetninger fra Institutt

- Linjelederansvar¹ blir ivaretatt
- Fremme behov på en saklig og konstruktiv måte
- Ansatte med linjelederansvar må kunne bruke IT-systemer for godkjenning og kommunikasjon.
- Være imøtekommende og lytte til HR-rådgiver sine vurderinger og råd

I hovedferiene (juli og slutten av desember) vil servicenivået være redusert ifm. bemanning, HR-leder orienterer instituttene om dette. Det er derfor viktig for begge parter å planlegge aktivitet slik at man ikke forventer full service i denne perioden. Klinikkrelaterte HR-saker må planlegges godt i forkant av hovedferie-periodene mellom HR-seksjonen og odontologisk universitetsklinikk for å sikre at driften av klinikken ikke blir svekket.

HR-medarbeidere som får en dedikert rolle i EU-prosjekt, eksempelvis som koordinator må det gjøres en vurdering om HR-medarbeideren skal frikjøpes for å finansiere en erstatning.

Det forventes at hver part svarer på hverandres henvendelser innen to virkedager. Ved lengre respons- eller saksbehandlingstid skal partene holde hverandre løpende oppdatert.

Denne avtalen vil ikke beskrive struktur, organisasjon eller kultur. Disse områdene er likevel en forutsetning for at begge parter kan etterleve kontrakten. Dersom det er manglende bemanning til å håndtere avtalens innhold, vil servicenivået reduseres og man kan forvente lengre respons fra den andre parten. I slike tilfeller er det viktig at hver part har en god forståelse for hva som må prioriteres.

3. Tjenester

HR-seksjonen på fakultetsnivå skal tilby følgende tjenester til instituttnivå:

- Utøve saksbehandling
- Støtte til personaloppfølging
- Rekrutteringsstøtte
- Rådgivning og orientering av HR-relaterte prosedyrer og regelverk
- HR skal tilby nettsider og informasjon som første kontaktpunkt for ansatte med HR-relaterte spørsmål.

¹ Linjeleder er en rolle ved UiB som betyr en med personalansvar. Det er et skille mellom personalansvar og arbeidslederansvar. En linjeleder er ansvarlig for å følge opp egne ansatte i personalsaker. Linjelederen har myndighet til å ta beslutninger og disponere personalressurser innenfor sitt område. Dette inkluderer ansvar for ansettelse, oppsigelser, fastsettelse av betingelser og gjennomføring av medarbeidersamtaler. Arbeidsleder er knyttet opp mot arbeidsoppgaver og oppfølging av disse.

Instituttnivå skal:

- Implementere og tilpasse HR-prosesser i henhold til fakultetets retningslinjer
- Nærmeste leder fungerer som kontaktpunkt for ansatte som trenger avklaring av HR-relaterte utfordringer.

HR-avdelingen (sentralt) skal:

- Sikre lik leveranse som for sammenlignbare fakultet ved UiB
- Være ansvarlig for å tilby generell kurs og kompetanse innen HR-området
- Sikre sentral forvaltning av blant annet HMS, AKAN, BHT
- Tjenestesenteret fungerer som første kontaktpunkt for spørsmål knyttet til tid og lønn.

HR-seksjonen utarbeider et årshjul i samarbeid med instituttene og fakultetsadministrasjonen for å avklare forventninger og hvilke oppgaver som løses til hvilke tider. Dette inkluderer blant annet eksternfinansierte prosjekter (utlysning og oppsigelser). Et årshjul i kombinasjon med serviceavtale bidrar til å klargjøre forventning og skape et mer transparent arbeidsforhold mellom partene. For å understøtte årshjul og avklare betydning av prosess, bør det gjennomføres prosesskartlegging innen de store områdene som rekruttering og personaladministrasjon. Denne kartleggingen vil bidra til forenkling og ytterligere klargjøring av roller og ansvar. HR er ansvarlig for å dele prosesskart med instituttene.

Fordeling av roller- og ansvar

Funksjoner/oppgaver/prosesser er delt inn i:

- Ansvar (A): Starte, implementere og slutføre oppgaver/prosesser
- Utføre (U): Utføre oppgaver/prosesser
- Bistå (B): Bistand/veiledning/utredning i tilknytning til oppgaver/prosesser

På enkelte områder kan oppgavene være fordelt på flere, i disse eksemplene er det essensielt med dialog mellom partene for å avklare hvem som gjør hva. Det fins også eksempler hvor man kan kombinere blant annet bistand med utøvende.

Normalt vil ansvarlig bestille en tjeneste fra utførende part, formelle oppdrag bør gis skriftlig i bestillingen.

Begge parter i serviceavtalen er ansvarlige for å:

- Opprettholde en åpen og effektiv kommunikasjonslinje
- Sikre at informasjon og dokumentasjon er oppdatert og tilgjengelig
- Overholde gjeldende lover og regler

Definisjoner

HR-avdelingen, er avdelingen i fellesadministrasjonen med det overordnede ansvaret for HR tjenester for hele UiB. Herunder ligger også Bedriftshelsetjenesten (BHT).

Tjenestesenteret, skal erstatte fagspesialistene og levere lønnsnær HR for medarbeidere. Tjenestesenteret skal etableres i starten av 2025.

Internasjonalt senter, er en matriseorganisering hvor blant annet HR-avdelingen, Studieavdelingen (SA), Forskning og innovasjons avdelingen (FIA) er samlokalisert for å være en rådgivende tjeneste for tilreisende studenter og ansatte utenfra Norge.

Listen under er ikke uttømmende og flere tjenester kan være utelatt.

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
1	Juridisk rådgivning			
1.1	Juridisk bistand og saksbehandling innen arbeidsrett og forvaltningsrett	A: Instituttet må melde inn behov for bistand	U: Rådgi instituttet og henvise til korrekt prosedyre, lov og forskrift.	B: Ved kompliserte juridiske saker, bistår HR-avdelingen med ekspert kompetanse innen eksempelvis arbeidsrett, kvalitetshåndbøker m.fl.
1.2	Oppfølging i personalsaker	A/U: Linjeleder er ansvarlig for å følge opp egne ansatte i personalsaker. Og utfører dialog med ansatte.	B/U: HR bistår og rådgir i fremgangsmåte på oppfølging av personalsaker. Eks. ved konfliktssaker kan HR rådgi og støtte linjeleder med metode og rutiner.	B: HR-avdelingen kan kontaktes for støtte i kompliserte saker. BHT kan bistå med råd og veiledning i saker som gjelder arbeid og helse
2	Arbeidsmiljø			
2.1	Personalsaker og konflikthåndtering	A/U: Linjeleder er ansvarlig for å følge opp egne ansatte i konfliktsaker.	B/U: HR støtter med råd og metode for konflikthåndtering, i de saker hvor linjeleder er part av konflikt kan ved behov HR støtte i dialog mellom parter. HR kan bli inkludert i samtaler, for å være nøytral part. I disse tilfeller kan HR-medarbeider skrive referat og sikre at dokumentasjonen blir rettslig korrekt.	B: HR-avdelingen støtter med overordnede prosedyrer og råd i spesielle tilfeller. BHT har en fri og uavhengig rolle i arbeidsmiljø saker og kan bistå med råd og veiledning
2.2	Arbeidsmiljøkartlegging	A: Instituttet er ansvarlig for gjennomføring av arbeidsmiljøkartlegging	U/B: HR støtter i prosess og sende ut skjema, analysere resultat i forbindelse med kartleggingen.	A/B: HR-avdelingen er ansvarlig for verktøy for felles arbeidsmiljøundersøkelse. BHT kan bistå med planlegging og oppfølging
3	Forhandlinger			

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
3.1	<p>HTA pkt. 2.5.1 Fasilitering av prosessen (registreringslister, møteinnkalling, kontakt mot organisasjoner m.v. i hht til avtalte prosedyrer for forhandlingene).</p> <p>Forhandlingsmøter med organisasjonene ledes av dekan. Fakultetsdirektør og evt. seksjonsleder personal deltaker i møtene.</p>	<p>A/U Arbeidsgiverkrav innhentes, prioriteres og registreres først av instituttnivået som melder videre inn til fakultet.</p> <p>Fakultetet utarbeider første tilbud.</p>	<p>B Lokal HR medarbeider bidrar med informasjon om prosessen og retningslinjer.</p>	<p>B HR-avdelingen er ansvarlig for å utarbeide retningslinjer og prosess for HTA 2.5.1. Fagspesialistteamet utarbeider ansattlister for vurdering av HTA pkt 2.5.1</p>
3.2	<p>HTA pkt. 2.5.3 <i>Krav fra arbeidsgiver skal godkjennes av fakultetsnivået før de sendes HR-avdelingen som er sekretariat for Forhandlingsutvalget ved UiB.</i></p>	<p>A/U: Institutt melder inn krav ihht. retningslinjer til fakultetsnivå.</p>	<p>B/U: HR Leder informerer om endringer i retningslinjer ifm HTA 2.5.3.</p>	<p>U: Forhandlingsutvalget behandler HTA 2.5.3 søknader og vurderer</p>
3.3	<p>HTA pkt 2.5.5 nr. 3 Vurdering første ansettelsesår</p>	<p>A/U: Gir informasjon til den nyansatte om at lønnsvurdering vil gjennomføres innen 12 måneder etter dialog. Denne informasjon kan gis i forbindelse med 5-månederssamtalen. Linjeleder lønnsvurderer og sender anmodning om effektivering via skjema om 2.5.5 nr 3.</p>	<p>U/B: HR på fakultet kan støtte i registrering av evt. innstilling og sende videre til nødvendig råd.</p> <p>HR-seksjonen oppdaterer og tilgjengeliggjør skjema om 2.5.5 nr 3 i teams.</p> <p>Sender brev til ansatt og skriver N-notat til lønnskontoet</p>	<p>U: HR-avdelingen sender ut lister (varseliste) månedlig</p>
4	Lederutvikling/-organisasjonsutvikling			
4.1	Lederopplæring	<p>A: Instituttet registrerer behov og melder inn til ledige kurs</p>	<p>B: HR kan støtte med opplæring innen HR-fakultetsspesifikke områder.</p>	<p>U/B: HR-avdelingen gjennomfører kurs og utviklingsprogram for ledere i organisasjonen</p>
4.2	Systemopplæring for til enhver tid gjeldende system hvor HR/ØKA-sentralt er systemeier	<p>A: Instituttet er ansvarlig for å sikre at alle som skal bruke system tilknyttet HR prosesser har fått tilbud om kurs</p>		<p>U/B: HR- og Økonomi-avdelingen gjennomfører kurs i arkivsystem og saksbehandling/SAP</p>

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
				ØKA tilbyr kurs i SAP/innsikt
4.3	Kompetanseutvikling	A: Identifiserer behov for kompetanseutvikling og anmoder om støtte til det.	B: HR støtter med opplæring innen mindre fakultetsspesifikke områder og rutiner.	U/B: Gjennomfører kurs og opplæring, kan gi råd for å dekke behov
5	Helse, miljø, sikkerhet og beredskap			
5.1.1	Systematisk HMS- og beredskapsarbeid	A U: Instituttet er ansvarlig for å følge rutiner for systematisk HMS- og beredskapsarbeid		B: HR-avdelingen er ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet, og utarbeider rutiner og prosedyrer for HMS.
5.1.2	HMS-mål og -handlingsplan, internkontroll, risikovurdering (aml 3.1, interkontrollforskriften § 5-2)	A U: Institutt er ansvarlig for å følge opp årlige prosedyrer knyttet til gjeldene lov og forskrift	AU: Fakultetsledelsen er ansvarlig for å følge opp årlige prosedyrer knyttet til gjeldene lov og forskrift	B U: HR-avdelingen er ansvarlig for å oppdatere malverk og felles prosedyrer iht. lov og forskrift
5.1.3	HMS-avvikssystem	A U: Institutt er ansvarlig for å melde inn brudd på HMS-reglementet i avvikssystemet, samt oppfølging av rutiner.	AU: Fakultet er ansvarlig for å melde inn brudd på HMS-reglementet i avvikssystemet i fakultetsadministrasjonen	BU: HR-avdelingen er ansvarlig for forvaltning av HMS-avvikssystemet
5.1.4	Beredskapsplan	A U: Institutt og Fakultet er ansvarlig for å følge opp beredskapsplan	A U: Fakultetsledelsen er ansvarlig for å følge opp beredskapsplan på fakultetet	B: Fellesadministrasjonen skal sikre at det er et beredskapssystem og retningslinjer tilgjengelig for beredskapsarbeid.
5.1.5	HMS-kompetanse	A U: Instituttet skal sikre at ledere og HMS ansvarlige har kompetanse innen HMS		B: HR-avdelingen er overordnet ansvarlig for at HMS-opplæring gis til ledere og verneombud. I tillegg vedlikeholdes ulike HMS e-læringskurs for ansatte.
5.3	Risikofyllt arbeidsmiljø	A U: Instituttet er ansvarlig for å legge til rette for å redusere risiko i arbeidsmiljøet og følge korrekte prosedyrer for å redusere risiko		A U: HR-avdelingen er ansvarlig for å utarbeide retningslinjer og forvalte regelverk knyttet til risikofyllt arbeidsmiljø
5.4	IA-arbeid	A: Instituttet er ansvarlig for å følge opp personell med	B: HR medarbeider støtter med å finne informasjon om	B: HR-avdelingen og bedriftshelsetjenesten er ansvarlig for å støtte

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
		behov for «Inkluderende arbeidslivs» tiltak.	regelverk og prosedyrer	og gi tilbud i forebyggende arbeid til: Enheter med høyt sykefravær og andre med særskilte utfordringer
5.5	Rusforebygging, AKAN	A U: «Ledere skal være i stand til tidlig å gripe fatt i problemstillingen, og ansatte skal tidlig kunne ta opp risikofyllt rusmiddelbruk og spillvaner som påvirker arbeidsmiljøet.»	B: HR Medarbeider kan støtte med å koordinere møter mellom den ansatte, leder og eventuelt BHT, komme med råd og veiledning til dialog.	B: HR-avdelingen og bedriftshelsetjenesten kan gi støtte til ledere om tilbud og retningslinjer tilknyttet dette feltet.
6	Likestilling og Internasjonal rekruttering			
6.1	Likestilling: oppfølging av handlingsplanene for mangfold, likestilling og inkludering	A U: Fakultet og institutt skal være kjent med handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling og følge retningslinjene som er gitt her.		B: HR-avdelingen oppdaterer og forvalter retningslinjene og er ansvarlig for oppfølging iht. handlingsplanen
7	Virksomhetsstyring			
7.1	Data og ledelsesinformasjon til ledelse og styringsorgan	A: Instituttet er ansvarlig for å melde om behov for nødvendig ledelsesinformasjon, eksempelvis liste over nyansatte, ansatte som er i permisjon. Endringer i HR-relaterte rutiner og prosedyrer	B: HR-medarbeider kan orientere om prosedyrer og status lokalt ved instituttet ved behov.	U: Tjenestesenteret er ansvarlig for å sende ut/tilgjengeliggjøre lister med oversikt over ansatte ved instituttene. Listene bør inneholde informasjon om eksempelvis når kontrakt er avsluttet.
7.2	Ledermøter og andre relevante møter ved MED	A/U: Instituttet har agenda og bestilling for møter der HR skal delta innen rimelig tid.	U/B: HR medarbeider stiller forberedt til møter med ledelsen på instituttet for å gi gode råd. HR Leder representerer HR i andre ledermøter.	B: HR-avdelingen kan orientere om institusjonelle prosjekt/endringer ved behov.
7.3	Analyser innen HR området, særlig med hensyn til bemanningsplanlegging	A: Instituttet skal initiere behovet for å hente ut analyser, og har ansvaret for bemanningsplanlegging på eget institutt i samråd med det som er behovet og hva som er økonomisk mulig.	U B: HR kan bidra med å hente ut lister over antall ansatte av de ulike stillingstypene, sykefraværsoversikt osv. Uten et godt HR system er det vanskelig å hente ut	B: Ved behov for å finne annet passende arbeid skal HR-avdelingen bidra med å se utover fakultetsnivå. HR-avdelingen kan også bidra med å hente ut

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
			direkte analyser på evt turnover.	statistikk på tvers av fakultet.
7.4	Rapportering av personaldata	A/U: Instituttet melder inn behov for oversikt eller status på personell.	B/U: HR Leder sitter med oversikten over bemanningen ved fakultetet og kan gi råd til dimensjonering, trender.	B/U: Sentralt sender ut varsellister til enhetene.
7.5	Fakultetsstyresaker innenfor HR/arbeidsgiverfunksjonen som er fakultetsspesifikke	A: Instituttet initierer innen rimelig tid behovet for saker som skal opp til fakultetsstyret.	U B: HR utarbeider saksforelegg og forberede sak til fakultetsstyret.	U: I enkelte saker skal HR-avdelingen involveres.
7.6	Rutiner, maler, retningslinjer som er fakultetsspesifikke	U: Instituttet skal følge de rutiner som er gitt, og komme med innspill til justeringer. Siste oppdaterte maler og rutiner ligger i teams under HR.	A B: HR seksjonen er ansvarlig for å utarbeide fakultetsspesifikke rutiner, maler og retningslinjer. HR-leder er ansvarlig å sikre at disse er oppdatert og forankret ved fakultetet og institutt.	
8	Rekruttering			
8.1	Felles for tekniske- og administrative- og undervisnings- og forskerstillinger	AU: Instituttet er pliktig til å følge rekrutteringsprosessen og sette seg inn i hvor lang tid normalt rekrutteringsprosessen tar. Instituttet setter seg inn i progresjonslisten og bruker den aktivt. Enkelte tilfeller vil det kreves noe høyere hastighet på rekrutteringsprosess, eksempelvis til klinikk vikariat/fast ansettelse	AU: HR er pliktig til å følge rekrutteringsprosessen og sette seg inn i hvor lang tid normalt rekrutteringsprosessen tar. HR setter seg inn i progresjonslisten og bruker den aktivt. Enkelte tilfeller vil det kreves noe høyere hastighet på rekrutteringsprosess, eksempelvis til klinikk vikariat/fast ansettelse	
8.1.1	Behovsvurdering og anmodningsskjema	A/U: Instituttet melder inn instituttets behov (bestilling) gjennom anmodningsskjema (siste versjon) og utlysningstekst som sendes samlet til HRmed@uib.no	B/U: HR mottar, fordeler bestilling til HR-rådgiver for videre prosess og gir veiledning ved behov.	
8.1.2	Planlegge ansettelsesprosessen	A: De som er ansvarlig for rekrutteringsprosessen må forholde seg til prosesskart levert av	B: HR Skal utarbeide en forenklet prosesskisse for ansettelsesprosessen og tidfeste stegene for	

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
		HR. Institutt som er i dialog med prosjektledere/kontakt personer må gjøre de kjent med tidsaspektet ved en utlysning.	transparenthet og forutsigbarhet for partene i rekrutteringsprosessen . HR skal oppdatere maler brukt i rekrutteringsprosessen , for å forenkle	
8.1.3.1	Utarbeide endelig utlysningstekst	A U: Instituttet utarbeider utlysningstekst. Inst.leder godkjenner endelig tekst	BU: HR kvalitetssikrer utlysningstekst, går i dialog med kontaktperson for stillingen dersom behov. Det gjøres en vurdering om utlysningen skal ha med et punkt vedrørende eksportkontroll og positiv kjønnskvolterering.	
8.1.3.2	Fellesutlysning stipendiat og postdoktor	A: Instituttet er ansvarlig for å finne komitémedlemmer	U: Fakultetet v/prodekan er ansvarlig for prosessen, med bistand fra HR jf. rutine for fellesutlysning	
8.1.4	Administrasjon i Jobbnorge (JN)	B: Linjeleder kan spesifisere hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig å skille på i screening av søkere.	A U: HR administrerer stillinger i JN, og henvendelser fra søkere. HR setter også opp nødvendig screening av formelle kvalifikasjoner for å få justert liste med kvalifiserte søkere.	
8.1.5	Kunngjøring	B: Instituttet må stadfeste dersom søknadsfrist skal være noe annet enn 3 uker. Ved forlengelse av søknadsfrist må denne beskjednen komme før søknadsfristens utløp.	A U: HR er ansvarlig for kunngjøring av stilling i JN og ev. andre publiseringskanaler	
8.1.6	Komite for ansettelse	A U: Institutt er ansvarlig for å foreslå (og godkjenne) medlemmer til komité. Medlemmer må være forespurt og takket ja til oppdraget. Så langt det er mulig bør komité være med i anmodningsskjema.	B U: HR bistår ift. info om komitésammensetning , habilitetsvurderinger. HR tar kontakt med instituttleder/adm.sjef/prosjektleder (når søknadsfrist er gått ut) dersom komité ikke er	

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
			foreslått i anmodningsskjema	
8.1.7	Kontakt med søkere	B: Instituttet bistår med informasjon hvis behov.	AU: HR informerer søkere om prosess etc, samt svarer ut henvendelser fra søkere i JN.	
8.1.8	Intervju	A: Instituttet er ansvarlig for gjennomføring av intervju. Komitéleder er ansvarlig for rådgivende uttalelse eller internt notat	U/B: HR deltar i oppstartsmøte før intervju for å gi prosessstøtte og kan gi råd til utvelgelse av kandidater. Deltar i intervju/komite for faste vitenskapelige stillinger ² og for ledene TA stillinger ³ . I disse møtene avgjøres det om det er behov for å delta i komite. Dette innebærer å være en del av komiteen og komme med råd til gjennomføring, maler og støtte til innstilling.	B: HR-avdelingen bidrar med utforming av maler for intervju.
8.1.9	Tilbud, avtale, registrering osv.	A: Instituttet har ansvar for å avgjøre lønn og oppstartstidspunkt.	U: HR utarbeider tilbud, arbeidsavtale og sender N-notat til lønn på nyansatte. Ved spørsmål fra nyansatte knyttet til lønn utarbeider HR en oversikt over lønnsnivået på tilsvarende stillinger ved instituttet og går i dialog med instituttet som har det formelle ansvaret.	B: I særskilte tilfeller kan HR og ØKA-avdelingen bistå.
8.1.10	Gi jobbtilbud	AU: Om nødvendig tar instituttet kontakt med den som skal få tilbud skriftlig for å gi tilbudet muntlig. Arbeidstaker som ikke har norsk oppholdstillatelse, må selv søke, linjeleder godkjenner søknad	B/U: HR utarbeider tilbud i Elements og sender til den ansatte. HR utarbeider rutiner for kandidater som ikke har norsk oppholdstillatelse	B/U: Internasjonalt senter gir støtte til prosess for oppholdstillatelse

² Faste vitenskapelige stillinger, menes i denne sammenheng førsteamanuensis og professor.

³ Ledende TA stillinger menes de teknisk administrative stillinger som eksempelvis har et arbeidslederansvar, prosjektleder eller delegert linjelederansvar ved instituttet

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
8.1.11	Oppretter kontrakter i DFØ - TOA	AU Instituttet ved linjeleder er ansvarlig for at det opprettes kontrakter i DFØ. Opprettelse av kontrakter kan delegeres på instituttet. Måneds- og timekontrakt er kontrakter som typisk omfatter ansettelses forhold og lønn, oppdrags kontrakt brukes vanligvis innen studiefelt.	B Ved behov kan HR vise hvordan man oppretter kontrakter i DFØ. HR oppretter kontrakter for honorering av eksterne komiteemedlemmer innen rekruttering.	B/U: Tjenestesenteret sentralt vil støtte alle enheter med kontrakter for ansatte i DFØ.
8.1.12	Oppdatere progresjonslisten underveis i prosess	U: Instituttet kan til enhver tid finne informasjon i progresjonslisten.	A/B: HR er ansvarlig for å følge opp progresjonslisten og oppdatere denne med innhold. HR kan rådggi instituttet om innhold og oppdateringer på status i prosess	
8.2	Spesielt vitenskapelige stillinger			
8.2.1	Oppnevning sakkyndig komité	A: Institutt er ansvarlig for å foreslå (og godkjenne) medlemmer til komité. Medlemmer må være forespurt og takker ja til oppdraget. Samlet oversikt med navn til komité medlemmer, tittel, arb.sted, e-post adresse sendes HR.	U B: HR bistår ift. info om komitésammensetning , habilitetsvurderinger. HR tar kontakt med instituttleder/adm.sjef/ prosjektleder (når søknadsfrist er gått ut) dersom komité ikke er foreslått i anmodningsskjema. HR skriver oppnevningbrev for godkjenning og sender brev, info og retningslinjer til komité.	
8.2.2	Oppfølging og briefing av sakkyndig komité	A: Instituttet har ansvaret for å finne egnet komité med rett kompetanse innenfor fagområdet til utlyst stilling.	U B: HR rådgir og følger opp henvendelser fra sakkyndig komité, og går i dialog med instituttet dersom behov.	
8.2.3	Følge opp eventuelle merknader	A: Ved behov for avklaringer har instituttet det faglige ansvaret.	U B: HR mottar merknader fra søkere (via JN) og videresender til komité for tilsvaer.	
8.2.4	Prøveforelesning	A U:		

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
	(Gjelder bare faste vitenskapelige stillinger, første amanuensis og professor)	Institutt arrangerer prøveforelesninger, dersom det ikke er behov for prøveforelesning må det begrunnes.		
8.2.5	Referanseinnhenting	A U: Instituttets intervjukomité har ansvar for å innhente referanser.	B: HR bistår med rådgivning/anbefaling, maler for referanseintervju.	
8.2.6	Innstilling	A U: Instituttet eller instituttets innstillingskomité har ansvar for å skrive innstilling basert på sakkyndig vurdering.	B: HR bistår med rådgivning/anbefaling. HR sender info til inst.leder når arbeidet med innstilling kan begynne med lenke til nødvendig informasjon/maler for arbeidet.	
8.2.7	Saksfremlegg til ansettelsesmyndighet		U A: HR skriver saksfremlegg til tilsettingsråd/ansettelsesutvalg.	
9	Onboarding/offboarding			
9.1	Mottak av nyansatte/Onboarding			
9.1.1	Omvisning (lokalene), hilserunde, overblikk og intro til systemene m.m. Kan detaljeres med ny felles rutine for UiB	A U: Instituttet har det formelle personalansvaret for alle nyansatte på institutt, og tar ansvar for å introdusere den nyansatte på instituttet.	B: Ved HR-relaterte spørsmål kan HR rådggi.	
9.2	Avslutte arbeidsforhold/Offboarding			
9.2.1	Bl.a. stoppe lønn, avslutte i systemene, tilgang, kort,	A U: Ansatte er ansvarlig for å følge prosessen, instituttledelse følger opp den ansatte og samler inn adgangskort og utstyr (siste arbeidsdag). Nærmeste leder er ansvarlig for sluttsamtale.	B: HR kan ved behov gi råd til gjennomføring av sluttsamtale og forklare «normal» prosess.	B/U Lønnskontoet skal stoppe lønn og tilganger
10	Personaladministrasjon <i>NB! Listen under er ikke uttømmende.</i>			

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
10.1	Endring av arbeidsforhold	A U: Instituttet har ansvar for å se etter annet arbeid dersom arbeidsoppgaver bortfaller. Instituttet har ansvaret for å sørge for at arbeidstaker blir ivaretatt ved endring i arbeidsforhold.	B: HR kan rådgi og bistå med å finne annet passende arbeid dersom faglig mulig.	B: Dersom det ikke er annet passende arbeid eller passende arbeidsoppgaver ved instituttet, skal HR-avdelingen bidra med å se etter annet passende arbeid ved andre institutt/fakultet.
10.2	Permisjoner og tillegg i tid for stillinger hvor det er relevant	A: Instituttet har ansvar for å ha oversikt over, og følge opp, ansatte i permisjon. Leder godkjenner permisjon.	B/U: HR kan rådgi ved oppfølging av ansatte i permisjon. Ved rettighetspermisjon som fører til forlengelse av stilling (stipendiat/postdoktor) skriver HR informasjon til den ansatte (etter søknad fra den ansatte), og n-notat om forlengelse til lønn.	U: Får n-notat, og registrerer permisjon i SAP.
10.3	Foreldrepermisjon	A U: Holder dialog med ansatte i foreldrepermisjon, og gir informasjon. Leder godkjenner søknad		B U: HR-avdelingen har dialog med den ansatte knyttet til foreldrepermisjon.
10.4	Ordinær alderspensjon	A: Den ansatte er ansvarlig for å si opp per epost eller brev deretter må de melde inn til NAV og SPK. Instituttet har ansvar for å følge opp ansatte som nærmer seg pensjonsalder.	U B: HR bistår med å svare ut på spørsmål vedrørende pensjon. HR mottar oppsigelsen om alderspensjon, sender svar brev til den ansatte og sender N-notat til lønnskontoet.	B HR-avdelingen orienterer om arbeidstakere som nærmer seg ordinær pensjonsalder. Det blir tilbudt pensjonskurs for ansatte over 62 år fra HR-avdelingen.
10.5	AFP og uførepensjon	A: Instituttet har ansvar for å følge opp ansatte som nærmer seg pensjonsalder	U B: HR bistår med å svare ut på spørsmål vedrørende pensjon. HR mottar oppsigelsen om alderspensjon, sender svar brev til den ansatte og sender N-notat til lønnskontoet.	B: HR-avdelingen støtter institutt om regelverk knyttet til AFP og uførepensjon.
10.6	Sykemelding	A U: Medarbeidere er ansvarlig for å registrere sykemelding. Linjeledere er	B: HR kan gi råd om retningslinjer og prosedyrer for oppfølging av sykemeldte	B U: HR-avdelingen (sentralt) følger opp registrering av sykemeldte i SAP.

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
		ansvarlig for å følge opp sykmeldte ansatte		BHT kan bistå med råd og veiledning i oppfølgingsarbeid og ved behov for tilrettelegging.
10.7	Arbeidstid	AU: Hver enkelt medarbeider er ansvarlig for å registrere korrekt arbeidstid, leder er ansvarlig for å følge opp ved behov.		U: Tjenestesenter og sentraladministrasjonen har tilgangene til å gjøre justeringer for ansatte som trenger hjelp til arbeidstid
10.8	Ferie	AU: Hver enkelt medarbeider er ansvarlig for å registrere ferie ihht. retningslinjer gitt av arbeidsgiver. Leder er ansvarlig for å godkjenne/ ikke godkjenne ferie		BU: Tjenestesenter skal årlig føre ferie for alle bi-stillinger. Tjenestesenteret skal være tilgjengelig for spørsmål knyttet til ferie avvikling.
10.9	Opprykk	A U: (Ekstraerverv) Setter komité for vurdering av opprykk. Når vurdering er gjort, lager instituttet anmodning og innstilling for ny åremålsperiode.	U B: (Ekstraerverv) Oppnevner komité, gir kandidat informasjon om komité og frist. Sender saken til tilsettingsråd etter ny anmodning og innstilling. Formaliserer ny arbeidsavtale.	
10.10	Attester	A U: Arbeidsleder skriver innholdet i attest og sender videre til linjeleder for godkjenning	B: HR gir tilgang til mal for attest.	
10.11	Forlengelse kontrakt til stipendiater ifm. permisjon	A: Holder oversikt over hvem som har permisjoner, og hvem som har fått tillegg i tid.	B/U HR skriver brev om forlengelse til stipendiater som har hatt fravær og sender n-notat til lønn.	B: Tjenestesenteret er tilgjengelig for spørsmål og støtte ifm. foreldrepermisjon.
10.12.1	Oppsigelse (fra arbeidsgiver) av faste stillinger	AU: Ledelsen ved instituttet melder inn hvem som skal ha oppsigelse og avgjør om stillinger skal forlenges/lyses ut på nytt.	BU: HR skal skrive brev til ansatt om oppsigelse. Sikre at det foreligger en fakultetsstyresak om oppsigelse. Jf. prosedyre ved oppsigelse av faste forskere ansatt på eksterne midler.	B Mottak av forhåndsvarsel, saksfremlegg og vedtak i oppsigelsessaker, disse gjennomgått for kvalitetssikring og til orientering.

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
10.12.2	Oppsigelse av prosjektstillinger (midlertidige inntil 2 år)	A: Instituttet har oversikt over alle midlertidige prosjektstillinger	B/U: HR har oversikt over alle midlertidige prosjektstillinger og sender varsel om opphør senest 1 måned i forkant av utløpsdato	
10.12.3	Oppsigelse levert av arbeidstaker	AU: Linjeleder mottar oppsigelse gjennom DFØ. Dersom vedkommende skal slutte ved UiB. I de tilfeller arbeidstaker skal begynne et annet sted ved UiB må arbeidstaker sende sin oppsigelse på mail til linjeleder. Går videre til off-boarding		U: Tjenestesenteret følger opp arbeidstaker som leverer oppsigelse, og starter prosess med å fjerne tilganger.
10.12.4	Avskjed/suspensjon	A: Instituttet skal foreta en vurdering av om arbeidstaker skal avskjediges/suspenderes i samråd med HR-seksjonen/HR-avdelingen	B/U: HR-seksjonen i samråd med HR-avdelingen utarbeider saksfremlegg for ansettelsesorganet.	B: Forhåndsvarsel, saksfremlegg og vedtak fremlegges for HR-avdelingen før utsending
10.13	Oppfølging av Emeritus	A/U: Instituttet legger til rette for emeritus, eksempelvis gjennom kontorplassering og administrativ oppfølging. Institutt sender et skjema direkte til Emeritus.	B: Støtte til HR-relaterte spørsmål.	
10.14	Oversikt over ansatte	A: Instituttet skal ha en oversikt over egne ansatte, ansvaret for at oversikten er korrekt ligger hos instituttet.	B/U: HR kan støtte instituttet med å oppdatere oversikten.	Tjenestesenteret gir tilgang til ansatt-lister på forespørsel
11	Rådgivning og lederstøtte	A	B U	
11.1	Støtte ved omorganiseringer og endringsprosesser	AU: Institutt/Fakultet melder fra om ønske om støtte til omorganisering og større endringsprosesser.	B: HR Leder på fakultet støtter institutt og fakultet i disse prosessene.	BU: HR-avdelingen støtter og lager opplegg for omorganisering.
11.2	Konflikthåndtering mellom medarbeidere	AU: Linjeleder ivaretar sine ansatte og er ansvarlig for å håndtere konflikter mellom dem.	B: HR kan støtte med råd og kompetanse i konflikter, -tidlig, -mellom og slutfase	B: HR Sentral kan rådgi i vanskelige saker
11.2	Holde ledergruppen MEDAL oppdatert		UA:	

	Rollebeskrivelse/Funksjon	Institutt	HR-MED (Fakultet)	HR-avdelingen (sentralt)
	innenfor endringer i HR-reglement og prosedyrer		HR Leder orienterer ledergruppen med adm.sjefer om endringer i regelverk og prosedyrer	
12	Eksportkontroll – knyttet til rekruttering			
12.1	Eksportkontroll ved rekruttering	A/U: Instituttet identifiserer søkere som omfattes av forskrift om eksportkontroll ved rekruttering og skjema fylles ut av nærmeste linjeleder. Instituttet må vurdere om å sende dette videre til HR-lokalt for gjennomgang.	B/U: HR leder orienterer om rutiner fra HR-avdelingen (sentralt)/Nasjonalt. HR seksjonen gjennomgår skjema og sender til UD ihht. rutiner. HR-leder avgjør hvem som skal ha lisens/tilgang til innsending av skjema.	B: HR-avdelingen bistår med juridisk støtte innenfor feltet. HR-avdelingen utarbeider sentrale rutiner. Informerer om institusjonelle rutiner.
13	Eksternfinansierte prosjekt			
13.1	Oppstartsmøter	A/U: Instituttet i dialog med Forskningsrådgiver planlegger og kaller inn til oppstartsmøter.	U: Delta på oppstartsmøter for eksternfinansierte prosjekter over 10 mill NOK,- for å få en oversikt over potensielle ansettelse	
13.2	Avsluttende møte	A/U: Holde et møte ca 15 mnd før prosjektslutt for å planlegge oppsigelser	U: Delta på avsluttende møter for å planlegge oppsigelser.	

5. Varighet og evaluering

Denne avtalen trer i kraft fra (startdato) og har en varighet på (antall år/måneder). Avtalen skal fortløpende evalueres for å justere avtalens innhold og forventningsavklaringer mellom partene.

HR ved fakultet er ansvarlig for evalueringsprosessen, det er viktig at alle institutt blir inkludert i evalueringene som forekommer. Det skal gjennomføres minst en evaluering årlig.

6. Endringer i avtalen

Eventuelle endringer i denne avtalen skal være skriftlige og signert av begge parter.

1-2 uker

6 uker – 14 uker

6 uker – 15 uker

Tegnforklaring:

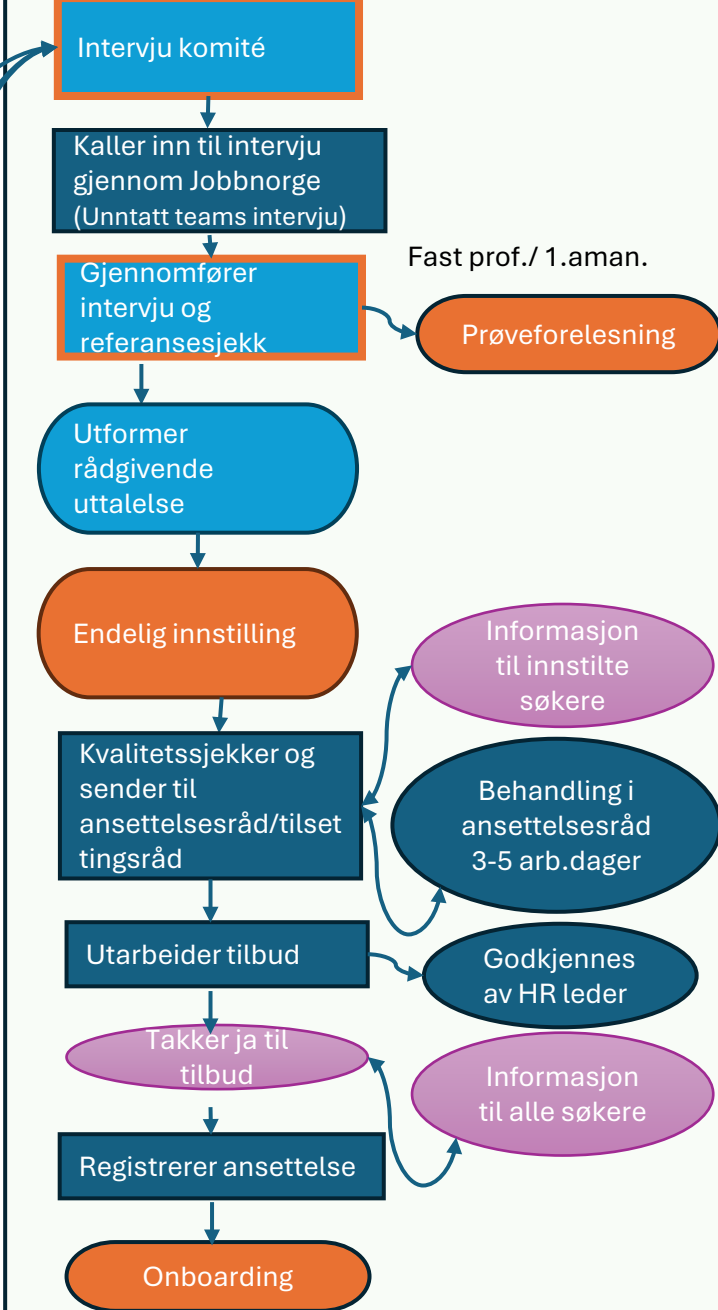
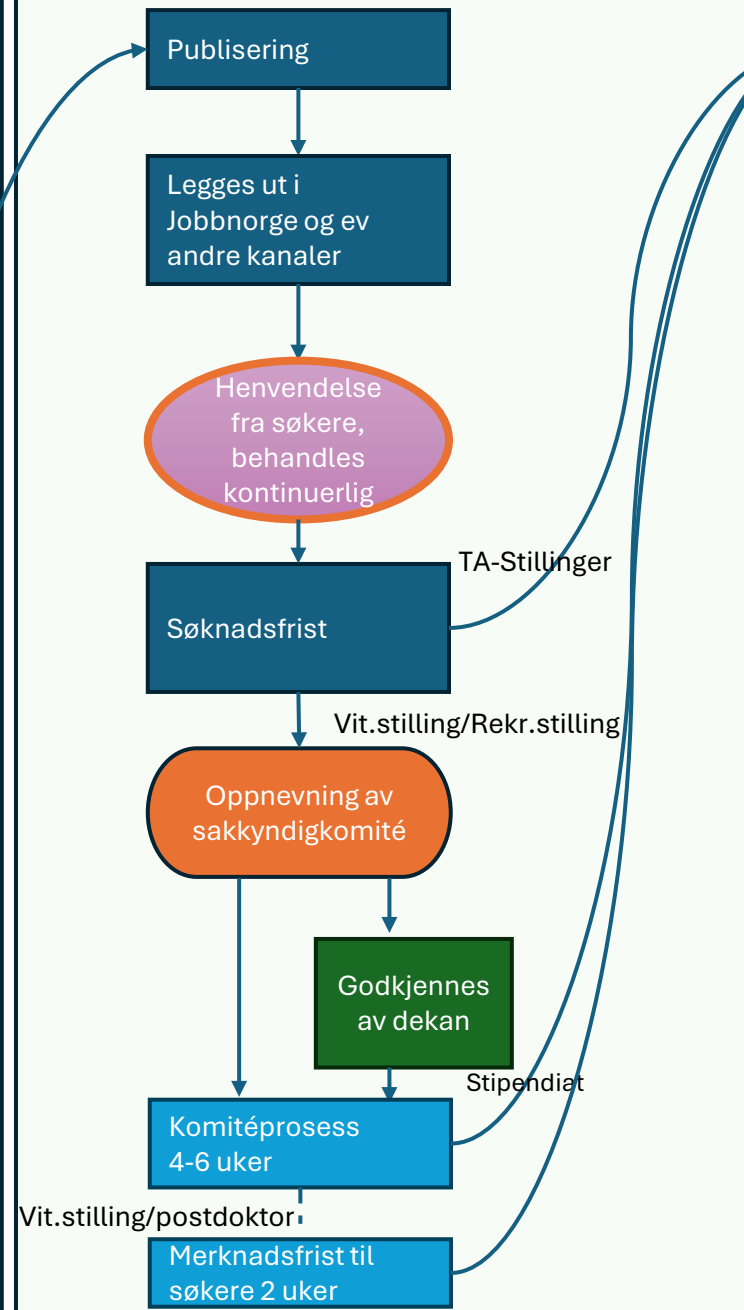
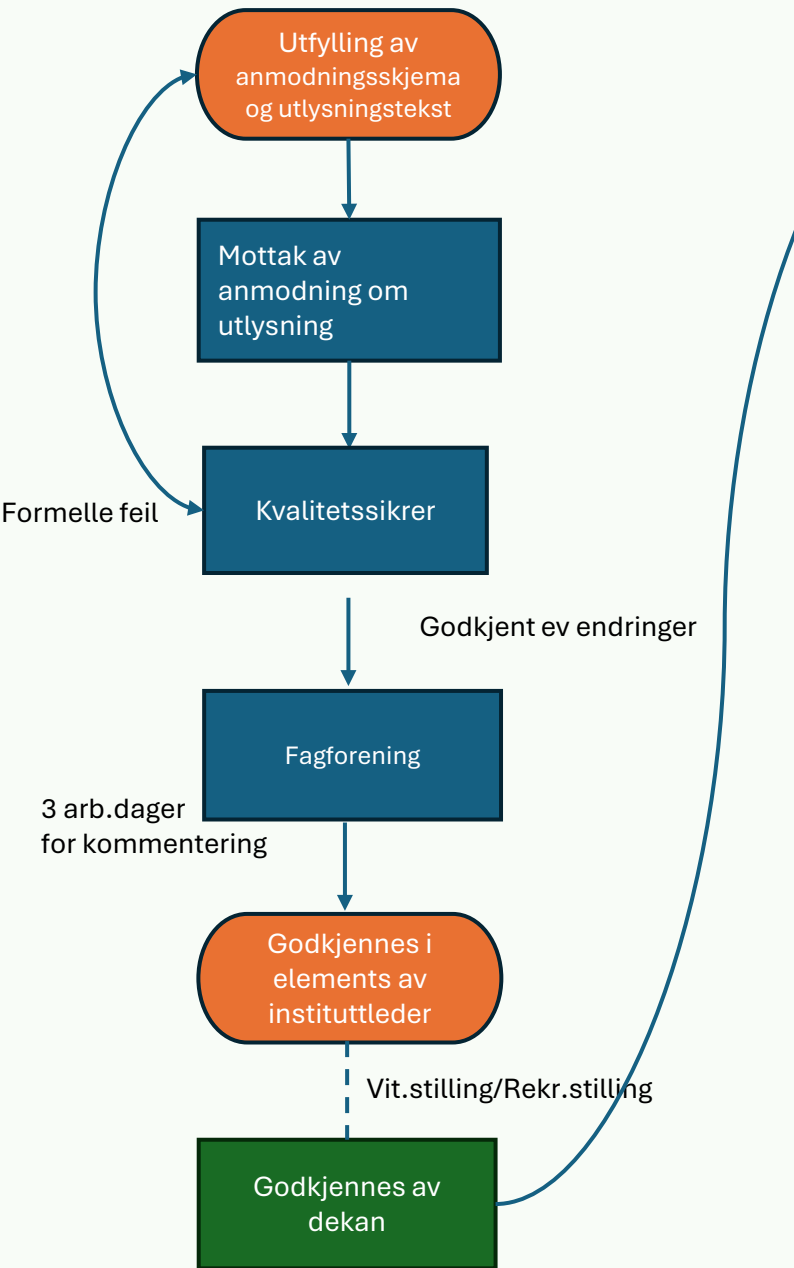
Institutt

HR-Fak.

Søkere (HR behandler)

Godkjennes av dekan

Sakkyndig komité og intervju komité





Minste stillingsstorleik av vitskapelege stillingar ved Det medisinske fakultet, UiB

Bakgrunn for saka

Dei siste åra har ein sett ei utvikling ved det Det medisinske fakultet der storleiken på ulike vitskapelege stillingar (universitetslektor, fyrsteamanuensis og professor) vert mindre, og langt under stillingsstorleik som er normalt for «ekstraerverv» (tidlegare kalla «bistilling»). Det har den seinare tida mellom anna vore fremja ynskje om 5% vitskapelege stillingar finansiert av eksterne kjelder.

Ekstraerversstillingar er definert i Universitets- og høgskulelova § 7-7. Det kan tilsettast personar i ekstraerverv på åremål i inntil 20% av en undervisnings- og forskingsstilling, i åremål frå to til seks år. Bruken av formuleringa «ekstraerverv» inneber at det er ein føresetnad at vedkommande som vert tilsett i tillegg har ei ordinær og full stilling hjå annan arbeidsgjevar. Utfordringar kring små stillingsstorleikar, som vert drøfta nedanfor, vil vel og merkje også kunne gjere seg gjeldande ved t.d. mellombelse- og faste tilsettingar, jf. UHL §§ 7-2 og 7-3.

Per november 2024 er det 51 tilsette, som universitetslektorar, fyrsteamanuensar og professorar, i under 20% stilling. Samla utgjer desse stillingane 4,63 årsverk. Det er det 235 tilsette, som universitetslektorar, fyrsteamanuensar og professorar, i 20% stilling. Samla utgjer desse stillingane 47 årsverk (tal frå Innsikt):

Stillingar under 20%	Årsverk	Tal tilsette	Stillingar i 20%	Årsverk	Tilsette
Universitetslektor	3,15	35	Universitetslektor	8	40
Fyrsteamanuensis	1,18	13	Fyrsteamanuensis	22,8	114
Professor	0,3	3	Professor	16,2	81
Totalt	4,63	51	Totalt	47	235

Den økonomiske situasjonen ved Det medisinske fakultet er, og vil vere, krevjande i åra framover. Det krev at fakultetet må vurdere alle delar av drifta kritisk og i eit kost/nytte-perspektiv. Det er sett ned økonomiprojekt (Sunn økonomi 2.0) ved fakultetet, som m.a. arbeider med å analysere kostandar og inntekter, og kome med konkret tiltak for innsparing og auke inntektene. Ein naturleg del av dette arbeidet er også å vurdere god og rett ressursutnytting og administrasjonskostnader.

I den samanheng er det gjort ei vurdering føremon og ulemper av bruken av små stillingsbrøkar under 20% i vitskapelege stillingar.

Føremon og ulemper med små stillingsbrøkar

Det er både føremon og ulemper med tilsetting i små stillingsbrøkar. Ved å tilsette i lågare stillingsprosent vil ein kunne tilsette fleire som ynskjer å knyte seg til Det medisinske fakultetet. På same måte kan det vere



lettare for fakultetet å rekruttere anerkjende vitenskapleg tilsette med t.d. særskilt kunnskap innanfor fakultetet sine satsingsområde.

Ulempene ved å rekruttere og tilsette i små stillingsbrøkar er mange. Uavhengig av stillingsstorleik må t.d. kvar tilsetting gjennom same tilsettingsprosess som for heile stillingar. Stor bruk av små stillingar fører soleis til ein auka kostand knytt til både komitéarbeid og administrasjon, særskilt innanfor HR. Det er vidare knytt same kostandar og ressursar til sakshandsaming av kompetanseoppbygg i små stillingar, som for heile stillingar.

Vidare opplever fakultetet at tilsette i små stillingar, naturleg nok, ikkje har same tilknytning til UiB som arbeidsgjevar. Dette gjev seg t.d. utslag i manglande ferieregistrering frå den einskild tilsette. Manglande ferieregistrering vert bokført som ein kostnad det påfølgande år. Dette er noko som fakultet ynskjer å redusere, men som i sin tur krev mykje oppfølging på individnivå og store administrative ressursar.

For tilsette i små stillingar kan det erfaringsvis òg vere utfordrande å få tid til å tilfredsstillere krava til pedagogisk kompetanse ([Program for universitetspedagogikk | Universitetet i Bergen](#)). Dette vil kunne ha konsekvensar i høve redusert undervisningskvalitet på sikt.

Til sist vil mange små stillingar på høgare vitenskapleg nivå, som fyrsteamanuensis og professor stillingar, kunne føre til ei utvatning av status og vørndnad. Dette må sjåast i lys av at Universitetet i Bergen er Vestlandets viktigaste kunnskapsinstitusjon, og er eit internasjonalt retta forskingsintensivt breiddeuniversitet.

Oppsummert:

Basert på dette grunnlaget, og etter ei heilskapleg vurdering, ser dekan eit behov for å kome med tydelege retningslinjer og å presisere gjeldande praksis, i høve tilsettingar i vitenskaplege stillingar i lågare stillingsprosent.

Forslag til vedtak:

I hovudregelen skal det ikkje tilsettast i vitenskaplege stillingar under 20%. Unntak gjeld stillingar knytt til Vetlandslegen eller stillingar knytt til undervising, der behovet eller rekrutteringsgrunnlaget gjer det vanskeleg å tilsette i 20% eller meir. Unntak gjeld også der Det medisinske fakultet ynskjer å knyte til seg særskilt kvalifiserte vitenskapleg tilsette. Rekruttering av vitenskapleg tilsette under 20% skal i alle andre særskilte høve avgjerast av dekan.

Per Bakke

Dekan

Synnøve Myhre
Fakultetsdirektør





Unntatt fra innsyn i henhold til offl. § 25, 1. ledd

Fullmaktsaker til møtet 06.12.2024

- A) Tilsettingsråd MED
- B) Tilsettingsråd IKO
- C) Utlysningssaker på dekanfullmakt
- D) Dr. grader

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Tilsettingsråd MED til fakultetsstyremøtet 6. desember 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
116/24	24/7163	Postdoktor (2 år og 6 måneder)	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
119/24	2018/6099	Ny åremålsperiode i bistilling	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
120/24	2016/4450	Ny åremålsperiode i bistilling	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
133/24	2018/7614	Professor (20 % ekstraervert)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
137/24	24/6863	Stipendiat 4 år med pliktarbeid (2 stillinger)	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
137/24	24/3153	Førsteamanuensis/universitetslektor (2 x 20 % ekstraervert)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
138/24	138/24	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
139/24	24/13028	Tilsetting uten utlysning - forsker (1109) på øremerkede midler	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet
140/24	24/9046	Midlertidig forsker	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet

141/24	24/5301	Professor eller førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (patologi)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
142/24	20/7505	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
143/24	22/3386	Endring av stillingsprosent for postdoktor	Endring av stillingsprosent	IGS	Unntatt offentlighet
144/24	18/11300	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
145/24	2024/12891	Ny åremålsperiode	Tilsetting uten utlysning	K1	Unntatt offentlighet
146/24	2009/11693	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
147/24	2022/9741	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
148/24	2011/12547	Ny åremålsperiode	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
149/24	24/8333	Stipendiat (4 år)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
150/24	24/13847	Professor II (15 % 3 år)	Tilsetting uten utlysning	IBM	Unntatt offentlighet
151/24	23/2912	Postdoktor (3 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet

152/24	24/6712	Førsteamanuensis/universitetslektor 20 % ekstraervert ernæring	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
153/24	20/12455	Forlengelse av postdoktor	Forlengelse	IBM	Unntatt offentlighet
156/24	24/2811	Stipendiat (3 år)	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
157/24	24/3199	Postdoktor (3 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
158/24	24/8260	Postdoktor (1 år)	Tilsetting uten utlysning		Unntatt offentlighet
159/24	20/6383	Universitetslektor i manuellterapi (10 % ekstraervert)	Tilsetting uten utlysning	IGS	Unntatt offentlighet
160/24	24/2043	Endring av tilsettingsperiode	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet

Tilsettingsråd IKO til fakultetsstyremøtet 6. desember 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
13/24	24/9158	Overtannlege (50 % fast) ved Spesialistutdanningsklinikken	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
14/24	24/7505	Overtannlege (50% vikariat) ved seksjon for oral protetik	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
15/24	24/9791	Utvidet stillingsprosent instruktørtannlege	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet

Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 6. desember 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
82/24	24/13188	Prosjektkoordinator - Universitetslektor (20 % ekstraervert "bistilling") i medisin	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som prosjektkoordinator/universitetslektor (20 % ekstraervert «bistilling») i medisin, for en periode på tre (3) år fra tilsetting ved Klinisk institutt 1. Bistillingen er knyttet til fast hovedstilling (min 50 %) ved Helse Bergen.</p> <p>2. Klinisk institutt 1 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.</p>
83/24	24/13245	Postdoktor (3 år)	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er lokalisert ved BCEPS, Center of Excellence (SFF), og stillingen er finansiert av Universitetet i Bergen.</p>
84/24	24/13814	Forsker (midlertidig)	Utlysning	K2	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en midlertidig stilling som forsker (100 %) i 2 år fra 01.08.2025 ved Klinisk institutt 2, knyttet til prosjektet «Mohn Research Center for Diabetes Precision Medicine». Stillingen er eksternt finansiert, og har en foreløpig finansiering i to (2) år.</p> <p>2. Stillingen er eksternt finansiert av Trond Mohn Stiftelse.</p>

85/24	24/13932	Forsker (midlertidig, 45 %)	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en midlertidig stilling som forsker (45 %) fra 01.12.2024 til 31.08.2025 ved Centre for Intervention Science in Maternal and Child Health (CISMAC), Institutt for global helse og samfunnsmedisin.</p> <p>2. Stillingen er eksternt finansiert av NFR.</p>
87/24	24/14709	Stipendiat 3 år	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som stipendiat ved institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet "Climate Health Initiative (CHI)" og er finansiert av universitetet i Bergen.</p> <p>2. Stillingen er finansiert av Universitetet i Bergen, se sak 24/2289-7.</p>

Oversikt disputas og opptak pr. 20.11.2024

Opptak doktorgradskandidater 2024 pr. institutt	Antall
Institutt for biomedisin	6
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	17
Institutt for klinisk odontologi	3
Klinisk institutt 1	24
Klinisk institutt 2	31
Totalsum	81

Disputaser 2024 pr. institutt	Antall
Institutt for biomedisin	11
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	18
Institutt for klinisk odontologi	2
Klinisk institutt 1	18
Klinisk institutt 2	20
Totalsum	69



Orienteringssaker til møtet 06.12.2024

- Presentasjon av Institutt for global helse og samfunnsmedisin
- Årshjul for fakultetsstyret høst 2024
- Årshjul for fakultetsstyret vår 2025
- Rapportering HMS-avvik for perioden 12.10.2024 – 25.11.2024
- Dekanen orienterer

Forslag til vedtak:

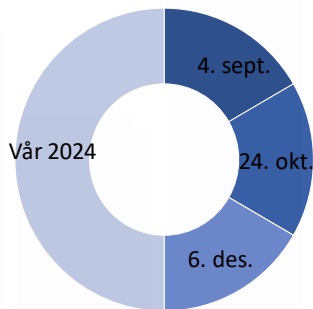
Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.

Per Bakke
Dekan

Synnøve Myhre
Fakultetsdirektør

Fakultetsstyresaker MED årshjul høst 2024

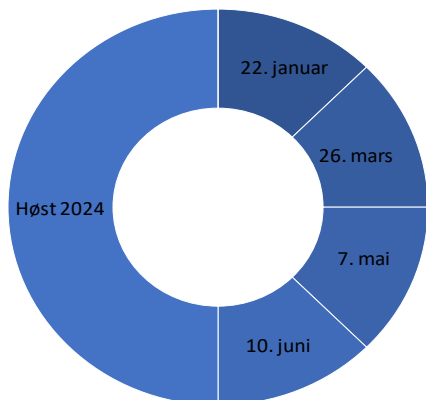
Høst 2024



	Styresaker	O-saker
Sept.	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisak: Budsjettforslag 2025 • Økonomistatus pr juli • Årsaker til underskuddet ved Klinisk institutt 2 (K2) - Løypemelding • Prosjekt for ny inntektsfordelingsmodell ved MED – bakgrunn og mandat • Virksomhetsoverdragelse – fagområdet for rettsmedisin • Forslag til datoer for fakultetsstyremøter vår 2025 • Revidert kvalitetssystem for utdanning • Tilsetning uten utlysning (kalling) av professorat knyttet til ERC-prosjekt • Oppsigelse av eksternt finansiert forsker ved K2 • Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 • Studentopptak og semesterstart høsten 2024 (muntlig orientering) • Rapportering HMS-avvik • Dekanen orienterer
Okt.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om statsbudsjettet 2025 • Økonomistatus pr september • Årsaker til underskuddet ved Klinisk institutt 2 • Endring av vurderingsuttrykk i medisinstudiet • Sykefraværstatistikk ved Det medisinske fakultet • Oppsigelse av eksternt finansierte forskere ved K1 og K2 • Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 • Rapportering HMS-avvik • Dekanen orienterer
Des.	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisak: Budsjett 2025 • Økonomistatus pr oktober • Revisjon av utfyllende studiereglement ved Det medisinske fakultet • Oppnevning av eksternt fagfelle for Erfaringsbasert masterprogram i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi • Oppnevning av ny programutvalgsleder for Programutvalget for global helse, 2025-2029 • Serviceavtale mellom HR-seksjonen og instituttene • Minste stillingsprosent i vitenskapelige stillinger • Opprykk til professor etter kompetansevurderinger – godkjenning av bedømmelse • Oppsigelse av eksternt finansiert forsker ved IBM • Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentasjon av Institutt for global helse og samfunnsmedisin • Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 og våren 2025 • Rapportering HMS-avvik • Dekanen orienterer

Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2025

Vår 2025



	Styresaker	O-saker
Jan.	<ul style="list-style-type: none"> Møtedatoer for fakultetsstyret – høsten 2025 Valg 2025 – oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer Status for Vestlandslegen HMS-risikostyring Arealeffektivisering – gruppe og mandat (for adm. tjenester) Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Presentasjon av Institutt for biomedisin Årshjul for fakultetsstyret vår 2025 Rapportering HMS-avvik Økonomi – status årsregnskap 2024 (muntlig orientering) Dekanen orienterer
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Bemanningsplan for alle enheter ved Det medisinske fakultet Årsregnskapet for 2024 for Det medisinske fakultet Endelig budsjett 2025 Årsrapport HMS 2024 – Det medisinske fakultet Årsrapport kommunikasjon 2024 – Det medisinske fakultet Studiebarometeret 2024 – resultater ved MED Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2025 Rapportering HMS-avvik Dekanen orienterer
Mai	<ul style="list-style-type: none"> Økonomirapport pr mars 2024 Arbeid med internkontroll ved Det medisinske fakultet HMS – sykefraværstatistikk – Det medisinske fakultet Ph.d.-utdanningsmelding 2024 – Det medisinske fakultet Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED Uttalelse innstilling – dekan ved MED Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2025 Rapportering HMS-avvik Klima- og miljørapport 2024 Miljøfyrtårn Dekanen orienterer
Juni	<ul style="list-style-type: none"> Budsjett 2026 – plan og prosess Økonomirapport 1. tertial / prognose 2025 Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2025 Årshjul for fakultetsstyret høst 2025 Rapportering HMS-avvik for våren 2025 Studiekvalitetsmelding 2024 Kandidatundersøkelsen 2024 Årsmelding 2024 Forskerlinjen Resultat – fakultetsstyrevalg gruppe A, B, C og D Dekanen orienterer

Meldte HMS-avvik (perioden 12.10.2024 - 25.11.2024)

Saksnummer	Registrert	Organisasjonsenhet	Overskrift	Status
I2411-6874	18.11.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sprut i øye fra pussepasta	Under arbeid
I2411-4049	11.11.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2411-2011	06.11.2024	Det medisinske fakultet, fak.adm.	lukt fra vindusisolasjon på kontoret	Registrert
I2411-1570	05.11.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2410-12637	31.10.2024	Institutt for klinisk odontologi	Væske på øyet.	Lukket
I2410-10098	24.10.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2410-9577	23.10.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2410-8442	21.10.2024	Det medisinske fakultet, fak.adm.	feil bruk av verktøy	Registrert
I2410-5858	15.10.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket