



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

19.06.2024, kl. 12:30 i 4. etg. Armauer Hansens Hus.

Innkalling er sendt til:

Sveinung Hole, Bettina Husebø, Eirik Dalheim, Jonas Hodneland Sundfjord, Khadra Yasien Ahmed, Bjørn Tore Gjertsen, Vegard Slettvoll, Inge Fristad, Clara Gram Gjesdal

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest sekretariatet ved Gjert Bakkevold
tlf. 55586197, evt. per e-post til gjert.bakkevold@uib.no

Bergen, 12.06.2024

Sveinung Hole
styreleder

Per Bakke
dekan

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 40/24	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet	X
S 41/24	Rapport fra prosjektet "Sunn økonomi"	
S 42/24	Budsjett 2025 - Plan og prosess	
S 43/24	Økonomistatus per 1. tertial 2024	
S 44/24	Økonomistatus for Klinisk institutt 2	
S 45/24	Styringsstruktur og mandat for Senter for kunstig intelligens Bergen (SMKIB)	
S 46/24	Forslag til endring av møtetidspunkt for fakultetsstyremøtet 6. desember 2024	
S 47/24	Treårs versus fireårs finansiering av stipendiatstillinger	
S 48/24	Revisjon av mandat for programutvalgene ved Det medisinske fakultet	
S 49/24	Evalueringsordningen ved Det medisinske fakultet	
S 50/24	Oppnevning av medlemmer til Ansettelsesutvalget for faste vitenskapelige stillinger ved Det medisinske fakultet og Tilsettingsrådet for kliniske lærerstillinger ved Institutt for klinisk odontologi	
S 51/24	Tilsetting - instituttleder ved Klinisk institutt 2	X
S 52/24	Oppsigelse av fast forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 53/24	Oppsigelse av fast forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 54/24	Oppsigelse av fast forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 55/24	Fullmaktsaker til møtet 19.06.2024	X
S 56/24	Orienteringssaker til møtet 19.06.2024	



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

Arkivsaksnr.:
2024/189

Dokumentdato:
03.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
40/24

Møtedato:
19.06.2024

**Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet,
24.04.2024**

Utkast til protokoll fra fakultetsstyret 24.04.2024 er vedlagt.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 24.04.2024.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Utkast til protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 24.04.2024



Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 24.04.2024. Møtet ble holdt i 4. etg. Armauer Hansens Hus og varte fra kl. 13:15 – 15:17.

Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:

Sveinung Hole, Jutta Dierkes, Clara Gram Gjesdal, Sonja Ljostveit, Thorkild Tylleskär, Bjørn Tore Gjertsen, Khadra Yasien Ahmed, Jonas Hodneland Sundfjord, Tora Hvidsten Nupen

Forfall:

Eirik Dalheim

Fra dekanatet:

Per Bakke, Marit Bakke (t.o.m. sak 32/24)

Fra administrasjonen:

Synnøve Myhre, Ørjan Leren, Kristine Tangen (t.o.m. 32/24), Gjert Bakkevold (protokollskriver)

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 26/24	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 20.03.2024	
S 27/24	Strategisak: Arbeid med internkontroll ved Det medisinske fakultet	
S 28/24	Styringsstruktur og mandat for Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen	
S 29/24	Økonomistatus per mars 2024	
S 30/24	Søknad om overskridelsesfullmakt fra Klinisk institutt 2	
S 31/24	Forslag til endring av møtedato i fakultetsstyret i juni 2024	
S 32/24	HMS - sykefraværstatistikk ved Det medisinske fakultet	
S 33/24	Ph.d.-utdanningsmelding 2023 Det medisinske fakultet	
S 34/24	Oppsigelse forsker eksternt finansiert, Institutt for klinisk odontologi	X
S 35/24	Oppsigelse forsker eksternt finansiert, Institutt for biomedisin	X
S 36/24	Oppsigelse forsker eksternt finansiert, Institutt for Biomedisin	X
S 37/24	Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2	X
S 38/24	Fullmaktsaker til møtet 24.04.2024	X
S 39/24	Orienteringssaker til møtet 24.04.2024	

Godkjenning av innkalling – vurdering av habilitet

Innkalling og saksliste ble godkjent. Sonja Ljostveit meldte seg inhabil i sak 34/24 under fullmaktsaker. Jutta Dierkes meldte seg inhabil til i 37/24. Det var ingen andre varsel om inhabilitet. Instituttleder Pål Rasmus Njølstad, Klinisk institutt 2 presenterte instituttet i begynnelsen av møtet.

S 26/24 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 20.03.2024

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 20.03.2024.

S 27/24 Strategisak: Arbeid med internkontroll ved Det medisinske fakultet

Vedtak:

Fakultetsstyret vedtar plan for internkontroll ved Det medisinske fakultet 2024, og foreslår risikovurdering av prioriterte områder foreslått av fakultetsledelsen.

S 28/24 Styringsstruktur og mandat for Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen

Vedtak:

Fakultetsstyret vedtok etter diskusjon i møtet å utsette saken til neste fakultetsstyremøte.

S 29/24 Økonomistatus per mars 2024

Vedtak:

Fakultetsstyret tar saken «Økonomistatus per mars 2024» til orientering.

S 30/24 Søknad om overskridelsesfullmakt fra Klinisk institutt 2

Vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar at Klinisk institutt 2 får en overskridelsesfullmakt på inntil 6,4 mill. kr. i forhold til budsjett i 2024.
2. Fakultetsstyret forventer at Klinisk institutt 2 sammen med fakultetsledelsen jobber med å finne flere tiltak slik at budsjettmessig balanse oppnås tidligere enn planlagt.
3. Fakultetsstyret ber om en tilbakemelding på tiltak og fremdrift i junimøtet.

S 31/24 Forslag til endring av møtedato i fakultetsstyret i juni 2024

Vedtak:

Fakultetsstyret vedtar foreslåtte endring for møtedato i juni.

S 32/24 HMS - sykefraværstatistikk ved Det medisinske fakultet

Vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

S 33/24 Ph.d.-utdanningsmelding 2023 Det medisinske fakultet

Vedtak:

Fakultetsstyret støtter forslaget til ph.d.-utdanningsmelding 2023 for Det medisinske fakultet med de endringene som kom frem i møtet.

S 34/24 Oppsigelse forsker eksternt finansiert, Institutt for klinisk odontologi

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

S 35/24 Oppsigelse forsker eksternt finansiert, Institutt for biomedisin

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

S 36/24 Oppsigelse forsker ekstern finansiert, Institutt for Biomedisin

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

S 37/24 Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

S 38/24 Fullmaktsaker til møtet 24.04.2024

Vedtak:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

S 39/24 Orienteringssaker til møtet 24.04.2024

- Årshjul for fakultetsstyret
- HMS-avvik for perioden 12.03.24 – 15.04.24
- Klima- og miljørapport 2023 Miljøfyrtårn
- Dekanen orienterer
 - Orientering om arealer ved Stavanger universitetssykehus og framtidig bruk av arealer på Våland.
 - Søknad om driftsmidler for ansatte i 20% stilling ved SUS

Vedtak:
Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.



Arkivsaksnr.: 2024/987 Dokumentdato: 12.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak: 41/24 Møtedato: 19.06.2024

Rapport fra prosjektet "Sunn økonomi"

Bakgrunn

For å sikre at det medisinske fakultet fremover kan ha en solid økonomi som gir muligheter for utvikling, har det vært nødvendig gå gjennom både inntekter og kostnader for kunne finne potensiale for økte inntekter samt finne kostnadsreduserende tiltak. Prosjektgruppen som ble vedtatt opprettet og gitt sitt mandat i styremøtet 24. januar 2024 ferdigstilte sin rapport innen utgangen av mai, og det presenteres her rapportens hovedpunkter.

På grunn av begrensede tidsmessige ressurser har prosjektgruppen avgrenset mandatet til å peke på områder der det er mulig med kostnadsbesparende tiltak, samt der det er mulig å øke inntektene, men uten at det fullt ut er konkretisert hvordan tiltakene best operasjonaliseres. Det er heller ikke fullt ut vurdert konsekvensene for tiltakene, men gruppen foreslår at dette kommer i senere delprosjekt som kan gå mer i dybden på de forskjellige områdene.

Prosjekt Sunn økonomi - Hovedpunkter

Øke inntjening

Utdanning:

Studiepoeng produsert ved lærestedene er en av Kunnskapsdepartementets (KDs) indikatorer for resultatbasert uttelling¹, i tillegg til avlagte doktorgrader og studentenes fullføringsgrad. Prosjektgruppen har identifisert noen muligheter som kan bidra til å øke fakultetets inntekter fra studiepoeng, i tillegg til at alt som vil bidra til redusert frafall og forsinkelser også vil bidra positivt ift. KDs tildeling til institusjonene.

Å øke antall studenter vil gi høyere studiepoengproduksjon, som vil øke resultatinntektene fra KD to år etter studentene har avlagt eksamen.

5 % (13) flere medisin og odontologistudenter hvert år gi en økt inntekt til fakultetet på nær 2 mill. kr.

Medisinstudentene tar en rekke elektive emner (ELMED-emner) 3.-6. studieår på til sammen 18 studiepoeng. Disse kan de også ta ved andre fakultet/UH-institusjoner, noe som reduserer fakultetets studiepoenginntekter. Ved å kun tillate at studentene kan ta emnene på fakultetet kan man øke inntektene med om lag 1,7 mill. kr.

En del av studentene som starter ved grunnutdanningene ved Det medisinske fakultet har avlagt Ex. Phil. tidligere, enten ved andre fakultet ved UiB eller andre læresteder. Ved å

¹ Kilde: Orientering om statsbudsjettet for 2024 for universitet og høyskular, Kunnskapsdepartementet

tilrettelegge et tilbud til disse studentene på 10 studiepoeng vil man kunne øke studiepoenginntektene med ytterligere 1,4 mill. kr.

Rekrutteringsstillinger:

Antall rekrutteringsstillinger må forventes å gå ned de nærmeste årene. Det pågår en diskusjon om å redusere tiden for stipendiater fra 4 til 3 år. Dette vil på sikt (tidligst i 2030) kunne gi fakultetet 8 – 10 flere disputaser pr år, det vil si en økt inntekt på 4 – 5 millioner kroner.

Etter- og videreutdanning (EVU):

Økt satsning på EVU har vært en del av det sittende dekanatets strategiske plattform (jf. styresak 63/22). Inntekter fra EVU kan innhentes enten som direkte deltakerbetaling, som studiepoenginntekt etter KDs system for resultatbasert uttelling, eller en kombinasjon av disse. Fakultetet kan i teorien utvikle EVU-kurs innen medisinske fag, men dette vil i praksis bety å gi etterutdanning rettet mot leger og tannleger, men det kan bl.a. være utfordrende å skulle konkurrere med kurstilbudene fra Legeforeningen.

Instituttene har ulike forutsetninger for å øke sin portefølje innen EVU, men det anbefales å videreutvikle de miljøene som allerede har EVU blant annet ved IKO og IGS, noe som kan gi en inntektsøkning på om lag 2 mill. kr.

Vestlandslegen:

Veksten i studieplassinntekter (både opptrapping av studieplasser og resultatinntekter) vil øke fremover som følge av de 40 studieplassene fakultetet allerede har fått. I tillegg forventes det en ytterligere vekst i studieplasser, men både omfang og tidspunkt er usikkert. Det samme er kostnadsbildet ved å tilby Vestlandslegen.

Det er prosjektgruppens syn at Vestlandslegen er viktig for å utvikle fakultetet i årene framover. Dersom en greier å tilrettelegge og organisere driften av Vestlandslegen på en god og effektiv måte, bør de økte inntektene Vestlandslegen gir, kunne bidra til en sunn økonomi på fakultetet.

Fra BOA til bevilgning:

Inntektene fra BOA-virksomheten ved fakultetet er i stor grad bidragsprosjekt, der ekstern aktør dekker deler av kostnadene ved et prosjekt, og KD-bevilgningen dekker noe, og de eksterne inntektene er betydelig integrert i den samlede økonomien til instituttene. Midlene man får fra eksterne finansierer i stor grad forskning, men kan også bidra inn i undervisning. Det har tidligere blitt besluttet at instituttene skal ha minimum 20 % av kostnadene ved et prosjekt dekket av de eksterne midlene. Dette kan være bruk av forskningsinfrastruktur, overhead, husleie/leiested, frikjøp av stillingsressurser med mer.

Siden BOA-aktiviteten er på nesten 400 mill. kr. vil en økning fra 20 % til 25 % nettobidrag fra prosjektene inn i annuumsøkonomien tilsvare om lag 20 mill. kr.

Redusere kostnader

Stillinger/antall årsverk:

Om lag 67 % v fakultetets kostnader er knyttet til ansatte, og fra 2021 til 2024 har fakultetet samlet sett økt med om lag 17,3 årsverk². For at fakultetet skal tilpasse seg en ny økonomisk hverdag er det nødvendig med noe nedbemanning og effektivisering. De neste 5 årene vil det være om lag 79 årsverk på fakultetet der man kan anta at personen vil gå av med pensjon. Det anbefales å utarbeide langsiktige bemanningsplaner samt kompetansekartlegging for å kunne være i forkant med planlegging ved naturlig avgang, samt det må vurderes i hvilken grad man kan la være å erstatte stillinger og heller flytte og/eller effektivisere arbeidsoppgaver. Klarer man i perioden 2025-2028 å redusere antall årsverk med om lag 16, (2 % av det totale antall stillinger), så medfører dette en innsparing på om lag 16 mill. kr.

Fakultetet har også et høyt antall 20 %-stillinger, disse bør gjennomgås og vurderes om de skal avsluttes eller om det fortsatt er behov for å ha dem.

Arbeidsprosesser må kartlegges, og dert må vurderes hvordan man kan effektivisere og forbedre saksbehandling. Vekst og nye oppgaver må løses innenfor eksisterende bemanning, også innenfor BOA-prosjekter.

For å få til en effektiv undervisning når bl.a. vestlandslegen er i oppbygging og man må ha undervisning på flere campus gjør undervisningsplanlegging ekstra viktig. Det må i tillegg vurderes mindre ressurskrevende undervisningsformer som å øke digital undervisning der dette er mulig.

Samlet sett anslås det at man kan redusere kostnader knyttet til stillinger med om lag 16-20 mill. kr.

Areal:

En stor andel av de totale kostnadene ved fakultetet er husleie, og det leies totalt om lag 63.000 kvm til kontorer, laboratorier og undervisningsareal. Det bør være mulig å redusere dette noe, men dette er et arbeid der man må tenke langsiktig, og også ta høyde for fremtidige behov knyttet til Vestlandslegen. Det anbefales å utarbeide en helhetlig plan for utnyttelse av eksisterende areal, samt hvordan man eventuelt kan øke utnyttelsesgraden. Om fakultetet kan klare å håndtere opptrapping av studieplasser tilknyttet vestlandslegen uten å bygge Alrek4 må også vurderes.

Det anslås at det bør vær mulig å redusere arealet med 10 %, noe som vil gi en innsparing på om lag 12 mill. kr.

Kjernefasiliteter:

Fakultetet har 9 svært ulike kjernefasiliteter, som også er organisert ulikt. Selv om de ligger på forskjellige institutt, skal de være tilgjengelige på like vilkår for alle forskere både ved og utenfor UiB. Flere av kjernefasilitetene klarer ikke å få dekket nok av kostnadene fra forskningen, noe som belaster annuumsøkonomien til instituttet den/de er organisert under.

Det foreslås at det bør foretas en gjennomgang av kjernefasilitetene, med fokus på hvordan få til økt bruk, eventuell sammenslåing, investeringsbehov, prising, med mer.

² Rekrutteringsstillinger er her holdt utenom

Dekanens kommentarer

Dekanen vil rette en stor takk til både arbeidsgruppen og sekretariatet for den gode jobben som er gjort med å kartlegge og utarbeide tiltak for både inntektsøkning og kostnadsreduksjon. Arbeidet som er gjort og rapporten som er utarbeidet vil være svært viktig fremover når strategiske beslutninger skal tas.

Prosjekt «Sunn økonomi» er ferdig med delfase en, men man ser at det er behov for videre arbeid fremover.

Prosjektgruppen har pekt på mange relevante områder der det kan være mulig å både øke inntektene, samt redusere kostnadene. Men de fleste av tiltakene medfører at man jobber på andre og nye måter enn tidligere. Mange av tiltakene er ikke utredet i detalj, samt ikke fullt ut konsekvensvurdert, noe som bør utføres for flere av tiltakene før man gjennomfører dem.

Oppsummert foreslår arbeidsgruppen at det jobbes videre med understående forhold, og dekanen foreslår at det opprettes mindre arbeidsgrupper som kan gå dypere inn forslagene og vurdere konsekvenser og gjennomføringsmuligheter for følgende, med innsparingspotensialet i parentes³:

- Se på muligheter for å øke studiepoenginntektene
 - Ta opp flere studenter (2 mill. kr.)
 - Flere elektive emner (1,7 mill.kr.)
 - Erstatningsemne for de som har tatt Ex. Phil tidligere (1,3 mill. kr.)
- Redusere tid for stipendiatene fra 4 til 3 år
- Videreutvikle dagens EVU-programmer (2 mill. kr.)
- BOA til bevilgning – øke til minimum 25% (20 mill. kr.)
- Ansatte: Kartlegging av arbeidsprosesser og kompetanse, langtidsplanlegging av erstatning ved avganger (16-20 mill. kr.)
- Areal: helhetlig vurdering av arealutnyttelse både innenfor kontor, laboratorier og undervisningsareal med mål om å redusere arealet med 10 % (12 mill. kr.)
- Kjernefasiliteter

Forslag til vedtak:

³ Rapporten inneholder flere forhold, listen er ikke uttømmende ift. forslag om kostnadsreducerende- og inntektsøkende tiltak

1. Fakultetsstyret tar rapporten til orientering.
2. Fakultetsstyret vedtar at dekan får fullmakt til å opprette arbeidsgrupper som skal vurdere de ulike tiltakene som er omtalt i rapporten fra Sunn økonomi.
3. Fakultetsstyret ber om fortløpende oppdatering om det videre arbeidet og fremgang i de videre prosessene i arbeidet med Sunn økonomi.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

1. Sunn økonomi – Rapport fra prosjektgruppen

Vedlegg

- 1 Vedlegg rapport fra prosjektgruppen Sunn økonomi

Sunn økonomi

Rapport fra prosjektgruppen

Det medisinske fakultet, UiB

Innholdsfortegnelse

Oppsummering	2
Bakgrunn og mandat	3
Prosjektorganisering	3
Tiltak som kan bidra til bedret økonomi.....	5
Inntekspotensial	5
Innsparinger.....	18
Anbefalinger og konsekvenser	27
Vedlegg.....	29
Mandat	29
Innspill til arbeidsgruppen – Sunn Økonomi.	33

Oppsummering

For å sikre en god økonomi som gir oss muligheter for utvikling fremover, er det nødvendig å se på alle deler av virksomheten. For å utvikle oss videre, må vi både bruke penger og spare på samme tid. Det er utfordrende.

I vårt arbeid har vi gått gjennom både inntekter og kostnader og kommer med innspill på områder vi mener det er et potensiale for å bedre økonomien og som bør utredes videre. Vi tror at med å jobbe målrettet med tiltak innenfor de områdene vi foreslår, vil det være et potensiale for å bedre økonomien med mellom 65 – 72 millioner kroner i de neste tre årene. Flere av tiltakene vil ta lengre tid og vil kunne gi innsparinger lengre frem i tid.

I rapporten er det beskrevet muligheter for å frigjøre ressurser og øke inntektene. Vi kan øke studiepoenginntektene gjennom å ta opp flere studenter, ha flere egne elektive emner og ha erstatningsemner for de som har tatt Ex. Phil tidligere. Vi kan utvikle de EVU-områdene vi allerede har. Vestlandslegen vil gi oss økte inntekter i årene fremover, og vi må bruke inntekter for å utvikle medisinstudiet på hele Vestlandslegen.

Vi mener at det må jobbes for å øke antall årlige doktorgrader til 110 pr år (fra dagens gjennomsnitt på 96). Det må også arbeides videre med at forskningsprosjektene våre betaler for en større del av de forskningsressursene de har tilgang til og målet må være å øke «fra BOA til bevilgning» til 25%.

På ressursiden er størsteparten av våre kostnader knyttet til 1) ansatte og 2) areal. Vi bør kartlegge og videreutvikle den kompetanse og de ressursene vi har både innenfor undervisning og forskning. Vi disponerer betydelige arealer både til undervisning, forskning og kontor. Vi bør se på mulighetene for å utnytte eksisterende areal bedre og redusere arealbruken det hvis mulig.

Andre områder vi bruker store ressurser på er kjernefasiliteter, praksisutplassering og egenandeler til forskning. På alle disse områdene bør vi vurdere om vi har en god ressursbruk, og om det er mulig å forbedre den.

Nylig besluttet universitetsstyret ved UiB prinsippene i en ny inntektsfordelingsmodell ved UiB. De endringene som gjøres ved UiB, vil ikke ha store konsekvenser på kort sikt (2025), men vil påvirke våre prioriteringer i fremtiden. Prosjektgruppen anbefaler at det med bakgrunn i denne rapporten (Sunn økonomi) og rapporten om inntektsfordeling ved UiB, settes i gang et arbeid ved fakultetet for å se på en oppdatering av vår økonomimodell slik at den blir enklere og mer transparent.

For å få til utvikling og endring samtidig som ressurstilgangen blir mindre, må vi se på måten vi løser oppgavene på. Målet må uansett være at vi som fakultet skal løse de oppgavene vi er pålagt, selv om vi må justere hvordan vi løser oppgavene. I de diskusjonene prosjektgruppen har hatt og

de forslagene som er presentert, har det ikke kommet frem bekymringer for at de foreslåtte tiltakene vil medføre at vi ikke kan levere på samfunnsoppdraget vårt.

I prosjektgruppens arbeid har det også vært viktig at hele fakultetet må være sammen om de innstrammingene og endringene som gjøres og at alle enheter må bidra for at vi skal få dette til. Transparens i beslutninger og økonomi er en forutsetning for at vi skal få til de endringene som må gjennomføres.

Bakgrunn og mandat

Prosjektet «Sunn økonomi» er et tiltak fra fakultetsledelsen for å møte langsiktige utfordringer knyttet til finansiering av fakultetets virksomhet. Det har i flere år vært en realnedgang i universitetsbudsjettene, som i budsjettet for 2024 var på rundt 1,3 %. Man kan forvente ytterligere nedgang de kommende årene.¹

Ved utgangen av 2023 hadde fakultetet en totaløkonomi på 1,2 milliarder kroner. Det var et overskudd i bevilgningsøkonomien på rundt 19 millioner kroner, og en omsetning knyttet til bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA) på 400 millioner kroner, 40 millioner over budsjett. Disse tallene skjuler imidlertid underliggende ubalanser i annuumsøkonomien. Annuumsøkonomien innbefatter årlig tildeling fra Kunnskapsdepartementet (KD) og instituttinntekter som ikke er øremerket av departementet, universitetet eller fakultetet. Disse midlene dekker i hovedsak løpende driftsutgifter, som lønn, husleie og eksamens- og praksiskostnader.

Fakultetsstyret vedtok i møte 24. januar 2024 følgende mandat for arbeidet:

1. Foreslå tiltak som skaffer inndekning i annuumsøkonomien på 45 millioner kroner årlig over en treårs periode.
2. Vurdere konsekvenser for forskning, utdanning og organisasjon ved fakultetet av de foreslåtte tiltakene.

Fullstendig mandat følger vedlagt denne rapporten.

Prosjektorganisering

Prosjektet har vært organisert med en styringsgruppe, en prosjektgruppe og et sekretariat.

¹ Bakgrunnsinformasjonen i denne delen er i stor grad henter fra styresak 3/24 *Sunn økonomi – mandat*

Styringsgruppen

Per Bakke - dekan (leder), Synnøve Myhre - fakultetsdirektør, Pål Rasmus Njølstad - instituttleder ved Klinisk institutt 2, Frode Berven - instituttleder ved Institutt for biomedisin, Bjarne Robberstad - instituttleder ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Asgeir Bårdsen - instituttleder ved Institutt for klinisk odontologi, Jorunn Skei - administrasjonssjef ved Klinisk institutt 1, Jan Georg Tangenes - fagforeningsrepresentant Econa, Lise Skålvik Amble - hovedverneombud ved Det medisinske fakultet.

Prosjektgruppen

Christian Vedeler - instituttleder ved Klinisk institutt 1 (leder), Kristine Tangen - økonomisjef ved Det medisinske fakultet, Signe Solberg - administrasjonssjef ved Institutt for klinisk odontologi, Oddvar Kaarbøe - professor ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, Helena Harris - professor ved Klinisk institutt 2, Frits Thorsen - professor ved Institutt for biomedisin og Bente Johansson - senioringeniør ved Klinisk institutt 2

Prosjektgruppens sekretariat

Beathe Bjørneberg, økonomiseksjonen (leder), Beate Bernes – økonomiseksjonen, Iris Karina Walle - HR-seksjonen, Andreas Westermoen - forskningsseksjonen, Eirik Dalheim - studieseksjonen

Innspill fra ansatte

I arbeidet har ansatte blitt oppfordret til å komme med innspill. Disse har vært nyttige og har gitt oss gode innspill i prosessen. En oversikt over alle innspillene er vedlagt rapporten.

Avgrensinger i mandatet

Prosjektgruppen har i sitt arbeid sett etter innsparinger som kan stå seg over tid også ut over den tre års horisonten som mandatet beskriver.

Prosjektgruppen er bedt om å se på et bredt tema når den skal se på «tiltak som skaffer inndekning i annuumsøkonomien på 45 millioner». Samtidig skal prosjektgruppen «vurdere konsekvenser for forskning, utdanning og organisasjon ved fakultetet av de foreslåtte tiltakene».

På den tiden som har vært til rådighet og med den kompleksiteten som ligger i oppgaven, har vi valgt å peke på områder hvor det vil være muligheter for økte inntekter/innsparinger uten å konkretisere hvordan tiltakene best operasjonaliseres. Prosjektet har hatt en kort periode for å levere sin rapport. Vi har derfor ikke fått vurdert de fulle konsekvensene for utdanning, forskning og formidling.

I arbeidet er det heller ikke konkretisert hvor i organisasjonen besparelsene er. Noen tiltak kan gjelde alle mens andre tiltak vil gjelde i deler av organisasjonen.

Det kan ta ulik tid for å få effekt av de ulike tiltakene. Prosjektgruppen har i noen tilfeller også sett på effekter som kan gå ut over den treårsperioden vi er bedt om å se på.

Det er heller ikke vurdert organisering, økonomi, bemanning og andre ulikheter i de enkelte enhetene.

Tiltak som kan bidra til bedret økonomi

Vi har drøftet ulike forhold som kan bidra til bedret økonomi på kort og lang sikt. Nedenfor gjennomgås de ulike hovedtemaene som har vært diskutert.

Økt Inntjening

Inntekter i denne sammenheng er inntekter i bevilgningen fra departementet (715 millioner kroner) og andre inntekter (58 millioner kroner) som f.eks. pasientinntekter på IKO, EVU-inntekter mm. I tillegg regnes også det som eksternt finansierte prosjekter betaler for å bruke ressurser i bevilgningsøkonomien (fra BOA til bevilgning) som inntekter (i 2023, 81 millioner kroner)

Inntektpotensial i utdanning

Nytt system for resultatbasert uttelling

Studiepoeng produsert ved lærestedene er en av Kunnskapsdepartementets indikatorer for resultatbasert uttelling². Med virkning fra 2025 legges systemet for resultatbasert uttelling på utdanningsfeltet om. Til og med 2024 har systemet bestått av en studiepoengindikator, en gradsindikator, en utvekslingsindikator og en doktorgradsindikator.

Belønningsmidlene for utveksling og doktorgrader har blitt utbetalt etter flat sats pr. utvekslingsstudent eller utskrevne doktorgrad. Midlene for fullførte grader og produserte studiepoeng i utdanning på høyere og lavere grad har vært prissatt ulikt pr. studieprogram etter seks ulike finansieringskategorier (se tabell nedenfor). Studieprogrammernes inntjening til UiB blir videreført til de ansvarlige fakultetene med en rate på 75 %, dermed blir 25 % av denne inntjeningen avsatt på institusjonsnivå.

² Kilde: *Orientering om statsbudsjettet 2024 for universitet og høyskular*, Kunnskapsdepartementet

De største endringene i disse ordningene fra 2025 er at kun doktorgrads- og studiepoengindikatorene videreføres med noen endringer.³ I en kortversjon kan man si at studiepoeng tillegges større vekt for de utdanningene som er dyrest å drive, mens gradfullføring får mindre betydning for alle utdanningene.

Tabellen nedenfor viser studiepoengindikatorens størrelse i gammelt og nytt system for resultatbasert uttelling.

Til og med 2024			Fra og med 2025		
Kategori	Utdanninger ved MED	Uttelling pr. 60 SP	Kategori	Utdanninger ved MED	Uttelling pr. 60 SP
A	Medisin, odontologi, forskerlinje	159 350	3	Medisin, odontologi	190 900
B	Farmasi	122 200	2	Tannpleie, bachelor ernæring, biomedisin, farmasi, klinisk ernæring, manuellterapi, global helse, helse og samfunn, forskerlinje, hospitanter og utvekslingsstudenter	81 800
C	Klinisk ernæring, biomedisin, manuellterapi	81 500	1	Kun enkeltemner rapportert som program (visse EVU-tilbud) ⁴	54 550
D	Tannpleie, global helse, helse og samfunn,	59 300			
E		48 250			
F	Bachelor ernæring, hospitanter, utvekslingsstudenter	40 750			

Tabell 1 - Studiepoengindikator i eksisterende og fremtidig finansieringssystem

Vi ser av tabell 2 at flere av studieprogrammene ved MED får endret sin finansieringskategori. Forskerlinjen for medisin/odontologi og farmasiutdanningen justeres ned fra henholdsvis kategori A og B til kategori 2. Samtidig justeres tannpleierutdanningen og flere masterprogram opp fra

³ Gradsindikatoren, som i dag gir uttelling pr. fullførte grad, erstattes av en benchmarking der fullføringsgraden sammenlignes med foregående år og nasjonalt gjennomsnitt. Dette gir vesentlig lavere uttelling enn dagens ordninger, og gjelder på institusjonsnivå. Inntektsfordelingsutvalget har lagt opp til at disse midlene ikke vil fordeles nedover til fakultetene fremover.

⁴ Kategori 1 vil kun gjelde noen EVU-emner, hovedsakelig ved IGS, som uansett er finansiert ved deltakerbetaling og ikke via KD sin studiepoengindikator. Reelt sett vil MED derfor ikke ha noen studietilbud i kategori 1.

kategori D til 2, og bachelorprogrammet i ernæring og studenter uten gradsstudierett opp fra kategori F til kategori 2. MED vil dermed ha svært få studenter i den lavest finansierte kategorien i det nye systemet.

UiB sitt inntektsfordelingsutvalg har ferdigstilt sitt arbeid, og rapporten fra utvalget ble behandlet i Universitetsstyret i møte 2. mai 2024 (sak 29/24). Det legges opp til at den gjeldende 25-75 modellen for videreføring av resultatinntekter til fakultetene opprettholdes med innføringen av det nye finansieringssystemet. Samtidig foretas det en kalibrering mellom basisbevilgning og studiepoenginntekter i innføringsåret 2025, slik at fakulteter som får økt studiepoenguttelling gis en tilsvarende reduksjon i basisbevilgning og omvendt. Inntektsfordelingsutvalget har foreslått en rekke andre tiltak på ulike områder som ikke gjentas her.

Muligheter for å øke studiepoenginntektene

Prosjektgruppen har identifisert noen muligheter som kan bidra til å øke fakultetets inntekter fra studiepoeng. Det må også påpekes at alle tiltak som bidrar til å hindre frafall/forsinkelser i studieprogresjonen, og fremme gjennomføring av emner, vil bidra til dette formålet. Nedenfor presenteres noen mer avgrensede, mulige tiltak.

Øke antall studenter

Å øke antall studenter og dermed få større studiepoengproduksjon, vil øke inntektene. Det må vurderes hvor mange flere studenter man kan ta opp før også kostnadene øker. Inntekter for studiepoeng kommer 2 år etter avlagt eksamen, så dette tiltaket vil ikke ha så stor virkning i den tre års-perioden som gruppen er bedt om å se på.

Som et eksempel vil 5% (13) flere medisin og odontologistudenter hvert år gi en økt inntekt til fakultetet på nær **2 millioner kroner**.

Elektive emner i medisinstudiet

Medisinstudentene skal i gjeldende studieplan (Medisin2015) gjennomføre en rekke elektive perioder, i 3. – 6. studieår. Til sammen utgjør dette 18 studiepoeng, der studentene velger ulike medisinske fordypningsemner (ELMED-emner). Imidlertid er det åpning for at studentene kan få innpasset emner avlagt ved andre fakultet eller andre læresteder, så sant emnene kan relateres til medisinske eller helsefaglige problemstillinger. Emner innen psykologi har vært populært de senere årene.

Ettersom ELMED-emnene, som studentene i utgangspunktet er forventet å velge blant, er knyttet til medisinstudiet, er studiepoengene fra disse emnene prissatt i kategori A, jf. tabell 1 ovenfor, og gir

god inntjening. Når medisinstudenter tar andre emner og får disse innpasset i sin utdanning får ikke fakultetet inntekter for disse studiepoengene.

Årskull	Studiepoeng innpasset	Antall årseheter	Netto inntektstap⁵
2018	1164	19,4	2 318 543
2019	1026	17,1	2 043 664
2020	1134	18,9	2 258 786
2021	1044	17,4	2 079 518
TOTALT	4368	72,8	8 700 511

Tabell 2 - Antall innpassede studiepoeng i elektive perioder medisin for årskullene 2018-2021. Inntektstap målt i 2024-sats, fratrukket andel til UiB

Dersom man, ut fra tallene i tabell 2, legger til grunn at innpassingsvedtak for elektive perioder koster oss rundt 18 årseheter i året til sammen, vil årlig inntektstap med satsene som gjelder for studiepoengindikatoren fra og med 2025 være i overkant av 2,5 millioner kroner årlig. Det er viktig å merke seg at én elektiv periode i studieplanen vil bortfalle fra og med 2026, grunnet innføringen av en ny praksisperiode i kommunehelsetjenesten. Seks studiepoeng tas da inn i MED10, og fakultet vil uansett hente inn noe av de tapte inntektene uten andre tiltak, anslagsvis 850.000 kr årlig.

Et rimelig estimat tilsier at fakultetet kan hente inn ytterligere **1.7 millioner kroner** i inntekter ved å fjerne mulighetene for innpassing av eksterne emner i medisinstudiets elektive perioder. Dette vil redusere valgmulighetene for studentene når det gjelder hvilke fagretninger de kan fordype seg i. Studieseksjonen har imidlertid kjennskap til at det ikke bare er ønsket om faglig bredde i utdanningen som driver medisinstudenter til å ta emner andre steder, men også fordi en del av disse studietilbudene oppleves som mindre krevende enn ELMED-ernene, og dermed lar seg lettere kombinere med for eksempel arbeid ved siden av studiene. Videre er det også en kjent

⁵ Beregnet etter 2024-satser for enkelthets skyld. Studentene kan ha tatt disse emnene på ulike tidspunkt, og det er derfor ikke mulig å beregne hvert studiepoeng nøyaktig etter satsen som gjaldt da det ble avlagt.

oppfatning blant studentene at innpass av elektive emner åpner for regelrett fri i januar for de studieårene som inneholder elektive perioder.

Erstatningsemne for Examen philosophicum (Ex. Phil)

En del av studentene som starter ved grunnutdanningene ved Det medisinske fakultet har avlagt Ex. Phil. tidligere, enten ved andre fakultet ved UiB eller andre læresteder. Dette skyldes at Ex. Phil. er en obligatorisk komponent i svært mange universitets- og høyskoleutdanninger, og de ulike variantene er forstått som å være gjensidig kompatible. Studentene det gjelder vil derfor automatisk få fritak for Ex. Phil tatt som del av tidligere utdanning. Men man får som student ikke utbetalt lån og stipend fra Lånekassen med mindre man avlegger 60 studiepoeng hvert studieår, og de aktuelle studentene må i mange tilfeller derfor finne en erstatning for Ex. Phil på 10 studiepoeng. Tabellen nedenfor viser en oversikt over hvor mange startende studenter som har fått Ex. Phil innpasset de siste seks årene.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Intern	41	35	40	38	33	37
Ekstern	30	16	14	25	18	19
SUM	71	51	54	63	51	56

Tabell 3 - Antall studenter med innpasset Ex. Phil, fordelt på interne (fra UiB) og eksterne (andre læresteder) 2018 - 2023

MED har få eller ingen relevante emner å tilby disse studentene. Emner i profesjonsutdanningene er som regel begrenset til det enkelte program, og studentene har heller ikke lov til å starte på emner senere i studieløpet. Emner i masterprogrammene har studentene som regel ikke faglige kvalifikasjoner til. Spørsmålet «Hvilke emner kan jeg ta?» er en gjenganger i informasjonssenteret i studiestarten, og løsningen blir ofte å henvise de aktuelle studentene til åpne emner ved andre fakultet på UiB.

Ut fra tallene i tabell 3 er det i gjennomsnitt 58 studenter som får innpasset Ex. Phil hvert år. Med et relevant studietilbud å tilby disse kunne MED hentet hjem en del studiepoenginntekter som i dag tilfaller andre fakultet. Det vil være mest hensiktsmessig å utvikle et emne som alle grunnstudiene kan oppleve som relevant og attraktivt, og en innfallsvinkel kan være fordypning i bredere tema innen helse, som etikk, prioritering, folkehelse etc. Det er meget sannsynlig at studentene vil avlegge dette emnet dersom det er anbefalt av fakultetet, og det vil også være attraktivt for studentene å slippe pendling til Nygårdshøyden for undervisning.

Ettersom de fleste studentene vil være medisin- og odontologistudenter kan det argumenteres for at dette emnet plasseres i kategori 3 i det nye systemet for resultatbasert uttelling (se tabell 1). Hvis man legger til grunn gjennomsnittet på 58 studenter vil det medføre en inntjening på vel **1,4 millioner kroner**. Det kan også tenkes at emnet er aktuelt for andre studenter, som vil øke inntektene ytterligere. Samtidig medfører forslaget at et fagmiljø som IGS tar ansvar for å utvikle og drive kurset.

Helselederlinjen

Helselederlinjen skal tilby aktuelle studenter en ledertilnærming innen helse som er sterkt etterspurt både av samfunnet, men også studentene selv. Framtidens medisin og samfunnets store utfordringer framover trenger faglig sterke helseledere og helselederlinjen kobler også helseprioriteringer, bruk av kunstig intelligens og beredskapssituasjoner som pandemier. Studieprogrammet bygger på en nasjonal utredning i regi av UiB. Det arbeides med å se på en mulig driftsmodell for helselederlinjen.

Andre inntektsmuligheter

Rekrutteringsstillinger

Antall rekrutteringsstillinger må forventes å gå ned de nærmeste årene. Det pågår en diskusjon om å redusere tiden for stipendiater fra 4 til 3 år. Dette vil på sikt (tidligst i 2030) kunne gi oss 8 – 10 flere disputaser pr år, det vil si en økt inntekt på 4 – 5 millioner kroner.

I doktorgradsprogrammet ved MED er det pr i dag mer enn 500 kandidater. Av disse er vel 180 tilsatt ved UiB, men alle gir økonomisk uttelling ved gjennomført disputas. Hvordan vi jobber med å få kandidatene gjennom programmet, vil også kunne øke antall avlagte doktorgrader og dermed øke inntektene for fakultetet på sikt.

Ved å få kandidatene raskere gjennom doktorgradsprogrammet og sikre gode arbeidsprosesser, bør vi på sikt kunne øke handlingsrommet ved fakultetet. De siste 5 årene har vi i gjennomsnitt hatt 96 disputaser pr år. Ved å øke antall disputaser årlig til 110, vil det gi oss en økt inntekt på 7 millioner kroner. Den største effekten vil ligge noe frem i tid, og er ikke tatt med her.

Etter- og videreutdanning (EVU)

Økt satsning på EVU har vært en del av det sittende dekanatets strategiske plattform (jf. styresak 63/22). Både i denne saken og i mandatet til prosjektet «Sunn økonomi» har utbygging av fakultetets tilbud innen EVU vært ansett som å være en mulig inntektskilde.

Inntekter fra EVU kan innhentes enten som direkte deltakerbetaling, som studiepoenginntekt etter KDs system for resultatbasert uttelling, eller en kombinasjon av disse.

MED kan i teorien utvikle EVU-kurs innen medisinske fag som ville bli plassert i kategori 3. Men når man snakker om etter- og videreutdanning betyr dette i praksis å gi etterutdanning rettet mot leger og tannleger. Spesielt for legene er det svært utfordrende for instituttene å skulle konkurrere med kurstilbudene fra Legeforeningen⁶. I tillegg opererer spesialistutdanningen for leger, administrert av Helsedirektoratet og de regionale helseforetakene, i det samme markedet, og dekker mange av de aktuelle temaene for EVU-kurs.

Instituttene har ulike forutsetninger for å øke sin portefølje innen EVU. IGS er det instituttet som har den største EVU-andelen i dag, sentrert rundt det erfaringsbaserte masterprogrammet i helseledelse, kvalitetsforbedring og helseøkonomi, samt kurspakker innen blant annet digitalisering i helse og videreutdanning for manuellterapeuter utdannet utenfor Norge. Instituttet etablerte i 2023 et nytt tilbud innen farmakologi for manuellterapeuter, og drøfter muligheten for utvidelse innen helseledelse. Her er det altså visse muligheter for utbygging av eksisterende tilbud, men uklart hvor mye og i hvilken form.

IKO har over tid bygget opp Bergen etterutdanningscenter for tannhelse (BEST), et etterutdanningstilbud for tannleger, tannpleiere og tannhelsesekretærer. Tema kan være for eksempel nye metoder eller ny teknologi. Dette er kortere kurs, avholdt på kveldstid eller helg, mot deltakerbetaling. Instituttet har opplevd BEST som krevende å markedsføre og administrere, men har nylig fått etablert en avtale med Norsk tannlegeforening (NTF) om videre drift, der foreningen tar ansvar for annonsering og opptak, mot en andel av inntektene. Det ble avholdt tre kurs i 2022, og man har avventet ytterligere kurs i påvente av nevnte avtale. Kursene for tannleger gir poeng i NTFs system for etterutdanning.

IBM går for tiden gjennom et større generasjonsskifte, og har i dialogmøte med representanter fra fakultetets EVU-gruppe signalisert at det ikke er kapasitet til å utvikle EVU-tilbud pr. nå. I tillegg til ordinær aktivitet knyttet til masterprogrammet i biomedisin, og en betydelig undervisningsandel i profesjonsutdanningene, der særlig medisin er i kontinuerlig vekst, har instituttet også kursvirksomhet tilknyttet flere av kjernefasilitetene.

K1 og K2 har store deler av sine fagmiljø innen klinisk medisin, og blir derfor i stor grad rammet av den nevnte konkurransesituasjonen mot Legeforeningen og spesialistutdanningen. Fagmiljøet innen ernæring ved K1 er presset på personalressurser, og har ikke planer om etablering av EVU-tilbud. Farmasi- og farmakologimiljøene ved K2 har drøftet muligheten for et EVU-tilbud innen legemiddelbruk i samarbeid med RELIS Vest, men dette har til nå ikke blitt konkretisert.

⁶ Et hederlig unntak som lanseres nå er kurs i praksisveiledning som del av FRONESIS, der kurset gir uttelling som klinisk emnekurs hos Legeforeningen.

Samlet sett, basert på mulighetsrommet i fagmiljøene, og hvordan EVU finansieres, er det usikkert hvorvidt EVU vil, eller kan, avhjelpe fakultetsøkonomien fremover. Prosjektet «sunn økonomi» kan derfor ikke direkte anbefale fakultetsledelsen å lene seg på EVU i arbeidet med å dekke inn underskuddet i annuumsøkonomien, kontra andre tiltak.

Anbefaling: Jobbe med å videreutvikle de miljøene som allerede har EVU ved IGS og IKO. Potensiale innenfor disse miljøene anslås til omlag **2 millioner kroner**.

Toårige masterprogram

Studiepoengproduksjon vil med nytt finansieringssystem være den eneste formen for resultatinntekt fra utdanningene til fakultetet. Det har derfor blitt stilt spørsmål ved om noen av de toårige masterprogrammene har en underproduksjon av studiepoeng i forhold til antall studieplasser.

Fakultetet har i dag fem toårige masterprogram: Biomedisin, manuellterapi, global helse, klinisk ernæring og helse og samfunn. Av disse er manuellterapi og klinisk ernæring utdanninger som leder frem til autorisasjon som helsepersonell, og klinisk ernæring har også et måltall for kandidatproduksjon fastsatt av KD.⁷ Masterprogrammet i manuellterapi er eneste utdanning i Norge som gir autorisasjon som manuellterapeut. Masterprogrammene i global helse og biomedisin er engelskspråklige, og har tradisjonelt sett hatt en større andel av studenter med utenlandsk statsborgerskap.

Etter en gjennomgang av masterprogrammenes studiepoengproduksjon i perioden 2019-2023 kan det konkluderes med at for de fleste programmene ligger tallet innenfor akseptable rammer. Unntaket er masterprogrammet i helse og samfunn, som har en langt lavere produksjon enn det man kan forvente med 35 plasser utlyst årlig. Det er velkjent at helse og samfunn har hatt rekrutteringsutfordringer, og har de siste fem opptakene tatt opp 17 studenter i gjennomsnitt, altså rundt halvparten av det programmet er dimensjonert for.

Dersom et masterprogram er overdimensjonert for etterspørselen i utdanningsmarkedet, er det ikke åpenbart hvilke konsekvenser dette kan få. Masterprogrammene er som hovedregel rammefinansiert på samme måte som grunnstudiene, og innenfor fakultetets totale studieplassramme er det mulig å omdisponere studieplasser⁸ til program med høyere etterspørsel.

⁷ Manuellterapeuter fikk egen autorisasjon fom. 1. januar 2023. Det har foreløpig ikke blitt knyttet kandidatmål for denne gruppen, men vi utelukker ikke at dette kan innføres i fremtiden.

⁸ "Studieplasser" bør her forstås som et mål på rammefinansiering, og ikke en absolutt begrensning på hvor mange studenter som kan tas opp til et program. Dette påpeker også KD i rapporten *Finansiering av universiteter og høyskoler* (2022).

Det kan også være nærliggende å se på hvilke personalressurser som er knyttet til programmer med overkapasitet, og hvordan disse bør forvaltes fremover med tanke på for eksempel avganger i vitenskapelig og administrativ stab ved enhetene.

Vestlandslegen

Vestlandslegen er MED sitt konsept for å bidra til økt legeutdanning i Norge. Signalene er at medisinstudiet ved UiB skal bygges opp med 110 flere studieplasser, og 40 av disse plassene har vi allerede fått (oppstart høst 2020 og høst 2024) og videre opptrappingsplan er ikke fastlagt. Dette gjør det noe vanskelig å lage detaljerte planer for opptrapping.

Modellen er at de tre første årene i studiet vil gjennomføres i Bergen og de tre siste i Stavanger, Førde eller Haugesund. Per i er det startet opp i Stavanger. Vi har god kontakt med de tre «nye» studiestedene siden de brukes nå til praksisutplassering for studenter.

Det arbeides med undervisningsformer og samarbeid mellom de ulike fagmiljøene for å få til et best mulig utdanningstilbud på ulike studiesteder. Initiativ for forskning ved de nye studiestedene har også startet opp. Det vil i tillegg være behov for å se på hvordan vi bruker dagens areal og hva som vil være nødvendig av nye arealer og støttefunksjoner både i Bergen og på de andre studiestedene.

Først og fremst gir Vestlandslegen oss en stor mulighet til å utvikle studietilbudet og forskningen ved fakultetet. De studieplassene som vi allerede har fått, gir oss i dag (2024) en ekstra inntekt på omtrent 32 millioner kroner. Ferdig utbygget (2032) vil de 40 studieplassene gi oss en økt inntekt på omkring 80 millioner kroner årlig. De 70 studieplassene som det forventes at vi blir tildelt i årene fremover, vil gi en ytterligere vekst i rammen på om lag 140 millioner kroner. Dette gir betydelige utviklingsmuligheter.

Kostnadssiden er mer usikker. På kort sikt er det tilstrekkelige arealer i Stavanger og Bergen som må på plass samt videreutvikling av undervisning, forskning og støtteapparat. Så langt er de økte inntektene brukt til økt bemanning i Bergen og Stavanger, administrativ støtte samt noe mindre investeringer til støtte for undervisningen. De fleste planlagte stillingene er besatt.

Nedenfor er satt opp 3 ulike scenarioer for inntektsutviklingen i Vestlandslegen. Dette vil uansett ha virkning utenfor vår 3-årshorisont, men er en illustrasjon på viktigheten av langsiktig planlegging.

Kostnadssiden vil utvikle seg trinnvis og er avhengig av hvor mange studieplasser vi vil få og over hvor lang tid. Mye har skjedd de siste årene i forhold til mulige undervisningsformer (blant annet kunstig intelligens). Det bør også tenkes grundig gjennom hvordan undervisningen organiseres. Det må gjøres detaljerte utredninger om undervisningsformer, arealbehov og oppbygging. Vi har ikke sett på dette i vårt arbeid.

Vestlandslegen er en integrert del av medisinnutdanningen ved fakultetet. Bruken av de økte inntektene vil derfor ikke bare kunne sees på som ressurser knyttet til Vestlandslegen isolert, men som en mulighet for å utvikle hele fakultetet videre.

Med de studieplassene vi allerede har fått og de planene som er lagt så langt, forventer vi at veksten i inntekter neste tre års periode, vil være med å styrke fakultetets økonomi. Med en noe usikker kostnadsside, er det usikkert hvor mye det vil være, men vi anslår i størrelsesorden 10 millioner kroner.

Oversikten nedenfor viser utviklingen i inntektssiden for 3 ulike scenario.

(i millioner kroner)	Forutsetning	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Sum periode
Scenario1	Ingen flere studieplasser (stopper ved 40)	11,0	10,0	9,0	7,9	6,7	4,5	2,3	1,1	52,5
Scenario 2	Nye studieplasser hvert 2. år frem mot 2030	11,0	12,2	13,3	15,5	17,7	19,9	22,2	20,6	132,4
Scenario 3	De resterende 70 studieplassene kommer fra 2027	11,0	10,0	17,3	15,5	8,2	23,8	25,6	26,6	138,0

Tabell 4 – Utvikling i inntekter Vestlandslegen ved 3 scenario

Scenario 1: Vi får ikke flere studieplasser (Stopper med 40 studieplasser):

Vi vil forvente økte årlige inntekter frem mot 2027 på om lag 10 millioner kroner årlig for så å reduseres frem mot 2023. Totalt sett har vi økt den årlige rammen vår med 80 millioner kroner årlig fra 2032.

Scenario 2: Vi får økning i studieplassene hvert andre år frem til fullt utbygget (2026 – 2028 – 2030). I dette scenarioet vil vi få ytterligere 70 studieplasser relativt raskt (20 – 20 – 30).

Kostnadssiden ved å øke antall studenter med mer enn det vi allerede har fått, er mer komplisert. Det må derfor utredes hva dette vil bety for behov for areal, organisasjon og utdanningsformer.

Scenario 3: De resterende 70 studieplassene kommer fra 2027. Det gjelder de sammen forutsetningene som ovenfor knyttet til kostnader. Det må derfor utredes videre hva en videre utbygging vil kreve i forhold til organisering, undervisningsformer og areal.

Anbefaling:

Veksten i studieplassinntekter vil i den neste 3-årsperioden vokse som følge av de 40 studieplassene vi allerede har fått. I tillegg forventer vi en ytterligere vekst i studieplasser, men både omfang og tidspunkt er usikkert. Det samme er kostnadsbildet ved å tilby Vestlandslegen.

Det er prosjektgruppens syn at Vestlandslegen er viktig for å utvikle fakultetet i årene framover. Dersom en greier å tilrettelegge og organisere driften av Vestlandslegen på en god og effektiv måte, bør de økte inntektene Vestlandslegen gir, kunne bidra til en sunn økonomi på fakultetet.

Fra BOA til bevilgning

Fakultetets økonomi er bygget på av to hovedkomponenter;

1. Inntekter fra KD og instituttinntekter – bevilgning (cirka 800 millioner kroner) og
2. Inntekter fra eksterne finansierer (BOA cirka 400 millioner kroner).

Sistnevnte finansierer i hovedsak forskning, men kan også være bidrag inn i undervisning etc. Prosjektet er bedt om å se på bevilgningsøkonomien (annuum), men tar med en del knyttet til BOA fordi disse to delene av økonomien henger sammen.

Bevilgningsøkonomien dekker i hovedsak den grunnbemanningen og infrastrukturen som brukes både i undervisning og forskning. Kostnadene er gjerne av mer langsiktig karakter. Den eksterne finansieringen er som regel finansiering av mer kort varighet knyttet til spesifikke prosjekter/oppgaver.

På grunn av ulikheten i de to delene av økonomien er det vanlig å ha en del kostnader i bevilgningsøkonomien selv om det er den eksternt finansierte økonomien som betaler for disse kostnadene. Det gjelder f.eks. kjernefasiliteter/laboratorier, teknikere etc.

I 2022 ble det gjort et arbeid for å se på felles retningslinjer for hvor mye de eksterne prosjektene bør betale for tilgang til ressurser i den KD-finansierte økonomien. Hovedkonklusjonen var at i løpet av 2024 skulle alle instituttene ha minimum 20% dekning av sine kostnader fra den eksterne finansieringen.

De eksterne prosjektene betaler for ulike ting:

- Bruk av forskningsinfrastruktur som kjernefasiliteter og laboratorier. Dette er betaling for reelle kostnader knyttet til forskning. Prisene på disse må settes på et nivå som gjør det attraktivt for forskerne å bruke infrastrukturen samtidig som det må være tilstrekkelig til at instituttet kan vedlikeholde og utvikle dem videre.
- Ansattes bidrag i prosjektene. Både vitenskapelige, tekniske og administrative ansatte bidrar i prosjektene. I den grad det er mulig (hva finansierer forventer), bør det vurderes i hvilken grad deltagere i prosjektet kan frikjøpes i noen grad.

- Vi har høyere kostnader generelt på UiB fordi vi har ekstern finansiering. Den eksterne finansieringen må derfor bidra til å dekke noe av disse kostnadene gjennom fellesbidrag og husleie.

Status i 2023

20% finansiering fra BOA til bevilgning utgjør 80 millioner kroner. I 2023 bidro ekstern finansieringen med 73,5 millioner kroner (19,6%). I dette tallet er Helsedirektoratets finansiering av spesialistutdanningen tatt bort fordi den i sin helhet går til å dekke kostnader i bevilgningen.

Anbefaling:

- Ut fra det kostnadsbilde vi kjenner pr i dag, mener gruppen at måltallet «fra BOA til bevilgning» bør økes slik at instituttene får dekket sine forskningsspesifikke kostnader i bevilgningsøkonomien i større grad enn i dag. Hvis vi klarer å øke fra BOA til bevilgning med 5% (til 25%) for hele fakultetet, **vil det utgjøre 20 millioner kroner**. Alternativt må forskningsspesifikke kostnader i bevilgningen reduseres og tilpasses rammen for det enkelte institutt.
- Det jobbes videre med å se på sammenheng mellom mulig underfinansiering og i hvilken grad BOA finansierer forskningsressurser i bevilgningsøkonomien. Arbeidet bør resultere i begrunnede retningslinjer for finansiering av ressurser i bevilgningen. Det lages en felles modell for hvilke kostnader som eksterntfinansierte prosjekt må bidra til å dekke.

Toppfinansiering fra UiB

Toppfinansiering er en ordning ved UiB hvor det gis ekstra finansiering til en del type prosjekter.

Tabell 5 viser den nye modellen for toppfinansiering.

Tabell 5.6. Ny modell forskningsinsentiver, satser*

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

*Eksempel: Tabellen viser for eksempel at hver ERC- krone gir 0,4 krone i resultatuttelling til fakultet og 0,2 krone direkte til prosjektet. Total uttelling for ERC inntekter blir da 0,6 kroner per ERC krone.

Ved å satse ekstra på denne type prosjekter, vil vi kunne øke inntektene.

	Antall	Brukt på UiB	Ant år	Sats institutt	Sats fakultet	Til institutt	Til fakultet	Totalt	Årlig
ERC	4	25	4	20 %	40 %	20	40	60	15
SFF	1	130	10	12,50 %	25 %	16	33	49	5
SFI/FKB	1	60	10	10 %	20 %	6	12	18	2

Tabell 5 - Uttelling i toppfinansiering ved 4 ERC'er, 1 SFF og 1 SFI/FKB

På kort sikt (neste 2 – 3 år) vil ikke inntekspotensialet være stort, men dette er et område hvor det er mulig å øke inntektene på litt lengre sikt.

Andre inntekter

Vi har vurdert følgende inntektsmuligheter (i tillegg til de som er nevnt ovenfor):

- Eitri: Vi disponerer 400 kvadratmeter og noen mindre laboratorier på Eitri. Største delen av Eitri eies/driftes av EIA/VIS. Vi ser ikke noe umiddelbart inntektspotensial knyttet til arealet vi disponerer.
- Pasientinntekter er en viktig del av finansieringen av virksomheten ved IKO. Det er derfor viktig at IKO jobber med å optimalisere disse inntektene innenfor gjeldende rammer.

Vi har ingen konkrete forslag til å øke inntektene innenfor disse områdene.

Oppsummering - inntjening

Oppsummert mener vi at det er et inntektspotensial knyttet til eksisterende og ny aktivitet som beskrevet over.

Muligheter innenfor eksisterende undervisning:

- Økte opptak av studenter med 5% på medisin/odontologi 2,0 millioner kroner
- Flere elektive emner: 1,7 millioner kroner
- Erstatning for Ex. Phil 1,3 millioner kroner
- EVU – økning rundt dagens portefølje: 2,0 millioner kroner
- Rekrutteringsstillinger (for langt frem i tid)

Potensiale for økte inntekter/handlingsrom

7,0 millioner kroner

Muligheter innenfor nye aktiviteter

- Vestlandslegen (inntektsvekst frem mot 2032 er 52 millioner kroner - mulig potensiale for utvikling 10,0 millioner kroner
- Øke «fra BOA til bevilgning» til 25% 20,0 millioner kroner
- Toppfinansiering – langsiktig – ikke i denne perioden

Potensiale for økte inntekter/handlingsrom nye aktiviteter 30,0 millioner kroner

Potensiale for økte inntekter/handlingsrom totalt

37,0 millioner kroner

Innsparinger

Ansatte/Organisasjon

Kostnadene knyttet til ansatte, er de største kostnadene ved fakultetet, totalt 67% av midlene vi disponerer. Det er derfor ikke mulig å gjøre større innsparinger uten å se på ansatte og organisasjon. I dette avsnittet presenteres de områdene som har vært diskutert i prosjektgruppen.

Vekst i antall ansatte/årsverk

I de siste årene har antall årsverk vokst. Tabell 6 viser utviklingen fra 2021 til 2024 uten rekrutteringsstillinger. Rekrutteringsstillingene er ikke med i oversikten fordi det i perioden har vært en bevisst reduksjon av rekrutteringsstillinger ned mot normtallet. Det er ulik endring ved ulike enheter og i ulike stillingskategorier. Totalt sett er det en vesentlig vekst. Har vi råd til denne veksten? Hvordan kan vi reversere den/tilpasse bemanningen til en ny økonomisk hverdag innenfor alle stillingskategorier. I denne perioden er antall ansatte økt med 17,3 årsverk. Det utgjør en økt kostnad på mellom 17 og 20 millioner kroner. Den største økningen er i BOA-stillinger, som er eksterntfinansiert, men man kan stille spørsmål om noe av denne stillingsveksten kunne vært «unngått» ved å bruke allerede eksisterende ansatte.

Bevilgning/B Stillingskate		2021	2022	2023	2024	endr
Bev.	Adm.pers	123,1	128	132,63	137,4	14,3
	D/T/ pers.	174,16	165,86	168,11	169,71	-4,45
	Und/Forsk	255,06	253,22	258,59	251,94	-3,12
	(tom)	1	1		0,4	-0,6
Bev. Totalt		553,32	548,08	559,33	559,45	6,13
BOA	Adm.pers	7,26	6,5	7	6	-1,26
	D/T/ pers.	16,8	26,8	18,6	14,2	-2,6
	Und/Forsk	140,29	149,47	152,03	158,3	18,01
	(tom)	3				-3
BOA Totalt		167,35	182,77	177,63	178,5	11,15
Totalsum		720,67	730,85	736,96	737,95	17,28

Tabell 6 - Utvikling i årsverk 2021 – 2024 uten rekrutteringsstillinger

Vi står foran store endringer med oppbygging av Vestlandslegen og nye teknologiske muligheter på alle våre arbeidsområder. Samtidig vet vi at våre økonomiske rammer vil bli strammere og i større grad et resultat av våre prestasjoner.

Prosjektgruppen har ikke gått i dybden på hva som er årsaken til endringen i ansatte innenfor de ulike områdene skyldes. Vi vil likevel kommentere noen forhold rundt arbeidsprosesser, kompetanse og utnyttelse av eksisterende bemanning.

Administrative stillinger har økt over en lengre periode. Tabell 7 viser utviklingen i ulike administrative arbeidsprosesser i perioden 2019 – 2023. Tabellen viser samlede årsverk i de administrative prosessene for alle enheter ved fakultetet i annuumsøkonomien. Prosjektgruppen har ikke kompetanse eller tid til å vurdere utviklingen.

I 2021 fikk UiB nye administrative systemer innen innkjøp, økonomi, prosjektoppfølgning og lønn (BOTT). Det har vært arbeidet en del med arbeidsprosessene rundt systemendringene, men det er fortsatt stor potensiale for forbedring i arbeidsprosesser.

De administrative prosessene på fakultetet bør gjennomgås for å se om vi gjør de rette tingene og sikre at prosessene er «smarte» nok.

Administrative funksjoner	2019	2021	2022	2023
Annen adm	8,5	11,1	11,7	6,2
Doktorgradsutm.	7,3	7,3	7,9	7,9
Formidlingsadm	6,0	7,2	8,1	8,1
Forskningsadm	12,6	16,1	16,1	17,3
Innkjøp	3,3	3,0	3,6	3,3
Ledelse	13,9	12,3	12,3	11,1
Personaladm	11,7	11,9	11,9	14,4
Post/arkiv	1,6	3,0	3,9	2,8
Studieadm	35,3	34,2	35,5	35,0
Økonomiadm	22,6	18,6	20,7	21,5
Totalsum	122,8	124,7	131,7	127,6

Tabell 7 - Utvikling i årsverk i administrative funksjoner 2019 - 2023

Et eksempel på en oppgave det brukes mye tid på både av ledere og saksbehandlere er ansettelser/reansettelser i 20%-stillinger. Disse er som regel tidsbegrenset (2 – 4 års varighet). Det behandles om lag 170 slike saker hvert år og det brukes ansattressurser tilsvarende 1 årsverk rundt i organisasjonen. Her er det mulig å se på flere forhold:

1. Skal vi ansette fast/for lengre perioder? Hvis vi for eksempel reduserer antall saker i året til 80 saker, vil vi kunne spare inn arbeid tilsvarende et halvt årsverk.
2. Kan vi gjøre saksbehandlingen av disse sakene enklere? Er det noen trinn i prosessen som kan tas bort eller slås sammen?
3. Er det andre fagfelt som jobber med denne oppgaven og er grensesnittet mellom oss riktig?

Det er mange ulike arbeidsprosesser innen de ulike arbeidsområdene som kan gjennomgås på tilsvarende måte.

Det er vanskelig å anslå i hvor stor grad dette vil føre til innsparing av kostnader, men sammen med et mål om f.eks. få bemanningen ned på 2021 nivå og samtidig løse oppgavene smartere, vil dette gi innsparinger. Den administrative bemanningen i bevilgningen økte fra 126,9 årsverk i 2021 til 140,3 i mai 2024, det vil si en økning på 13,4 årsverk. **Hvis administrativ bemanning ble holdt på 2021 nivå, ville vi kunne spart i størrelsesorden 13 millioner kroner.**

Det anbefales at arbeidsprosessene gjennomgås med formål å forenkle og å forbedre prosessene (både for BOTT endringene og andre prosesser). Dette vil frigjøre ressurser til andre oppgaver eller redusert bemanning. Vekst og nye oppgaver må løses innenfor eksisterende bemanning. Prosjektgruppen vil ikke anslå en størrelse på administrativ kapasitet, men peker på at her er det et potensiale til å redusere kostnadene.

Tekniske stillinger har vært relativt stabile over tid (se tabell x). Tabellen viser blant annet at forskningsstøtte organisert i bevilgningsøkonomien har vært relativt stabil i perioden mens undervisningsstøtte er redusert. Forskningen har utviklet seg og endret seg mye de siste årene. Gruppen har ikke hatt mulighet til å gjøre en dypere analyse av teknikergruppen, men anbefaler at det gjøres en grundig analyse ved hele fakultetet slik at vi kan få en oversikt over kompetansen.

Tekniske funksjoner	2019	2021	2022	2023
Annen teknisk	5,7	0,6	0,5	3,5
Forskningsstøtte	92,9	93,4	89,7	93,9
IT serverdrift	0,2	0,2	0,2	0,2
IT support	2,0	1,4	1,1	1,2
Klinisk støtte	57,8	66,0	65,4	62,0
Undervisningsstøtte	16,9	10,4	9,9	5,3
Totalsum	175,4	171,9	166,7	166,0

Tabell 8 - Utvikling i tekniske stillinger fordelt på funksjoner

Prosjektgruppen anbefaler

- At det gjøres en gjennomgang av de tekniske ressursene vi har og hvordan disse best mulig kan tilpasses dagens behov.
- At det gjøres en gjennomgang av i hvor stor grad forskningen betaler for tekniske støtte i prosjektene og hva instituttet sin bevilgningsøkonomi har anledning til å dekke av teknikerressurser for forskningen.
- Hvilke oppgaver som skal løses? Er bemanningen tilpasset dagens behov?
- Behov for kompetanseutvikling?

Prosjektgruppen har ikke gjort noen egen antagelse om innsparinger på dette området.

Vitenskapelige stillinger bidrar innenfor områdene undervisning, forskning og formidling. I hovedsak deles de fleste stillinger med 46% undervisning, 46% forskning og 8% administrasjon. Denne fordelingen kan variere over tid. Vi har mange vitenskapelig ansatte som bruker en vesentlig del av tiden sin på undervisning mens andre bruker en vesentlig del på forskning. I dag finnes det ikke oversikter som viser hvordan de vitenskapelige ressursene disponeres. Det er derfor vanskelig å si noe om vi for eksempel har ledige undervisningsressurser.

Prosjektgruppen foreslår at det arbeides videre med forslagene under for å kunne få en bedre oversikt over bruk av ressursene. Tiltak som kan bidra til å redusere kostnadene

- Undervisningsplanlegging - bruke de vitenskapelige ansatte best mulig for å få til en effektiv undervisning på hele Vestlandet.
- Vurdere mindre ressurskrevende undervisningsformer (diskusjoner om dette er allerede påbegynt) – økt digital undervisning i de fag dette er mulig.
- Mer bruk av lektorkompetanse til å bidra i undervisningen

Organisasjon

Fakultetet gjennomførte en større omorganisering fra 1.1.2013 med en reduksjon fra 8 til 5 institutt og noen endringer av organisering av administrative oppgaver. Siden det har det vært gjort mindre justeringer. Å endre organiseringen ved fakultet, kan være et tiltak for å bruke de tilgjengelige ressursene mer effektivt, men vil ikke automatisk gi kostnadsbesparelser.

Prosjektgruppen har ikke sett på mulige økonomiske effekter ved endring i organisasjon, men justeringer bør kunne gjøres basert på de foreståtte gjennomgangene i forrige punkt (arbeidsprosesser etc.).

Naturlig avgang

Prosjektgruppen gjorde en gjennomgang av hvor mange som vil gå av med pensjon de nærmeste årene (pensjonsalder 70 år for vitenskapelige og 67 år for tekniske og administrative ansatte).

Utviklingen de neste 5 årene er vist i tabell 9.

Avganger pr år	2024	2025	2026	2027	2028	Totalt
Avgang vitenskapelige	4,1	10,3	7,7	14,5	10,5	47,1
Avgang teknisk/adm	6,9	2,6	8,5	4,8	8,8	31,6
Sum avgang	11,0	12,9	16,2	19,3	19,3	78,7

Tabell 9 - Avgang i stillinger 2024 - 2028

Tabellen må ikke leses slik at ett årsverk som pensjoneres skal erstattes med et nytt innenfor samme fagområde. Naturlig avgang rammer tilfeldig og det er ikke nødvendigvis slik at der man har avgang, skal det ikke erstattes.

Oversikten som tabellen gir, er et verktøy for å kunne tenke langsiktig og gjøre valg frem i tid. Hvis vi eksempelvis erstatter 75% av avgangene, vil det gi en innsparing i perioden 2025 til 2028 på rundt 16 stillinger (2% av totale årsverk) eller **16 millioner kroner**.

Enhetene er ulike og har ulik mulighet til å ta ned bemanningen, men alle bør vurdere om det er mulig å ikke erstatte en stilling fullt ut.

Som et hjelpeverktøy for å se hvilke stillinger som erstattes, anbefales det å utarbeide bemanningsplan for alle enheter.

Oppsummering ansatte/årsverk

De ansatte er den viktigste ressursen for å utvikle fakultetet videre. Vi må likevel gå gjennom og se på om vi utnytter alle ressursene våre godt nok. Prosjektgruppen har ikke hatt mulighet til å gå i dybden på disse problemstillingene, men mener det er en del viktige områder som det bør jobbes videre med:

- Kartlegging av arbeidsprosesser: Gjelder for alle ansattgrupper og på tvers av grupper. Hvordan kan vi bruke tiden vår bedre og få bedre resultater for utdanning, forskning og formidling?
- Kartlegging av kompetanse: Hvilke kompetanse har vi innen ulike fagfelt og bruker vi den fullt ut?
- Bemanning i forskningsprosjekter: Kan vi utnytte den bemanningen vi har i større grad i forskningsprosjekter?
- Langsiktig planlegging av hvordan vi erstatter i stillinger når noen slutter.

Prosjektgruppen mener at ved små justeringer og langsiktig bemanningsplanlegging, kan personalkostnadene **reduseres med 16 – 20 millioner kroner**. Forslagene ovenfor er mer ment som tiltak for å utnytte de ressursene vi allerede har og kunne utvikle oss innenfor noe trangere økonomiske rammer.

Andre kostnader

Andre kostnader i denne sammenheng, er alle kostnader som ikke er knyttet til ansatte/innleide ressurser. Størrelsene på kostnadene varierer utfra den enkelte enhet sin egenart og

økonomimodellen som fakultetet. I dette avsnittet gjennomgås en del av de større kostnadspostene.

Areal

Fakultetet har en årlig husleiekostnad på 118 millioner kroner. Vi disponerer 48 000 kvadratmeter som vi betaler husleie for samt 15 000 kvadratmeter som vi disponerer hos Helse Bergen. I fakultetets økonomimodell har vi valgt at husleiekostnadene ligger samlet på fakultetet. Det betyr at enhetene ikke får direkte effekt av å redusere det arealet de bruker.

En gjennomgang vi har gjort, viser at arealet fordeler seg ganske likt på kontorplasser, laboratorier og undervisningsareal, cirka 20 000 kvadratmeter på hvert område.

I tillegg til det arealet vi har i dag, vil det være behov for mer areal i Bergen, Stavanger, Førde og Haugesund i forbindelse med opptrapping av Vestlandslegen. Alrek 4 er et nytt bygg som er foreslått, men utfra dagens priser, vil dette koste oss mellom 12 og 13 millioner kroner i året i ekstra husleie. Man bør revurdere behov for enda et nytt bygg og heller se nærmere på mer optimal utnyttelse av eksisterende lokaler.

I gruppens diskusjoner har det kommet frem ideer om å f.eks. å frigjøre større arealer med mulighet for utleie til andre/at vi fortetter oss. Vi mener at det finnes slikt areal i flere bygg, eksempelvis AHH, ODH, BBB, Alrek 2 med flere.

Arbeid med areal er komplekst, og vi har ikke kunnet gå i dybden på dette. Det er prosjektgruppens oppfatning at det bør sees på en organisering av arbeidet med areal som både kan tenke langsiktig, men også få gjennomført konkrete tiltak fortløpende.

Prosjektgruppens innspill:

- Vi må redusere arealene for å spare utgifter. Dette gjelder bla. laboratoriearealer i Lab-bygget som Lab.-klinikken ved Helse Bergen ønsker snarlig å overta. Det er ledige lokaler i BB-bygget som kan tas i bruk.
- Det bør utarbeides en helhetlig plan for utnyttning av eksisterende areal og se på muligheten for å øke utnyttelsen til f.eks. undervisning, det vil si både på kort og lang sikt.
 - Alle beslutninger som gjøres fremover, bør inneholde en vurdering av konsekvenser for areal
 - Innsparinger av arealkostnader deles mellom de involverte partene
 - Må se på mulighet for bedre utnyttelse av både undervisningsareal, forskningsareal og kontorer.
- Vurdere om det er mulighet for å ikke bygge Alrek 4/utsette byggingen

Reduksjon av arealkostnader på 10% innen 2027 bør være mulig. Dette vil gi en besparelse på **cirka 12 millioner kroner**. Potensialet er etter vår vurdering større. For at det skal være gode insentiv til endring, bør det lages en insentivmodell hvor innsparing fordeles mellom enhetene.

Utstyr

Fakultetet disponerer en stor utstyrspark. Det krever både vedlikehold og fornyelser. De siste årene har investeringene ikke stått i forhold til utfasing av utstyr. I en periode hvor det er behov for å ta ned aktiviteten, er det viktig at vi også ser på områder hvor vi må fornye oss og bruke penger.

Mye av det større utstyret vi har er fra NFR bevilgninger eller gaver fra Trond Mohn. Det kan være utfordrende å erstatte denne type utstyr med egne midler.

I tillegg til forskningsinfrastruktur, er det også behov for reinvesteringer i undervisningsutstyr. Det største enkeltbehovet for utskifting de nærmeste årene, er utskifting av tannlegestoler, samt oppgraderinger av AV-utstyret i auditoriene og histologisalene i BB bygget. Det vil også være behov for andre investeringer knyttet til nye undervisningsformer etc.

Utstyrsmidler som kan søkes på fra UIB er mindre enn før og brukes mer strategisk (f.eks. IT sikkerhet).

For å sikre at vi fremover klarer å opprettholde en velfungerende utstyrspark foreslås det å

- Gjøre eksisterende utstyr mer tilgjengelig gjennom bruk av BookIT lab
- Prioritere behov for nyanskaffelser både på kort og lang sikt
- Samordne vedlikeholdsavtaler
- Utstyr gjennomgås med tanke på
 - Sambruk av teknisk utstyr på tvers av institutter
 - Behov for nyanskaffelser
 - Samordning av vedlikeholdsavtaler
- Sette av 10 – 15 millioner kroner hvert år til investeringer samlet sett for fakultetet.

Kjernefasiliteter

De 9 kjernefasilitetene ved MED er viktige strategiske grep for å kunne ligge i forskningsfronten. De er av ulike karakter fra svært utstyrstunge til nesten bare personressurser. Alle kjernefasilitetene er organisert under et institutt hvor de naturlig hører til forskningsmessig, men de skal være tilgjengelig på like vilkår for alle forskere både ved og utenfor UiB.

Prisen forskerne betaler for bruk er ment å være med å bidra til å dekke driften av utstyret.

I dag ser vi at flere av kjernefasilitetene ikke klarer å få forskningen til å betale en tilstrekkelig del av kostnadene. Dette medfører at instituttene annuumsøkonomi belastes med kostnader de fleste i dag ikke kan bære.

Vi har ikke hatt en detaljert gjennomgang av kjernefasilitetene, men stiller spørsmål om

- forskerne bruker de kjernefasilitetene vi har eller om de kjøper tjenester av andre
- kapasiteten ved kjernefasilitetene utnyttes i tilstrekkelig grad

Vi har ikke undersøkt detaljert, men stiller spørsmål ved om alle kjernefasilitetene utnytter kapasiteten fullt ut. Bruker vi de ressursene vi har tilgjengelig innen eget fakultet eller kjøper vi ferdige resultater utenfra?

Kjernefasilitetene bør gjennomgås med fokus på:

- Hvilke grep skal til for å øke bruken av kjernefasilitetene?
- Kan vi slå sammen eller fase ut noen av kjernefasilitetene?
- Hva er investeringsbehovet på kort og lang sikt?
- Er prisen riktig i forhold til hva forskerne får
- I hvilken grad driften av kjernefasilitetene betales av instituttet sitt annuum.

Prosjektgruppen har ingen anslag på om det er en mulighet for innsparing av kostnader i kjernefasilitetene. Det anbefales likevel at kjernefasilitetene gjennomgås med fokus på områdene nevnt ovenfor.

Praksisutplassering

Praksisperiodene for studentene er en viktig del av studiet. Ansvar for praksisutplasseringer for medisinstudentene ligger i hovedsak ved IGS og i fakultetsadministrasjonen. IKO administrerer utplassering for odontologistudentene. I tillegg til egne ansatte, brukes det om lag 12 millioner kroner for å gjennomføre praksisperiodene. Dette vil antakelig øke, først og fremst som følge av flere studenter, men muligens⁹ også at ekstern praksis for medisinstudenter etter planen utvides med 4 uker fra vårsemesteret 2026.

Dette er tatt med her fordi det er viktig at denne type kostnader ikke øker uforholdsmessig mye når resten av kostnadene må reduseres. Med flere studenter, er det også viktig at vi ser på hvilke muligheter vi har for å gjennomføre praksisperiodene på en god og kostnadseffektiv måte.

⁹ Et av premissene for den nye praksisperioden er at studentene skal gjennomføre ny fire ukers praksisperiode i primærhelsetjenesten innenfor Bergen kommune, og det vil derfor ikke innebære utgifter til reise eller opphold for studentene. Det ligger i skrivende stund heller ikke an til at fakultetet skal kompensere kommunen for praksisplasser i den nye perioden.

Prosjekter uten/med lite dekningsbidrag

Av de eksternfinansierte prosjektene våre, er det en betydelig andel av finansørene som ikke dekker overhead. Totalt utgjorde dette i 2023 13 millioner kroner. I dag finansieres dette av instituttene og fakultetet i fordeling 40/60%. I dag finansieres fakultetets andel av gaveforsterkningsmidler. Disse vil være brukt opp ved utgangen av 2025.

Prosjektgruppen mener at det må være rom for å subsidiere noen forskningssøknader hvis bevilgning ikke dekker alle kostnader, eksempelvis overhead og husleie. Midler til dette, og beslutning om hvilke søknader en skal støtte, bør ligge på instituttnivå. Det bør være også være felles rammebetingelser for forskningsprosjekter ved hele fakultetet. Videre bør det være felles budsjettering på dekningsgrad til instituttene. Dette bør være et sentralt punkt i arbeidet med ny økonomimodell ved fakultetet.

Oppsummering – andre kostnader

I vår gjennomgang av andre kostnader, har vi funnet noe innsparingspotensiale, men også funnet områder hvor det er viktig at vi bruker mer penger enn det vi gjør i dag. De områdene vi foreslår, må alle jobbes videre med for å kunne ta ut eventuelt potensiale. Forslag til videre arbeid:

- Areal. Må se på alle typer areal (undervisning, forskning og kontor) og se på mulighetene for å redusere areal. Ambisjonen bør være å spare inn minimum 10% (**12 millioner kroner**) frem mot 2027.
- Utstyr: Vi har mye gammelt utstyr og vi trenger fornying. Må først og fremst se på deling av utstyr (bruk av bookITlab). Bør settes av midler hvert år for fornying. Lite direkte potensiale for innsparing utover større sambruk av utstyr.
- Kjernefasilitetene: Det bør gjøres en gjennomgang av alle kjernefasilitetene med fokus på kapasitet og hvor ressurskrevende de er. Målet må være at vi får mest mulig forskning ut av kjernefasilitetene til riktig pris.
- Praksisutplassering: Vi bruker i dag 12 millioner kroner på utplassering av studenter + egne ansatte. I årene fremover vil antall studenter øke. Målet må være at utplasseringskostnadene øker mindre enn økning i antall studenter
- Prosjekter uten/med lite dekningsbidrag: Finansiering av fellesbidrag og husleie skjer i dag delvis (8 millioner kroner – 60%) ved bruk av oppsparte midler (gaveforsterkning). Disse midlene er brukt opp i 2025. Fremtidig finansiering må gjøres innenfor rammen av samlet inntektsramme og være en del av arbeidet med den nye økonomimodellen for fakultetet.

Vi bør kunne spare inn **12 – 15 millioner kroner** innenfor disse kostnadene, hovedsakelig innenfor arealdisponering.

Anbefalinger og konsekvenser

Oppgaven til prosjektgruppen er 1) å foreslå tiltak som skaffer inndekning i annuumsøkonomien på 45 millioner kroner årlig over en treårs periode og 2) vurdere konsekvenser for forskning, utdanning og organisasjon ved fakultetet av de foreslåtte tiltakene.

Det er i rapporten diskutert ulike tiltak på både inntektssiden, personal, areal og andre typer kostnader. Vi har også brukt mye tid på å forstå hvordan ulike tiltak vil påvirke økonomien.

Oppsummert antas potensiale å kunne gi innsparinger på mellom 48 og 55 millioner kroner årlig frem mot 2027.

Økte inntjening:	37 millioner kroner
Reduserte personalkostnader:	16 – 20 millioner kroner
Redusert husleie og andre kostnader:	12 – 15 millioner kroner
Samlet forbedringspotensiale:	65 – 72 millioner kroner

I mandatet er vi også bedt om å vurdere konsekvenser for forskning, utdanning og organisasjon. Vi mener at de tingene vi har drøftet og som det bør jobbes videre med, er realistiske. De fleste av de tiltakene vi har drøftet forutsetter at vi gjør ting annerledes som for eksempel endring i arbeidsprosesser, undervisningsformer etc.

Vi har i vårt arbeid ikke hatt mulighet til å utrede de ulike forslagene i detalj. Det må jobbes videre med de ulike tiltakene en velger å gå videre med. Oppsummert foreslår vi at det jobbes videre med følgende tema:

- Se på muligheter for å øke studiepoenginntektene
 - Ta opp flere studenter
 - Flere elektive emner
 - Erstatningsemne for de som har tatt Ex. Phil tidligere
- Øke antall årlige doktorgrader (raskere gjennomstrømming)
- Videreutvikle dagens EVU-programmer
- Vestlandslegen – få til god utvikling for hele fakultetet
- BOA til bevilgning – øke til minimum 25%
- Ansatte
 - Kartlegging av arbeidsprosesser og kompetanse
 - Langtidsplanlegging av erstatning ved avganger
 - Vurdere eksisterende kompetanse før nyrekruttering også ved eksternfinansierte prosjekter
- Andre forhold

- Areal: helhetlig vurdering av arealutnyttelse både innenfor kontor, laboratorier og undervisningsareal. Arealet må ned
- Utstyr – langsiktig planlegging og forutsigbarhet
- Kjernefasiliteter
- Praksisutplassering
- Prosjekter med 0-dekningsbidrag

Hvordan man ønsker å gå frem for å få frem gode beslutningsgrunnlag innenfor de ulike områdene, vil være forskjellige. Fokus i arbeidet bør være å finne konkrete gode løsninger og sette konkrete mål for økonomisk effekt av tiltakene.

Vedlegg

Mandat

Det medisinske fakultet – prosjekt sunn økonomi

Bakgrunn og mandat

Statsbudsjettet for 2024 innebærer for UiB en budsjettmessig realnedgang på om lag 1,3 %. Dette føyer seg inn i rekken av år med realnedgang i universitetsbudsjettene. Det er grunn til å tro at denne nedgangen vil fortsette med om lag 1-2 % per år, og at fakultetsøkonomien vil reflektere økonomien til UiB.

I Statsbudsjettet for 2024 er også rammene for nytt nasjonalt finansieringssystem presentert. Hovedtrekkene er at det som kalles lukket ramme som er omfordeling basert på forskningsindikatorer fjernes, mens åpen ramme som gjelder studieproduksjon får en ny prisstruktur og delvis ny beregningsmetodikk. Endringen vil ikke få virkning før i 2025-budsjettet, men UiB har satt ned et eget inntektsfordelingsutvalg som skal vurdere hvordan endringer i den nasjonale fordelingsmodellen skal fanges opp i UiBs interne budsjettmodell. Hvordan inntektsfordelingsutvalget sin innstilling vil slå ut for MED, er uklart.

Et positiv trekk ved årets statsbudsjett er tildeling av 20 nye studieplasser i medisin til Vestlandslegen. I tillegg beholdes de 20 medisinstudieplassene som ble bevilget i 2020 som en del av regjeringens coronapakke. Regjeringen har videre sagt at det vil komme flere studieplasser i medisin selv om den ikke vil presentere en opptrappingsplan for disse plassene.

For 2024 har medisinsk fakultet et totalbudsjett på 1,167 milliarder kroner. Av dette er om lag 712 mill. kr. tildeling fra KD, 64 mill. kr er instituttinntekter, 15 mill. kr. er avskrivingsinntekter, og 376 mill. kr. er forventede inntekter fra BOA-virksomheten.

Fakultetet har om lag 888 årsverk, fordelt på om lag 1 300 personer.

Fakultetet som helhet har totalt om lag 21 mill. kr. i positiv avsetning etter 2023, hvilket er en forbedring på kr 24 mill. kr. da fjoråret endte med en negativ overføring på 3 mill. kr. BOA omsetningen var i 2023 på 400 mill. kr., noe som er 40 mill. kr. bedre enn budsjettet.

Disse tallene skjuler imidlertid underliggende ubalanser i annuumsøkonomien.

Med annuumsøkonomien menes årlig tildeling fra KD og instituttinntekter som ikke er enten øremerket fra KD, øremerket fra UiB sentralt, eller særskilt øremerket fra fakultetet. Det kan defineres som frie midler som det ikke er særskilte forpliktelser knyttet til, og er de midlene som i hovedsak

skal dekke lønn og andre kostnader til faste ansatte, husleie, eksamens- og praksiskostnader og generell løpende drift. Verken midler avsatt til instituttens kjernefasiliteter, midler knyttet til REK, GSU og Broegelman, i tillegg til midlene til stipendiatene, er inkludert i annuumsøkonomien da dette er særskilte øremerkinger.

For 2024 består annuumsøkonomien av 538,2 mill. kr. i KD-bevilgning i tillegg til instituttinntektene, totalt 602,3 mill. kr.

Ubalansen i annuumsøkonomien har over år økt. For 2023 har annuumsøkonomien for instituttene et underskudd på om lag 25,3 mill. kr. Dette tallet er korrigert for engangseffekter som etterbetalt tildeling og overskudd på eksternt prosjekt.

Det er store forskjeller mellom instituttene, varierende fra -1,7 mill. kr. til -17,9 mill. kr. i resultat på annuumsøkonomien.

Tabell 1. Resultat i annuumsøkonomien for 2023 og prognose for 2024-2026 (tall i mill. kr.)

Årlig resultat	2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
IBM	-0,4	-1,7	-3,0	-4,3
IKO	-0,1	-1,8	-3,5	-5,2
K1	-2,1	-3,3	-4,5	-5,7
K2	-16,3	-17,9	-19,5	-21,1
IGS	-6,3	-7,6	-8,9	-10,2
SUM	-25,3	-32,3	-39,4	-46,5

For å se mulig utvikling de neste årene er resultatet for 2023 fremskrevet, med korrigeringer for engangseffekter og med forutsetning om at det fortsetter å komme kutt i bevilgningen på om lag 2 % per år (om lag 7 mill. kr. årlig kutt).

Tabellen viser potensiell økonomisk utvikling der forutsetningen er at driften fortsetter som i dag, uten tiltak.

De årlige reelle kuttene i annuumsøkonomien de siste ti årene er hittil blitt møtt med økt ekstern finansiering og økt overføring fra BOA til grunnbevilgning. I tillegg har det vært kuttet i stillinger og gjennomført reduksjon i driftsutgifter basert på den aktuelle situasjon og uten en helhetlig, langsiktig plan. Dette har skjedd i ulik grad på de ulike instituttene, men felles for alle er at det nå nærmer seg en grense for hva som kan oppnås i overnevnte tiltak. Det er derfor behov for en mer strategisk rettet og helhetlig plan for hele fakultetet.

Målet med en strategisk rettet økonomistyring er at instituttene hver for seg og fakultetet som helhet får en sunn økonomi. Det betyr at annuumsøkonomien må gå i balanse for hvert institutt og for fakultetet som helhet. Underskuddet på kr 25 mill. kr. må derfor rettes opp. I tillegg må det tas høyde for et årlig reelt kutt i annuumsøkonomien på 1-2 % fremover. Det innebærer en ytterligere reduksjon på om lag 21 mill. kr. over en tre-års periode. Samlet er det derfor behov for å finne inndekning i annuumsøkonomien for fakultetet som helhet på om lag 45 mill. kr. årlig i løpet av de neste tre årene. Denne inndekningen kan prinsipielt gjøres ved å øke inntektene og redusere utgiftene til instituttene og fakultetsleddet.

I første omgang skal prosjektet levere forslag til tiltak innen 1. mai 2024. Det vil så være en implementerings- og en evalueringsperiode, før man kan vurdere resultatene, og om tiltakene treffer godt nok, og er tilstrekkelige. Det vil da vurderes om man må ha en fase 2 av prosjektet, for å se på videre tiltak.

I samråd med fakultetsstyret ved MED etableres det et prosjekt med følgende mandat gitt de forutsetningene som er nevnt over.

1. Foreslå tiltak som skaffer inndekning i annuumsøkonomien på kr 45 mill. kr. årlig over en treårs periode.
2. Vurdere konsekvenser for forskning, utdanning, og organisasjon ved fakultetet av de foreslåtte tiltakene.

Prosjektet vil bestå av følgende personer:

1. En styringsgruppe bestående av:
Per Bakke, dekan (leder)
Synnøve Myhre, fakultetsdirektør
Pål Rasmus Njølstad, instituttleder på K2
Frode Berven, instituttleder på IBM
Bjarne Robberstad, instituttleder på IGS
Asgeir Bårdsen, instituttleder på IKO
Jorunn Skei, administrasjonssjef, K1
En representant for fagforeningene, Jan Georg Tangenes
Hovedverneombud er med som observatør
2. En prosjektgruppe bestående av:
Christian Vedeler, instituttleder K1 (leder)
Kristine Tangen, økonomisjef på MED

Signe Solberg, Administrasjonssjef, IKO
Oddvar Kaarbøe, professor IGS
Helena Harris, professor K2
Frits Thorsen, professor IBM
Bente Johansson, senioringeniør, K2

3. Et sekretariat til prosjektgruppen bestående av:
Beathe Bjørneberg, økonomiseksjonen (leder)
Beate Bernes, økonomiseksjonen
En representant fra HR
En representant fra studieseksjonen
En representant fra forskningsseksjonen

Prosess:

1. Prosjektgruppen skal utarbeide forslag til tiltak som skal diskuteres med styringsgruppen. Prosjektgruppen vil få hjelp fra sekretariatet til å beregne potensiell innsparing og konsekvenser av ulike forslag. Prosjektgruppen i samråd med styringsgruppen presenterer forslagene innen 15. mai-24
2. Endelig vedtak i fakultetsstyret før sommeren 2024
3. Det vil bli opprettet en hjemmeside hvor sentrale dokumenter i prosessen legges ut samt et mottak hvor fakultetets ansatte kan spille inn forslag til tiltak i tråd med mandatet

Innspill til arbeidsgruppen – Sunn Økonomi.

(Nedenfor er alle innspill vi har fått i den rekkefølgen vi har fått dem inn)

Invitasjon til å gi innspill

Denne mailen går til alle ansatte på MED

Det blir økonomisk strammere tider i hele universitets- og høyskolesektoren de neste årene. For å være i forkant av denne utviklingen har Det medisinske fakultet satt i gang et prosjekt som kalles "Sunn økonomi" som skal se på de samlede utgifter og inntekter. Hva kan vi iverksette av tiltak for å øke inntektene, og tiltak som kan redusere kostnadene. Målet er å få en sunn økonomi som gir fagmiljøene en viss grad av forutsigbarhet og budsjettbalanse.

Prosjektet skal gi noen føringer på hva fakultetet skal prioritere av tiltak for å sikre kvalitet i forskning og utdanning. Det innbefatter også at vi ser på hvordan vi arbeider og bruker ressursene våre på best mulig måte. Det er opprettet en nettside [Sunn økonomi](#) der det vil komme ut informasjon om prosjektet, men DU kan også sende innspill og ideer til arbeidsgruppen.

Har du en god idé, send den til denne epostkassen: sunnokonomi@uib.no

Ideen din vil bli mottatt av instituttleder Christian Vedeler som leder arbeidsgruppen og seniorrådgiver Beathe Bjørneberg, ved økonomiseksjonen på fakultetet.



Per Bakke
Dean
Faculty of Medicine
University of Bergen
Phone: +47 99204032
uib.no/en

Innspill i den rekkefølge vi har mottatt dem

Develop a travel policy.

Travel is an increasingly antiquated part of academic life. It is very expensive, polluting and inefficient. There is still huge hesitancy to pooling travels or any serious attempts to organize schedules to minimise travel. At the same time, travel is (rightly or wrongly) still associated with academic prestige. To fly halfway around the world to give a 15 minute presentation is seen to be a good thing. With flights comes carbon and with travel comes mounting costs in the form of hotels, food and other expenses.

Rather than prohibiting people from travelling I propose developing a travel policy – something along the lines of the Centre for Climate and Energy Transformation (CET) policy: [CET Low-Carbon Travel Policy | Centre for Climate and Energy Transformation \(CET\) | UiB](#) This is quite distinct from the University of Bergen travel policy (i.e. [Travel | Employee Pages | UiB](#))

The low-carbon travel option will be central to the UiB climate goals – it will, if done well, also save money. Some of this money should be reinvested into other things in order to ensure support amongst staff at UiB. For example, more funds for cross-disciplinary projects and courses within the university. Noting of course that the value of travel is highly contingent on career stage. It is useful for early career researchers, allowing us to develop a network.

A core part of the CET travel policy is to publish data on travel and costs, and to provide incentives to do the low-cost, low-travel option. This includes better incentivizing rail travel and encouraging a different academic culture. CET is an interdisciplinary centre at the University of Bergen which will support such an effort at the Faculty of Medicine and has the experience and knowledge to do so.

.....

Droppe nåværende konte-eksamen opplegg (vet at det sies at det er lovpålagt) men det er absolutt en veldig lite hensiktsmessig ordning. En kunne ordne slik at alle fikk dispensasjon for 1 semester hengende etter seg, dvs at en kan begynne på neste semester så lenge en kun ligger et semester i etterkant.

Droppe karakterer. Det tar ekstra tid og resurser og er vist å føre til at studentene lærer mer detaljfokusert og mindre helhetlig. Overgang til godkjent - ikke godkjent er vinn-vinn for alle.

.....

.....

Jeg sender her inn en ide til et tiltak som jeg tror vil kunne hjelpe litt på økonomien. Slik det er i dag vil alle phd-kandidater bestille trykking av 50 kopier av sin doktorgradsavhandling som dekkes

av UiB. De fleste har allerede bestilt open access av samme avhandling slik at alle kan lese disse digitalt. Det er stort sett veldig mange bøker til overs etter endt disputas. Mitt forslag er å endre rutine til at avhandlingene ikke trykkes, men at det kan være et alternativ for de som spesifikt ønsker det. For dem kan også antallet UiB sponser justeres ned fra 50 til f.eks. 20. Ved å gjøre denne endringen kan man spare ca. 2 – 5 000 kr per phd-kandidat som disputerer. Hvis MED har ca. 100 disputaser i året kan dette bli et ganske godt kutt i disputasrelaterte utgifter 😊

.....

Om man skal kunne bidra til bedre økonomistyring, er det vesentlig å kunne få innblikk i økonomien tilknyttet egne prosjekt. Dette er vi mange som opplever som enormt tungvint, både stipendiater og andre forskere. Det er svært vanskelig å komme i kontakt med riktige personer og få svar vedr utgifter ifbm eget prosjekt. Vi opplever oss ofte som kasterboller og blir sendt hit og dit med mailene våre, uten å nå frem til riktig person eller avdeling. Og vi får hvert fall ikke se noe helhetlig regnskap eller budsjett, er vi heldig får vi kanskje vite en totalsum. Dermed blir det også vanskelig å få oversikt og også å ta større eierskap til midlene, og bidra til prosjekt som "sunn økonomi" feks.

.....

- Endre fagsammensetning i pilot-Vestlandslegen slik at det enkelte semesteremne samsvarer med 2015-modellen, dvs blir likt for alle medisinstudenter ved UiB. Dette gjør det lettere å hjelpe hverandre og ha synergieffekter i form av felles eksamensoppgaver etc etc. Dette vil også sikre at fag ikke glipper. Eksempelvis er MED9 mye mer enn pediatri, gyn/obst og MedGen, dvs bidra fra barnertg og gynekologisk radiologi samt barnenevrokirurgi, barnegastro/urokirurgi og barneortopedi samt farmakologi knyttet til svangerskap, amming og barn opp til 18 år.
- Gjennomgang av undervisningstimer på den enkelte vitenskapelige ansatte og oppfordring til å bidra på tvers av institutter. Sikre adekvat fordeling av studentundervisning og tilstrekkelig antall legespesialister ansatt innen felt som undervises i.
- Forleng overgangsperiode i Vestlandslegen med kontinuering av 2015-modell-praksisplasser i Stavanger parallelt med Vestlandslegestudenter inntil antall Vestlandslegestudenter på hhv 4. og 5. studieår er kommet opp i 40, dvs hhv 2028 og 2029. Det vil da være økonomiske midler dedikert økt studieplasser til å bemanne adekvat i Bergen for å ivareta økt undervisning og praksis-load i Bergen. Dette gjelder spesielt MED9 hvor det allerede i mange år har vært 60 praksisplasser både i Stavanger og Bergen, KK/BUK er ikke mye større i Bergen enn i Stavanger ad antall fødsler og innlagt syke barn.
- Flytte FHU fra Overlege Danielsens hus til Eitri, labbygget eller det nye protonsentret. Det vil gjøre at flere kliniske studier kan kjøres der da kortere vei for klinikere å stikke innom. Dette må betinge pasientdedikerte parkeringsplasser i nærheten.

.....

1) Etablere fellers retningslinjer for instituttene for hvordan vitenskapelige ansatte som ikke har aktiv forskning kan pålegges mer undervisning og Adm-oppgaver. Hensikten er at de som er konkurransedyktige på forskningsfronten og i å hente inn eksterne midler får bruke mer tid på det.

2) Ta en grundig gjennomgang av 20%-stillingene. Sile bort de som ikke bidrar i særlig grad. Ikke opprettholde stillinger for å være «snill» og virkelig vurdere om en stilling er nødvendig. Kan noen undervisningsoppgaver fra bistillingene legges over på hovedstillinger? Kan en i bistilling undervise mer og litt utenfor sitt absolutte ekspertiseområde? Jeg forstår argumenter som at bistillingene er viktige for samarbeid med Helse Bergen (feks), og at man må ha eksperter for å undervise i en sykdom/organ, men jeg tror likevel det er en del å hente inn her.

3) Mulig det blir for omfattende i denne omgang, men jeg tror vi bør se på instituttstrukturen. Er det hensiktsmessig med 5 institutt? Burde noen institutt slås sammen? Kanskje K2 og IBM kan slås sammen, samtidig som de mer kliniske forskningsgruppene på K2 flyttes over til K1.

.....

Jeg har et innspill til som gjelder ekstern finansiering. Forskningsseksjonen har utarbeidet et system hvor alle søknader og tildelinger registreres. Dette er nyttig for å analysere hvilke søknader/finansieringskilder vi lykkes med, og også for å ha oversikt over hvilke prosjekter som vil gi inntekter i form av overhead. En del forskere deltar ikke i dette, antagelig fordi de ikke vil risikere at forskningsideer kommer på avveie, eller fordi de ikke gidder eller ikke kjenner til systemet. Mitt forslag er at det innarbeides rutiner slik at alle forskere **skal** registrere søknader som sendes (over en viss størrelse). Dette vil styrke oss på flere måter i forhold til ekstren finansiering.

.....

1) more effective hiring procedures so that we do not have to re-advertize positions as often as we do know. This will save money and time.

2) have some of the teaching done by "førstelektor/dosent". As these have a higher teaching load than professors, this will reduce the number of staff needed for teaching

3) reduce the number of staff in leadership positions so that we have more staff that can teach or do research. Compared to institutes in MatNat we have many more vice leaders / special leader (leader for research, innovation, ...). I could also not find any other faculty at UiB that has a vice dean for PhD education.

.....

Dear Sunn Økonomi Working Board,

I hope this email finds you well. I am reaching out to share some ideas aimed at optimizing resources and increasing revenue within the Faculty of Medicine, particularly in light of the upcoming financial challenges facing the university and college sector in Norway.

Opportunities for Improvement:

- **Smart Allocation of Resources:** Identifying underutilized assets within the faculty that can be repurposed for training or prototyping purposes, thereby maximizing their potential value.
- **Co-Working & Co-labs:** Opening resources to the public and SMEs, fostering innovation and knowledge exchange between academia and industry.

Realistically speaking, to ensure the success of such initiatives, I believe it would be beneficial to delegate them to a dedicated full or partial outsider team. For example, the failure in the management of laboratory infrastructure is evident, with machines that could be promoted across the faculty, despite having MIC. This highlights the importance of strategic planning and collaboration with external partners to leverage the full potential of available resources and better channels for promotion across the university and beyond. Currently, potential revenue streams are being ignored, and internal management alone may not suffice. Outsourcing management to potential partners or initiatives can lead to effective resource management and allocation. Using rooms as "storage" of unused equipment is costly for reasons that can easily be found online.

- **Human Capital Allocation:** Involving PhDs and Technical Personnel as lecturers in short-term training programs, consultancy, or involvement with SMEs can potentially lead to new revenue streams while developing or promoting self-learning, consultancy, and teaching skills.
- **Social Impact Investment:** Immersing trained talent in communities to address social challenges while generating financial returns, thereby aligning academic pursuits with societal needs.
- **Cultural Immersion Experiences:** Facilitating collaboration beyond Norway's and EU borders, promoting diversity, and enriching academic endeavors through international partnerships.

Furthermore, the recent decrease in international master students due to tuition fees presents both a challenge and an opportunity. By offering short-term advanced training programs, we can not only generate new revenue streams but also identify potential talent to contribute to faculty projects, streamlining the hiring process and reducing associated costs and risks.

Additionally, the faculty can explore opportunities for community service placements in remote municipalities, partnering with authorities to promote the insertion of trained health-related personnel in short stays can release work pressure to their health system and pioneer sustainable tourism, aligned with UN development goals. This not only generates revenue but also fosters

meaningful engagement with remote communities. Income streams coming from beneficiary authorities.

- **Democratize R&D Networks and push towards global collaborations:** Moreover, the faculty should strengthen its focus on EU networks and funding opportunities and extend participation beyond researchers to include technical and administrative staff. This reduces workload on networking for researcher focus on their topics and duties, creating bridges, generating new ideas flows from observers, and letting those with strong communication and network skills generate a pool of possible initiatives that eventually researchers can reinforce, strengthen, and embrace. It can increase the likelihood of success and access to grants.

In conclusion, by implementing collaborative initiatives, we can navigate the financial challenges ahead while simultaneously promoting innovation, efficiency, and social impact within the Faculty of Medicine.

I would welcome the opportunity to discuss a project further and explore potential avenues for collaboration to encompass some of the key aspects previously mentioned and contribute to the effort.

.....

Hei

Vi går allerede på sparebluss og jeg kan ikke helt se hvordan vi skal klare å spare mer.

Jeg har imidlertid litt tanker om hvordan vi kan få økt inntektene våre.

Jeg vil gjerne undersøke muligheten for at vi kan avholde flere kurs i kirurgi. Dersom vi skal beholde areal etter ombygging/renovasjon vil det være en fordel om arealet blir benyttet oftere av betalende brukere. Jeg har snakket med kursleder for generell kirurgi og leder for traumekursene og begge har interesse i å avholde flere kurs. Spørsmålet blir vel om Sykehuset har økonomi til å gjøre dette.

Sammen med veterinærene ønsker jeg også å undersøke om det er andre interessenter. Vi har tenkt på om det er interesse i kurs for veterinærer og ikke minst om det finnes utstysleverandører som kan ha interesse i å avholde kurs hos oss. Regner med at det siste er det beste, da disse kanskje har bedre økonomi og kanskje er villige til å betale en høyere pris.

Under ombygging har vi lekt litt med tanken om å ha en mer provisorisk operasjonsstue. Kan dette være av interesse for traumekirurger som ev skal jobbe i felt?

Vi på Vivarium vil bruke det kontaktnettet vi har, men vil sette pris på assistanse fra noen med større kontaktnett blant mulige interessenter.

.....

Jeg foreslår at Fakultetet kunne ta en kartlegging av utstyr. Dette for å ha:

Oversikt over hvilke utstyr tilhører Fakultetet

Oversikt over hva kan repareres

Oversikt over hva kan kasseres for å frigjøre areal

Oversikt over hva det koster å vedlikeholde

Oversikt over inngått service kontrakter

Oversikt over hva kan puljes til felles bruk

Oversikt over hvilke kostnader kan belastes eksterne brukere

Oversikt over erstatningskostnaden ved havari

Oversikt over hvem/hvilken gruppe er instrument ansvarlige

.....

Hovudmålet med alle tiltak må vere å ivareta hovudoppgåvene til oss som universitet, nemleg undervising og forskning. Administrasjonsoppgåver bør reduserast så mykje som mogleg.

Med dette som utgangspunkt har eg følgjande innspel til betre økonomi ved fakultetet:

- Kutt stillinga som visedekan for forskarutdanning. Ingen andre fakultet ved UiB har ein eigen visedekan for forskarutdanning. Oppgåvene bør kunne leggest inn under stillinga som Prodekan for forskning eller visedekan for utdanning. Ein del fakultet har og ytterlegare redusert leing samanlikna med Med-fak. Er det nødvendig med så mange vise-dekanar?
- Vurder kutt i fakultetsadministrasjonen. Det er svært mange seniorrådgivarstillingar, som er kostbare. Er det behov for alle?
- Reduser talet på leiarstillingar ved institutta. Det er i snitt 5 leiarstillingar ved dei ulike MED-institutta. Til samanlikning er det i snitt 2,3 leiarstillingar ved dei ulike MatNat-institutta.
- Avbyråkratiser tildelinga av phd-stipend o.l. ved å gje desse stillingane til dei ulike institutta og la desse sørge for å fordele stillingane slik dei vurderer at det vil gje best mogleg effekt.

- Reduser rapporteringskrav o.l. retta mot institutta/dei einiskilde tilsette, til eit minimum.
- Tilsette som er lite forskingsaktive, bør få meir undervisningsansvar.
- Tilsette universitetslektorar til å ta seg av den grunnleggjande delen av undervisinga som ligg eit stykke unna forskingsfronten. La professorar/førsteamanuensar undervise i meir spesialiserte emne nærare forskingsfronten. Dette vil også skape ein attraktiv, alternativ karriereveg for nyutdanna og kanskje også for ein del som går i tekniske stillingar.
- Reduser faren for gjennomtrekk i tekniske stillingar ved å auke teknikalønningane (spesielt relativt til administrative stillingar som til samanlikning er svært høgt lønna).

.....

Sunn økonomi er ikke bare hva en gjør i forhold til ansettelse omorganiseringer, arealendringer osv, men det inkluderer også hva som ikke gjøres ved UiB i dag og som bidrar til økt arbeidsbelastning, misnøye, sykemeldinger og dårlig utnyttelse av ressurser.

1. Ved omorganiseringer må alle involverte parter, også dem «på gulvet» inkluderes fra et tidlig tidspunkt og kommunikasjonen rundt prosessen må være god → Noen plasser fungerer dette litt bedre enn andre plasser der de involverte bare får bestemmelsene tredd nedover hodet etter at de har blitt gjort og i tillegg får de enormt liten tid til å gjøre endringen/flyttingen på. Ikke bare skaper det et dårlig miljø som kan resultere i mange sykemeldinger der dette skjer, men det gir også et dårlig rykte slik at rekrutering av nye kan bli vanskelig. Sistnevnte vil da føre til merarbeid på dem som er igjen.
2. Ansettelse/stillingsstopp: I en del år har UiB hatt en restriktiv ansettelsespolitikk og de siste årene har det vært ansettelsesstopp. Samlet sett fører dette til større arbeidsbelastning på dem som er igjen, det blir kuttet i undervisning, det blir manglende kunnskapsoverføring som igjen fører til mer arbeid fordi en må «finne opp kruttet på nytt» hver gang da det ikke er noen overlapp i de tilfellene der det kommer en ny ansatt osv.
3. UiB er dessverre litt for «topptungt» enda, med topptungt her menes ikke antall ansatte i de ulike kategoriene, men her tenker jeg spesielt på at UiB er lite flink til å inkludere dem «lengre nede i matkjeden», spesielt teknikere, når større avgjørelser skal tas og da kommer en tilbake til situasjonen i punkt 1.
4. UiB er lite flink på bredden i mangfold og inkludering, f.eks. savner jeg at UiB er mer involvert i samarbeid med kommunen for å se om en sammen kan gjøre noe med grunnskolesystemet, hvilke tiltak som virker på lang sikt osv. Det samme ovenfor fylkeskommunen når det gjelder videregående. I tillegg er UiB heller ikke flink til å inkludere sine ansatte med funksjonsnedsettelse når det gjelder å gjøre UiB så universelt utformet som mulig. Ved å inkludere denne gruppen mer reduseres sannsynligheten for at en må gjøre fordyrende utbedringer i ettertid.
5. Manglende stabilitet i fast ansatte fører til dårlig utnyttelse av ressursene på UiB. Utstyr, maskiner, forbruksvarer o.l. blir bare stående/liggende ubrukt i skuffer og skap i evigheter om ikke noen til slutt velger å «forbarme» seg over det og får ryddet opp dvs. for det meste kaste alt da det er for gammelt til å kunne brukes. Dette opptar plass og det fører til mer forbruk/kasting. Dette kan bedres ved å ha strengere off-boardings krav, spesielt ovenfor professorer som slutter.
6. UiB må lage en god langtidsplan slik at det ikke uttrykket «å spare seg til fant» blir det gjeldende for UiB også.

Gode prosesser med involvering, mangfold, inkludering og god kommunikasjon samt kunnskapsoverføring, overføring av materiell osv. vil føre til mindre misnøye, mindre miljøforurensning (i form av mindre kasting), mindre sykemeldinger, mindre ekstra utgifter til ting som må rettes opp i ettertid og mindre arbeidsbelastning = fornøyde ansatte som yter bedre = sunn økonomi.

.....

En opponent ved PhD-disputas i Norge får betydelig mer betalt sammenlignet med honorar/arvode i andre land.

Tiltak som kan redusere kostnadene uten å påvirke kvalitet i forskning og utdanning:

1. halvere honorar til 1 og 2 opponenten.
 - og/eller
 2. bare en opponent ved disputas.
-

Jeg tror det kunne vært en god løsning å ha effektive og kompetente bestillere for hele MED-FAK. På den måten kan de bestillerne/fagrevirentene som også arbeider med forskning bidra mer inn til dette forskningsarbeidet, som igjen bidrar til funding.

Det er nemlig ikke kun det «å bestille» som følger med denne jobben, man må også følge opp feil/mangler og purringer via epost samt kaste bort tid på systemfeil som dukker opp fra tid til annen. I tillegg må man sjekke at fakturaene stemmer mtp moms og evt rabatter man skal ha fått. Dersom dette ikke stemmer overens må man da bruke tid på å rette opp i dette.

Bestiller-gruppen vil bli eksperter på UNIT4 systemets BtB og på den måten kunne bidra med verdifull input til forbedringer av systemet (som ikke nådde målet om ferdigstilling i 2023)

.....

Jeg har gjort en kartlegging over lekkasje av studiepoeng og elektiv periode for medisinstudenter, og her ser det ut som fakultetet taper opp til 1-2 millioner kr i året.

Elektiv periode på Det medisinske fakultet er for medisinstudenter på 3.-6. studieår og studenter på Master i klinisk ernæring. Elektiv periode går i undervisningsuke 1-4 i vårsemesteret hvert år. Her kan studentene velge elektive emner av interesse og en elektiv periode har et omfang på seks studiepoeng. Medisinstudentene kan også ta emner ved andre fakultet og læresteder og søke om innpass. Fra og med kull 21 skal en medisinstudent ha 12 studiepoeng knyttet opp til elektiv periode i løpet av studiet.

I kartleggingen ser jeg at medisinstudentene i gjennomsnitt får innpasset mer enn 50 % av de elektive studiepoengene, og at trenden er økende. Når medisinstudentene avlegger over 1000 studiepoeng utenfor fakultetet pr kull, tilsvarer det et inntektstap på opptil 1-2 millioner kr i året. Videre ser jeg at studentene tar emner som innpasses til elektiv periode stort sett i 1. og 2. studieår - altså før tilbudet om elektive emner på fakultet starter. Det er flere grunner til at 1. og 2. års studentene tar emner til elektiv periode før elektiv periode starter. Noen studenter har tatt emner i odontologi/medisin ved et annet lærested og har derfor en del undervisningsfri de første studieårene. Noen studenter ønsker å ta emner til elektiv periode tidlig i studieløpet, slik at de kan søke om innpass og deretter få «fri» i en eller flere elektive perioder senere i studieløpet. Vi har ikke lov å nekte studentene innpass til elektive periode, jf. UH loven § 3-5e. Men vi kan gjøre vårt tilbud om elektive emner mer attraktivt, og treffe behovet til studentene bedre.

Forslag til endring for sunn økonomi:

- Lage ett eller flere elektive emner på 3 eller 6 studiepoeng som også 1.-2. års medisinstudenter kan ta.
 - o Emnet bør være asynkront. Da kan studentene ta det når det passer, og Vestlandslegestudentene kan velge det i 4.-6. studieår.
 - o Vurdere om ett slikt emne kan være åpent for studenter ved andre fakultet på UiB.

Det skal nevnes at fakultetet har tatt noen grep allerede for å minske lekkasje av studiepoeng.

- Fra og med kull 21 skal medisinstudentene ha 2 elektive perioder à 12 studiepoeng. Eldre kull har hatt 3 elektive perioder à 18 studiepoeng. Endringen ble gjort for å få plass til primærhelsetjenestep praksis, men vi ser nå at den kan ha positiv effekt på lekkasje av studiepoeng.
- Fra og med høsten 24 vil medisinstudenter få tilbud om å ta DIGI116 (MED fak emne) for 3 studiepoeng (mot dagens 2,5 studiepoeng), og få innpasset emnet til elektiv periode. Det vil gjøre emnet mer attraktivt for medisinstudenter.

Oversikt over innpass elektiv periode medisin kull 18-22

Kartlagt 25. januar 2024

Pr kull	Antall studenter som har søkt innpass	Antall emner som er søkt innpass på	Antall elektive studiepoeng som er blitt innpasset
18	109	194	1164
19	89	171	1026
20	110	189	1134
21	113	174	1044
22	13	16	96
Totalt	434	744	4464

.....

Takk for muligheten til å kommentere strategiske valg som fakultetet kunne gjøre for å bli mer økonomisk effektive og øke forskningseffektivitet.

Gjennom årene har jeg selv opplevd, og gjennom å være i rekrutteringskomiteer, økende vanskeligheter med å rekruttere kandidater til våre forskningsprosjekter. Gjennom årene ser rekrutteringsprosessen ut til å ha blitt tyngre. Mens det for noen år siden allerede var en ganske lang prosess (2-3 måneder), har det nå blitt en så lang prosess at vi ofte mister gode kandidater som blir tilbudt stillinger i mellomtiden. Dette fører ofte til at vi må lyse ut samme stilling flere ganger, noe som forårsaker forsinkelser, frustrasjon og ekstra utgifter. Dette fører også til at vi får kandidater som ikke er de beste for stillingen.

Jeg tror det burde være mulig å forenkle prosessen og gjøre den mer effektiv for å rekruttere utmerkede

Etter mine erfaringer og det jeg ser i det daglige er det rom for forbedringer når det gjelder rett og fleksibel bruk av kompetanse. Enkelte grep ville effektivisere arbeid og spare mye penger.

noen forslag til økonomisk besparelse:

- Utnytte pliktåret til PhD studenter-her ligger det MYE uutnyttede ressurser
- MÅ vitenskapelige i bistillinger i 50% ha eget UiB kontor, ref. arealeffektiviseringer?
- Arealeffektivisering-sikkert mye å hente her.
- Utnytte bistillinger til sin fulle, undervisningsregnskap? Bruker de sine 20-50% fullt ut til undervisning/forskning?
- Få bedre systemer som faktisk effektiviserer arbeidshverdagen, ikke motsatt.
- To opptak på medisinstudiet pr.år. Dette hadde også vært svært bra for OSKE eksamen, som krever mye ressurser. Da kunne OSKE eksamen fortsatt under samme rammer som i dag.
- Organisering: burde vært ett stort klinisk institutt, ikke to som dagens modell.

OBS: ved realeffektivisering og ikke erstatning av avgående stillinger: husk å involvere de berørte. Alle endringer der mennesker er involvert, har betydning for arbeidsmiljøet. Husk medvirkning, forankring, involvering av verneombud. Risikovurdering.



Arkivsaksnr.:
2024/6816

Dokumentdato:
12.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
42/24

Møtedato:
19.06.2024

Budsjett 2025 - Plan og prosess

Bakgrunnsdokumenter

- [Universitetsstyresak 31/24: Foreløpige rammer for budsjett 2025](#)
- Brev fra universitetsdirektøren, ePhorte 24/2602-5: Foreløpige rammer for budsjett 2025 – Videre budsjettprosess

Bakgrunn

Foreløpige økonomiske rammer for 2025 ble behandlet av universitetsstyret 2. mai 2024 i sak 31/2024. Den 24. mai mottok fakultetene brev fra universitetsdirektøren med foreløpige rammer for budsjett 2025 samt skissering av den videre budsjettprosessen. Etter dette har fakultetene mottatt justerte rammer pr. mail fra økonomiavdelingen.

Det forventes at fakultetet har en positiv avsetning med inn i 2025, men man ser at økonomien er stram på alle institutt. Medisinsk fakultet må videre også forvente stram økonomi og at det må iverksettes innsparingstiltak.

Det vil bli jobbet videre både på fakultets- og instituttnivå med tiltakene som er skissert i rapporten fra Prosjekt Sunn økonomi.

Videre vil det jobbes med å få etablert en realistisk og langsiktig investeringsplan slik at fakultetet fortsatt kan ha en langsiktig og solid økonomi selv med store investeringsbehov.

Videre budsjettprosess

Budsjettprosessen både for universitetet og for fakultetet følger i stor grad samme format som i 2024. Rammen for 2025 er basert på forutsetninger om størrelsene i statsbudsjettet for 2024. Konsekvensjustert ramme inkluderer hele basisbudsjettet inkl. endringer studieplasser og resultatuttelling og budsjett for rekrutteringsstillinger uten stillinger med utløp i 2024.

Budsjettkalender for 2024:

- **2. mai:** Universitetsstyret behandlet foreløpige rammer for 2025
- **24. mai:** Fakultetene mottok foreløpige rammer for budsjett 2025 (oppdatert pr mail 4. juni)
- **19. juni:** Fakultetsstyret behandler Budsjett 2025 – plan og prosess
- **28. juni:** Instituttene budsjettforslag sendes fakultetet
- **19. august:** Budsjettkonferanse II – Budsjett 2025
- **2. september:** Fakultets budsjettforslag sendes UiB sentralt
- **4. september:** Fakultetsstyret behandler budsjettforslag for 2025
- **7. oktober:** Regjeringen legger frem forslag til statsbudsjett
- **24. oktober:** Fakultetsstyret orienteres om fremlagt forslag til statsbudsjett
- **24. oktober:** Universitetsstyret behandler universitetets budsjett for 2025, langtidsbudsjett frem til 2028 og forslag til innspill til statsbudsjettet for 2026
- **1. november:** UiB sender inn innspill til statsbudsjettet for 2026 (utenfor rammen)
- **15. november 2024:** Fakultetene mottar tildelingsbrev fra UiB sentralt
- **Desember 2024:** Instituttene mottar tildelingsbrev fra fakultetet
- **Desember 2024:** Statsbudsjettet for 2025 vedtas i Stortinget – med evt. endringer
- **Desember 2024:** UiB mottar tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet (KD)

KD endrer sin fordelingsmodell fra og med budsjettåret 2025, og UiB vedtok i universitetsstyret 2. mai innstillingen fra inntektsfordelingsutvalget om endret budsjettfordelingsmodell ved UiB. Disse endringene medfører ikke umiddelbart behov for å endre fakultetets fordelingsmodell, men på bakgrunn av disse endringene, samt at man vet at det blir strammere økonomiske tider fremover, ser man at det vil være hensiktsmessig med en bedre fordelingsmodell også for fakultetet.

Dekanens kommentarer

Budsjettprosessen blir i stor grad lik den i fjor. Men siden KD, og også UiB, har innført en ny fordelingsmodell er det likevel mye som endres, og det er pr. nå mer enn normalt som er uavklart. Dette, i tillegg til forventninger om strammere økonomiske rammer øker usikkerheten og behovet for stram økonomistyring.

Fakultetsstyret vil bli forelagt budsjettsaker i tråd med planen over.

Med strammere økonomiske rammer fremover ser man også et økt behov for en ny budsjettfordelingsmodell fra 2026 for fakultetet, som sikrer god fordeling av midlene til instituttene.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar plan og prosess for budsjett 2024 til orientering.
2. Fakultetsstyret gir dekanen fullmakt til å opprette en arbeidsgruppe som kan utrede og utarbeide en ny budsjettfordelingsmodell for fakultetet.
3. Fakultetsstyret ber om løpende oppdatering på fremdriften i utarbeidelsen av ny budsjettfordelingsmodell.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Arkivsaksnr.:
2023/6801Dokumentdato:
12.06.2024Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultetStyresak:
43/24Møtedato:
19.06.2024

Økonomistatus per 1. tertial 2024

Bakgrunnsdokumenter

- 73/23 Strategisak - Budsjett 2024

Bakgrunn

Universitetet sender regnskapsrapport og universitetsledelsens kommentar til Kunnskapsdepartementet (KD) hvert tertial, og dette er de offisielle regnskapsrapporteringen. Fakultetene sender økonomirapporteringer til universitetet sentralt alle måneder i året med unntak av etter juni og januar.

Bevilgningsøkonomien – Status per 1. tertial 2024

Fakultetets driftsresultat per april er negativt med 8,3 mill. kr., noe som er 4,9 mill. kr. bedre enn budsjettet, men 8,7 mill. kr. dårligere enn på samme tidspunkt i 2023. Resultat inkludert overføringene på 19,1 mill. kr. fra 2023 er per april på om lag 10,8 mill. kr., som er nært den forventede positive overføringen fra 2024 til 2025 på 10 mill. kr.

Tabell 1: Bevilgning pr. april 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	791 312	273 763	273 525	-238	262 007	11 517
4 Varekostnad	9 667	4 144	4 162	-18	4 108	54
5 Lønn	653 008	228 771	226 470	2 301	220 195	6 275
6-7 Annen drift	128 038	39 840	36 973	2 867	34 979	1 994
8-9 Finans/interhandel	9 710	14 264	14 245	20	2 382	11 862
Kostnader	800 423	287 018	281 849	5 169	261 664	20 185
Periodens resultat (inntekter - kostnader)	-9 111	-13 255	-8 325	4 931	343	-8 668
Overføring foregående år	19 111	19 111	19 111		3 310	22 421
Resultat inkl. overføringer	10 000	5 856	10 787	4 931	2 967	13 753

Sammenlignet med budsjett er avvikene i bevilgningsøkonomien som følger:

Positive avvik:

- Lavere lønnskostnader (2,3 mill. kr.)
- Lavere driftskostnader (2,9 mill. kr.)

Negative avvik:

- Lavere instituttinntekter (-0,24 mill. kr.)

Periodens resultat per enhet

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

Enhet/institutt	Budsjettert resultat per april 2024	Regnskap per april 2024	Avvik	Regnskap per april 2023	Endring 2023-2024
Fellesmidler	4 279	9 953	5 674	11 999	-2 046
Fakultetsadm. (inkl. REK og GSU)	1 348	934	-415	14	920
Sum fak.ledd	5 628	10 887	5 259	12 013	-1 127
1314 IBM	-1 206	1 223	2 429	1 215	8
1319 IKO	-1 274	-201	1 073	-825	625
1324 K1	-2 999	-3 024	-25	-3 290	266
1325 K2	-6 435	-13 048	-6 613	-8 691	-4 357
1326 IGS	-6 970	-4 163	2 807	-80	-4 083
Sum institutter	-18 883	-19 212	-329	-11 670	-7 541
SUM FAKULTET	-13 255	-8 325	4 931	343	-8 668

(Negative tall er overforbruk/negativ endring)

På fakultetets **fellesmidler** ligger alle KD-stipendiatene budsjettert, ufordelte midler til vestlandslegen, midler til klimasatsing samt ufordelte investeringsmidler (5 mill.kr). 1,2 mill. kr. av underforbruket er knyttet til høyere NAV-refusjoner enn budsjettert ift. stipendiatene.

Fakultetsadministrasjonen har et lavere underforbruk enn budsjettert, noe som skyldes høyere kostnader til lønn.

Institutt for biomedisin har budsjettert med et negativt resultat ved årsslutt på om lag 2,7 mill. kr. Per april er avviket positivt (1,2 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 1,8 mill. kr. høyere enn budsjettert, og med høyest økning i NFR-prosjekt (1,2 mill. kr.)

Regnskapsresultatet for **Institutt for klinisk odontologi** per april viser et negativt budsjettmessig avvik på om lag 0,2 mill. kr. noe som først og fremst begrunnes i økte tannteknertjenester til pasientbehandling, samt økte serviceutgifter. Pasientinntektene er noe høyere enn budsjettert. Instituttet har sendt mange BOA-søknader og håper på tilslag på noen av disse, og at dette kan avhjelpe den stramme økonomiske situasjonen. Det jobbes i tillegg med å hente inn inntekter fra spesialistutdanningen.

Klinisk institutt 1 har et regnskapsmessig resultat per april som forventet med et overforbruk på om lag 3 mill. kr. BOA-aktiviteten er 2,5 mill. kr. lavere enn budsjettert, med nedgang både ift. NFR og andre bidragsyttere, men regnskapet viser en positiv økning på 1,3 mill. kr. ift. EU-prosjekt.

Tilbakemeldingen fra **Klinisk institutt 2** er at de er i full 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, og endrer ikke prognosen på et forventet overforbruk ved årsslutt på 6,4 mill. kr. Per april har instituttet et

negativt resultat på om lag 13 mill. kr., men det mangler inntektsføringer slik at man forventer at resultatet vil se bedre ut fra mai.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin hadde budsjettert med et negativt resultat per april på 7 mill. kr., men regnskapet viser at resultatet ble 2,8 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 4,5 mill. kr. høyere enn budsjettert.

Prognose bevilgning

Prognose for bevilgningen holdes likt innmeldt budsjett med et overskudd på 10 mill. kr. Dette betyr at fakultetet samlet sett bruker 9,1 mill. kr. mer enn man har fått tildelt, og at man da bruker av de avsetningene man tok med inn i 2024.

Tabell 3: Prognose overføringer fra 2024 til 2025 (tall i 1000)

Enhet/institutt	Overføringer fra 2023	Forventet over-/underforbruk 2024	Akkumulert forventet overføring til 2025
Fellesmidler	101	4 575	4 676
Fakultetsadm. (inkl. REK og GSU)	-883	5 199	4 316
Sum fak.ledd	-782	9 774	8 992
1314 IBM	9 797	-2 645	7 152
1319 IKO	3 145	-2 098	1 048
1324 K1	-2 484	-2 127	-4 611
1325 K2	-18 649	-6 385	-25 033
1326 IGS	28 083	-5 630	22 453
Sum institutter	19 892	-18 884	1 008
SUM FAKULTET	19 110	-9 110	10 000

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

Den eksterne aktiviteten er 9 mill. kr. høyere enn budsjett pr. april, og 9,6 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Lønnskostnader ligger 5,2 mill. kr. over budsjett, og 3 mill. kr. høyere enn i samme periode i fjor, noe som gir en indikasjon på at den underliggende fremdriften i prosjektene er sterkere enn budsjettert.

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

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil)	Regnskap (hittil)	Avvik	Avvik %	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
NFR	153 200	53 050	51 465	-1 585	-3,0 %	49 561	1 904
EU	21 100	6 557	7 801	1 245	19,0 %	9 770	-1 969
Andre	201 700	66 449	75 821	9 372	14,1 %	66 107	9 714
Sum BOA	376 000	126 055	135 087	9 032	7,2 %	125 438	9 649

NFR-aktiviteten er lavere enn budsjettert, men likevel høyere enn per april 2023. EU-aktiviteten er lavere enn i 2023 men noe høyere enn budsjettert, mens det er andre bidragsytere (Mohn, Jebsen, Kreftforeningen med flere) som øker mest sammenlignet med fjoråret.

Det er enda for tidlig på året til å si om den positive trender fortsetter, så prognosen for årsresultatet for den eksterne aktiviteten opprettholdes likt som budsjettet på 376 mill. kr.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar saken Økonomistatus per 1. tertial 2024 til orientering.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

1. Økonomirapport per 1. tertial 2024 sendt til økonomiavdelingen

Vedlegg

- 1 Vedlegg Økonomistatus per 1. tertial 2024 sendt til ØA

Økonomirapport april 2024

Fra det medisinske fakultet

1. Status, avvik og prognoser

Prognosen for både bevilgningsøkonomien og resultatet for BOA-økonomien holdes som budsjettet da det er usikkert om de positive avvikene per april vil være gjeldende resten av året på GB og BOA samlet sett for fakultet. Det er også store avvik, både positive og negative, på instituttnivå, noe som øker usikkerheten.

Det medisinske fakultet har meldt inn en positiv overføring på 10 mill. kr. i bevilgningsøkonomien fra 2024 til 2025. Med et akkumulert overskudd på 19,1 mill. kr. overført fra 2023 tilsier det et negativt årsresultat på 9,1 millioner kroner i 2024. For BOA er måltallet 376 mill. kr. 2024, 16 mill. kr. høyere enn budsjettet i 2023, men 24 mill. kr. lavere enn regnskapet for 2023 viste.

2. Avviksforklaring bevilgning

Ved utgangen av april er fakultetets driftsresultat negativt med 8,3 mill. kr. Akkumulert resultat inkludert overføringer viser et overskudd på 10,8 mill. kr., noe som er 4,9 mill. kr. høyere enn budsjettet.

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

Bevilgning (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Avvik %	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
3 Inntekter	-791 312	-273 763	-273 525	-238	-0,1 %	-262 007	11 517
4 Varekostnad	9 667	4 144	4 162	-18	-0,4 %	4 108	-54
5 Lønn	653 008	228 771	226 470	2 301	1,0 %	220 195	-6 275
6-7 Annen drift	128 038	39 840	36 973	2 867	7,2 %	34 979	-1 994
8-9 Finans/interhandel	9 710	14 264	14 245	20	0,1 %	2 382	-11 862
Kostnader	800 423	287 018	281 849	5 169	1,8 %	261 664	-20 185
Periodens resultat	9 111	13 255	8 325	4 931	37,2 %	-343	-8 668
Overføring foregående år	-19 111	-19 111	-19 111		0,0 %	3 310	22 421
Resultat inkl. overføringer	-10 000	-5 856	-10 787	4 931	-84,2 %	2 967	13 753

Inntekter er 0,2 mill. kr. lavere enn budsjett, justert for avskrivninger (uten resultat-effekt) er inntektene 0,4 mill. kr. lavere enn budsjettet.

Tabell 2: Inntekter spesifisert pr. april 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	-24 477	-24 465	-12	-22 889	1 576
KD-inntekter	-712 409	-242 104	-242 101	-3	-229 636	12 465
Investeringer	12 170	2 298	2 654	-356	2 092	-561
Avskrivninger	-27 000	-9 480	-9 613	133	-11 576	-1 963
Inntekter	-791 312	-273 763	-273 525	-238	-262 007	11 517

Varekostnader er pr. april er kr 18 000,- lavere enn budsjettet.

Lønn, inkludert gjeld for ferie/fleksitid og refusjoner, er 2,3 mill. kr. lavere enn budsjettet. Man har et mindreforbruk knyttet til faste stillinger (3,3 mill.kr.), men et overforbruk knyttet til midlertidige stillinger og honorarer (2,7 mill. kr.). Man har også mottatt om lag 1,5 mill. kr. høyere NAV-refusjoner enn budsjettet.

Andre driftskostnad (kontokl. 6 og 7) er 2,9 millioner lavere enn budsjett, justert for avskrivninger er avviket 3 mill. kr. lavere enn budsjett. Sammenlignet med samme måned i 2023 er forbruket 2 mill. kr. høyere. Selv om det er overforbruk knyttet til blant annet kjøp av tjenester (1,2 mill. kr.) og reparasjoner og vedlikehold (2,6 mill. kr.), så er det et høyere underforbruk knyttet til driftsmaterialer (5,3 mill. kr.)

Internhandel har et positivt avvik på kun kr 20 000,-. Internt mellom postene er det likevel store avvik. Overforbruk på BOA har et negativt avvik på om lag 3,1 mill. kr., men da man vet at BOA-oppfølgingen ved noen institutt ikke er helt ajour så er det forventet at dette skal bedre seg i løpet av året.

2.1 Fakultet 19

Innvest-midlene utgjorde 6,67 mill. kr. ved årets start. Hittil i år har det så og si ikke vært aktivitet. 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.

3. Avviksforklaring BOA

Tabell 3: Eksternfinansiert virksomhet pr. april 2024 (tall i 1000)

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil)	Regnskap (hittil)	Avvik budsjett og regnskap	Avvik budsjett og regnskap i %	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
NFR	153 200	53 050	51 465	-1 585	-3,0 %	49 561	1 904
EU	21 100	6 557	7 801	1 245	19,0 %	9 770	-1 969
Andre	201 700	66 449	75 821	9 372	14,1 %	66 107	9 714
Sum BOA	376 000	126 055	135 087	9 032	7,2 %	125 438	9 649

Den eksterne aktiviteten er 9 mill. kr. høyere enn budsjett pr. april, og 9,6 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Samlet lønnsaktivitet ligger 5,2 mill. kr. over budsjett, og 3 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 selv om det er litt tidlig å slå fast noe slikt fullt ut. Det er underforbruk på drift på 1,5 mill. kr. som vi per i dag anser som periodiseringsavvik.

Nedgangen i NFR-midler fortsetter, og man har per april inntektsført 1,6 mill. kr. mindre enn budsjettet, selv om inntektene er 1,9 mill. kr. høyere enn på samme tidspunkt i fjor. Inntekter fra andre bidragsytere er fremdeles den finansieringskilden som har størst økning, med en økning på 14,7 % fra april 2023 til april 2024. Inntekter fra EU-prosjekt er 1,2 mill. kr. høyere enn budsjettet, men likevel nesten 2 mill. kr. lavere enn i 2023.

Internhandel er om lag 5,3 mill. kr. Høyere enn budsjettet, noe som i stor grad skyldes høyere belastede leiestedskostnader enn budsjettet.

Prognose for 2024 beholdes likt budsjett på 376 millioner kroner.

4. Prognoser

Prognose for bevilgningen holdes likt innmeldt budsjett med et overskudd på 10 mill. kr. I 2024 vil vi ikke ha de samme positive engangseffektene som i 2023. 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. april er lønn og effekten av årets lønnsoppgjør. 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.

Det forventes en forverring i annuumsøkonomien i 2024, og prognosen er en negativ overføring på om lag 14,7 mill. kr. til 2025.

Tabell 4: Prognose overføring bevilgning pr. april 2024 (tall i 1000)

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

Prognosen for BOA holdes også likt budsjett på 376 mill. kr. Per april ser vi en økning i regnskapsført BOA-aktivitet, hittil i år er disse på om lag 135 mill. kr., mot 125,4 mill. kr. i samme periode i fjor, men det er for tidlig å si om denne økningen vil vedvare utover i året.

Tabell 5: Prognose BOA pr. april 2024 (tall i 1000)

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

5. Utvikling i forholdstall mellom administrative og vitenskapelige årsverk

Per april er forholdstallet mellom administrative og vitenskapelige årsverk hhv. 19,76 % og 80,24 %. Forholdstallet har ligget stabilt på 19-20 % / 80-81 % de siste årene. Merk at teknisk ansatte ikke er inkludert.

Antall ansatte på grunnbevilgningen var 720 i april 2024, mot 715 i april i 2023, og fakultetet har altså en økning på 5 årsverk.

Antall ansatte tilknyttet BOA-virksomheten var 178 i april 2024, mot 185 i 2023, og fakultetet har da en reduksjon på 7 årsverk.

Arkivsaksnr.:
2023/6801Dokumentdato:
12.06.2024Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultetStyresak:
44/24Møtedato:
19.06.2024

Økonomistatus for Klinisk institutt 2

Bakgrunnsdokumenter

- Søknad om overskridelsesfullmakt fra Klinisk institutt 2 (fakultetsstyresak 30/24)

Bakgrunn

Klinisk institutt 2 (K2) hadde ved utgangen 2023 en akkumulert negativ overføring på 18,6 mill. kr. I 2024 er det budsjettert med et overforbruk på 6,4 mill. kr., og fakultetsstyret vedtok i styremøtet 24.04.24 overskridelsesfullmakt til instituttet på dette beløpet. Fakultetsstyret skal løpende holdes orientert om økonomistatus ved instituttet, samt videre arbeid med å få økonomien i balanse.

Økonomistatus, tiltak og fremdrift på Klinisk institutt 2

Ved utgangen av mai hadde K2 inntekter på 43,5 mill. kr (1,26 mill. kr. høyere enn budsjettert), og utgifter på 53,18 mill. kr. (1,46 mill. kr. høyere enn budsjettert). Samlet sett har instituttet et overforbruk sammenlignet med budsjett om lag 0,2 mill. kr. Dette betyr at kostnadene er 9,67 mill. kr. høyere enn inntektene, og at dette er overforbruket samlet sett.

Tabell 1: Økonomistatus per mai for K2

Konto	2024 (pr. mai)			2023 (pr. mai)	
	Budsjett	Regnskap	Avvik	Regnskap	Endring
Inntekter	42 250 482	43 509 022	1 258 540	40 443 377	3 065 645
5 Lønn	47 386 098	46 059 991	-1 326 107	45 392 988	667 004
6 Annen driftskostnad	10 740 135	11 608 639	868 504	9 841 529	1 767 110
7 Annen driftskostnad	276 105	168 678	-107 427	537 922	-369 244
9 Interne transaksjoner	-6 684 129	-4 657 019	2 027 110	-2 773 722	-1 883 297
Kostnader	51 718 209	53 180 289	1 462 079	52 998 716	181 572
Periodens resultat	-9 467 728	-9 671 267	-203 540	-12 555 340	2 884 073
Overføring foregående år	-18 648 000	-18 648 620	-620	-7 437 706	-11 210 914
Resultat inkl. overføringer	-28 115 728	-28 319 887	-204 160	-19 993 046	-8 326 841

Siden overskridelsesfullmakten er på 6,4 mill. kr. må instituttet redusere kostnader og øke inntektene videre i løpet av året, men man er så langt i henhold til planen. Det jobbes fortsatt med rebudsjettering og opprydding i BOA prosjektporteføljen, men prosessen er tidkrevende. Målet er å være ajour med dette innen årsslutt.

Det jobbes intensivt med forskjellige tiltak for å både øke instituttets inntekter samt også med å redusere kostnader. Dette er prosesser som det tar tid å både gjennomføre og å se effekten av, så man må forvente at økonomien fortsatt vil svinge litt fremover, men trenden med økende overforbruk måned for måned er i ferd med å snu. Det er hentet inn betydelig mer inntekter og nettobidrag fra BOA til bevilgningen enn på samme tid i fjor, så utviklingen er positiv.

Instituttet har gjort følgende tiltak:

Arealreduksjon – Det jobbes sammen med ledelsen for å redusere K1 og K2 sitt areal i Laboratoriebygget med om lag 400 kvm, uten at dette skader forskningsaktiviteten. Dette vil medføre kostnadsreduksjon og spart husleie, og håpet er at denne prosessen kan ferdigstilles i august.

Kjernefasilitetene er viktig forskningsinfrastruktur, men disse er ikke selvfinansierende og bidrar til mye av overforbruket ved instituttet. Omstrukturering og eventuell nedleggelse må vurderes.

Nulldekningsbidragsprosjekter dekker ofte ikke så mye av kostnadene som det er behov for. Det jobbes med rebudsjettering og vurdering av hvor man kan legge inn frikjøp av stillinger, og prosjekter må fremover i større grad dekke reelle kostnader, blant annet med frikjøp av prosjektmedarbeidere, dette for at man skal slippe å si nei til slike prosjekter fremover.

Effektivisering av undervisning og andre oppgaver - Det jobbes sammen med studentadministrasjonen for å få bedre oversikt over undervisningen og hvem som kan bidra, og målet er å tenke nytt og mer effektivt. I tillegg jobbes det med kompetansekartlegging av teknisk personale, Ph.D.-kandidater og postdoktorer, med tanke på frivillighetsbasert omstrukturering av administrative oppgaver.

Dekanens kommentarer

Det jobbes hardt og målrettet med å finne måter å kutte kostnader samt hvordan man kan øke inntektene, og da spesielt å hente inn midler fra BOA-prosjekter til å dekke eksisterende kostnader. Alle må bidra for at instituttet skal lykkes, og man må være villig til å tenke nytt. Instituttet er i full gang med omfattende grep, og pilene begynner å peke rett vei, men dette er et stort arbeid som vil pågå i flere år før man ser at instituttet er i økonomisk balanse.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar økonomistatus for Klinisk institutt 2 til orientering.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2024/5125

Dokumentdato:
07.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
45/24

Møtedato:
19.06.2024

Styringsstruktur og mandat for Senter for kunstig intelligens Bergen (SMKIB)

Styringsstruktur og mandat for Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen ble tatt opp som sak (28/24) og diskutert i fakultetsstyremøtet 16.04.2024. Revidert versjon av saken legges nå frem for fakultetsstyret. Forslaget reflekterer de endringene som ble diskutert i møtet og de justeringene som der ble foreslått

Tittelen på senteret er endret fra Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen til Senter for kunstig intelligens Bergen (SMKIB). I beskrivelsen av styringsgruppens ansvarsområde er det lagt til et punkt om at styringsgruppen har budsjettansvar for senteret. Det er også presisert at sekretariatsansvaret er lagt til Forskningsseksjonen. Når det gjelder varighet av oppnevningene er disse endret fra to til tre år, det er også lagt til at det er en intensjon at ikke hele styret skiftes ut samtidig for å bevare kontinuiteten. Når det gjelder arbeidsutvalgets ansvarsområde første punkt er dette tatt ut: «samt nedsette arbeidsgrupper ved behov». Det er tatt inn at det kan legges til ad hoc representanter som inkluderer studentene. Det er også her presisert at det er Forskningsseksjonen som har sekretariatsansvar. Varighet av oppnevninger er som for styringsgruppen endret fra to til tre år.

Forslag til medlemmer i styringsgruppen:

- Dekan ved Det medisinske fakultet Per Bakke (leder) og prorektor Pinar Heggernes ved UiB
- To representanter fra Helse Bergen, viseadministrerende direktør Clara Gjesdal og klinikkdirektør Gunnar Mellgren
- To representanter fra Høgskolen på Vestlandet (HVL), prorektor for forskning Christine Øye og dekan ved Fakultet for teknologi, miljø- og samfunnsvitenskap Jens Kristian Fosse
- Én representant fra næringslivet – administrerende direktør ved Haraldsplass diakonale sykehus Kjersti Fyllingen
- En sekretær/administrativ ressurs fra Forskningsseksjonen

Forslag til medlemmer av arbeidsutvalget:

- To representanter fra UiB: professor Helge Ræder (leder) og professor Marit Øilo
- To representanter fra Helse Bergen, assisterende direktør ved laboratorieklinikken Linda Sleire og avdelingsdirektør, Radiologisk avdeling Ingrid Haldorsen
- To representanter fra Høgskolen på Vestlandet (HVL), professor Yngve Lamo og førsteamanuensis Alexander Lundervold
- En representant fra næringslivet – under oppnevning
- Ad hoc representanter som inkluderer studenter
- En sekretær/administrativ ressurs fra Forskningsseksjonen

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret godkjenner det reviderte mandatet for SMKIB
2. Fakultetsstyret oppnevner medlemmer til styringsgruppen og arbeidsutvalget i henhold til forslaget.
3. Fakultetsstyret gir dekan fullmakt til å oppnevne medlem fra næringslivet til arbeidsutvalget.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen (SMKIB) - styringsstruktur og mandat
- 2 Tidligere versjon: Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen - styringsstruktur og mandat

Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen (SMKIB)

Formålet med Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen er å sikre at kunstig intelligens (KI) kommer til medisinsk nytte og til økt livskvalitet for mennesker, friske som syke, i hele livsperspektivet fra vugge til grav. Senteret har således et bredt fokus som inkluderer både friske borgere og pasienter i første- og andrelinjetjenesten i Helse-Norge. *Anvendt medisinsk KI* for bedre helsetjenester er fokusområde, samtidig som senteret skal være inkluderende til institusjonenes forskning, innovasjon og entrepenørskap, 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. Dette initiativet samler kompetanse fra Det medisinske fakultet ved Universitetet i Bergen (UiB-MED), Høgskolen på Vestlandet (HVL) og Helse Bergen (HB) i samarbeid med øvrige relevante aktører, f.eks. SUS, Haraldsplass sykehus, Høgskolen Kristiania, UiS og relevante helseindustripartnere.

Senteret skal skape merverdi gjennom å fasilitere opprettelse og tilgang til integrerende strukturer og aktiviteter/ekspertise, blant annet, men ikke begrenset til strukturer for datafangst (f.eks. fra journalsystemer, sensorer, pasientrapporterte data, data fra modellering av fysiologiske og patologiske systemer, multimodale data), datalagring, ekspertise innen data-analyse (data-drevet og modell-drevet analyse), ekspertise innen kliniske presisjonsmedisinske studier («n=1-studier», kliniske valideringsstudier, kliniske implementeringsstudier, medisinske digitale tvillinger), ekspertise innen visualisering, ekspertise innen store språkmodeller, og ekspertise innen juridiske og etiske aspekter ved bruk av KI («Trustworthy AI»). For datalagring vil senteret vil forholde seg til at aktørene bruker ulike datakilder inkludert data i sykehus-systemene (gjennom Helse Vest IKT), datakilder i UiB sitt SAFE-system og beslektede systemer (feks. TSD, m.fl.) samt øvrige systemer som kan håndtere data fra primærhelsetjenesten, industriaktører og data håndtert i internasjonale samarbeidskonstellasjoner. Et mål for senteret er å skape merverdi gjennom å integrere disse datastrømmene. Senteret vil også fokusere på metoder for bruk av KI i undervisning.

Styringsstruktur

Styringsgruppe:

Senteret skal ha en styringsgruppe som leder og overvåker aktivitetene.

Styringsgruppen består av:

Dekan ved Det medisinske fakultet(leder) og prorektor ved UiB

To representanter fra Helse Bergen

To representanter fra Høgskolen på Vestlandet (HVL)

Én representant fra næringslivet

En sekretær/administrativ ressurs

Mandat for Styringsgruppen

Formål:

Styringsgruppen skal sikre at Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen oppfyller sine mål og strategier. Gruppen skal representere interessene til alle sentrale partnere og bidra til senterets suksess.

Ansvarsområder:

- Styringsgruppen skal ha ansvar for godkjenning og utvikling av visjonen og strategien for senteret.
- Styringsgruppen skal følge senterets utvikling opp mot definerte mål og milepæler.
- Styringsgruppen skal behandle rapporter fra arbeidsutvalget, samt foreslå nødvendige tiltak basert på rapportene.
- Styringsgruppen skal fremme samarbeid mellom aktive parter i senteret.
- Styringsgruppen skal bidra til å synliggjøre senteret nasjonalt og internasjonalt, bl.a. gjennom å formidle kunnskap om senteret i relevante fora og beslutningsarenaer.
- Styringsgruppen skal påse at forskningsetiske retningslinjer og standarder overholdes.
- Styringsgruppen har budsjettansvar for senteret.
- Sekretariatet ligger til Forskningsseksjonen ved MED.

Møtefrekvens:

Styringsgruppen møtes minst to ganger per år, eller oftere ved behov.

Varighet:

Medlemmene av styringsgruppen er oppnevnt for tre år av gangen, med mulighet for forlengelse. Det er en intensjon at ikke hele styret skiftes ut samtidig for å bevare noe kontinuitet.

Arbeidsutvalg:

Arbeidsutvalget består av:

- To representanter fra UiB
- To representanter fra Helse Bergen
- To representanter fra HVL
- En representant fra næringslivet
- Ad hoc representanter som inkluderer studenter
- En sekretær/administrativ ressurs

Mandat for arbeidsutvalget**Formål:**

Arbeidsutvalget for Senter for medisinsk kunstig intelligens Bergen har som formål å være en brobygger for samarbeid mellom partnere i senteret, institusjoner og andre relevante organisasjoner og næringsliv. Utvalget skal legge til rette for et stimulerende forskningsmiljø og bidra til realisering av nye forsknings- og innovasjonsinitiativer, utdanningsaktiviteter og formidlingsaktiviteter innen digital medisin med KI.

Ansvarsområder:

- Arbeidsutvalget skal utarbeide relevante strategier og handlingsplaner i tråd med senterets overordnede mål.

- Arbeidsutvalget skal rapportere til styringsgruppen gjennom en årlig rapport, eller oftere ved behov. Dette inkluderer forhold rundt strategi, forsknings- og innovasjonsresultater, økonomi og vesentlige endringer i aktiviteten.
- Arbeidsutvalget skal samarbeide med utdanningsinstitusjoner for å integrere KI i helsepersonellutdanningen.
- Arbeidsutvalget skal bidra til at forsknings- og innovasjonsresultater innen KI kommer til nytte for pasienter.
- Arbeidsutvalget skal arbeide mot nasjonale og internasjonale finansieringskilder for å øke tilfang av midler til forskning og innovasjon innen KI.
- Arbeidsutvalget skal bidra til å synliggjøre senteret nasjonalt og internasjonalt, samt formidle kunnskap om senteret i relevante fora og beslutningsarenaer.
- Sekretariatet ligger til Forskningsseksjonen ved MED.

Møtefrekvens og dokumentasjon:

Utvalget skal møtes regelmessig, minst fem ganger per år, eller oftere ved behov. Møtene skal ha agenda og møtereferat som publiseres på senterets hjemmesider.

Varighet:

Medlemmene av utvalget er oppnevnt for tre år av gangen, med mulighet for forlengelse.

Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen

Senteret for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen har som mål å fremme forskning og innovasjon innen KI i klinisk medisin og helseimplementering. Dette initiativet samler kompetanse fra Det medisinske fakultet ved Universitetet i Bergen (UiB-MED), Høgskolen på Vestlandet (HVL) og Helse Bergen (HB). Formålet er å sikre høy faglig og forskningsmessig kvalitet på KI, fra vugge til grav, samtidig som det knytter forskning og klinikk sammen med entreprenørskap. Senteret har også et utdanningsfokus, da institusjonene utdanner fremtidens helsearbeidere og helseindustriarbeidere. Senteret skal ha fokus på forskning, undervisning og formidling som dekker både første- og andrelinjetjenesten i Helse-Norge og helseindustrien.

Styringsstruktur

Styringsgruppe:

Senteret skal ha en styringsgruppe som leder og overvåker aktivitetene.

Styringsgruppen består av:

Dekanus ved UiB-MED (leder) og prorektor ved UiB

To representanter fra Helse Bergen, utnevnt av sykehuset

En representanter fra Høgskolen på Vestlandet (HVL), utnevnt av HVL

Én representant fra næringslivet

En sekretær/administrativ ressurs

Mandat for Styringsgruppen

Formål:

Styringsgruppen skal sikre at Senter for digital medisin med KI i Bergen oppfyller sine mål og strategier. Gruppen skal representere interessene til alle sentrale partnere og bidra til senterets suksess.

Ansvarsområder:

- Styringsgruppen skal ha ansvar for godkjenning og utvikling av visjonen og strategien for senteret.
- Styringsgruppen skal følge senterets utvikling opp mot definerte mål og milepæler.
- Styringsgruppen skal behandle rapporter fra arbeidsutvalget, samt foreslå nødvendige tiltak basert på rapportene.
- Styringsgruppen skal fremme samarbeid mellom aktive parter i senteret.
- Styringsgruppen skal bidra til å synliggjøre senteret nasjonalt og internasjonalt, bl.a. gjennom å formidle kunnskap om senteret i relevante fora og beslutningsarenaer.
- Styringsgruppen skal påse at forskningsetiske retningslinjer og standarder overholdes.

Møtefrekvens:

Styringsgruppen møtes minst to ganger per år, eller oftere ved behov.

Varighet:

Medlemmene av styringsgruppen er oppnevnt for 2 år av gangen, med mulighet for forlengelse.

Arbeidsutvalg:

Arbeidsutvalget består av:

- Leder – representant fra UiB-MED
- Representant fra UiB-MED
- To representanter fra Helse Bergen
- To representanter fra HVL
- En representant fra næringslivet
- Observatører
- Sekretær/administrativ ressurs

Mandat for arbeidsutvalget:**Formål:**

Arbeidsutvalget for Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen har som formål å være en brobygger for samarbeid mellom partnere i senteret, institusjoner og andre relevante organisasjoner og næringsliv. Utvalget skal legge til rette for et stimulerende forskningsmiljø og bidra til realisering av nye forsknings- og innovasjonsinitiativer, utdanningsaktiviteter og formidlingsaktiviteter innen digital medisin med KI.

Ansvarsområder:

- Arbeidsutvalget skal utarbeide relevante strategier og handlingsplaner i tråd med senterets overordnede mål, samt nedsette arbeidsgrupper ved behov.
- Arbeidsutvalget skal rapportere til styringsgruppen gjennom en årlig rapport, eller oftere ved behov. Dette inkluderer forhold rundt strategi, forsknings- og innovasjonsresultater, økonomi og vesentlige endringer i aktiviteten.
- Arbeidsutvalget skal samarbeide med utdanningsinstitusjoner for å integrere KI i helsepersonellutdanningen.
- Arbeidsutvalget skal bidra til at forsknings- og innovasjonsresultater innen KI kommer til nytte for pasienter.
- Arbeidsutvalget skal arbeide mot nasjonale og internasjonale finansieringskilder for å øke tilfang av midler til forskning og innovasjon innen KI.
- Arbeidsutvalget skal bidra til å synliggjøre senteret nasjonalt og internasjonalt, samt formidle kunnskap om senteret i relevante fora og beslutningsarenaer.

Møtefrekvens og dokumentasjon:

Utvalget skal møtes regelmessig, minst fem ganger per år, eller oftere ved behov. Møtene skal ha agenda og møtereferat som publiseres på senterets hjemmesider.

Varighet:

Medlemmene av utvalget er oppnevnt for 2 år av gangen, med mulighet for forlengelse.



Arkivsaksnr.:
2020/14037

Dokumentdato:
04.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
46/24

Møtedato:
19.06.2024

Forslag til endring av møtetidspunkt for fakultetsstyremøtet 6. desember 2024

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresak 2/24: Forslag til møtedatoer i fakultetsstyret høsten 2024
- Protokoll fra fakultetsstyremøte 24. januar 2024

Bakgrunn

Etter opprinnelig møteplan skulle fakultetsstyremøtet i desember være på onsdag 4. desember men ble på styremøte 24. januar vedtatt flyttet til annen dag i desember.

På grunn av møtekollisjon med markering av Trond Mohn Stiftelsen i universitetsaulaen fredag 6. desember kl. 13.00 er det behov for å endre på møtetidspunktet for fakultetsstyret og vi foreslår at møtetidspunktet endres til kl. 9.00 fredag 6. desember (møtet starter med julefrokost kl. 8.30).

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar foreslått endring for møtetidspunktet 6. desember 2024.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2024/7570

Dokumentdato:
12.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
47/24

Møtedato:
19.06.2024

Treårs versus fireårs finansiering av stipendiatstillinger

Bakgrunn

Ifølge Bologna-prosessen er en internasjonal ph.d. tidsbegrenset til 3-4 år heltidsarbeid (Orpheus¹). Forskerutdanning fører til en ph.d.-grad og har som mål å gi kandidater kompetanse til å være selvstendige forskere og drive ansvarlig, original og uavhengig forskning med karrierer i eller utenfor academia. Etter Forskrift om ansettelsesvilkår § 1-3² omfatter stillingskategorien stipendiat tre hele årsverk dedikert til doktorgradsarbeidet og et fjerde år dersom stillingen inkluderer pliktarbeid. Hensikten med pliktarbeidet er å gi mulighet til karrierefremmende arbeid som undervisning, veiledning, formidling samt administrative oppgaver.

Hvis fakultetet fortsetter å tilsette stipendiater for fire år i KD-stillingene, vil vi ha ramme til å lyse ut 29 stillinger årlig, noe som gir oss resultatbaserte inntekter på ca 9,5 MNOK /år, (xxxxx/gjennomført disputas). Denne gevinsten kommer etter fem år (to år etter disputas).

Endringer i sektoren

En økonomisk realnedgang for UH-sektoren krever at vi må vurdere nye løsninger for å sikre god forskning. Vi ønsker derfor som hovedregel å lyse ut stipendiatstillingene for en periode på tre år fremfor fire år, fra høsten 2024. Gevinsten er da at vi kan frigjøre ti stillinger med RBO-midler over tid (seks år). De frigjorte midlene skal øremerkes stipendiatstillinger. Ved å ansette flere i rekrutteringsstillinger kan vi opprettholde forskningsaktivitet i flere miljøer.

Et fjerde år med pliktarbeid er også ment å tjene fakultet/institutt ved å dekke undervisningsbehovet, samtidig som det skulle gi faglig pedagogisk kompetanse for en framtidig karriere. I de årlige dialogmøtene vi har med instituttene er det opplyst at pliktarbeidet er koordinert av forskningsgruppen, og følges opp av veilederen. For flere av instituttene vil ikke potensialet av pliktarbeidsressursen realiseres, ettersom flere av stipendiatene ikke kan bidra til den aktuelle undervisningen på grunn av manglende språkferdigheter og eller klinisk kompetanse. Det har ført til at det fjerde året brukes til

¹ Best Practices in doctoral education
Orpheus, 2016 ORPHEUS/AMSE (revised 2024)

Based on the Orpheus-AMSE-WFME "standards for PhD Education in Biomedicine and health Sciences Europe" published by Aarhus University Press, 201. All revisions are based on international best practices in doctoral education.

² Lovdata. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

administrative oppgaver i forskningsgruppen, eller generelle veiledning av masterstudenter. Det gjør at noen kan benytte fire år på sitt ph.d-arbeid, mens andre bare har hatt tre år til rådighet, noe som fører til ulik behandling av stipendiater med samme type finansiering.

Avsluttende kommentar

Saken har vært drøftet i programutvalget for forskerutdanning 12. juni, og med instituttlederene i møte 21. mai og med styringsgruppen for prosjektet Sunn økonomi 4. juni. Vi ønsker at ordningen med treårige stipendiatstillinger skal bidra til at vi opprettholder et høyt antall stipendiatstillinger i fremtiden, og sikre kritisk masse til andre vitenskapelige stillinger.

Det åpnes for at dersom stillingen kan forlenges til 4 år ved behov, men da må det fjerde året finansieres av instituttet og/eller forskningsgruppen.

Forslag til vedtak

KD-finansierte stipendiatstillinger som lyses ut fra fakultetet lyses ut for tre år som hovedregel fra og med høstsemesteret 2024, med mulighet for et fjerde år finansiert av instituttet.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Sak 14/24 fra Programutvalget for forskerutdanning

DET MEDISINSKE FAKULTET

PROGRAMUTVALGET FOR FORSKERUTDANNING

MØTE 12.06.2024

SAK 14/24

Treårs versus fireårs finansiering av stipendiatstillinger

Bakgrunn:

Ifølge Bologna-prosessen er en internasjonal ph.d. tidsbegrenset til 3-4 års heltidsarbeid (Orpheus¹). Forskerutdanningen fører til tildeling av en ph.d.-grad og har som mål å gi kandidatene kompetanse til å være selvstendige forskere, samt være i stand til å drive ansvarlig, original og uavhengig forskning med karrierer i eller utenfor akademien. I Norge omfatter forskriften om ansettelsesvilkår §1-3 stillingskategorien stipendiat², med 3 hele årsverk dedikert til doktorgradsarbeidet, og et fjerde år dersom stillingen inkluderer pliktarbeid. Hovedvekten er lagt på karrierefremmende arbeid, for eksempel undervisning, veiledning og formidlingsoppgaver, men ikke mer enn 10% administrative oppgaver.

Undersøkelser viser at flertallet av ph.d.-kandidatene og postdoktorene i Norge og internasjonalt aspirerer til en karriere i forskning og høyere utdanning. Kunnskapsdepartementets langtidsstrategi har dermed som mål å gi ph.d.- og postdok-kandidatene gode rammer for å utvikle en selvstendig forskerprofil og opparbeide relevant kompetanse for en vitenskapelig karriere. Dette er viktig for å oppnå målene i KDs langtidsplan for forskning og høyere utdanning:

- Øke Norges konkurranseevne og innovasjonsevne,
- Møte samfunnsutfordringene og utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet,
- Profesjonalisert karriereveiledning,
- Styrket kultur for forsknings- og personalledelse.

Sektormobilitet er viktig for at forskningen kommer samfunnet til gode og bidrar til karriereutvikling hos den enkelte forsker.

UiB har tildelt fakultetet ca. 140 stipendiatstillinger i sin budsjettamme. Fordelingen mellom stipendiater og postdoktorer er 80/20 %.

Problemstillingen:

Det fjerde året med pliktarbeid er ment for å støtte undervisningsbehov og utvikle stipendiatenes pedagogiske ferdigheter. Selv om pliktarbeidet koordineres innen forskningsgrupper, begrenses dets potensial ofte av språkbarrierer og manglende spesialkompetanse, noe som fører til at stipendiater i stedet utfører administrative oppgaver eller veileder masterstudenter.

¹ Best Practices in doctoral education

Orpheus, 2016 ORPHEUS/AMSE (revised 2024)

Based on the Orpheus-AMSE-WFME "standards for PhD Education in Biomedicine and health Sciences Europe" published by Aarhus University Press, 201. All revisions are based on international best practices in doctoral education.

² Lovdata. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Finansielle stramninger i universitets- og høyskolesektoren, samt endringer i eksterne finansieringskilder som Kreftforeningen og Norges forskningsråd, antyder en fremtidig knapphet på ph.d.- stillinger. Forskning understreker imidlertid viktigheten av ph.d.- og postdok-stillinger for forskningsproduksjon og internasjonal rangering av universiteter³.

En alumnusundersøkelse fra UiB i 2023 viste at over 40% av ph.d.- kandidatene returnerer til universitetssykehus, mens under 20% forblir i universitets- og høyskolesektoren, og en mindre andel i instituttsektoren etter fullført grad.

Drøftingspunkter

- I hvilken grad kan antall ph.d.-stillinger økes med det samme budsjettet?
- Hvilken effekt vil dette ha på belønningssystemet.

Ved å ansette kandidater i treårige stillinger, kan vi oppnå RBO på 12,8 millioner NOK etter fem år. Ved å velge treårige stillinger fremfor fireårige, har vi mulighet til å utlyse ti ekstra stillinger hvert år, som vist i figuren.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
2024	39														
2025		39													
2026			39												
2027				39											
2028					39										
2029						39									
2030							39								
2031								39							
2032									39						
2033										39					
2034											39				
2035												39			
2036													39		
2037														39	
2038															39
Sum	39	78	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Dgrader			39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
RBO					12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753	12 753

Ved å sikre god gjennomføring i doktorgradsprogrammet kan vi øke RBO. Kvalitetssikring og oppfølging av ph.d.-kandidater bidrar til dette. Med 500 kandidater som fullfører på gjennomsnittlig 4 år, vil det resultere i 125 disputaser årlig, mens ved 3 år øker dette til 167. Treårige stillinger kan potensielt produsere flere forskere for å fremme forskningsaktivitet. Dersom det fjerde året bortfaller, er det forskning eller undervisning som vil primært bli påvirket? Rekrutteringsstillingene bør fordeles balansert mellom store eksterne finansieringer, åpne utlysninger og spesifikke formål.

Oppsummeringspunkter:

- Treårige stipendiatstillinger vil gi flere stipendiater som vil bidra til økt forsknings- og søknadsaktivitet.
- Det åpnes for at dersom instituttet ser behov for å finansiere et fjerde år, er det opp til instituttet og forskningsgruppene.

Forslag til vedtak

Programutvalg for forskerutdanning bes om å drøfte saken på møtet.

³ Zhang et al., Sci. Adv. 8, eabq7056 (2022)

HAJA/ 10.06.2024



Arkivsaksnr.:
2008/1655

Dokumentdato:
03.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
48/24

Møtedato:
19.06.2024

Revisjon av mandat for programutvalgene ved Det medisinske fakultet

Bakgrunn

Det medisinske fakultet har etablerte programutvalg for alle studieprogram, og fakultetets felles mandat for alle programutvalgene ble sist revidert i 2013. Dagens mandat er tilgjengelig på [fakultetets nettsider](#). Det er nå behov for å revidere mandatet noe, blant annet for å fjerne utdaterte momenter og tilpasse seg endringer i UiBs reviderte kvalitetssystem for utdanning. Forslaget til nytt mandat ble vedtatt i Studieleidelsen i møte 22. mai 2024.

De foreslåtte endringene er oppsummert her (med unntak av mindre språklige justeringer):

- Fjernet setning om at hvert programutvalg skal ha en egen ansvarlig for internasjonalisering. Kravet har ikke vært oppfylt i flere av programutvalgene på flere år. Programutvalget som helhet har fremdeles ansvar for internasjonalisering, og det er viktig at dette følges opp.
- Endret navnet «programutvalgssekretær» til «administrativ koordinator» og fjernet setning om at denne funksjonen ligger på fakultetet, da dette kun gjelder for grunn- og profesjonsstudiene.
- Lagt til punkt om at programutvalgene har ansvar for eventuell ekstern arbeidslivsrepresentant, der ekstern fagfelle ikke ivaretar også denne rollen. Dette er i tråd med UiBs reviderte kvalitetssystem for utdanning, som har krav om ekstern arbeidslivsrepresentant tilknyttet alle studieprogram.
- Lagt til punkt om at programutvalgene bistår fakultetet i fastsettelse av tilbudstall i opptakene.
- Lagt til punkt om at studentrepresentantene har tale- og stemmerett.
- Fjernet punkt om ansvar for overgangsordninger mellom studieprogram, da det ikke lenger eksisterer slike ordninger.

Dekanens kommentarer

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar revidert mandat for programutvalgene slik det foreligger. Nytt mandat gjelder fra og med høstsemesteret 2024.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre

fakultetsdirektør

Vedlegg

1 Forslag til nytt mandat for programutvalgene ved MED

Mandat

Programutvalgene (PU) er opprettet av Det medisinske fakultet for å overvåke at fakultetets studieprogram organiseres og gjennomføres med høy kvalitet, og skal på vegne av Det medisinske fakultet sikre:

- At studieprogrammet forvaltes i henhold til gjeldende kvalitetsrammeverk.
- Løpende kvalitetsutvikling og fornyelse av studieprogrammene.
- At undervisningen gjennomføres i henhold til gjeldende emne- og programbeskrivelser.
- At det er en helhet i det enkelte program, de enkelte emner og at det er samsvar mellom emnene i programmene.
- At studentenes arbeidsmengde, undervisningen og studentantallet har et omfang som sikrer gjennomstrømmingen for studentene som følger studieprogrammene.

PU er et rådgivende og saksforberedende organ i spørsmål som gjelder fakultetets studieprogram, men kan vedta faglige endringer i undervisningen/ emnene, inkludert mindre endringer i studieplanen, så lenge disse ligger innenfor etablerte budsjettammer. Tiltak som medfører endringer i ressursrammen for programmene eller berører andre studieprogram må godkjennes av Fakultetsstyret. Vedtak i Fakultetsstyret vil gjelde som instruks til emneansvarlige institutt. PU skal da bidra til utarbeidelse av de nødvendige saksfremlegg som fremlegges visedekan for utdanning før videre saksbehandling. PU skal behandle forslag til endringer i undervisnings- eller vurderingsform, profil eller omfang som kommer fra emneansvarlige institutt, studentorganisasjonene og andre fakultetsorgan.

PU skal:

- Arbeide for internasjonal utveksling av studenter og lærere, og foreslå tiltak som sikrer slik internasjonalisering.
- Oppnevne og ha fortløpende kontakt med ekstern fagfelle (og eventuell ekstern arbeidslivsrepresentant) og arbeide for at den eksterne fagfellens forslag til tiltak følges opp, blant annet ved å foreslå studieplanendringer som sikrer dette.
- Kunne bestemme innpassing av studenter /emnefritak/ studieprogresjon.
- Bistå fakultetet i fastsettelse av tilbudstall i opptakene, og delta i mottak av og informasjon til nye studenter.
- Påse at tilstrekkelig antall bachelor-, prosjekt-, hoved- og masteroppgaver blir foreslått og at veiledere blir oppnevnt.
- Utarbeide en årlig rapport til fakultetet om hvordan de enkelte studieprogrammene har vært gjennomført siste år, og planer for neste år. Rapportene danner grunnlag for fakultetets arbeid med studiekvalitetsmeldingen.

Sammensetningen av programutvalgene skal reflektere de emnene og ev. studieretningene som undervises og de instituttene som bidrar med lærer- og veiledningsressurser i programmene. I tillegg skal hvert programutvalg ha minimum to studentrepresentanter. Studentrepresentantene har tale- og stemmerett i PU.

Medlemmene oppnevnes av institutt eller institusjonen de representerer. Funksjonsperioden for utvalgene er 4 – fire - år.

Leder

PU ledes av programleder, som oppnevnes av Fakultetsstyret. Lederen skal sammen med administrativ koordinator forberede og legge frem saker for PU. Lederen inngår i og deltar i faste møter i studieledelsen og studiekvalitetskomiteen ved fakultetet, ledet av visedekan for utdanning. Leder har fullmakt til å behandle hastesaker på vegne av sitt PU. Når vedtak foretas ved avstemning, har leder dobbelstemme i utvalget.

Administrativ koordinator/programkoordinator

Koordinatoren skal sammen med lederen forberede og legge frem saker for PU. Koordinator skal kalle inn til møter, sende ut sakspapirer, og føre samt publisere referat fra møtene.

Møter

PU skal avholde minimum to møter hvert semester. PU er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. PU-medlemmer må selv ordne med en vararepresentant ved fravær.

PU skal minst årlig diskutere og eventuelt foreslå/ sette i verk nødvendige tiltak:

- Om undervisningen gjennomføres i tråd med målsetningene inklusive læringsutbytte.
- Vurderingsformer og oppnådde resultat ved vurdering (eksamen el.l.)
- Studentevalueringene, inkludert Studiebarometeret.
- Tolking av PU-mandat mht hva som skal behandles i Fakultetsstyret.



Arkivsaksnr.:
2018/12589

Dokumentdato:
07.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
49/24

Møtedato:
19.06.2024

Evaluering av meritteringsordningen ved Det medisinske fakultet

Bakgrunn

I desember 2019 vedtok fakultetsstyret å opprette en egen meritteringsordning for fremragende undervisere, etter forslag og modell utarbeidet av Enhet for læring (EFL). Meritteringsordningen ble opprettet med intensjon om å øke status, innsatsen og kvaliteten på den undervisningen som utføres på fakultetet. I fakultetets handlingsplan for utdanning for 2018-2022 het det at fakultetet skulle *utrede nye lønnsinsentiver og premieringsordninger, slik at aktiviserende og nyskapende undervisning belønnes, for eksempel gjennom ordninger for «fremragende undervisere»*. I fakultetets strategiplan for utdanning for 2023-2026 heter det at fakultetet skal *videreutvikle ordningen med merittede undervisere og det pedagogiske akademiet*.

Ordningen har pr. i dag vært utlyst tre ganger, og det er oppnevnt til sammen ni merittede undervisere som utgjør det pedagogiske akademiet ved fakultetet. Fakultetet ønsket fra start å evaluere om ordningen ga de ønskede effektene i forbindelse med fjerde utlysning. I den forbindelse ønsket vi også å få klarhet i om det var noen måter vi kunne gjøre utlysningen klarere og dermed øke antall søkere. Bakgrunnen for dette er at vi har mottatt muntlige tilbakemeldinger på at søknadskriteriene er noe utydelige og ikke treffende for mange av våre undervisere. Noen oppfatter at vurderingskomiteene har favorisert undervisere med mer teoretisk undervisning fremfor klinisk undervisning.

Visedekan for utdanning sendte derfor ut en spørreundersøkelse om ordningen til følgende grupper med ønske om at de skulle svare på spørsmålene i fellesskap: alle programutvalg ved fakultetet (7) og alle instituttledelser ved utdanningslederne (5). Hensikten med denne formen for utsendelse var å få programutvalg og instituttledelser til å diskutere meritteringsordningens betydning på fakultet, institutt og studieprogram, og til å komme med forslag til hvordan dette i større grad kan gi ønsket effekt fremover. På denne måten håpet vi også å gjøre ordningen mer kjent og at programutvalgene og ledere aktivt skulle ta del i utformingen av ordningen i fremtiden.

Resultatene av spørreundersøkelsen viser at ordningen til nå bare har hatt moderat effekt på undervisningskvalitet, studentenes læringsutbytte og pedagogisk forskning. Den har derimot gitt litt økt status for undervisningsaktivitet samt økt kunnskap om og interesse for medisinsk og helsefaglig forskning.

Videre ser vi at vurderingskriteriene oppfattes som relativt tydelige. Kriteriene oppfattes også som viktige. Det er to punkter som trolig kan bli noe tydeligere (Kriterie 1, punkt 3: «Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og søkerens pedagogiske virksomhet», og kriterie 3, punkt 1: «en vitenskapelig tilnærming til egen pedagogisk virksomhet»). Det kom også tydelig frem at

respondentene ønsker at det pedagogiske akademiet skal bli mer synlige og aktive som bidragsytere til økt medisinsk og helsefaglig pedagogisk forskning, kursing og utvikling generelt.

En sammenstilling av alle resultatene fra undersøkelsen ligger vedlagt saken. Basert på disse resultatene gjøres det noen justeringer i årets utlysning for å gjøre ordningen mer tilgjengelig, kriteriene mer tydelig og akademiets oppgaver litt mer synlige allerede ved utlysningen. Utllysning for 2024 vil sendes til instituttene i løpet av juni, og utkast til utlysningensbrev samt oppdaterte vurderingskriterier ligger vedlagt saken.

Dekanens kommentarer

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Resultater av spørreundersøkelse, meritteringsordningen
- 2 Forslag til utlysning 2024
- 3 Vurderingskriterier, oppdatert 2024

Evaluering av meritteringsordningen ved Det medisinske fakultet

Vi ønsker å videreutvikle meritteringsordningen ved Det medisinske fakultet og trenger derfor litt input fra fagmiljøene og instituttene for å gjøre den bedre.

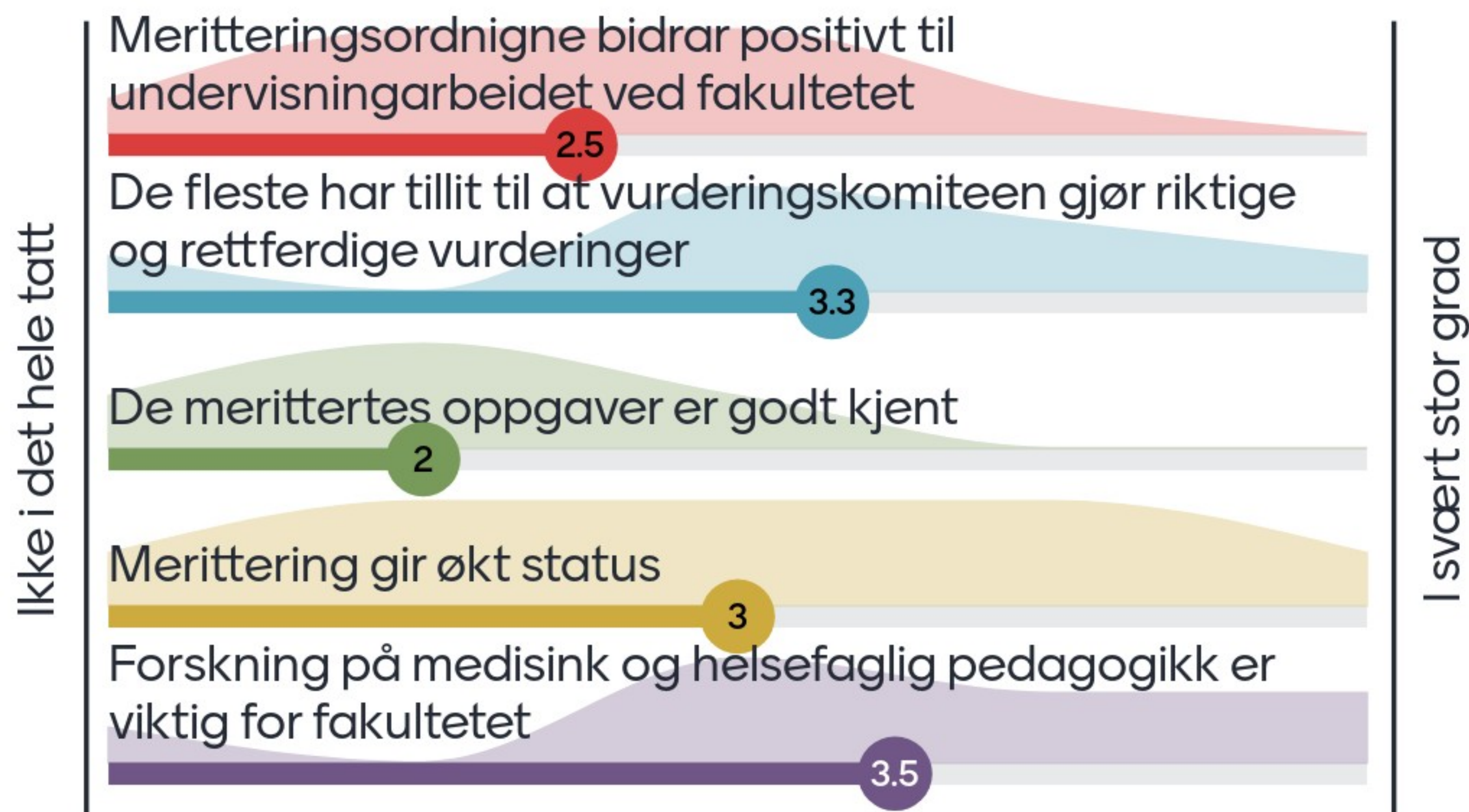
Meritteringsordningen

Vi har nå hatt en meritteringsordning i snart 4 år ved Det medisinske fakultet. Vi ønsker å finne ut om fagmiljøene opplever at dette har hatt en betydning for undervisningskvalitet og underviserne ved fakultetet. Vi ber dere derfor om å fylle ut følgende skjema. se også: <https://www.uib.no/med/enhetforI%C3%A6ring/136419/fakultetets-meritteringsordning-fremragende-undervisere>

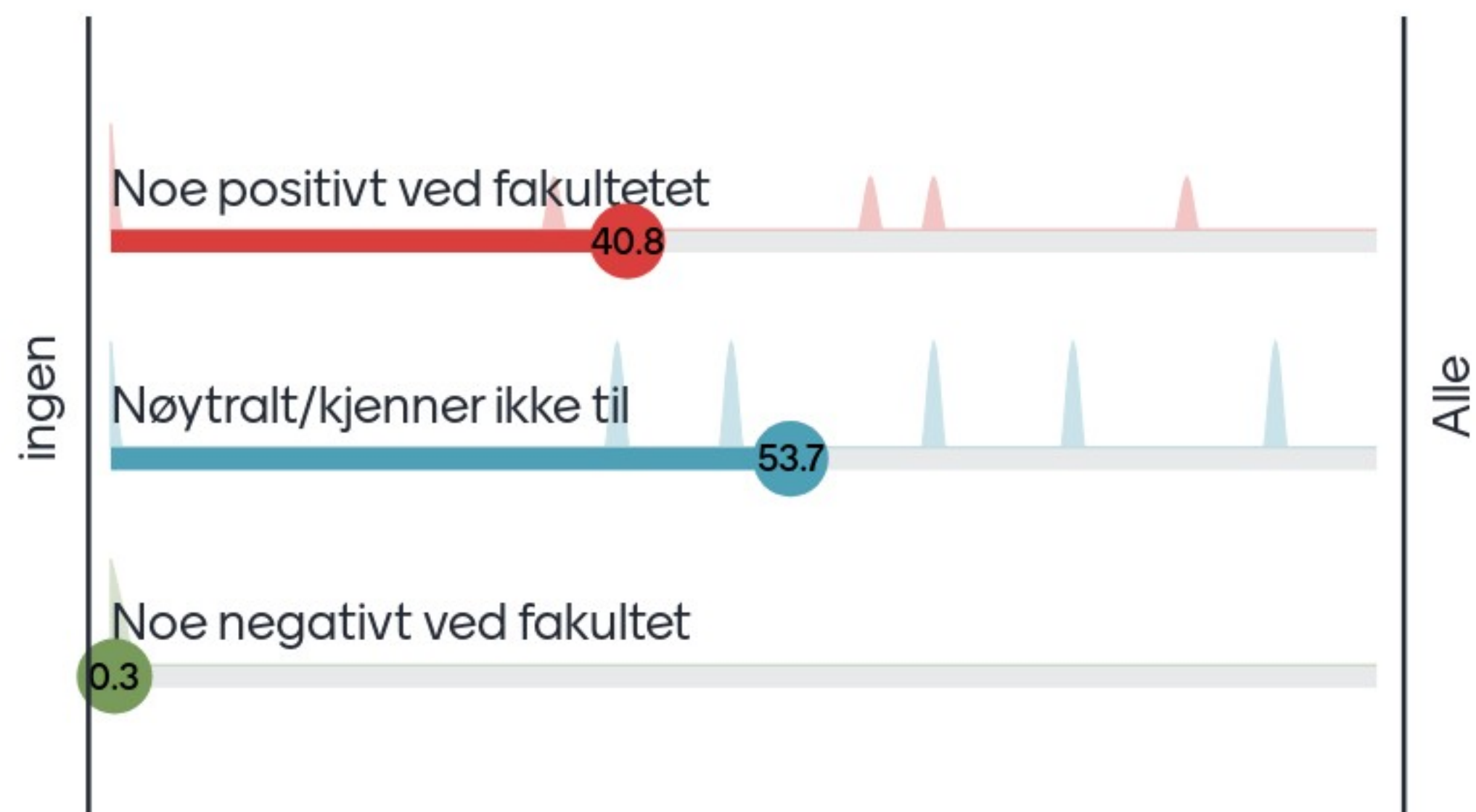
Ta stilling til følgende påstander



Ta stilling til følgende påstander



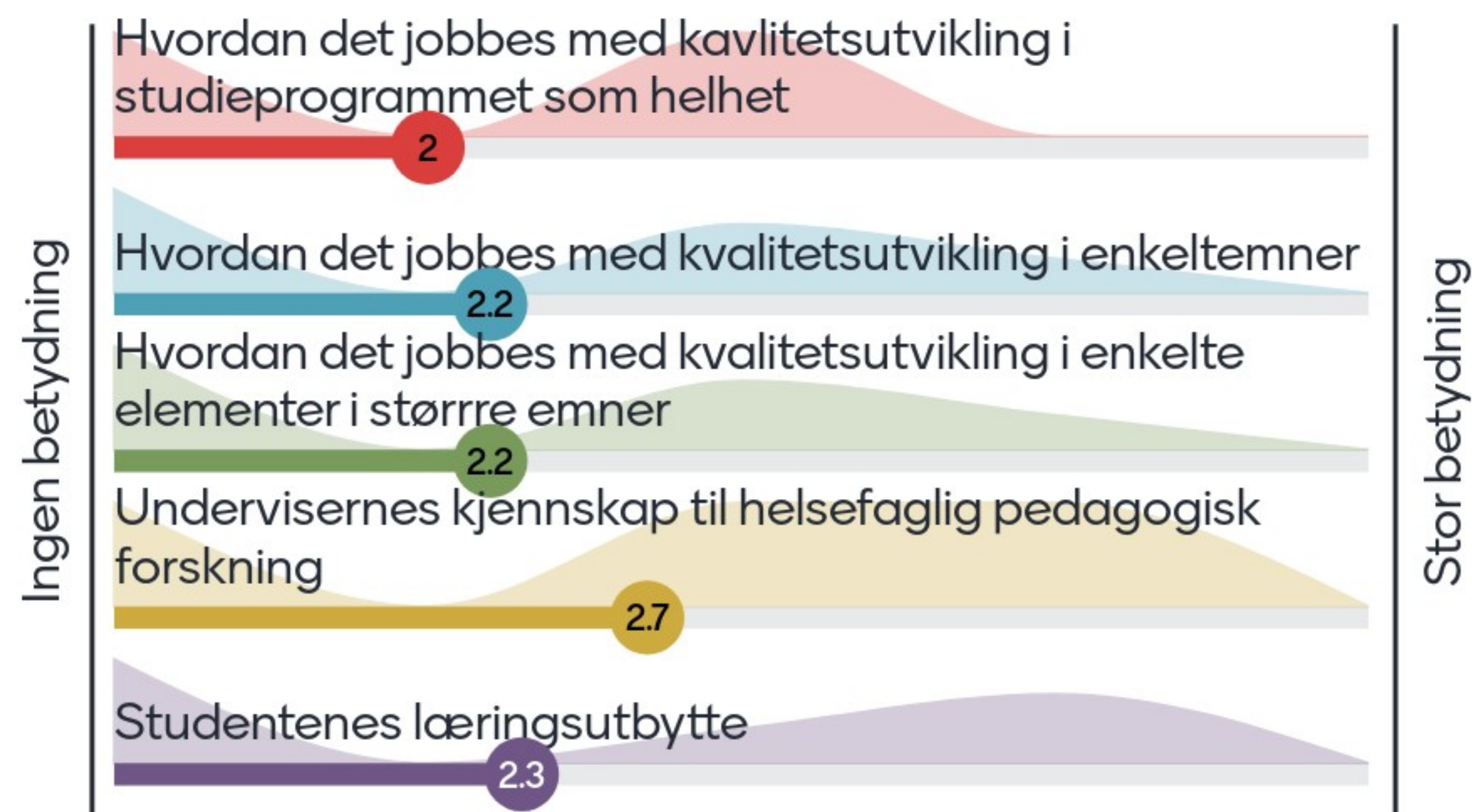
Angi omtrentlig fordeling av deres kollegaer/undervisere som oppfatter meritteringsordningen som.....



I hvor stor grad har meritteringsordningen ved MED hatt betydning for...



I hvor stor grad har meritteringsordningen ved MED hatt betydning for...



Kommentarer til spørsmålene over

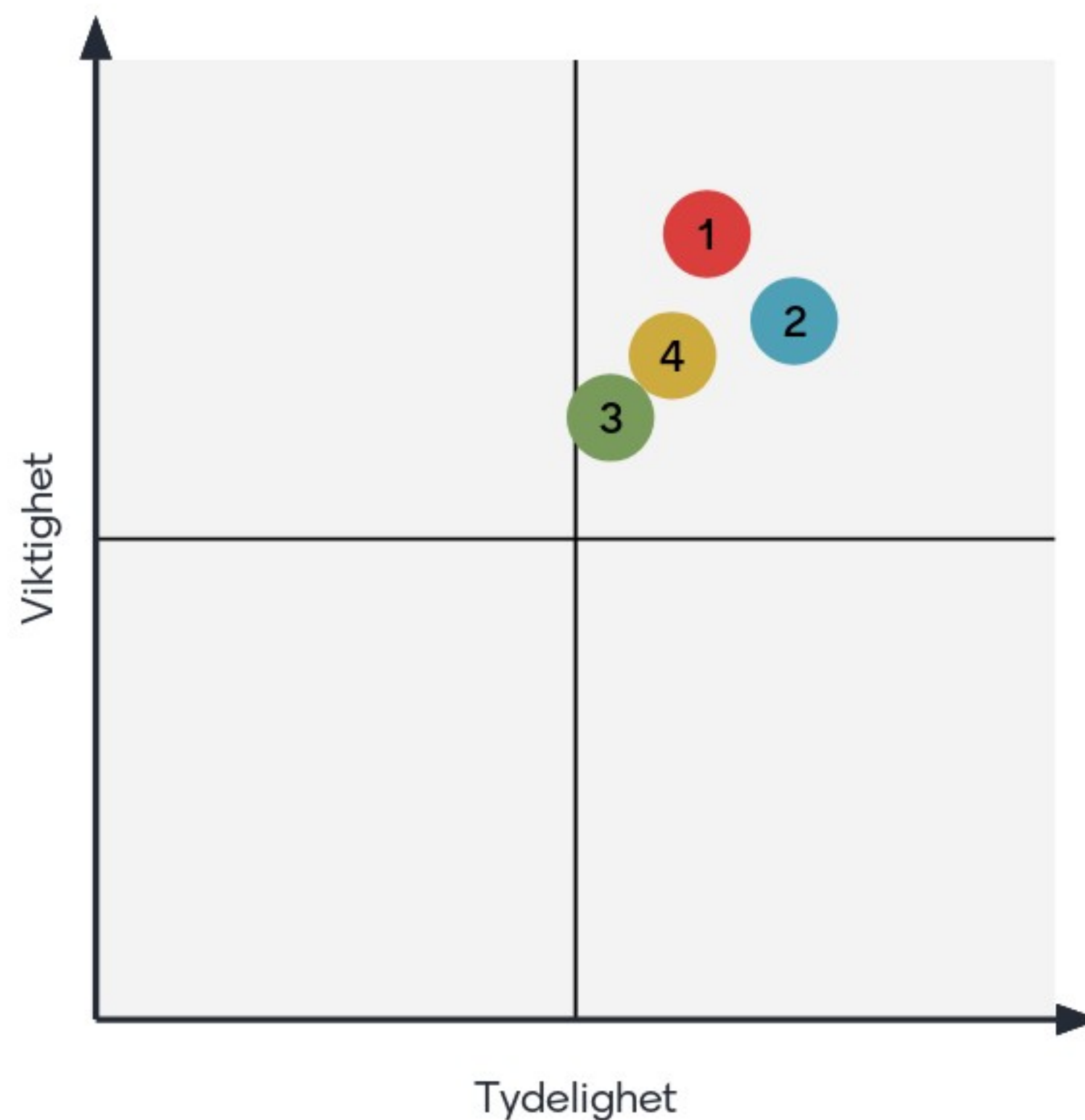
Strange labels on scale. We do not think the quality of the programme has benefited from the merit scheme but may have motivated individual teachers who were awarded this status.

Det var ingen som har søkt fra IBM. Det krever mye arbeid til å søke på Maritteringsordringen, derfor Komiteen mener at det burde være litt lettere søknadsprosessen og alle budre få tilbakemelding.

Vurderingskriteriene

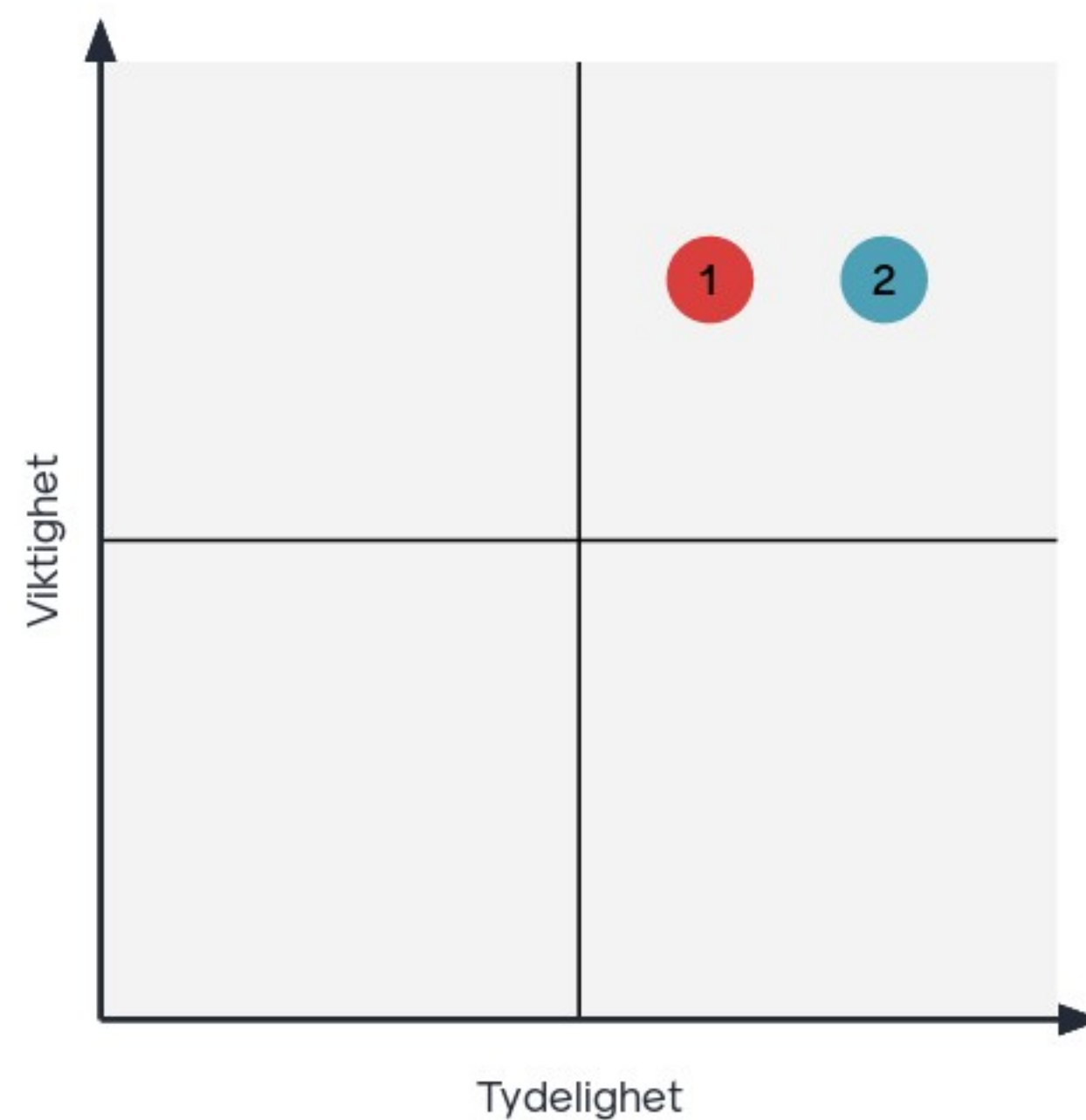
Vi ønsker at vurderingskriteriene skal være så tydelige som mulig. Dessuten ønsker vi å evaluere hvilke kriterier som skal vektas tyngst. I følgende spørsmål ber vi dere angi grad av viktighet og hvor tydelige de ulike kriteriene er, altså om de er lette å forstå. se også: <https://www.uib.no/med/enhetforl%C3%A6ring/136419/fakultetets-meritteringsordning-fremragende-undervisere>

Kriterie 1. Fokus på studentenes læring



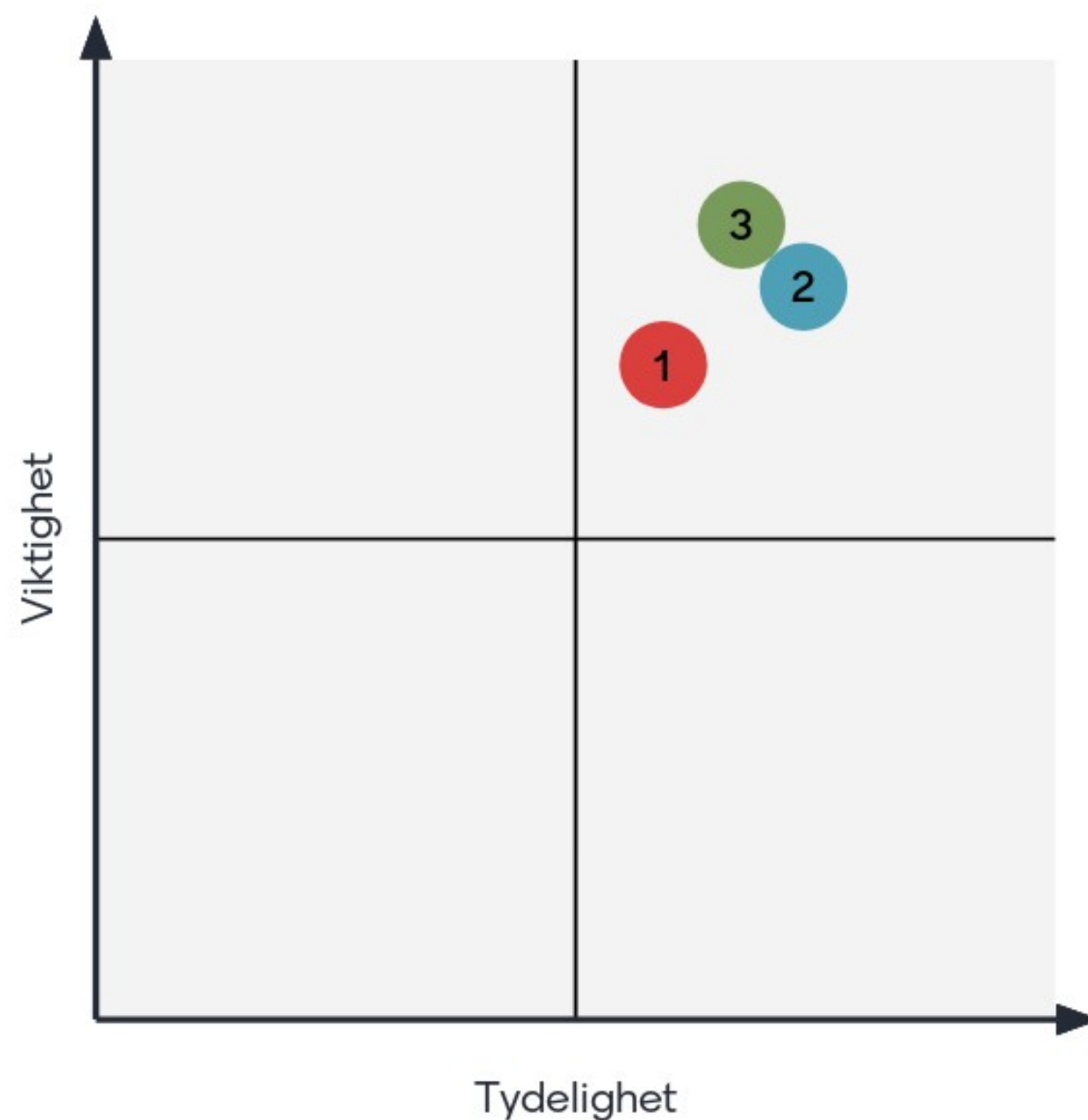
- 1 Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin pedagogiske virksomhet
- 2 Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring
- 3 Tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og søkerens pedagogiske virksomhet.
- 4 Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene

Kriterie 2. Klar kompetanseutvikling over tid



- 1 Bevisst og systematisk videreutvikling av sin pedagogiske virksomhet og undervisnings form og innhold for å støtte opp under studentenes læring
- 2 Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.

Kriterie 3. En forskende tilnærming



- 1 Vitenskapelig tilnærming til sin egen pedagogiske virksomhet
- 2 Søkeren reflekterer over sin egen pedagogiske virksomhet og rolle i lys av oppdatert og relevant forskning på læring og undervisning.
- 3 Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både faglig innhold, undervisningsmetode, evaluering og planlegging

Kriterie 4. En kollegial holdning og praksis



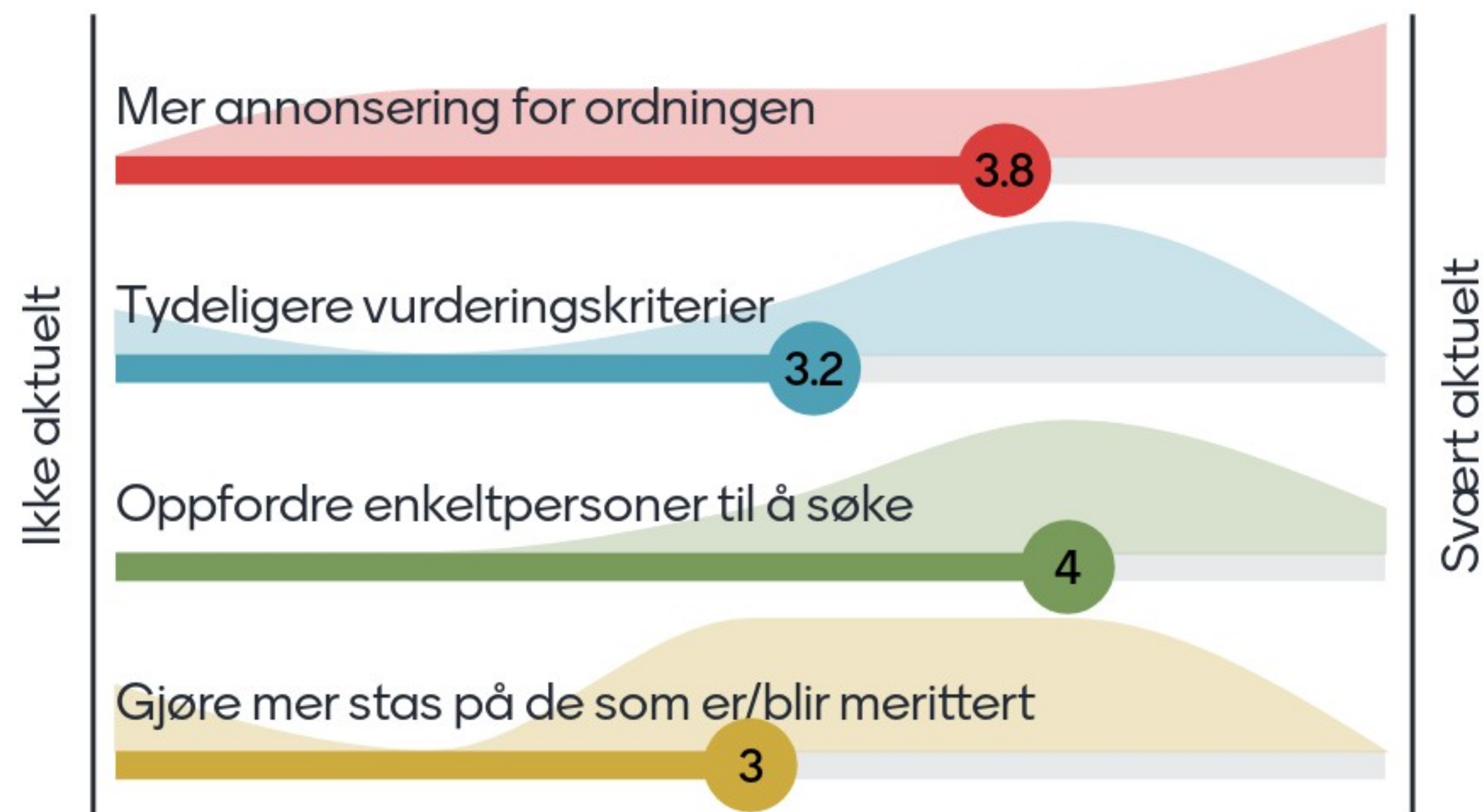
- 1 Søkeren initierer ulike tiltak for å styrke utdanningskvaliteten i eget og andres arbeid.
- 2 Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- 3 Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet

Noe som bør endres ved neste utlysning?

Målbare kriterier kan øke tydeligheten.

Det bør vektlegges om søkeren forsøker å få med seg resten av fagmiljøet på å ha en forskende tilnærming til undervisning.
Vurdere å premiere miljø i stedet for enkeltpersoner

Hvordan skal vi få flere til å søke om merittering?



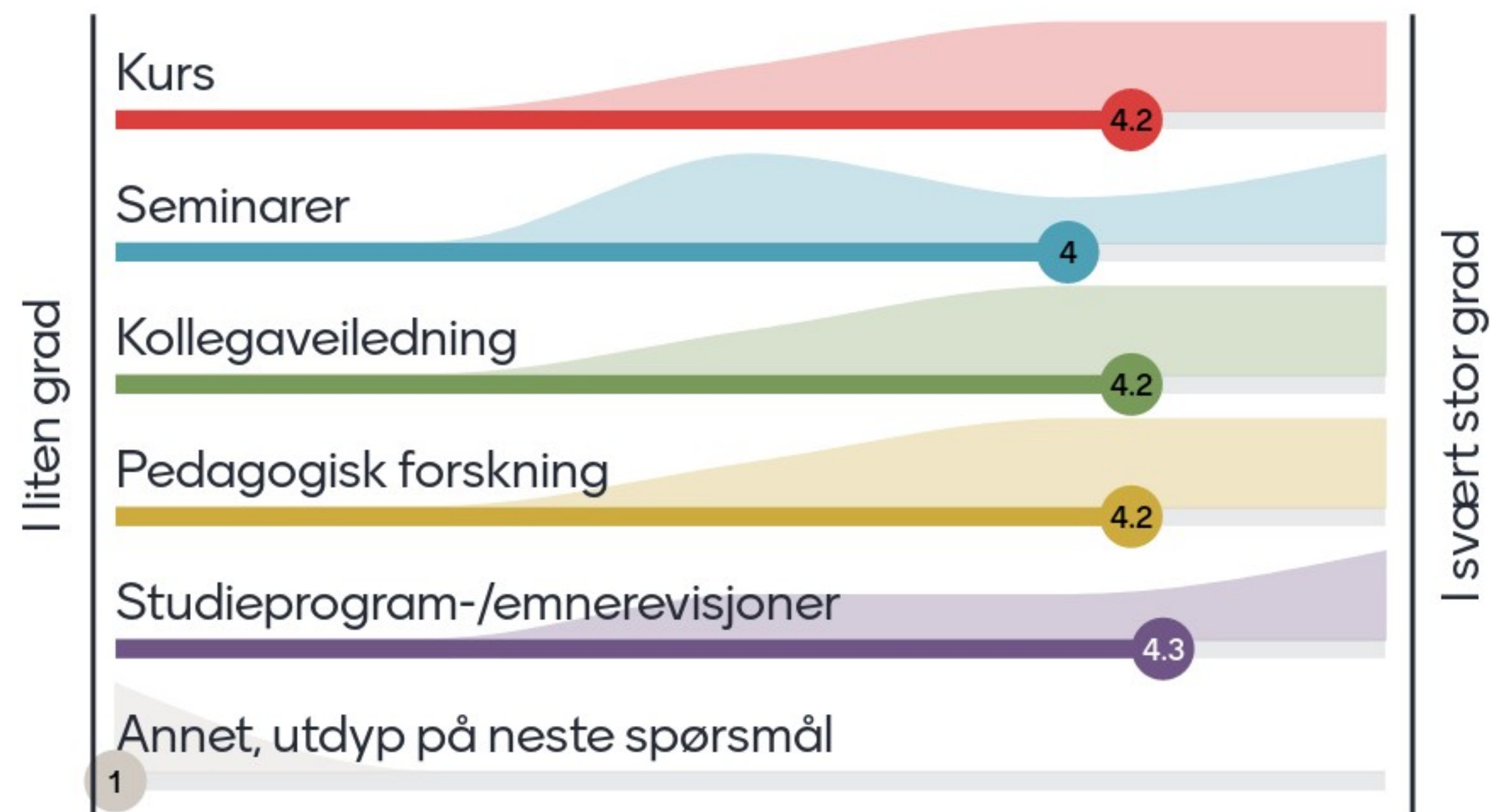
Forslag til andre måter som kan stimulere til undervisningsutvikling og pedagogisk forskning blant alle undervisere?

Undervisningsforplikelser mer jevnt fordelt mellom undervisere. Frigi mer tid til pedagogisk- og undervisningsutvikling.

Premiering av miljø som har en forskende tilnærming til undervisning, ikke bare enkeltpersoner. Som regel er vi flere undervisere i samme kurs og dersom et miljø eller kurs kan få status som "meritter"

..vil nok flere være interessert i å prioritere et samarbeid på dette. Individuell meritering fremmer ikke samarbeid.

Hva ønsker dere at det pedagogiske akademiet skal bidra med fremover?



Ønskede bidrag fra det pedagogiske akademi





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

Referanse

2024/6620-MADA

Dato

31.05.2024

Status som merittert underviser - utlysning 2024

Fakultetet inviterer nå sine undervisere til å søke om å bli tildelt merittert undervisningsstatus. Merittert status tildeles vitenskapelig ansatte som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand. Tittelen den merittede oppnår er «merittert underviser».

Hvem kan søke?

Vitenskapelig ansatte i alle stillingskategorier med undervisningsforpliktelse kan søke, med unntak av stipendiater, post.doc. og spesialistkandidater. Det er bare enkeltpersoner som kan søke om merittert status.

For å bli vurdert, må man ha vært ansatt i en undervisningsstilling i minst fem år og kunne dokumentere pedagogisk basiskompetanse.

Hva innebærer merittert status?

Status som merittert underviser tildeles permanent, det vil si både når det gjelder status som merittert underviser, lønnsøkning og medlemskap i det pedagogiske akademiet som de merittede underviserne vil utgjøre.

De merittede skal delta aktivt i det pedagogiske akademiet. Akademiets overordnede oppgave er å bidra til å løfte pedagogisk kompetanse blant kolleger. Oppgaver vil kunne være å bidra i seminarer eller andre arrangement på utdanningsfeltet, eller å gi innspill i forbindelse med programrevisjoner eller -opprettelser. Det avholdes også ett til to møter med akademiet hvert semester, der fakultetets strategi og tiltak for utdanningskvalitet diskuteres.

Fakultetet vil fremme en forhandlingssak om lønnstillegg i henhold til Særavtale om lønnsvilkår for ansatte som oppnår status som fremragende underviser. Tillegget utgjør 50.000 kr. i året (beregnet med utgangspunkt i 100 % stilling).

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Søknadsfrist og krav til søknad

Søkere må dokumentere sin pedagogiske kompetanse gjennom en pedagogisk mappe som skal bestå av:

- et søknadsbrev på maks 10 sider
- en pedagogisk CV
- relevante vedlegg som dokumenterer søkerens pedagogiske kompetansenivå, inkludert dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse. Disse må refereres til i søknadsbrevet.

Se vedlegg for utfyllende krav til søknaden. Vi ber om at søkere leser dette dokumentet godt.

Søknaden sendes på e-post til post@uib.no og merkes «Søknad om status som merittert underviser ved Det medisinske fakultet».

Søknadsfrist er **1. november 2024**.

Vurdering

Søknadene vil bli vurdert av en sakkyndig komité nedsatt av fakultetet. Aktuelle søkere vil bli kalt inn til intervju. Fakultetsstyret vedtar hvem som innstilles for merittert status.

Kommende søknadsperioder

Dette er fjerde gang status som merittert underviser utlyses. Ordningen lyses ut annethvert år, slik at neste utlysning kommer i 2026. Det vil bli sendt ut utlysningsbrev i forkant av hver søknadsperiode.

Spørsmål?

Spørsmål til meritteringsordningen kan sendes til fungerende studiesjef martha.dahle@uib.no.

Vennlig hilsen

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Krav til søknad om status som merittert underviser, Det medisinske fakultet

Du må dokumentere din pedagogiske kompetanse gjennom en pedagogisk mappe som skal bestå av:

- et **søknadsbrev** på maks 10 sider
- en **pedagogisk CV**
- **relevante vedlegg** som dokumenterer ditt pedagogiske kompetansenivå, inkludert dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse. Disse må refereres til i søknadsbrevet.

Søknaden som helhet skal, gjennom refleksjon og objektiv dokumentasjon, vise hvordan du innfrir de fire Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)-kriteriene (listet under). Søknaden kan med fordel være strukturert rundt disse fire hovedkriteriene:

<p>Kriterium 1: Fokus på studentenes læring</p> <ul style="list-style-type: none">• Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin pedagogiske virksomhet.• Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.• Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og søkerens pedagogiske virksomhet, vist ved eksempler fra egen undervisning.• Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.
<p>Kriterium 2: Klar kompetanseutvikling over tid</p> <ul style="list-style-type: none">• Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle sin pedagogiske virksomhet og undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring.• Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.
<p>Kriterium 3. En forskende tilnærming</p> <ul style="list-style-type: none">• Søkeren har en vitenskapelig tilnærming til sin egen pedagogiske virksomhet. Søknaden skal vise hvordan planlegging, kartlegging, evaluering og revisjon av egen pedagogisk virksomhet er basert på relevant og moderne pedagogisk forskning, med henblikk på hvordan en best støtter opp under studentenes læring.• Søkeren reflekterer over sin egen pedagogiske virksomhet og rolle i lys av oppdatert og relevant forskning på læring og undervisning.• Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både ved at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid, og at godt dokumenterte prinsipper og metoder for læring tas i bruk i planleggingen av utdanningstiltak.
<p>Kriterium 4: En kollegial holdning og praksis</p> <ul style="list-style-type: none">• Søkeren initierer ulike tiltak for å styrke utdanningskvaliteten i eget og andres arbeid.• Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.• Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

Søknadsbrevet skal ellers inneholde:

- En beskrivelse av ditt pedagogiske grunnsyn, det vil si en reflekterende fremstilling av hvordan du som underviser forstår læring i ditt fag, og din rolle som tilrettelegger for læring i egen undervisningspraksis og/eller annen pedagogisk praksis
- En reflektert og drøftende fremstilling av din utvikling som underviser og aktør i annet pedagogisk arbeid, inkludert planer for videre utvikling
- Eksempler fra egen utdanningspraksis som viser bredde og dybde i din pedagogiske kompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.
- Refleksjon rundt din rolle i og bidrag til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet.
- Det er forventet at du i søknadsteksten viser hvordan din egen undervisningspraksis er tuftet på vitenskapelige, pedagogiske metoder, og at du viser til relevant pedagogisk forskningslitteratur.

Pedagogisk CV er en detaljert, objektiv og kronologisk fremstilling av det pedagogiske arbeidet du har tatt del i samt av din pedagogiske kompetanse. CV-en bør inneholde informasjon om utdanning og ansettelsesforhold. Universitetspedagogisk skolering bør tillegges vekt og beskrives kort. Aktuelle utdanningsfaglige eller didaktiske publikasjoner og annet formidlingsarbeid bør listes opp, samt legges ved som vedlegg.

Informasjon i søknadsteksten må ledsages av aktuelle **vedlegg og dokumentasjon** som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden og i den pedagogiske CV-en. Dette kan være i form av kursbevis, skriftlige arbeider (rapportert, papers, artikler el.l dersom disse er særlig relevante), resultater fra studentevalueringer, kollegavurderinger, men også tiltak eller prosjekter som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen. Det er ikke nødvendig å vedlegge hele artikler eller bokkapitler med mindre disse er særlig relevante og dette framgår i søknadsteksten. Beskrivelser av hva man har tenkt og gjort er alene ikke nok - det bør følges av konkret dokumentasjon.

MERK: Det er et absolutt krav å dokumentere oppnådd pedagogisk basiskompetanse.

Mal for pedagogisk CV og mappe

En pedagogisk mappe (teaching portfolio) er en organisert dokumentasjon av en lærers profesjonelle utvikling og oppnådde kompetanse. Den kan inneholde ulike former for refleksjon og dokumentasjon, inkl. søknadsbrev, pedagogisk CV og vedlegg som omtalt over. Slike mapper brukes en rekke steder i inn- og utland. Søkere kan utforme sin pedagogiske CV etter [mal utarbeidet av Det medisinske fakultet](#).



Arkivsaksnr.:
2019/3863

Dokumentdato:
07.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
50/24

Møtedato:
19.06.2024

Oppnevning av medlemmer til Ansettelsesutvalget for faste vitenskapelige stillinger ved Det medisinske fakultet og Tilsettingsrådet for kliniske lærerstillinger ved Institutt for klinisk odontologi

Ansettelsesutvalget for faste vitenskapelige stillinger

Fakultetsstyresak 57/21 – «Ansettelsesutvalg for vitenskapelige stillinger 2021 – 2025».

Som det fremgår av denne saken, er det oppnevnt et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger som skal utgå fra fakultetsstyret. Dette er i samsvar med reglementet for ansettelsesutvalget: [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)

Fakultetets Ansettelsesutvalg består av dekan og fire medlemmer (med personlige varamedlemmer) som utgår fra fakultetsstyret:

- ett medlem fra gruppe A (fast vitenskapelige stillinger)
- ett medlem fra gruppe B (midlertidige vitenskapelige stillinger)
- ett medlem fra gruppe C (teknisk/administrative stillinger)
- ett medlem fra gruppe D (studenter)

Dekan og representanter med fra gruppene A og C oppnevnes for fire år tilsvarende valgperioden for fakultetsstyret, mens representanter for gruppene B og D oppnevnes for ett år. Alle medlemmer av Ansettelsesutvalget skal ha personlige vara.

På bakgrunn av dette vil representantene fra gruppe B og D i Ansettelsesutvalget være i deres valgperiode 01.08.2024 – 31.07.2025:

Representant for gruppe B:

Andrea Melberg

Varamedlem gruppe B:

Anders Røsland

Representant for gruppe D:

Vegard Slettvoll (høst 2024)
Håkon Garnes Mjøs (vår 2025)

Varamedlem gruppe D:

Håkon Garnes Mjøs (høst 2024)
Vegard Slettvoll (vår 2025)

Tilsettingsrådet for kliniske tannlegestillinger ved Institutt for klinisk odontologi

Tilsettingsrådet for kliniske lærerstillinger er nedfelt i [Personalreglementet ved UiB](#) (punkt 7.2). Rådet skal ha en leder og fem medlemmer, hvorav

- to er fra arbeidsgiversiden
- to er fra arbeidstakersiden
- en er student.

De to representantene for arbeidsgiver skal en være fast vitenskapelig ansatte med minst 50 % stilling ved Institutt for klinisk odontologi og en overtannlege (lønnspan 90.813 – stillingskode 1301) ved Institutt for klinisk odontologi.

Den ene representanten fra arbeidsgiversiden er gått av med pensjon og vi foreslår professor Ann-Katrin Johansson, Institutt for klinisk odontologi som ny representant.

Funksjonstiden for ansettelsesutvalgene er tilsvarende fakultetsstyrets valgperiode.

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet oppnevner i samsvar med reglementet, representanter for gruppene B og D til Ansettelsesutvalget for faste vitenskapelige stillinger, slik det er foreslått i saken.
2. Fakultetsstyret oppnevner professor Ann-Katrin Johansson som representant for arbeidsgiver til Tilsettingsrådet for kliniske tannlegestillinger
3. Dekan får fullmakt til å oppnevne representanter til Tilsettingsrådet for kliniske tannlegestillinger etter forslag fra de respektive grupper.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



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

Arkivsaknr.:
2024/190

Dokumentdato:
12.06.2024

Styre:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:

55/24

Møtedato:

19.06.2024

Fullmaktsaker til møtet 19.06.2024

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

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Ansettelsesutvalg MED
- 2 Tilsettingsråd MED
- 3 Tilsettingsråd IKO
- 4 Utlysningssaker på dekanfullmakt
- 5 Dr. grader

Ansettelsesutvalget MED til fakultetsstyremøtet 19. juni 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
03/24	23/11803	Førsteamanuensis (100 %) i odontologi (oral kirurgi og oral medisin)	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
04/24	22/16807	Midlertidig utvidelse av stilling som førsteamanuensis	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
05/24	21/12632	Midlertidig utvidelse av stilling som universitetslektor fra 10 % til 20 %	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet

Tilsettingsråd MED til fakultetsstyremøtet 19. juni 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
18/24	24/1815	Tilsetting uten utlysning - professor II (10 % bistilling)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
26/24	22/4657	Stipendiat - permisjon og forlengelse	Permisjon/forlengelse	IGS	Unntatt offentlighet
41/24	24/2192	Universitetslektor (15 % bistilling) i medisin (oftalmologi) i 2 år VL	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
42/24	20/2571	Tilsetting uten utlysning - professor II (20 % bistilling) i medisin (immunologi)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
43/24	24/4866	Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (nefrologi) i 2 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
44/24	20/12455	Forlengelse - postdoktor	Forlengelse	IBM	Unntatt offentlighet
45/24	10/1519	Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis (20 % bistilling) i ernæring i 3 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
46/24	23/14697	Forsker i 1 år, eksternt finansiert	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
47/24	13/8928	Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin i 2 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet

48/24	18/13819	Tilsetting uten utlysning - universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (ortopedisk kirurgi) i 4 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
49/24	23/15210	Tilsetting uten utlysning - professor II (20 % bistilling) i medisin i 2 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
50/24	24/2042	Stipendiat (3 år) eksternt finansiert	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet
51/24	24/703	Universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (kirurgi)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
52/24	24/2499	Stipendiat (3 år) ved Senter for forskning på hjertesykdom hos kvinner	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
53/24	20/3924	Tilsetting uten utlysning - professor II (20 % bistilling) i medisin (infeksjonsmedisin) i 2 år	Forlengelse	K2	Unntatt offentlighet
54/24	24/2350	Stipendiat 4 år med pliktarbeid	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
56/24	24/254	Økning i stillingsprosent	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
57/24	23/15469	Postdoktor i 3 år eksternt finansiert	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
58/24	24/3824	Førsteamanuensis (20 % bistilling) i ernæring i 2 år	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
60/24	23/8029	Endring av stillingsprosent - stipendiat	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
61/24	23/17025	Forsker uten doktorgrad i 1 år	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet

62/24	24/6476	Forsker (20 % bistilling) på øremerkede midler	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet
-------	---------	--	------------	-----	----------------------

Tilsettingsråd IKO til fakultetsstyremøtet 19. juni 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
07/24	24/2727	Instruktørtannlege (20 % fast og 10 % vikariat) ved Seksjon for endodonti	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
08/24	20/9648	Utvidet stillingsprosent - spesialtannlege	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet

Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 19. juni 2024

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
28/24	24/3096	Forsker uten doktorgrad (5 % midlertidig, eksternt finansiert)	Utlysning	K2	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 5 % stilling som midlertidig forsker uten doktorgrad ut 2025, ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet CAMIRA. 2. Stillingen er finansiert av Trond Mohn stiftelsen.
40/24	24/5051	Forsker 1109	Utlysning	IBM	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker (100 %) i 3 år ved Institutt for biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet «Impaired microcirculation and tissue hypoxia as a possible mechanism in ME/CFS». Stillingen er finansiert av Norges Forskningsråd.
41/24	24/5219	Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (kirurgi) i 2 år	Utlysning	K1	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som førsteamanuensis/universitetslektor ved Klinisk institutt 1. Arbeidsstedet er Helse Fonna HF, Haugesund sjukehus. Søkere må ha en klinisk overlegestilling innen det aktuelle fagområdet ved dette sykehuset.
42/24	24/5227	Førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (dermatovenerologi) i 4 år	Utlysning	K1	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (dermatovenerologi) i fire (4) år. Bistillingen er knyttet til minimum 50 % fast hovedstilling som overlege ved Haukeland universitetssykehus, Hudavdelingen.
43/24	24/5414	Forsker 1109 i 1,5 år	Utlysning	IBM	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en midlertidig stilling som forsker (100 %) i 1,5 år ved Institutt for Biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet

					«BIPROM». Stillingen er finansiert av Norges Forskningsråd.
44/24	24/5817	Postdoktor (3 år)	Utlysning	K1	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor ved Klinisk institutt 1. Stillingen er knyttet til prosjektet «ANeED Joint Effort21», finansiert av Noregs Forskningsråd.
45/24	24/5161	Stipendiat 4 år	Utlysning	IGS	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som stipendiat i fire (4) år med pliktarbeid ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet "Pesticides and exposures from traditional textile industry associated with own and offspring health in indigenous Guatemalan communities" 2. Stillingen er finansiert av UiB (jf tildelings sak 23/654)
46/24	24/5902	Postdoktor (3 år)	Utlysning	IBM	1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor (100 %) for en periode på tre (3) år ved Institutt for biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet "FLICKPRINT". 2. Stillingen er finansiert av NFR.
47/24	24/5427	Stipendiat 4 år	Utlysning	IGS	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som stipendiat (100 %) for en periode på 4 år med pliktarbeid ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til Senter for sammensatte sykdommer og aldring (CC.AGE). 2. Stillingen er finansiert av UiB, jf. tildelingsbrev 2024/2289-2.

48/24	24/5947	Universitetslektor (20 % vikariat)	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut et 20 % vikariat som universitetslektor i medisin (allmenntilleggsmedisin) for perioden september 2024 til desember 2025. Stillingen er knyttet til Fagområde for allmenntilleggsmedisin.</p> <p>2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin har budsjettmessig dekning for stillingen innanfor egen budsjetttramme.</p>
49/24	23/2912	Postdoktor (100 %) i 3 år (3. gangs utlysning)	Utlysning	K2	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut åremålsstillingen som postdoktor (100 %) ved Klinisk institutt 2 for en periode på tre (3) år. Stillingen er knyttet til prosjektene "Development of Digital Endocrine Tools based on Digital Twins" i samarbeid med en forskningsgruppe på Stanford University og "System dynamics approach Using Chemical Compounds to Elucidate the Structure of Polycystic Ovarian Syndrome (SUCCESS)", finansiert av Novo Nordisk Foundation.</p> <p>2. Stillingen er finansiert av Universitetet i Bergen (86 %) og Novo Nordisk Foundation (14 %).</p>
50 /24	24/6177	Førsteamanuensis (2 x 100 %) i medisinsk statistikk	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut to faste stillinger som førsteamanuensis (100 %) i medisinsk statistikk ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin.</p> <p>2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin har budsjettmessig dekning for stillingene innanfor egen budsjetttramme.</p>

51/24	24/6444	Førsteamanuensis (50 %) i pediatri	Utlysning	K2	Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som førsteamanuensis (50 %) i pediatri ved Klinisk institutt 2.
52/24	24/6452	Postdoktor (3 år) ved Broegelmanns forskningslaboratorium	Utlysning	K2	Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor (100 %, 3 år) ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet "The molecular basis of sex-differences in Sjögren's syndrome", finansiert av Norges forskningsråd.
53/24	24/6447	Stipendiat 4 år	Utlysning	IBM	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som stipendiat i fire (4) år med pliktarbeid ved Institutt for biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet "Impaired microcirculation and tissue hypoxia as a possible mechanism in ME/ CFS" 2. Stillingen er finansiert av UiB (jf tildelingssak 2024/2289)
54/24	24/6441	Stipendiat 4 år	Utlysning	IGS	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som stipendiat fire (4) år med pliktarbeid ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til Senter for sammensatte sykdommer og aldring (CC.AGE) og er en del av Senter for alders- og sykehjemsmedisin (SEFAS). 2. Stillingen er finansiert av UiB (jf. Tildelingssak 24/2289)
55/24	24/6498	Forsker 1109	Utlysning	IBM	Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker (100 %) i 3 år ved Institutt for Biomedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet «Impaired microcirculation and tissue hypoxia as a possible mechanism in ME/CFS». Stillingen er finansiert av Norges Forskningsråd.
56/24	24/6457	Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (medisinsk genetikk) i 3 år	Utlysning	K2	1. Dekan ved det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en bistilling som

					førsteamanuensis/universitetslektor i medisin (medisinsk genetikk) ved Klinisk institutt 2.
58/24	24/6863	Stipendiat (2 x 100 %) 4 år	Utlysning	IBM	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut to åremålsstillinger som stipendiat i fire (4) år med pliktarbeid ved Institutt for biomedisin. Stillingene er knyttet til prosjektet "Hub Molecules of Life" 2. Stillingene er finansiert av UiB (jf tildelingssak 2022/286)
59/24	24/6488	Professor eller førsteamanuensis (100 %) i epidemiologi	Utlysning	K2	1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som professor eller førsteamanuensis (100 %) i epidemiologi ved Klinisk institutt 2. 2. Klinisk institutt 2 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.
60/24	24/6765	Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (gynekologi og obstetikk) i 3 år	Utlysning	K2	1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis/universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (gynekologi og obstetikk) for en periode på tre (3) år ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til fast hovedstilling (minst 50 %) som overlege ved Kvinneklinikken, Haukeland universitetssjukehus.. 2. Klinisk institutt 2 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.

61/24	24/5842	Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % fast) i digitale helsetjenester EVU	Utlysning	IGS	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (20 % bistilling) i digitale helsetjenester for en periode på tre (3) år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til Fagområdet for etikk og helseøkonomi. Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere som førsteamanuensis, er det aktuelt å tilsette universitetslektor (20 % bistilling).</p> <p>2. Institutt for global helse og samfunnsmedisin har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.</p>
62/24	24/7091	Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % bistilling) i medisin (thoraxkirurgi) i 3 år	Utlysning	K2	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en bistilling som førsteamanuensis/universitetslektor (20 %) i medisin (thoraxkirurgi) ved Klinisk institutt 2.</p>
63/24	24/7240	Professor eller førsteamanuensis (1-2 stillinger)	Utlysning	IBM	<p>Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut 1-2 faste stillinger som professor/førsteamanuensis i biomedisin (100 %) ved Institutt for biomedisin.</p>
64/24	24/7163	Postdoktor i 2 år og 6 måneder	Utlysning	IBM	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som postdoktor (100%) for en periode på 2 år og 6 måneder. Stillingen er ved Hartveit/Veruki gruppen og knyttet til prosjektet "Understanding plasticity and neural circuit dynamics in the brain" (TMS Brain Research Initiative).</p> <p>2. Stillingen er eksternt finansiert av Trond Mohn Stiftelse (TMS).</p>

Oversikt disputas og opptak pr. 05.06.2024

Opptak doktorgradskandidater 2024 pr. institutt	Antall
Institutt for biomedisin	4
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	4
Institutt for klinisk odontologi	1
Klinisk institutt 1	9
Klinisk institutt 2	16
Totalsum	34

Disputaser 2024 pr. institutt	Antall
Institutt for biomedisin	3
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	6
Institutt for klinisk odontologi	2
Klinisk institutt 1	12
Klinisk institutt 2	12
Totalsum	35



Arkivsaksnr.:
2024/190

Dokumentdato:
12.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:
56/24

Møtedato:
19.06.2024

Orienteringssaker til møtet 19.06.2024

- Presentasjon av Klinisk institutt 1 (15 min.)
- Årshjul for fakultetsstyret vår og høst 2024
- Rapportering HMS-avvik for perioden 01.01.2024 – 10.06.2024
- Rapport fra inntektsfordelingsutvalget
- Studiekvalitetsmelding 2023
- Kandidatundersøkelsen 2023
- Årsmelding 2023 Forskerlinjen
- Resultat – fakultetsstyrevalg gruppe B og D
- Dekanen orienterer

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.

Per Bakke
dekan

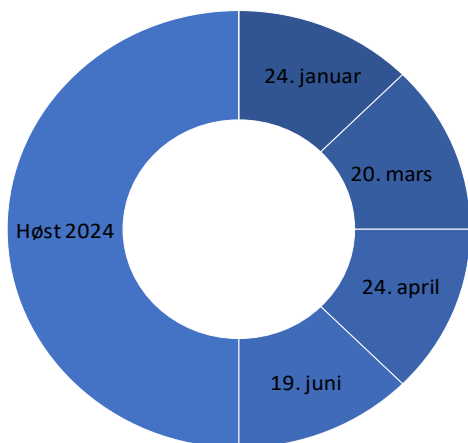
Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Årshjul vår 2024
- 2 Årshjul høst 2024
- 3 HMS-avvik for perioden 01.01.2024 - 10.06.2024
- 4 Rapport fra inntektsfordelingsutvalget UiB
- 5 Studiekvalitetsmelding 2023
- 6 Kandidatundersøkelsen 2023
- 7 Årsmelding 2023 Forskerlinjen
- 8 Resultat fra valg av representanter fra gruppe B og D til fakultetsstyret

Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2024

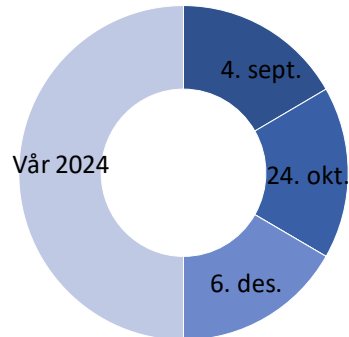
Vår 2024



	Styresaker	O-saker
Jan.	<ul style="list-style-type: none"> Møtedatoer for fakultetsstyret – høsten 2024 Prosjekt «Sunn økonomi» – mandat Oppnevning av medlemmer til Ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger Valg 2024 – oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer Oppnevning av eksternt fagfelle for farmasistudiet, 2024-2027 Opprykk til professor etter kompetansevurdering – godkjenning av bedømmelse Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Årshjul for fakultetsstyret vår 2024 Rapportering HMS-avvik Økonomi – status årsregnskap 2023 (muntlig orientering) Dekanen orienterer
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Årsregnskapet for 2023 for Det medisinske fakultet Endelig budsjett 2024 Årsrapport HMS 2023 – Det medisinske fakultet Årsrapport kommunikasjon 2023 – Det medisinske fakultet Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED Studiebarometeret 2023 – resultater ved MED Opprykk til professorer og forsker etter kompetansevurdering – godkjenning av bedømmelse Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Presentasjon av Institutt for klinisk odontologi Årshjul for fakultetsstyret vår 2024 Presentasjon av Inst. for klinisk odontologi Rapportering HMS-avvik «Sunn økonomi» - status Dekanen orienterer
April	<ul style="list-style-type: none"> Styringsstruktur og mandat for Senter for digital medisin med kunstig intelligens (KI) i Bergen Økonomirapport pr mars 2024 Søknad om overskridelsesfullmakt fra Klinisk institutt 2 Forslag om endring av møtedato i fakultetsstyret i juni Arbeid med internkontroll ved Det medisinske fakultet HMS – sykefraværstatistikk – Det medisinske fakultet Ph.d.-utdanningsmelding 2023 – Det medisinske fakultet Oppsigelse forskere eksternt finansiert Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Presentasjon av Klinisk institutt 2 Årshjul for fakultetsstyret vår 2024 Rapportering HMS-avvik Klima- og miljørapport 2023 Miljøfyrtårn Dekanen orienterer
Juni	<ul style="list-style-type: none"> Rapport fra prosjektet «Sunn økonomi» Budsjett 2025 – plan og prosess Økonomirapport 1. tertial / prognose 2024 Økonomistatus for Klinisk institutt 2 (K2) Styringsstruktur og mandat for Senter for kunstig intelligens Bergen (SMKIB) Utlysning av treårige Ph.d. fremfor fireårige på grunnbevilgning Revisjon av mandat for programutvalgene ved MED Evalueringsordningen ved MED Oppnevning av medlemmer til ansettelsesutvalg Ansettelse av instituttleder ved K2 Oppsigelse av forskere eksternt finansiert Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> Presentasjon av Klinisk institutt 1 Årshjul for fakultetsstyret vår 2024 Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 Rapportering HMS-avvik for våren 2024 Rapport fra inntektsfordelingsutvalget Studiekvalitetsmelding 2023 Kandidatundersøkelsen 2023 Årsmelding 2023 Forskerlinjen Resultat – fakultetsstyrevalg gruppe B og D Dekanen orienterer

Fakultetsstyresaker MED årshjul høst 2024

Høst 2024



	Styresaker	O-saker
Sept.	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisak: Investeringsbehov • Budsjettforslag 2025 • Økonomirapport pr juli • Forslag til datoer for fakultetsstyremøter vår 2025 • HMS-sak • Endringer i studieportefølgen ved behov? • 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"> • HMS-sak • Økonomirapport • Orientering om statsbudsjettet 2025 • Sykefraværstatistikk • Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 • Rapportering HMS-avvik • Dekanen orienterer
Des.	<ul style="list-style-type: none"> • Budsjett 2025 • Status for oppfølging av «Sunn økonomi» • Økonomirapport • HMS-sak / status for avvik og oppfølging • Status for gjeldende strategiplaner (handlingsplaner) • Risikostyring • Evaluering av arbeidet i ansettelsesutvalgene • Evaluering av styrets arbeid • Fullmaktsaker 	<ul style="list-style-type: none"> • Årshjul for fakultetsstyret høst 2024 og våren 2025 • Rapportering HMS-avvik • Dekanen orienterer

Meldte HMS-avvik våren 2024 (perioden 01.01.2024 - 10.06.2024)

Saksnummer	Registrert	Organisasjonsenhet	Overskrift	Status
I2401-7432	10.01.2024	Klinisk institutt 1	Svilukt ved inngangsdøren	Lukket
I2401-16690	22.01.2024	Klinisk institutt 1	Defekt utstyr	Lukket
I2401-16695	22.01.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2401-16774	22.01.2024	Institutt for biomedisin	Water running out of toilet	Lukket
I2401-16823	22.01.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2401-18217	23.01.2024	Klinisk institutt 2	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2401-18305	23.01.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2401-20840	26.01.2024	Klinisk institutt 1	Uforklarlig feil på anesthesiutstyr	Under arbeid
I2401-21141	26.01.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2401-24041	31.01.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2402-982	02.02.2024	Det medisinske fakultet, fak.adm.	Student besvimte under forelesning	Lukket
I2402-5785	13.02.2024	Institutt for klinisk odontologi	Breach in dangerous chemical safety	Lukket
I2402-6442	15.02.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2402-8171	20.02.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2402-11542	28.02.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2403-212	01.03.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2403-225	01.03.2024	Klinisk institutt 2	Høy støyende konstant lyd	Lukket
I2403-240	01.03.2024	Klinisk institutt 2	Høy støy fra ventilasjonsanlegg	Lukket
I2403-4479	12.03.2024	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Avtagbart rekkverk ikke på plass	Venter på tredjepart
I2403-4467	12.03.2024	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	støy fra varmpumpe	Lukket
I2403-5636	14.03.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2403-8435	22.03.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2403-9097	25.03.2024	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Mangelfullt førstehjelpsutstyr	Lukket
I2404-1019	03.04.2024	Klinisk institutt 1	Oksygenmåler	Venter på tredjepart
I2404-1191	03.04.2024	Klinisk institutt 1	problemer med automatisk flaskefyll-maskin	Lukket
I2404-2887	08.04.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2404-4844	11.04.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2404-7707	18.04.2024	Institutt for biomedisin	Incident in the lab	Lukket
I2404-9499	23.04.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket

I2404-12103	30.04.2024	Institutt for klinisk odontologi	Et «skrap» i huden fra en brukt rotkanal fil	Lukket
I2405-3457	10.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-4445	14.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-5112	15.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-6531	21.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Branntilløp	Under arbeid
I2405-7568	23.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-7725	23.05.2024	Klinisk institutt 1	Ikke lukket/låst ytterdør	Lukket
I2405-8340	25.05.2024	Klinisk institutt 1	søl av sevofloran	Lukket
I2405-8815	27.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-10085	29.05.2024	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Åpent styringsskap til heis	Lukket
I2405-10096	29.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2405-10512	30.05.2024	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2406-024	01.06.2024	Institutt for biomedisin	Sensitivt HMS-avvik	Registrert
I2406-1105	04.06.2024	Klinisk institutt 2	Kjølerom 8125 høy temperatur (+18 grader)	Oppdatert av innmelder



Arkivsaksnr.:
2023/11880

Dokumentdato:
25.04.2024

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
29/24

Møtedato:
02.05.2024

VEDTAKSSAK: Inntektsfordeling ved Universitetet i Bergen

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 81/23 Oppnevning av Inntektsfordelingsutvalg](#)
- Presentasjoner i styremøter 4. februar 2024 og 7. mars 2024.

Saken gjelder:

I [Stortingsmelding 14](#) «*Utsyn over kompetansebehovet i Norge*», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Endelige rammer for nytt finansieringssystem ble presentert i framlegget til [statsbudsjett 2024](#). Modellen trer i kraft med virkning fra budsjettåret 2025.

I møte 26.10.2023, sak 81/23, oppnevnte universitetsstyret et inntektsfordelingsutvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget la fram sin rapport 15. april 2024. I denne saken gis en gjennomgang og vurdering av utvalgets anbefalinger.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret slutter seg til anbefalingene fra inntektsutvalget.
2. Universitetsstyret ber universitetsledelsen om å konkretisere tiltakene i rapporten med hensyn til implementering i budsjett 2025.
3. Universitetsstyret ber universitetsledelsen legge fram en prosess for å arbeide videre med modell for finansiering av arealer.

Tore Tungodden
universitetsdirektør

25.04.2024/Kari Fuglseth/Steinar Vestad

Vedlegg:
1. Saksframstilling:

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
29/24

Møtedato:
02.05.2024

Arkivsaksnr.:
2023/11880

Inntektsfordeling ved UiB

Bakgrunn

I [Stortingsmelding 14](#) «*Utsyn over kompetansebehovet i Norge*», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Endelige rammer for nytt finansieringssystem ble presentert i framlegget til [statsbudsjett 2024](#). Modellen trer i kraft med virkning fra budsjettåret 2025.

Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgning og resultatindikatorene. I møte 26.10.2023, sak 81/23, oppnevnte universitetsstyret derfor et inntektsfordelingsutvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget fikk følgende mandat:

- Vurdere i hvilken grad endringene i Kunnskapsdepartementets finansieringsmodell skal gjenspeiles i universitetets og fakultetenes interne modeller.
- Utrede mekanismer som kan støtte opp om og videreutvikle universitetets store bredde av fagdisipliner med vekt på småfagene
- Vurdere balansen mellom fakultetenes bevilgninger og øremerket avsetning til universitetets fellesformål
- Vurdere resultatindikatorer og incentiver på forskningssiden
- Med utgangspunkt i at dagens måltall skal opprettholdes, vurdere fordelingskriteriene for rekrutteringsstillinger og balansen mellom øremerkede og frie stillinger, og bruk av differensierte satser per fag
- Vurdere UiBs modell for finansiering av arealer
- Utrede en mulig modell for samarbeid om studieprogram på tvers av fakultet/institutt

Utvalgets arbeid

Utvalgets arbeid er gjennomført som en åpen og transparent prosess, der styret har vært orientert om framdriften i to styremøter. I tillegg har dekaner og fakultetsdirektører vært orientert i egne møter. Ansatte og studenter har vært invitert til å kommentere arbeidet gjennom et eget innspillmøte. Det er også gitt en statusrapport til Forhandlingsutvalget.

Utvalget har lagt til grunn en tredeling av mandatet. For det første skal det vurderes hva slags endringer som må gjennomføres i UiB sin interne fordelingsmodell som følge av at statens finansieringssystem overfor UH-sektoren er endret.

Deretter gjennomgås tre områder som utgjør en stor del av UiB-økonomien, men som ikke i vesentlig grad er påvirket av endringene i det statlige finansieringssystemet. Dette gjelder rekrutteringsstillingene, fellesformålene og arealkostnadene som til sammen utgjør rundt halvdelen av UiB-grunnbudsjettet.

I den siste delen har utvalget utredet to «ordninger», en rettet mot småfag og en for å stimulere til nye tverrfakultære utdanningsprogrammer. Utvalget understreker at de kan være

viktige for oppfyllelse av UiBs vedtatte strategi, som skal forvalte en stor faglig bredde og også føre til nyskaping i studietilbudene.

Utvalgets anbefalinger

En sentral problemstilling for utvalget har vært om det er formålstjenlig å fordele inntektene internt på UiB på en måte som avviker fra KDs finansieringsmodell. Dette kan gi premiering av aktivitet som støtter opp om universitetets strategi, men samtidig føre til større kompleksitet og uforutsigbarhet i finansieringsmodellen.

Velfungerende finansieringsmodeller er stabile, forutsigbare og langsiktige. Dette tilsier størst mulig likhet mellom UiBs fordelingsmodell og det nasjonale systemet. Utvalget anbefaler på dette grunnlag at endringene som er gjort innenfor åpen ramme videreføres i universitetets interne modell. Dette tilsier at de nye nasjonale satsene også benyttes ved UiB ved framtidige aktivitetsendringer.

Etter avvikling av den resultatbaserte ordningen, RBO-ordningen, vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver i UiBs modell. Dette uttrykker klare prioriteringer og gir forutsigbarhet, samtidig som forskjellen fra den nasjonale modellen ikke blir for stor.

Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for utvalgte forskningsprosjekter fra EU og Forskningsrådet.

Utvalgets konkrete anbefalinger:

Utdanningsinsentiver

1. Det foreslås at endringene i satser i den nasjonale finansieringsmodellen ikke får omfordelingseffekter mellom fakultetene i innføringsåret. På samme måte som ved tidligere endringer i finansieringssystemet foreslås at modellen innføres gjennom å kalibrere/justere basisbevilgningen. Det vil si at fakulteter som får en høyere resultatkomponent ved bruk av de nye satsene, får en tilsvarende lavere basisbevilgning. Tilsvarende vil fakulteter som får lavere resultatkomponent få en høyere basisbevilgning i utgangsåret.
2. De nye satsene for studiepoeng og doktorgrader gjøres gjeldende ved framtidig aktivitetsendring. Utvalget foreslår at utdanningsinsentivene videreføres til fakultetene med 75 prosent av satsene. Det samme gjelder for basisfinansieringen av nye studieplasser. Dette er samme andel som i dagens modell og bidrar til at også størrelsen på universitetets fellesavsetninger resultatutsettes.
3. Effekten av gradsuttellingens nivåledd videreføres ikke til fakultetene, men håndteres gjennom universitetets sentrale avsetninger.

Forskningsinsentiver

4. Etter avvikling av RBO-ordningen vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver.

5. UiB har tidligere omtalt EU-indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI/SFU/FME/FKB/¹ å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.
6. Det innføres egne satser per indikator, der uttelling for ERC settes høyere enn øvrige EU prosjekter og der uttelling for SFF settes høyere enn SFI+
7. Resultatmodellen bør utformes slik at uttelling gis både til fakultet og direkte til prosjektene, men der uttellingen til fakultetene settes høyere enn til prosjektene. Resultatmodellen som anbefales er en åpen modell. Det vil si at dersom UiB tildeles flere prosjekter som gis premiering vil utbetalingene i resultatmodellen øke. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.
8. Modellen finansieres ved å bruke deler av midlene som ligger i dagens RBO-modell for midler fra EU og Forskningsrådet, samt dagens toppfinansieringsordning. Resterende RBO-midler fra dagens modell legges til fakultetenes basisbevilgninger, mens deler av dagens toppfinansiering settes av til å delfinansiere en eventuell vekst i aktiviteten.

Utvalget tar utgangspunkt i at dagens måltall for rekrutteringsstillinger skal opprettholdes. Deretter diskuteres mulige endringer i fordelingskriterier for rekrutteringsstillinger, balansen mellom øremerkede og frie stillinger samt satsene som benyttes ved fordeling av stillingene. Etter utvalgets oppfatning bør en større del av fordelingen til rekrutteringsstillinger gjøres tidsavgrenset og vurderes for omfordeling ved utløp av perioden. Utvalget skisserer kriterier for hvordan slike omfordelinger kan gjennomføres. Det vises til tillegg til at satsen for rekrutteringsstillingen bør vurderes i tider med sentrale kutt i universitetets øvrige virksomhet.

Innenfor de to områdene universitetets fellesavsetninger og videreutvikling av universitetets husleiesystem viser utvalget til at det er nødvendig med et videre arbeid før endringer settes i verk. Utvalget kommer likevel med anbefalinger om hvilke momenter som bør vurderes i et slikt arbeid.

Etter utvalgets oppfatning er avsetningene til fellesformålene nå på et tilstrekkelig nivå. Det anbefales derfor at veksten som er gjort de siste årene innenfor disse avsetningene avsluttes. Samtidig anbefales en gjennomgang av avsetningene for å forenkle modellen og gjøre posten mer oversiktlig.

Utvalget viser til at dagens husleiemodell oppfattes som komplisert. Utvalget har imidlertid ikke hatt kapasitet til å gjennomgå alle aspektene ved ordningen og anbefaler at det arbeides videre med en slik gjennomgang. Utvalget viser likevel til at modellen ikke har bidratt til målsettingen om økt arealeffektivitet, og anbefaler justeringer i modellens prisstruktur. Dette skal øke fokuset på arealeffektivitet.

Rekrutteringsstillinger:

9. Utvalget tar utgangspunkt i dagens praksis og måltall, der det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger, og at øremerkingen av MNT/IKT stillinger opprettholdes. Utvalget understreker samtidig at

¹ SFI+ tilsvarer følgende sentre SFI/SFU/FME/FKB.

det i noen grad finnes MNT/IKT fag på andre fakulteter enn MN og MED. I en framtid med svekket universitetsøkonomi kan det likevel skje at rekrutteringsstillinger må kuttes, så modellen som foreslås er robust for også å håndtere dette.

10. Alle rekrutteringsstillinger bør ved utløp vurderes av universitetsstyret for omfordeling mellom fakultetene. Utvalget peker på noen kriterier som kan brukes: Forholdstallet mellom rekrutter og fast ansatte i førstestillinger, rekrutteringsbehov i en videre forstand enn dette, forskningsbehov, fakultetenes faglige bredde. For å sikre forutsigbarhet foreslås det at omfordelinger gjøres etter en langsiktig plan, slik at en unngår store årlige svingninger.
11. Utvalget foreslår en prosess hvor det først fastsettes hvor mange stillinger som skal avsettes til mulige strategiske formål. Deretter fordeles MNT/IKT stillingene og til sist de ordinære rekrutteringsstillingene.
12. Det bør sikres likebehandling mellom budsjettposten rekrutteringsstillinger og andre budsjettposter, slik at de ved kutt i universitetsøkonomien synker i samme takt.
13. Utvalget foreslår at modellen med differensierte satser mellom fag videreføres for rekrutteringsstillingene. Samtidig videreføres modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger.

Fellesformål:

14. Det har gjennom en årrekke vært foretatt regelmessig omfordeling av midler til ulike fellesformål. Utvalgets vurdering er at nivået på budsjettet for fellesformål har nådd et tilfredsstillende nivå og at veksten i denne type generell omfordeling avvikles.
15. Budsjettposten til fellesformål bør følge samme utvikling som resten av universitetsøkonomien.
16. Budsjettposten fellesformål virker uoversiktlig og den bør gjennomgås for å tydeliggjøre forskjellen mellom strategiske satsinger og poster som av praktiske eller styringsmessige årsaker legges på et fellesnivå.
17. Utvalget foreslår en styrking av styrets disposisjonskonto til uforutsatte utgifter.

Husleie og areal:

18. Utvalget anbefaler en gjennomgang for å redusere antall kategorier i modellen. Etter utvalgets oppfatning vil dette gjøre modellen enklere og mer gjennomskiktig.
19. Utvalget anbefaler å vurdere om det er nødvendig å endre leieprisene for ytterligere å øke insentivene for arealeffektivisering. Arbeidet ses i sammenheng med gjennomgangen av kategoriinndelingene. Nye priser og kategorier må likevel ikke redusere universitetets målsetting om økt tilstandsgrad i universitetets arealer.
20. For avdelinger som i liten grad kan styre eget arealbehov bør det vurderes egne ordninger i framtidens husleiemodell. Dette er særlig knyttet til forvaltning og oppbevaring av magasiner og samlinger.
21. Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget forslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang.

Universitetets strategi vektlegger at universitetets store bredde av fagdisipliner med vekt på «småfagene» skal videreutvikles. Disse fagene har imidlertid små muligheter til å finansiere seg utelukkende gjennom studiepoengproduksjon. Fagene har likevel stor fellesverdi både for samfunnet og for UiBs posisjon som et klassisk breddeuniversitet. Utvalget skisserer her en finansieringsordning som skal støtte opp om disse fagene.

For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.

Utvalget foreslås at de foreslåtte endringene i inntekstfordelingssystemet skal gjøres gjeldende fra 2025 og utvalget legger opp til at det i utgangsåret ikke blir vesentlige forskyvninger i økonomien til fakultetene og avdelingene. Det historiske utgangspunktet respekteres. Fra dette utgangspunktet ser utvalget for seg at endringer vil være langsomme, slik at fakulteter og avdelinger gis mulighet til å tilpasse seg.

Utvalgets konkrete anbefalinger:

Faglig bredde og småfag:

Utvalget foreslår en småfagsordning strukturert langs følgende linjer:

22. Småfag defineres utfra studieprogram, nærmere bestemt vil et slikt fag tilby bachelorgrad i faget, samt en klar vei for å ta mastergrad og doktorgrad – samtidig drives faget i hovedsak av et faglig kollegium på maksimum fire førstestillinger.
23. Forpliktelsen som utløses er at faget skal ha ressurser til å undervise på alle nivå, konkretisert ved en bemanningsnorm på tre ansatte. Endelig utforming av ordningen, fastleggningen av hvilke fag som skal inkluderes og hvilket nivå den økonomiske støtten skal ligge på per fag og totalt, tilligger styret.
24. Etter en periode bør det gjennomføres en evaluering av om ordningen fungerer etter hensikten.

Tverrfakultære utdanningsprogrammer:

25. For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.
26. Programmene skal evalueres etter en tid, for å se om et fag kan klare seg uten støtte eller om den skal videreføres. Basert på evaluering kan studieprogram også vedtas nedlagt.
27. Risikoen ved ansettelser knyttet til programmer som viser seg ikke å være suksesser, bæres av de involverte fakultetene og instituttene.

Videre arbeid

Dersom styret slutter seg til prinsippene i utvalgets forslag, tas det sikte på at endringene kan få virkning fra budsjettfordelingen 2025.

Utvalgets anbefalinger har imidlertid ulik grad av konkretisering. Mens det for utdannings- og forskningsinsentiver er utarbeidet konkrete modellforslag, kreves det videre oppfølging av de foreslåtte tiltakene innenfor rekrutteringsstillinger, småfag og tverrfaglighet.

Dersom styret her slutter seg til prinsippene i utvalgetes endringsforslag vil ytterligere konkretisering og modellforslag legges fram i forbindelse med budsjettfordelingen for 2025.

Innenfor områdene universitetets fellesavsetninger og videreutvikling av universitetets husleiesystem vil det, i tråd med utvalgets forslag, være nødvendig med ytterligere arbeid. Dette utelukker imidlertid ikke at utvalgets innstilling kan danne grunnlag for fordelingen i 2025 også innenfor disse områdene.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

En viktig forutsetning for utvalgsarbeidet har vært at fordelingsmodellen skal styrke UiBs profil som et forskningsuniversitet, fremme høy kvalitet på forskning og utdanning, og bidra til at universitetets budsjettprosesser blir enkle og gjennomsiktlige.

Dette tilsier at universitetets budsjettmodell bør endres i tråd med endringene i den nasjonale finansieringsmodellen og i samsvar med utvalgets anbefalinger. Samtidig har UiB tidligere vært negativ til en fjerning av alle resultatindikatorer for forskning i den nasjonale modellen. Utvalgets forslag om at UiB lager egne resultatmodeller for forskning kan løse deler av denne utfordringen. En slik løsning vil også være i tråd med UiBs tidligere [høringsuttalelser](#) knyttet til arbeidet med ny finansieringsmodell. Her vises det blant annet til at *«forslaget om å fjerne forskningsindikatorene med stor sannsynlighet vil oppfattes som en svakere vektlegging av forskning og gi mulighet for mer politisk styring i retning utdanning»*. Universitetsdirektøren vil derfor anbefale at styret slutter seg til forslaget om at UiB bør innføre egne resultatindikatorer for forskning. Det virker også fornuftig at en modell utarbeides med få, men sentrale resultatindikatorer.

Utvalget kommer med flere tilrådninger som vil bli vurdert knyttet til arbeidet med budsjettfordelingen for 2025, men som ikke er påvirket av endringene i den nasjonale modellen. Blant annet pekes det på muligheter for omfordeling i UiB-budsjettet dersom en større andel av rekrutteringsstillingene gjøres tidsbegrensede. I tillegg vises det til muligheter for hvordan universitetets store faglige bredde kan bevares og videreutvikles, samt virkemidler for økt samarbeid om studieprogrammer på tvers av fakultet og institutter.

Dette er alle tiltak som vil være sentrale i oppfølgingen av universitetets strategi. Fram mot budsjettfordelingen for 2025 vil det derfor arbeides videre med konkrete kostnadsvurderinger av de foreslåtte tiltakene.

Innenfor to av mandatets syv punkter viser utvalget til at det er nødvendig med videre arbeid. Dette gjelder for organiseringen av universitetets fellesavsetninger og videreutvikling av universitetets husleiesystem. Dette utelukker imidlertid ikke at utvalgets innstilling kan danne grunnlag for fordelingen i 2025 også innenfor disse områdene.

24.04.2024/Kari Fuglseth/Steinar Vestad

Universitetet i Bergen

UNIVERSITETETS INNTEKTSFORDELING

Innstilling fra Inntektsfordelingsutvalget

Bergen april 2024



INNHOOLD

1. INNLEDNING	4
2. OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER	8
3. FINANSIERINGSSYSTEMET FOR UNIVERSITETER OG HØGSKOLER: EN KORT HISTORIKK	12
4. UTDANNINGSINSENTIVER	22
5. FORSKNINGSINSENTIVER	30
6. REKRUTTERINGSSTILLINGER	40
7. FELLEFORMÅL OG HANDLINGSROM	52
8. HUSLEIE OG AREAL	58
9. FAGLIG BREDDE OG SMÅFAG	66
10. TVERRFAKULTÆRE UTDANNINGSPROGRAM	70
11. REFERANSER OG FORKORTELSER	74

Forord

I møte 26.10.2023, sak 81/23, oppnevnte universitetsstyret et inntektsfordelingsutvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget legger herved fram sin rapport.


Utvalgets arbeid er gjennomført som en åpen og transparent prosess, der styret har vært orientert om framdriften i to styremøter. I tillegg har dekaner og fakultetsdirektører vært orientert i egne møter. Ansatte og studenter har vært invitert til å kommentere arbeidet gjennom et eget innspillsmøte.

Arbeidsgruppen har gjennomført ti arbeidsmøter og anbefalingene i rapporten er enstemmige.

Bergen 16/4 2024


Kjell Erik Lommerud
leder


Berte-Elen Reinertsen Konow


Helge K. Dahle


Kim Ove Hommen


Lin Sørensen


Oddvar Kaarbøe


Per Arne Foshaug


Randi Rolvsjord


Siv Elén Årskog Vedvik


Wenche Førre


Kari Fuglseth
sekretær


Steinar Vestad
sekretær

1. INNLEDNING

I statsbudsjettet for 2024 ble det gitt endelige rammer for et nytt finansieringssystem for universitets- og høyskolesektoren, basert på prinsippene som ble presentert i Stortingsmelding 14, Utsynsmeldingen. Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgningen og resultatindikatorene.

I møte 26.10.2023, sak 81/23 oppnevnte universitetsstyret et utvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Kjell Erik Lommerud, professor, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, leder
- Berte-Elen Reinertsen Konow, professor, Det juridiske fakultet
- Helge K. Dahle, professor, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Kim Ove Hommen, fakultetsdirektør, Det humanistiske fakultet
- Lin Sørensen, instituttleder, Det psykologiske fakultet
- Oddvar Kaarbøe, professor, Det medisinske fakultet
- Per Arne Foshaug, økonomidirektør, Økonomiavdelingen
- Randi Rolvsjord, instituttleder, Fakultet for kunst, musikk og design
- Siv Elén Årskog Vedvik, postdoktor, Det juridiske fakultet
- Wenche Førre, underdirektør, Universitetsmuseet

Assisterende universitetsdirektør Kari Fuglseth og seniorrådgiver Steinar Vestad ved Universitetsdirektørens kontor har utgjort utvalgets sekretariat.

Utvalgets mandat

Utvalget skal gjennomgå universitetets finansieringssystem i lys av de nasjonale endringene og med utgangspunkt i universitetets strategi 2023 – 2030 og egenart som et internasjonalt forskningsuniversitet med en stor faglig bredde.

Basert på en gjennomgang av eksisterende fordelingsmodell ved UiB og ny fordelingsmodell fra Kunnskapsdepartementet, bes utvalget om å utvikle forslag til interne justerte fordelingsmekanismer i tråd med universitetets strategi og egenart.

En viktig forutsetning for arbeidet er at fordelingsmodellen styrker UiB sin profil som et forskningsuniversitet, fremmer høy kvalitet på forskning og utdanning, og bidrar til at universitetets budsjettprosesser blir enkle og gjennomsiktige. Dette fordrer at modellen må være enkel, gjennomsiktig og forutsigbar, og at den støtter opp om universitetets brede samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning. Modellen skal bidra til at universitetsstyret får et godt beslutningsgrunnlag for sine budsjettvedtak.

Utvalget skal gjennomgå følgende punkter:

- Vurdere i hvilken grad endringene i Kunnskapsdepartementets finansieringsmodell skal gjenspeiles i universitetets og fakultetenes interne modeller.
- Utrede mekanismer som kan støtte opp om og videreutvikle universitetets store bredde av fagdisipliner med vekt på småfagene
- Vurdere balansen mellom fakultetenes bevilgninger og øremerket avsetning til universitetets fellesformål
- Vurdere resultatindikatorer og insentiver på forskningssiden
- Med utgangspunkt i at dagens måltall skal opprettholdes, vurderer fordelingskriteriene for rekrutteringsstillinger og balansen mellom øremerkede og frie stillinger, og bruk av differensierte satser per fag
- Vurdere UiBs modell for finansiering av arealer
- Utrede en mulig modell for samarbeid om studieprogram på tvers av fakultet/institutt

Utvalget skal ferdigstille sitt arbeid innen april 2024 slik at styret kan behandle saken i løpet av våren 2024. Målsettingen er at arbeidet skal inngå som grunnlag for UiBs interne budsjettfordeling for 2025.

Utvalgets forståelse av mandatet og innledende kommentarer

Utvalget ser mandatet som tredelt. For det første skal det vurderes hva slags endringer som må gjennomføres i UiB sin interne fordelingsmodell som følge av at statens finansieringssystem overfor UH-sektoren er endret. Utvalget bes om å utrede universitetets og fakultetenes interne fordelingsmodeller, men vil i hovedsak fokusere på UiB sin fordeling ut til fakulteter og avdelinger. Fakultetenes¹ interne fordelingsmodeller er til dels forskjelligartede, og utvalget finner det naturlig at fakultetene selv gjennomgår disse så snart det sentrale fordelingsystemet til fakultetene ligger klart.

Videre bes utvalget om å gjennomgå tre områder som utgjør en svært stor del av UiB-økonomien, men som ikke i vesentlig grad er påvirket av endringene i det statlige finansieringssystemet. Dette gjelder rekrutteringsstillingene, fellesformålene og arealkostnadene, tre områder som til sammen utgjør rundt halvdel av UiB-grunnbudsjettet.

Til slutt blir utvalget bedt om å utrede to «ordninger», en rettet mot småfag og en for å stimulere til nye tverrfakultære utdanningsprogrammer. Disse ordningene vil ventelig ikke legge beslag på store summer, men de kan være viktige for oppfyllelse av UiB sin vedtatte strategi, som skal forvalte en stor faglig bredde og også føre til nyskaping i studietilbudene.

Utvalget bes om å se sine forslag i lys av UiB-strategien for 2023 - 2030. Det er da naturlig å ha 2030 som et siktemål. I de siste årene har UiB og andre institusjoner i sektoren blitt utsatt for prosentvise årlige kutt i bevilgningen med ulike betegnelser og formål

¹ «Fakultetene» her, som i resten av dokumentet, inkluderer også UM.

(rammekutt). De statlige kuttene har de siste årene variert mellom 1,1 prosent og 1,44 prosent. Dersom dette fortsetter fram til og med 2030, vil dette utgjøre et ytterligere kutt på om lag 350 mill. kroner i 2030.

UiB kan i tiden framover også bli påvirket økonomisk av etterspørselen etter studieplasser. Fertiliteten i Norge er for tiden lav, særlig i de helt siste årene er fødselsårskullene svært lave. De minste kullene når ikke universitetene før et godt stykke ut på 2030-tallet, men det er viktig å ha klart for seg at det er usikkerhet knyttet til om det vil være mulig å møte en svekket økonomi med økte studentopptak.

Utvalgets mandat dekker nesten hele UiBs bevilgningsfinansierte økonomi. En inntektsfordelingsmodell er delvis en prosentvis fordeling mellom fakulteter og avdelinger og vil fungere enten den generelle økonomien er sterk eller svak. Men utvalget mener det er fornuftig å se for seg et bakteppe med en svekket økonomi i årene framover.

Utvalgets rapport er i hovedsak organisert som en gjennomgang av de syv mandatpunktene ett for ett. Utvalget har gjennomgående tatt utgangspunkt i det som kan kalles et «historisk prinsipp». Det nye inntekstfordelingssystemet skal gjøres gjeldende fra 2025 og utvalget ser for seg at det i dette utgangsåret ikke blir vesentlige forskyvninger i økonomien til fakultetene og avdelingene. Det historiske utgangspunktet respekteres. Fra dette utgangspunktet ser utvalget også for seg at endringer vil være langsomme, slik at fakulteter og avdelinger gis mulighet til å tilpasse seg.

2. OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER

I [Stortingsmelding 14](#) «Utsyn over kompetansebehovet i Norge», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Endelige rammer for nytt finansieringssystem ble presentert i framlegget til [statsbudsjett 2024](#). Modellen trer i kraft med virkning fra budsjettåret 2025.

Finansieringsmodellen skal ikke gi omfordeling mellom institusjonene i utgangsåret, men vil bidra til at framtidig aktivitet blir finansiert på en annen måte enn i dag. For studieplasser gjelder dette både ved at basistilskuddet for nye studieplasser endres, og ved at satsene for framtidig resultatuttelling endres. Dette vil kunne fungere som insentiv til å påvirke institusjonenes sammensetning av studieprogram.

Samtidig vil fjerning av resultatindikatorer og insentiver for forskning kunne gi en politisk styring i retning av utdanning, og påvirke universitetets og sektorens bidrag til en styrket og internasjonal forskning, med særlig vekt på konkurranseutsatte EU-midler.

En sentral problemstilling for utvalget har vært om det er formålstjenlig å fordele inntektene internt på UiB på en måte som avviker fra KDs finansieringsmodell. Dette kan gi premiering av aktivitet som støtter opp om universitetets strategi, men samtidig føre til større kompleksitet og uforutsigbarhet i finansieringsmodellen.

Utvalget har ikke hatt muligheter for detaljerte gjennomganger innenfor alle områdene i det relativt omfattende mandatet som er gitt. Innenfor noen punkter er det derfor gjort mer overordnede prinsipielle diskusjoner, der det anbefales videre oppfølging før endringer settes i verk.

Innenfor mandats ulike temaer har utvalget følgende tilrådninger:

Utdanningsinsentiver:

1. Det foreslås at endringene i satser i den nasjonale finansieringsmodellen ikke får omfordelingseffekter mellom fakultetene i innføringsåret. På samme måte som ved tidligere endringer i finansieringssystemet foreslås at modellen innføres gjennom å kalibrere/justere basisbevilgningen. Det vil si at fakulteter som får en høyere resultatkomponent ved bruk av de nye satsene, får en tilsvarende lavere basisbevilgning. Tilsvarende vil fakulteter som får lavere resultatkomponent få en høyere basisbevilgning i utgangsåret.
2. De nye satsene for studiepoeng og doktorgrader gjøres gjeldende ved framtidig aktivitetsendring. Utvalget foreslår at utdanningsinsentivene videreføres til fakultetene med 75 prosent av satsene. Det samme gjelder for basisfinansieringen av nye studieplasser. Dette er samme andel som i dagens modell og bidrar til at også størrelsen på universitetets fellesavsetninger resultatutsettes.
3. Effekten av gradsuttellingens nivåledd videreføres ikke til fakultetene, men håndteres gjennom universitetets sentrale avsetninger.

Forskningsinsentiver:

4. Etter avvikling av RBO-ordningen vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver.
5. UiB har tidligere omtalt EU-indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI/SFU/FME/FKB² å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.
6. Det innføres egne satser per indikator, der uttelling for ERC settes høyere enn øvrige EU prosjekter og der uttelling for SFF settes høyere enn SFI+.
7. Resultatmodellen bør utformes slik at uttelling gis både til fakultet og direkte til prosjektene, men der uttellingen til fakultetene settes høyere enn til prosjektene. Resultatmodellen som anbefales er en åpen modell. Det vil si at dersom UiB tildeles flere prosjekter som gis premiering vil utbetalingene i resultatmodellen øke. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.
8. Modellen finansieres ved å bruke deler av midlene som ligger i dagens RBO-modell for midler fra EU og Forskningsrådet, samt dagens toppfinansieringsordning. Resterende RBO-midler fra dagens modell legges til fakultetenes basisbevilgninger, mens deler av dagens toppfinansiering settes av til å delfinansiere en eventuell vekst i aktiviteten.

Rekrutteringsstillinger:

9. Utvalget tar utgangspunkt i dagens praksis og måltall, der det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger, og at øremerkingen av MNT/IKT stillinger opprettholdes. Utvalget understreker samtidig at det i noen grad finnes MNT/IKT fag på andre fakulteter enn MN og MED. I en framtid med svekket universitetsøkonomi kan det likevel skje at rekrutteringsstillinger må kuttes, så modellen som foreslås er robust for også å håndtere dette.
10. Alle rekrutteringsstillinger bør ved utløp vurderes av universitetsstyret for omfordeling mellom fakultetene. Utvalget peker på noen kriterier som kan brukes: Forholdstallet mellom rekrutter og fast ansatte i førstestillinger, rekrutteringsbehov i en videre forstand enn dette, forskningsbehov, fakultetenes faglige bredde. For å sikre forutsigbarhet foreslås det at omfordelinger gjøres etter en langsiktig plan, slik at en unngår store årlige svingninger.
11. Utvalget foreslår en prosess hvor det først fastsettes hvor mange stillinger som skal avsettes til mulige strategiske formål. Deretter fordeles MNT/IKT stillingene og til sist de ordinære rekrutteringsstillingene.
12. Det bør sikres likebehandling mellom budsjettposten rekrutteringsstillinger og andre budsjettposter, slik at de ved kutt i universitetsøkonomien synker i samme takt.
13. Utvalget foreslår at modellen med differensierte satser mellom fag videreføres for rekrutteringsstillingene. Samtidig videreføres modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger.

Fellesformål:

14. Det har gjennom en årrekke vært foretatt regelmessig omfordeling av midler til ulike fellesformål. Utvalgets vurdering er at nivået på budsjettet for fellesformål har nådd et tilfredsstillende nivå og at veksten i denne type generell omfordeling avvikles.
15. Budsjettposten til fellesformål bør følge samme utvikling som resten av universitetsøkonomien.
16. Budsjettposten fellesformål virker uoversiktlig og den bør gjennomgås for å tydeliggjøre forskjellen mellom strategiske satsinger og poster som av praktiske eller styringsmessige årsaker legges på et fellesnivå.
17. Utvalget foreslår en styrking av styrets disposisjonskonto til uforutsatte utgifter.

Husleie og areal:

18. Utvalget anbefaler en gjennomgang for å redusere antall kategorier i modellen. Etter utvalgte oppfatning vil dette gjøre modellen enklere og mer gjennomiktig.
19. Utvalget anbefaler å vurdere om det er nødvendig å endre leieprisene for ytterligere å øke insentivene for arealeffektivisering. Arbeidet ses i sammenheng med gjennomgangen av kategoriinndelingene. Nye priser og kategorier må likevel ikke redusere universitetets målsetting om økt tilstandsgrad i universitetets arealer.
20. For avdelinger som i liten grad kan styre eget arealbehov bør det vurderes egne ordninger i framtidens husleiemodell. Dette er særlig knyttet til forvaltning og oppbevaring av magasiner og samlinger.
21. Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget forslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang.

Faglig bredde og småfag:

Utvalget foreslår en småfagsordning strukturert langs følgende linjer:

22. Småfag defineres utfra studieprogram, nærmere bestemt vil et slikt fag tilby bachelorgrad i faget, samt en klar vei for å ta mastergrad og doktorgrad – samtidig drives faget i hovedsak av et faglig kollegium på maksimum fire førstestillinger.
23. Forpliktelsen som utløses er at faget skal ha ressurser til å undervise på alle nivå, konkretisert ved en bemanningsnorm på tre ansatte. Endelig utforming av ordningen, fastleggingen av hvilke fag som skal inkluderes og hvilket nivå den økonomiske støtten skal ligge på per fag og totalt, tilligger styret.
24. Etter en periode bør det gjennomføres en evaluering av om ordningen fungerer etter hensikten.

Tverrfakultære utdanningsprogrammer:

25. For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.
26. Programmene skal evalueres etter en tid, for å se om et fag kan klare seg uten støtte eller om det skal videreføres. Basert på evaluering kan studieprogram også vedtas nedlagt.
27. Risikoen ved ansettelser knyttet til programmer som viser seg ikke å være suksesser, bæres av de involverte fakultetene og instituttene.

3. FINANSIERINGSSYSTEMET FOR UNIVERSITETER OG HØGSKOLER: EN KORT HISTORIKK

Universiteter og høyskoler finansieres i hovedsak av rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet (KD) og gjennom ulike bidrags- og oppdragsinntekter (BOA)³. Andre inntekter utgjør en mindre del av finansieringsgrunnlaget. Styret ved den enkelte institusjon har ansvar for å gjøre nødvendige prioriteringer i tråd med formålene som er fastsatte i UH-sektoren.

Dagens finansieringssystem⁴ for universiteter og høyskoler ble innført fra 2002, basert på [Mjøsutvalgets innstilling \(NOU 2000:14\)](#). Finansieringsmodellen markerte en dreining av fokus fra innsatsfaktorer til resultater som fordelingskriterium.

Etter innføring av modellen i 2002 har rammebevilgningen fra KD bestått av tre deler:

- en langsiktig og strategisk bevilgning (basis)
- uttelling basert på resultater knyttet til utdanning
- uttelling basert på resultater knyttet til forskning

Resultatmidlene i finansieringssystemet er altså dels knyttet til utdanningsindikatorer, dels til forskningsindikatorer. Rammen for utdanningsindikatorene er såkalt åpen. Det betyr at hvis det eksempelvis produseres flere studiepoeng og grader, vil utbetalingene øke. Rammen for forskningsbelønning er derimot *lukket*. Det betyr at hvis resultatene bedrer seg, for eksempel ved at publiseringsaktiviteten i sektoren øker, så vil satsene bli justert ned, slik at samlet utbetaling til sektoren ikke endrer seg. En sentral målsetting med finansieringssystemet var å gi institusjonene fleksibilitet og insentiver til omstilling og kvalitet.

Ved innføringen ble det i 2002 etablert en utgangsposisjon for hver enkelt institusjon basert på den enkelte institusjons bevilgninger og resultater i årene før finansieringssystemet ble innført. Den samlede budsjettammen for hver institusjon ble imidlertid holdt uendret, og det ble ikke omfordelt midler mellom institusjonene ved innføringen. Omleggingen skjedde altså innenfor eksisterende budsjettamme og medførte heller ingen økning i sektorens samlede budsjett.

Dette ble omtalt som at finansieringssystemet ble «kalibrert»: En regnet ut hvor mye alle institusjonene ville få som resultatmidler utfra indikatorene. Differansen mellom resultatmidlene og tidligere totale budsjettamme ble deretter definert som institusjonenes basisbevilgning. Basismidlene ble dermed en «restkategori» etter at bevilgninger til resultatmidler var trukket fra det opprinnelige budsjettnivået.

Det er viktig å forstå disse prinsippene bak fastsettelsen av basiskomponenten ved innføringen av systemet. En ønsket ikke at det skulle skje vesentlige endringer ved overgangen til nytt finansieringssystem. Det er derfor forskjeller mellom institusjonene når det gjelder hvor stor andel av budsjettammen som er basisfinansiering. Mønsteret er at de

³ *Bidragsfinansiert aktivitet: Prosjekter hvor institusjonen henter støtte fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder, uten krav til leveranser (møtelse) ved avtale/kontrakts inngåelse.*

Oppdragsfinansiert aktivitet: Prosjekter institusjonen utfører mot vederlag (betaling) fra ekstern(e) oppdragsgiver(e), med krav til leveranser (møtelse) ved avtale/kontraktsinngåelse.

⁴ *Modellen er beskrevet i St prp. nr. 1 (2001-2002)*

som kom godt ut på de resultatbaserte komponentene, hadde tilsvarende mindre andel i basis, mens institusjoner med relativt lav resultatuttelling fikk en høyere basisbevilgning.

En måte å forstå basiskomponenten på er at den reflekterer alle historiske vedtak, siden det er budsjettnivået i utgangsåret som er utgangspunktet. Eksempelvis ble tildeling av stillingshjemler gjennom årene indirekte videreført i basiskomponenten. Dette gjelder også tildeling av stillingshjemler til fag som ikke naturlig kan finansieres ved bevilgninger knyttet til antallet studenter på faget. Dette var i utgangspunktet også et eksempel på implisitt videreførte historiske vedtak, men rammekutt i de påfølgende årene har tendert til å erodere denne «videreføringen».

For sektoren som helhet utgjorde basisfinansieringen rundt 70 prosent, men dette tallet har falt en del gjennom de to påfølgende tiårene.

Etter innføringen i 2002 har finansieringsmodellen vært justert ved flere anledninger.

- I 2006 ble det foretatt endringer (St. prp. Nr. 1 (2005 – 2006)), i første rekke knyttet til komponenten for resultatbasert omfordeling av forskningsmidler (RBO).
- I 2009 ble det gjort mindre justeringer (med virkning fra og med 2010 budsjettet) som følge av en evaluering av finansieringsmodellen. Evalueringsarbeidet er beskrevet i Innst. 12 S (2009 – 2010) og Prop. 1 S (2009 – 2010) fra KD.
- Våren 2014 satte KD ned en ekspertgruppe ([Hægelandutvalget](#)) som skulle gjennomgå finansieringsmodellen med formål «å utvikle finansielle virkemidler som på en bedre måte enn dagens modell vil understøtte god måloppnåelse for universiteter og høyskoler, samlet og enkeltvis»⁵. Ekspertgruppen leverte sin innstilling i januar 2015. Innstillingen er senere behandlet som del av strukturmeldingen og i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet for 2016 vedtok Stortinget endringer i finansieringssystemet med virkning fra 2017 (Innst. 12S (2015 – 2016) og Prop. 1S (2015 – 2016)). Endringene gjelder både komponentene for forskning, utdanning og basis.
- I 2021 ble det nedsatt et nytt utvalg, [Hatlenutvalget](#), for vurdering av finansieringssystemet. Utvalget leverte sin rapport i 2022, med flere forslag til endringer. Hatlenutvalgets rapport er senere fulgt opp i regjeringens utsynsmelding og er grunnlag for forslagene til den nye finansieringsmodellen som er fremmet i statsbudsjettet for 2024.

5 *Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill. Forslag fra ekspertgruppe oppnevnt av KD 8. april 2014*

Finansieringssystemet er i hovedsak likt for alle institusjoner i sektoren, uavhengig av type institusjon og om de er statlige eller private. Derimot kan den enkelte institusjon selv vurdere i hvilken grad de nasjonale insentivene for utdanning og forskning skal benyttes i den interne fordelingen av midler, eller om det er behov for andre insentiver for å støtte opp under egne strategier ved institusjonene. Et felles finansieringssystem skal dermed være forenlig med institusjonenes autonomi ved at institusjonene selv kan bestemme de aktiviteter og områder som de vil satse på, og hvilke kvaliteter institusjonen skal preges av.

Resultatmidler fordelt gjennom åpen budsjettamme (utdanning)

Utdanningskomponenten i dagens modell gir uttelling etter avlagte studiepoeng, avlagte grader, doktorgrader og antall utvekslingsstudenter. Komponentene har blitt omtalt som åpen ramme, som vil si at det fastsettes priser for ulike studiekategorier, og institusjonene får deretter direkte uttelling i sine tildelinger dersom aktiviteten øker i forhold til resultatet året før.

Målsettingen med utdanningsinsentivene har vært å premiere institusjoner som gir «*utdanning av høy kvalitet og som får studentene til å lykkes i sine studieløp*» (St.prp. nr. 1 (2001 – 2002)). Samtidig skulle insentivene stimulere til økt internasjonal studentutveksling. En annen målsetting har vært at institusjonene skulle kunne omstille sin kapasitet i tråd med studentenes ønsker og samfunnets behov for arbeidskraft.

Kandidat- og studiepoengmidlene i utdanningskomponenten er basert på faste satser uten noe tak for tildeling. For å fange opp grunnleggende forskjeller mellom undervisningstilbudene i sektoren er data for avlagte studiepoeng fordelt på seks ulike kategorier (A-F). Det er fastsatt en fast pris pr. årsenhet (dvs. 60 studiepoeng) og innenfor de ulike kategoriene i tråd med oversikten i tabell 3.1. Merk at det er store forskjeller i finansieringen av ulike studier, hvor studiene i kategori A ligger fire ganger høyere enn kategori F, mens de i kategori B ligger tre ganger høyere.

Satsene for kandidatuttellingen følger samme modell som for studiepoeng, med en inndeling på seks kategorier, A-F. Det gis en sats for ferdige kandidater i programmer med varighet på ett, to og tre år, mens det gis dobbel sats for integrerte femårige programmer og andre program med varighet på fem eller seks år.

Ved opprettelse av nye studieplasser bevilges et basisbeløp som er dimensjonert slik at rundt 60 prosent av finansieringen av en student ligger i studieplassen, mens de resterende 40 prosent er knyttet til belønningsindikatorer. Merk at "studieplassene" inngår som en del av basis. KD understreker at det ikke er noe krav om at disse basismidlene skal brukes til det studiet de er knyttet til. I praksis er det «studieplassene» som dekker mye av universitets alminnelige drift.

I tillegg til uttelling for avlagte studiepoeng og grader gis det et beløp per utvekslingsstudent, med unntak av utreisende studenter på Erasmus+ programmet, som gis en noe høyere sats.

Satsen for avlagte doktorgrader er lik for alle doktorgradsprogrammer.

Tabell 3.1. Utdanningskomponentens kategoriinndelinger (2024 priser (tall i 1 000 kroner))

Kategori	Studium	Studieplass-tildeling	Studiepoeng (60 studiepoengsenhet)	Kandidat (enkel uttelling)	Kandidat (dobbel uttelling)
A	Kliniske studium o.a.	291 400	159 350	121 100	242 200
B	Utøvende musikkutdanning, arkitektur- og designutdanninger	219 750	122 200	91 400	182 800
C	Realfag høyere grad	149 400	81 500	60 450	120 900
D	Samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag på høyere nivå, grunnskolelærerutdanningen, enkelte kostnadskrevene helsefag og faglærerutdanning, praktiske mediefag	104 400	59 300	45 600	91 200
E	Lavere grads helsefag-, lærer- og realfagsutdanninger, profesjonsstudiet i jus	90 150	48 250	37 000	74 000
F	Teorifag og sosialfaglige utdanninger på lavere nivå	75 250	40 750	30 800	61 600

Tabell 3.2. Sats for utvekslingsstudenter og doktorgradsstudenter 2024 (tall i 1 000 kroner)

Indikator	Satser
Utvekslingsstudenter	12 400
Utreisende studenter på Erasmus+ program	18 600
Doktorgradskandidater	465 550

Dataene som ligger til grunn for tildelingene et bestemt budsjettår, er basert på aktivitet to år før budsjettåret. Endring i uttelling for 2024 vil altså bestemmes av endret aktivitet fra 2021 til 2022.

Resultatmidler fordelt gjennom lukket budsjettamme (forskning)

Ved modellinnføringen i 2002 besto forskningsdelen av to deler: en del basert på strategiske forskningsmidler og en del basert på forskningsresultater. Forskningskomponentens strategidel besto i hovedsak av øremerkede midler til rekrutteringsstillinger. Fra budsjettåret 2010 ble denne komponenten lagt inn under modellens basiskomponent.

I motsetning til utdanningskomponenten, som har åpen ramme, har forskningskomponenten som nevnt lukket budsjettamme og beregnes som en resultatbasert omfordeling (RBO) mellom institusjonene. Dette innebærer at uttellingen for den enkelte institusjon vil avhenge av institusjonens egne resultater sammenlignet med de andre institusjonenes resultater. Dette innebærer også at dersom alle institusjoner har samme prosentvise vekst fra et år til et annet, vil ingen institusjoner få økt uttelling.

Ettersom midlene som fordeles har en fast ramme og resultatene for sektoren som helhet varierer fra år til år, vil satsen per indikator også variere fra år til år. Hovedmålet er å stimulere til økt forskningsaktivitet og omfordele ressurser til forskningsmiljøer som kan dokumentere gode resultater.

Indikatorene i lukket ramme er publiseringspoeng, inntekter fra EU, inntekter fra Forskningsrådet og inntekter fra annen oppdrags- og bidragsfinansiert aktivitet (BOA). En oversikt over indikatorer og satser for 2024 er gitt i tabell 3.3.

For budsjettåret 2024 var den samlede rammen til RBO i sektoren vel 2 mrd. kroner. Av dette var UiBs andel om lag 280 mill. kroner, eller 14 prosent av totalrammen. UiBs RBO-størrelse innenfor de fire indikatorene bestemmes i tillegg til egen aktivitet, av sektorens samlede aktivitet og budsjettrammen som er satt av til resultatmidler innenfor de fire indikatorene. Et eksempel: Innenfor EU hadde UiB i 2022 regnskapsførte inntekter på 155 mill. kroner mot en samlet regnskapsført aktivitet på 870 mill. kroner for sektoren totalt. UiBs andel av samlet EU aktivitet er da 18 prosent og UiBs uttelling på indikatoren vil være 18 prosent av den avsatte budsjettrammen på 634 mill. kroner, noe som utgjør vel 113 mill. kroner.

Oversikten i tabell 3.3 viser en betydelig forskjell i uttelling i forskningsmidler fra EU og andre BOA-inntekter. Mens en krone fra EU gir 0,7 kroner i RBO-uttelling, gir en BOA-krone fra andre finansieringskilder kun 0,09 kroner i uttelling per regnskapsført krone i inntekter. EU-belønningen har tidligere vært enda høyere, opp mot 2 kroner i belønning for 1 krone oppnådd bevilgning, men satsen er betydelig redusert fordi bevilgningene har økt og rammen for belønning er lukket.

Tabell 3.3. Indikatorer budsjettrammer for lukket ramme 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Aktivitet	Aktivitet UiB	UiB andel	RBO ramme	Enhetspris	RBO UiB
Publiseringspoeng	30 129	3 572	12 %	698 791	23,19	82 849
Midler fra EU	869 991	154 948	18 %	634 133	0,73	112 941
Midler fra Forskningsrådet	3 875 525	524 480	14 %	380 486	0,10	51 492
Inntekter fra bidrag og oppdrag (BOA)	4 236 518	407 539	10 %	380 627	0,09	36 615
SUM				2 094 037		283 896

Basiskomponenten

Basiskomponenten skal sikre modellens stabilitet og langsiktighet og ta hensyn til særkostnader knyttet til spesielle aktiviteter og forvaltningsansvar. Blant annet er universitetenes museumsaktivitet en del av basisbevilgningen. Det samme gjelder bibliotekvirksomheten, driften av bygningsmassen og administrasjonen. I tillegg omfatter basisbevilgningen særskilte strategiske midler, i hovedsak midler til rekrutteringsstillinger.

Som beskrevet over ble basiskomponenten fastsatt som en «restkategori» ved innføringen av modellen, og var i stor grad basert på den historiske budsjettrammen (bestemt av politiske beslutninger over tid). Senere endringer i basiskomponenten er i hovedsak

knyttet til politiske prioriteringer og tiltak, vedtak om aktivitetsendringer, pris- og lønnskompensasjon og ulike former for kutt.

Endringene de siste årene er i hovedsak knyttet til nye studieplasser og nye rekrutteringsstillinger. Mens en kunne si at basiskomponenten ved innføringen av systemet i 2002 innebar en videreføring av historiske vedtak, som tildelingen av stillingshjempler, så er dette dels blitt erodert over tid. Årsaken er at det i lange perioder om gangen har vært gjennomført rammekutt i institusjonenes budsjetter, med ulike betegnelser og begrunnelser.

KD legger til grunn at det nye systemet fra 2025 bare er ment å ha økonomisk effekt ved endringer i studenttall, gjennomføringsprosent og annet. Effekten av dette er det samme som tidligere er omtalt som (re-)kalibrering av finansieringssystemet.

Inntektsfordelingsmodeller ved UiB

Ved innføringen av ny nasjonal finansieringsmodell i 2002 valgte UiB kun å videreføre deler av denne i sin interne fordelingsmodell til fakultetene. Blant annet ble det laget en variant av åpen ramme som avvek fra den nasjonale modellen, i form av lavere priser og uttelling basert på gjennomsnittlig treårig aktivitet framfor uttelling basert på enkeltår. Formålet var å dempe svingningene i fakultetenes budsjetter.

I tillegg valgte UiB å etablere en egen resultatmodell for forskning basert på åpen ramme framfor videreføring av den nasjonale RBO-modellen. Samtidig ble kun deler av RBO-indikatorene videreført til fakultetene. Bruken av en modell med åpne rammer og gitte priser, framfor videreføring av departementets RBO-modell skapte imidlertid ubalanse mellom bevilgningen som kom fra KD og de midlene som skulle fordeles til fakultetene. Konsekvensen var at det måtte tilføres mer midler når resultatene ble forbedret, noe som måtte skaffes gjennom intern omfordeling.

Ulikhetene mellom prinsippene i KDs modell og universitetets interne fordelingsmodell var en av årsakene til at modellen senere ble kritisert for å være lite transparent og dermed vanskelig å forstå. Dette var grunnlaget for budsjettgjennomgangen som ble foretatt i 2008, (Risa I), som skulle utrede helheten i universitetets interne inntektsfordelingsmodell. En sentral målsetting var å utarbeide fordelingsmekanismer som i større grad samsvarte med mekanismene i KDs finansieringsmodell.

Risa I-utvalgets løsning var å etablere et gjennomgående informasjonssystem som gjorde rede for hvordan universitetets inntekter relaterte seg til oppgaver og aktivitet som blir definert av KD. Et resultat var at alle resultatelementene i KDs modell ble videreført til enhetene. Etter utvalgets oppfatning burde også risikoen for resultatoppnåelse deles på alle universitetets avdelinger. Andel av resultatmidlene ble derfor videreført til fakultetene med 75 prosent av satsene, mens resterende 25 prosent skulle fordeles til fellesadministrasjonen og øvrige fellesformål.

Informasjonssystemet skulle gjøre den interne budsjettprosessen mer gjennomiktig, men ikke erstatte de vurderinger som universitetsstyret må gjøre som universitetets øverste organ. Det ble slik etablert et skille mellom problemstillinger som modellen kan løse og problemstillinger som må løses gjennom universitetsstyrets politiske vurderinger og beslutninger. Dette var et viktig poeng for utvalget.

UiBs interne fordelingsmodell ble videreutviklet gjennom Risa II-utvalget, som leverte sin innstilling i 2016. Et sentralt poeng for Risa II-utvalget var utvikling av økt handlingsrom gjennom større grad av tidsbegrensing og synliggjøring av sentrale bevilgninger. Som følge av dette er avsetninger til rekrutteringsstillinger og andre øremerkinger skilt ut som egne avsetninger i UiBs interne fordelingsmodell. I KDs modell inngår disse avsetningene som del av basisbevilgningen.

Fakultetenes budsjettfordeling basert på denne modellen er eksemplifisert i tabell 3.4, som viser budsjettfordelingen for 2024, slik det ble vedtatt i styrets oktobermøte (sak 79/23). I tillegg til bevilgninger via KD viser tabell 4.3 også oversikt over fakultetenes budsjetterte BOA-inntekter for 2024. Vurdering av fakultetenes BOA-inntekter ligger imidlertid utenfor utvalgets mandat og kommenteres derfor ikke ytterligere i dette notatet.

Tabell 3.4. Budsjettfordelingen 2024 (tall i 1 000 kroner)

Budsjett 2024	Inntekter GB						Inntekter BOA	Inntekter Totalt 2024
	Annuum Basis	Åpen ramme	Lukket ramme	Øremerket Rekruttering	Øremerket Annet	Sum GB		
<i>Beløp i 1000 kr.</i>								
Det humanistiske fakultet	154 275	104 400	21 156	82 687	15 021	377 539	100 000	477 539
Det matematisk-naturvit. fakultet	339 056	159 295	84 698	229 541	58 326	870 917	550 000	1 420 917
Det medisinske fakultet	221 267	263 068	53 855	156 888	17 330	712 407	376 000	1 088 407
Det samfunnsvitensk. fakultet	144 335	140 739	21 487	60 521	1 898	368 981	130 000	498 981
Det juridiske fakultet	45 132	99 640	3 212	26 321	-	174 305	18 520	192 825
Det psykologiske fakultet	76 095	121 600	13 446	52 584	18 997	282 723	46 000	328 723
Fakultet for kunst , musikk og design	110 696	66 497	1 080	22 288	1 000	201 561	12 500	214 061
Universitetsmuseet	158 113	-	4 360	9 947	9 295	181 715	44 400	226 115
Universitetsbiblioteket	108 755	-	-	-	103 901	212 656	4 000	216 656
Forskningsstrategi	-	-	-	-	98 565	98 565	-	98 565
Forskningsinfrastruktur og teknisk infrastruktur	-	-	-	-	80 855	80 855	-	80 855
Felles utdanningsformål	-	-	-	-	71 968	71 968	-	71 968
Sum faglig virksomhet	1 357 724	955 239	203 295	640 777	477 157	3 634 192	1 281 420	4 915 612
Sum diverse felles tiltak	94 645	-	-	825	241 839	337 310	-	337 310
Sum Fellesadministrasjonen	300 793	-	-	-	-	300 793	21 000	321 793
Andre spesielle formål	-	-	-	-	41 500	41 500	-	41 500
SUM	1 753 162	955 239	203 295	641 602	760 496	4 313 795	1 302 420	5 616 215

Oversikten i tabell 3.4 viser at basisbevilgningen som andel av total grunnbevilgning varierer fra 26 prosent ved JUS til 55 prosent ved KMD. Dette skyldes, som nevnt tidligere, at institusjonenes basiskomponent er bestemt gjennom recalibrering, slik at institusjoner som får lite ut av indikatorsystemet får mer basis og omvendt. Internt på UiB har en hatt en fordeling av ressurser som ligger nært det nasjonale systemet, slik at det tilsvarende blir forskjeller mellom basisandelene til fakultetene. Videre viser tabellen at graden av forsknings- og undervisningsintensitet er ulik ved fakultetene. Åpen ramme utgjør for eksempel 57 prosent ved JUS mot 18 prosent ved MN. Samtidig utgjør lukket ramme og rekrutteringsstillinger større andeler ved MN, der 10 prosent av inntektene er knyttet til forskningsresultat og 26 prosent er knyttet til rekrutteringsstillinger. Tilsvarende tall for JUS er 2 prosent og 15 prosent.

Universitetets fellestjenester og fellesadministrasjonen finansieres i hovedsak gjennom basisbevilgninger, men er til en viss grad resultatutsatt gjennom den del av resultatmidlene som ikke tilfaller fakultetene direkte (25 prosent). Begrunnelsen for prosentfordelingen 75/25 har vært at risikoen knyttet til resultatoppgjør skulle deles på hele universitetets virksomhet.

Størrelse på fellesadministrative avdelinger og fellestjenestene vil også avhenge av universitetets BOA siden denne finansierer deler av tjenestene og fordi aktivitetsendringer i BOA også påvirker behovet for støttefunksjoner fra fellesadministrasjonen.

Investeringer og vedlikehold av bygninger finansieres gjennom internhusleien som belastes alle avdelinger basert på areal.

Budsjettutviklingen i perioden 2017 – 2024

I perioden 2017 – 2024 har universitetets bevilgninger fra KD hatt en nominell vekst på vel 927 mill. kroner eller 27 prosent. En betydelig del av veksten har skjedd gjennom tilførsel av nye studieplasser i basisbevilgningen og resultatmidler fra disse gitt gjennom åpen ramme.

Selv om deler av UiBs utvikling i åpen ramme skyldes at KMD ble inkludert i modellen fra 2019, er den relative veksten størst innenfor denne delen av finansieringsmodellen. Basisbevilgningen til UiB har ikke holdt tritt med inflasjonen i denne perioden, som ifølge SSB var 23 prosent i årene 2017- 2023. En stor vekst i resultatinntektene på utdanningsiden gjør likevel at UiB har hatt realvekst i perioden. Denne veksten har kommet for noen deler av UiB og ikke for andre, så bak totaliteten kan det skjule det seg økonomiske utfordringer for deler av virksomheten.

Tabell 3.5. Budsjettbevilgninger UiB 2017 – 2024 (grunnbevilgningen, tall i 1 000 kroner)

UiB	2017	2019	2021	2023	2024	Vekst 17-24	Vekst 17-24
Åpen ramme	779 975	936 661	1 043 431	1 226 477	1 273 585	493 610	63 %
av dette studiepoeng	538 563	670 221	736 536	892 783	909 293	370 730	69 %
av dette utveksling	17 390	20 359	23 543	17 551	29 384	11 994	69 %
av dette grader	134 289	159 184	188 249	206 596	232 645	98 356	73 %
av dette doktorgrader	89 733	86 897	95 103	109 547	102 263	12 530	14 %
Lukket ramme	234 786	242 981	260 555	262 970	282 704	47 918	20 %
av dette EU	83 975	97 238	106 284	107 301	113 200	29 225	35 %
av dette NFR	44 684	42 508	46 247	43 945	50 112	5 428	12 %
av dette BOA	27 864	29 071	31 259	31 929	36 556	8 692	31 %
av dette publisering	78 263	74 164	76 765	79 795	82 836	4 573	6 %
Basismidler	2 372 441	2 426 832	2 639 411	2 693 428	2 757 506	385 065	16 %
Sum	3 387 202	3 606 474	3 943 397	4 182 875	4 313 795	926 593	27 %
Andel basis	70,0 %	67,3 %	66,9 %	64,4 %	63,9 %		

Kilde: KD/UiB

Uttellingen i lukket ramme er betydelig lavere, med 9 prosent. Dette er naturlig, da økt aktivitet her medfører lavere enhetspriser innenfor en fast nasjonal budsjetttramme. For UiB viser imidlertid utviklingen også at UiB har tapt andeler i komponenten. Andre institusjoner har altså gjort det relativt bedre enn UiB i perioden. Dette gjelder særlig for publiseringspoeng, mens innenfor EU-finansiering har UiB opprettholdt sine andeler.

Da systemet startet opp, ble en stor del av forskningsresultatene oppnådd ved de eldste universitetene. Over tid har de nye universitetene økt sin forskningsaktivitet, og det har svekket de gamle universitetenes relative andel.

Det er verdt å merke seg at endringene i de resultatbaserte komponentene, etter KDs oppfatning, nettopp ble forventet å bedre konkurransevilkårene for de nye universitetene og høyskolene. I forslag til statsbudsjett for 2016 omtales dette slik: "Endringane vil gi dei yngre universiteta og høyskolane gode moglegheiter til å auke inntektene. Det gjeld særleg innføring av ein BOA-indikator og utviding av EU-indikatoren».

Budsjettutviklingen fra 2017 til 2024 viser videre at vedvarende rammekutt har redusert UiBs basisbevilgning til fordel for større grad av øremerkinger. Veksten innenfor basisbevilgningen skyldes i hovedsak tilførsel av nye studieplasser og rekrutteringsstillinger. Som andel av totale bevilgninger er basisbevilgningen redusert i perioden, fra 70 prosent i 2017 til 64 prosent i 2024.

4. UTDANNINGS- INSENTIVER

I Stortingsmelding 14 «Utsyn over kompetansebehovet i Norge», som omhandler samfunnets kompetansebehov, varslet regjeringen endringer i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler.

Formålet er å fjerne unødvendig byråkrati, forenkle modellen, samt gi lærestedene mer tillit og større handlingsrom til å utforme eget utdanningstilbud, men også mer ansvar for å utdanne folk som arbeidslivet etterspør. Samtidig skal finansieringsmodellen støtte opp om regjeringens framtidige prioriteringer. Forslagene til endring følger i stor grad anbefalingene fra [Hatlenutvalget \(2022\)](#) og ble presentert i regjeringens forslag til statsbudsjett for 2024.

I dette kapitlet redegjøres det for de endringene som er foreslått for utdanningsinsentivene. Deretter presenteres et forslag til hvordan inntektsfordelingsmodellen ved UiB bør endres som følge av dette. Endringene i utdanningsinsentivene, som forskningsinsentivene, vil fra statens side bli ledsaget av justeringer i basisbevilgningene, slik at utslaget i oppstartsåret er null. Det er de endrede insentivene som er poenget med endringene.

I den statlige modellens åpne ramme, altså utdanningsinsentivene, gjøres følgende endringer:

- Uttelling for utvekslingsstudenter avvikles
- Antallet finansieringskategorier for den resultatbaserte uttellingen for studiepoeng reduseres fra seks til tre. Innplasseringen skjer basert på fagområde. De kliniske utdanningene i medisin, odontologi og veterinærmedisin beholder en særskilt høy sats. Ny inndeling blir basert på følgende kategorier og sats:

Tabell 4.1. Finansieringskategorier for studiepoeng i ny modell. (tall i kroner)

Kat.	Fagområde	Sats
1	Humaniora, samfunnsfag, Jus og økonomisk- administrative fag	54 550
2	Realfag, teknologi, helse, sosial- og idrettsfag, lærerutdanning, utøvende kunst- og mediefag	81 800
3	Medisin, odontologi og veterinær	190 900

En effekt av omleggingen er at lavere og høyere gradsstudier innenfor samme område nå får lik finansiering. Med forbehold om at departementet ennå ikke har foretatt en ny inndeling av alle studieprogrammer innenfor de nye kategoriene, vil den nye modellen medføre følgende endringer i resultatuttellingen ved UiB:

Tabell 4.2. Resultatmidler for avlagte studiepoeng i ny versus gammel modell (tall i kroner)

	Ny	Gammel	Endring
HF bachelor	54 550	40 750	13 800
HF master	54 550	59 300	-4 750
MN- bachelor	81 800	48 250	33 550
MN -master	81 800	81 500	300
MED- profesjon	190 900	159 350	31 550
SV- bachelor	54 550	40 750	13 800
SV- master	54 550	59 300	-4 750
JUS	54 550	48 250	6 300
PS- profesjon	81 800	122 200	-40 400
PS- master	54 550	59 300	-4 750
PS- bachelor	54 550	40 750	13 800
KMD- master	81 800	122 200	-40 400
KMD- bachelor	81 800	122 200	-40 400

Oversikten i tabell 4.2 viser at bachelor- og masterprogrammene nå får lik finansiering innenfor det enkelte fakultet, ved at satsen for studiepoeng innenfor bachelorprogrammene økes, mens satsen for studiepoeng innenfor masterprogrammene reduseres (med unntak av MN). Samtidig er det foretatt en større økning innenfor lavere grads studier ved MN, mens profesjonsstudiene ved KMD og psykologi har fått en betydelig reduksjon. Det er også verdt å merke seg at MED får en høyere sats enn tidligere.

Oversikten i tabell 4.2 er basert på et estimat på hvor studieprogrammene vil ligge. Det forventes at ny inndeling blir gjort i løpet av våren 2024 og at det samtidig legges opp til en prosess der institusjonene kan søke om endring av kategori. Fakultetene oppfordres i den forbindelse å vurdere ulike muligheter for innplassering av studieprogram. Det er imidlertid verdt å peke på at hvis en for eksempel skulle få et studieprogram opp fra kategori 1 til kategori 2, så vil det medføre en tilsvarende reduksjon i basisfinansiering, så dette skiftet er bare fordelaktig hvis en ser for seg å øke studenttallet i et gitt studieprogram.

- Indikatoren for uteksaminerte kandidater erstattes av en indikator for fullføring av gradsprogram på normert tid.

Uttellingen blir beregnet ved at nivået på fullføringsgraden og endringen i fullføringsgraden får hver sin verdi i prosent. Det blir beregnet slik:

- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen til de andre institusjonene (*nivådifferanse*).
- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen institusjonen hadde året før (*endring*).

Nivå differansen gir uttrykk for andelen som gjennomfører på normert tid ved UiB i forhold til gjennomsnittet i sektoren. For 2024 er nivå differansen ved UiB –7 prosentpoeng. Andelen som gjennomfører ved UiB, ligger altså 7 prosentpoeng under gjennomsnittet. For å finne verdien på indikatoren for nivå differanse multipliseres denne med kullstørrelsen⁶ og en sats på 50 000 kroner dividert på 6. For UiB med en kullstørrelse på 5 196 studenter gir dette en verdi på – 3 mill. kroner. $(-7\% * 5\ 196 * 50\ 000 / 6 = -3\ 031\ 000)$

Endringsleddet uttrykker endring i andel som gjennomfører på normert tid fra et år til et annet. I eksempelet for UiB er andelen som gjennomfører på normert tid økt med 0,5 prosent fra 2021 til 2022. Verdien av endringsleddet beregnes da som endring multiplisert med kullstørrelse, satsen på 50 000/6 og 5.

Verdien av endringsleddet for UiB i 2024 blir etter dette vel 1 mill. kroner $(0,5\% * 5\ 196 * 50\ 000 * 5 / 6)$.

Total endring i kandidatindikatoren blir etter dette om lag – 2 mill. kroner i 2024.

Til sammenligning var den faktiske uttelling i 2024 basert på eksisterende modell vel 17 mill. kroner.

Fullføringsbonusen vil ventelig ikke gi store økonomiske utslag for UiB i tiden som kommer. Det vil slå sterkt ut at den doble gradsuttellingen forsvinner for de integrerte femårige studiene, men dette kompenseres altså gjennom økt basis til UiB på innføringstidspunktet.

Totalt medfører endringen i åpen ramme i snitt en økning i satsen for studiepoeng, mens uttellingen for avlagte grader blir betydelig redusert. En oversikt er gitt i tabell 4.3. (75 prosent av bevilgningen går til fakultetene)

Tabell 4.3. Åpen ramme i ny og gammel modell 2024 (Doktorgrader unntatt, tall i 1 000 kroner)

	Eksisterende modell				Ny modell			Endring
	Poeng	Kandidat	Utvexling	Sum	Poeng	Kandidat	Sum	
HF	81 266	15 369	3 322	99 957	100 108	9 387	109 495	9 538
MN	110 573	27 121	3 110	140 804	151 773	14 742	166 515	25 710
MED	180 872	46 805	1 786	229 463	210 989	6 395	217 383	-12 080
SV	100 081	25 812	6 192	132 085	117 476	24 098	141 574	9 489
JUS	69 706	22 820	4 839	97 365	78 860	8 537	87 397	-9 969
PS	90 344	20 653	2 474	113 471	85 920	11 309	97 229	-16 243
KMD	50 845	13 662	683	65 190	34 559	4 473	39 032	-26 158
UM				0	0	0	0	0
ADM/Felles	227 896	57 414	7 469	292 779	259 895	26 313	286 208	-6 571
SUM	911 582	229 657	29 875	1 171 114	1 039 579	105 252	1 144 831	-26 283

⁶ Kullstørrelsen er summen av antall studenter som skulle gjennomført på normert tid i 2024. Hensikten med å inkludere kullstørrelse i uttellingen er at det skal tas hensyn til størrelsen på institusjonene i beregningen.

For UiB totalt er det relativt liten endring i størrelsen på åpen ramme i de to modellene, der åpen ramme får en samlet nedgang på 26 mill. kroner, men altså mot en tilsvarende økning i modellens basiskomponent, jf. gjennomgang i forrige kapittel. Det er imidlertid store forskjeller mellom fakultetene. For eksempel vil MNs åpne ramme øke med 25 mill. kroner i den nye modellen, mens KMD på den annen side vil få den største reduksjonen med 26 mill. kroner. Resultatene i tabell 4.3 viser utslagene for fakultetene av endrete satser for studiepoeng og endret kandidatbelønning hvis fakultetene fullt ut må bære konsekvensene av endrede rammebetingelser.

- Resultatuttelling for doktorgrader videreføres på dagens nivå på 450 000 kroner per kandidat.
- Tildeling av nye studieplasser (basisdel) vil skje basert på én ny standardsats på 100 100 kroner per studiepoengsenhet (60 studiepoeng) med unntak for noen av de kliniske fagene (lege, veterinær og tannlege) som vil få en sats på 291 400 kroner per studiepoengsenhet. Effekten av endringen er at lavere grads studieplasser nå får økt basisfinansiering, mens studieplasser innenfor mastergradsprogrammene får lavere basisfinansiering. Også her vil endringen være størst for studieprogrammene ved KMD og profesjonsstudiet i psykologi.

Tabell 4.4. Basisbevilgning for studieplasser i ny versus gammel modell (tall i kroner)

	Ny	Gammel	Endring
HF bachelor	100 100	75 250	24 850
HF master	100 100	104 900	-4 800
MN- bachelor	100 100	90 150	9 950
MN -master	100 100	149 400	-49 300
MED- profesjon	291 400	291 400	0
SV- bachelor	100 100	75 250	24 850
SV- master	100 100	104 900	-4 800
JUS	100 100	90 150	9 950
PS- bachelor	100 100	75 250	24 850
PS- master	100 100	104 900	-4 800
PS- profesjon	100 100	219 750	-119 650
KMD- bachelor	100 100	219 750	-119 650
KMD- master	100 100	219 750	-119 650

Endring i finansieringsmodellen vil få effekt fra budsjettåret 2025. Resultatuttellingen for 2025 vil være bestemt av resultatendringer fra 2022 til 2023, og uttellingen vil skje med utgangspunkt i de nye satsene beskrevet over.

I prinsippet vil UiB kunne innføre egne priser per studiepoeng og kandidater. Dagens modell ved UiB er imidlertid at de satsene KD setter overfor UiB også er de som UiB bruker overfor fakultetene, med en avkortning basert på en 75/25 fordeling mellom fakultetene og sentralledet. Denne avkortningen med 25 prosent demper risikoen fakultetene utsettes for ved svingninger i studenttallet, men demper selvfølgelig også insentivene

tilsvarende. Utvalget går inn for at de nye satsene også gjøres gjeldende overfor fakultetene med en tilsvarende 25 prosent avkortning.

Det er tradisjon for at både KD og UiB gjennomfører endringer i satsstrukturen ved kalibrering/justeringer i basisbevilgning, jf. omtale i kapittel 3. Det vil si at endringene i finansieringen fra utdanningsinsentivene som gjenspeiles i tabell 4.3 i utgangsåret nulles ut. Alle starter i oppstartsåret med samme finansiering som før, men de nye insentivene som ligger i de nye satsene, blir gjort gjeldende – riktignok med den nevnte 25 prosent avdempingen.

I KDs framlegg til ny finansieringsmodell foreslås det ingen endringer i modellen for resultatmidler for doktorgradskandidater. Utvalget vil heller ikke foreslå endringer i universitetets interne modell og foreslår at satsen videreføres til fakultetene med en 75/25 fordeling mellom fakultet og sentralt nivå, som vil være samme prinsipper som for studiepoeng.

Om gradsuttellingens nivåledd

Som omtalt over, avhenger deler av gradsuttellingen av hvordan gjennomføring i et studieprogram er i forhold til gjennomsnittet i hele sektoren, det såkalte nivåleddet. I 2024 ville konsekvensen av nivåleddet utgjort vel tre mill. kroner fordelt per fakultet som i tabell 4.5, dersom dette ble videreført til fakultetene med 100 prosent av satsen. Dersom det antas at dette vil ligge relativt stabilt også i tiden framover, tilsier dette et årlig kutt ved UiB.

Tabell 4.5. Beregning av nivåledd 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Startkull (ferdige i 2022)	Normert	Normert tid 2022	Nivåledd (tall i 1000)
HF	1 060	298	28 %	-2 392
MN	952	468	49 %	-479
MED	428	203	47 %	-277
SV	1 434	765	53 %	-220
JUS	516	271	53 %	-115
PS	586	359	61 %	296
KMD	220	142	65 %	171
UiB totalt	5 196	2 506	48 %	-3 015
Sektor	70 601	38 966	55 %	

En sammenligning av gjennomstrømming i studieprogrammer på tvers av fagfelt og institusjoner medfører i praksis en sammenligning mellom svært ulike institusjoner og studieprogram. Ved UiB er det de humanistiske fagene som trekker ned prosenten av de som fullfører en gradsutdanning på normert tid. Nivåleddet er typisk til ulempe for de eldre universitetene med humanistiske fakulteter.

Oversikter viser at andelen gjennomføring på normert tid er svært stabil på institusjonsnivå og fakultetsnivå, mens det er større svingninger dersom en ser på det enkelte studieprogram. Det er derfor grunn til å tro at ulik gjennomføring mellom program vil vedvare over tid, og at studieprogram med lav gjennomføringsrate vil ha betydelige utfordringer med å øke denne til over snittet i sektoren.

Utvalget anbefaler at denne indikatoren ikke videreføres direkte ut til det enkelte fakultet og studieprogram. Det foreslås derfor at kuttet dekkes inn gjennom universitetets sentrale avsetninger. Dette vil innebære at alle fakulteter starter opp i de nye systemet med null i endring fra tidligere finansiering.

Utvalgets tilrådninger:

1. Det foreslås at endringene i satser i den nasjonale finansieringsmodellen ikke får omfordelingseffekter mellom fakultetene i innføringsåret. På samme måte som ved tidligere endringer i finansieringssystemet foreslås at modellen innføres gjennom å kalibrere/justere basisbevilgningen. Det vil si at fakulteter som får en høyere resultatkomponent ved bruk av de nye satsene, får en tilsvarende lavere basisbevilgning. Tilsvarende vil fakulteter som får lavere resultatkomponent få en høyere basisbevilgning i utgangsåret.
2. De nye satsene for studiepoeng og doktorgrader gjøres gjeldende ved framtidig aktivitetsendring. Utvalget foreslår at utdanningsinsentivene videreføres til fakultetene med 75 prosent av satsene. Det samme gjelder for basisfinansieringen av nye studieplasser. Dette er samme andel som i dagens modell og bidrar til at også størrelsen på universitetets fellesavsetninger resultatutsettes.
3. Effekten av gradsuttellingens nivåledd videreføres ikke til fakultetene, men håndteres gjennom universitetets sentrale avsetninger.



5. FORSKNINGSG- INSENTIVER

Resultatmidler gjennom lukket ramme (RBO), altså forskningsinsentivene, avvikles i departementets nye finansieringsmodell. Midlene vil som følge av dette flyttes til institusjonens basisbevilgning. Det blir så opp til institusjonene selv å avgjøre om de ønsker interne insentivmodeller.

Totalt medfører endringen i modellen en økt basisbevilgning ved UiB på rundt 308 mill. kroner, koblet mot en reduksjon i forskningsinsentivene på 282 mill. og en reduksjon i utdanningsbelønningen på 26 mill. kroner. I sum kommer UiB ut i null, som er hensikten med et rekalkibrert system.

Tabell 5.1. Bevilgning UiB 2024 ny versus gammel modell (tall i 1 000 kroner)

	Gammel	Ny	Endring
Åpen ramme	1 272 750	1 246 467	-26 283
Lukket ramme	282 705	0	-282 705
Basis	2 758 340	3 067 328	308 988
SUM	4 313 795	4 313 795	0

En mulighet vil være å benytte deler av de tidligere RBO-midlene til finansiering av en intern insentivmodell for forskning. En slik løsning vil også være i tråd med UiBs tidligere [høringsuttalelser](#) knyttet til arbeidet med ny finansieringsmodell. Her vises det blant annet til at «forslaget om å fjerne forskningsindikatorene med stor sannsynlighet vil oppfattes som en svakere vektlegging av forskning og gi mulighet for mer politisk styring i retning utdanning».

Tabell 5.2 gir oversikt over resultatmidlene for forskning per fakultet for budsjettåret 2024. Uttellingen per fakultet framkommer ved å multiplisere aktivitetsnivå per indikator med satsene for indikatoren. For eksempel ble det regnskapsført 28,6 mill. kroner i BOA inntekter utenom EU og Forskningsrådet ved HF i 2022. Med en sats på 0,09 krone per regnskapsført krone gir dette en uttelling på 2,6 mill. kroner. Av dette tilfaller 75 prosent, det vil si 1,9 mill. kroner fakultetet. Resterende 25 prosent fordeles felles satsinger.

Tabell 5.2. Fakultetenes RBO-rammer i budsjettet for 2024 (tall i 1 000 kroner).

	Resultatindikatorer				Uttelling per resultatindikator				SUM
	Annen BOA*	Pub.	EU	NFR	Annen BOA	Pub.	EU	NFR	
HF	28 612	458	15 892	34 898	1 931	7 971	8 689	2 565	21 156
MN	137 006	1 212	65 355	253 556	9 248	21 081	35 733	18 636	84 698
MED	126 121	933	34 634	138 374	8 513	16 235	18 936	10 171	53 855
SV	29 359	399	16 619	47 337	1 982	6 939	9 087	3 479	21 487
JUS	10 008	116	306	4 763	676	2 020	167	350	3 212
PS	24 221	318	8 991	18 518	1 635	5 534	4 916	1 361	13 446
KMD	8 606	21	211	188	581	370	115	14	1 080
UM	37 081	79	347	4 083	2 503	1 367	190	300	4 360
ANDRE	6 524	36	12 593	22 761	349	609	7 068	708	8 733
SUM	407 539	3 572	154 948	524 480	27 417	62 127	84 900	37 584	212 028

*Annen BOA omfatter bidrags- og oppdragsinntekter utenom EU og Forskningsrådet. Kilde: Grunnlagsdata budsjettfordelingen 2024.

Oversikten i tabell 5.2 viser at det er stor forskjell i fakultetenes RBO-komponent. MN er størst med omfang på 84,7 mill. kroner. Dette har sammenheng med at MN også er størst når det gjelder regnskapsførte inntekter fra EU, Forskningsrådet, andre BOA-inntekter samt publiseringspoeng. Totalt utgjorde RBO-midlene vel 212 mill. kroner i 2024-budsjettet til fakultetene.

I diskusjonen rundt etablering av en mulig ny modell, basert på deler av RBO-midlene, har utvalget gjort vurderinger knyttet til følgende forhold:

- Forholdet til andre premieringsordninger ved UiB
- Risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger
- Skal rammen for insentivsystemet være åpen eller lukket?
- Indikatorer, omfang og satser
- Hvor vil insentiver fungere best, fakultets- eller prosjektnivå?
- Finansiering

Toppfinansiering

UiB har allerede en prosjektforsterkningsordning kalt toppfinansiering. I motsetning til den nedlagte RBO-ordningen inngår ikke disse midlene i fakultetenes generelle finansieringsgrunnlag, men går direkte til en styrking av konkrete prosjekter. Disse interne resultatmidlene fordeles til prosjektene basert på regnskapsført aktivitet. Ordningen omfatter prosjekter med tilhørende satser som vist i tabell 5.3.

Utvalget vil ta utgangspunkt i den eksisterende toppfinansieringsordningen når det skal foreslå en ny ordning for forskningsinsentiver. I det følgende gis en gjennomgang av denne ordningen.

Tabell 5.3. Satser for prosjekter med toppfinansiering

Finansiering	Type prosjekt	Toppfinansiering
EU	Forskningsprosjekter	10 % av EU-aktivitet
EU	ERC-prosjekter	25 % av EU-aktivitet
EU	MSCA - Marie Sklodowska-Curie-prosjekter	10 % av EU-aktivitet, tilleggsfinansiering etter søknad
NFR	SFF - Senter for fremragende forskning	15 % av NFR-aktivitet
NFR	SFI - Sentre for forskningsrettet innovasjon	12,5 % av NFR-aktivitet
NFR	FME - Forskningscentre for miljøvennlig energi	12,5 % av NFR-aktivitet
NFR	SFU- Sentre for fremragende utdanning	15 % av NFR-aktivitet
NFR	FKB - Forskningscenter for Klinisk Behandlingsforskning	12,5 % av NFR-aktivitet

Basert på regnskapsdata for 2022 ble det utbetalt til sammen 26 mill. kroner i toppfinansiering til EU-prosjekter. I tillegg er det utbetalt vel 9 mill. kroner i toppfinansiering til sentre ved UiB som er omfattet av ordningen. Dette gjelder sentre som SFF/SFI+. SFI+ refererer til SFI-sentre og sentre som anses som likeverdige med SFI, som SFU, FME og FKB. Omfanget av toppfinansiering per fakultet er gitt i tabell 5.4 nedenfor.

Tabell 5.4. Omfang av toppfinansiering regnskap 2022 (tall i 1 000 kroner)

Fakultet	ERC	ANNET EU	SFF	SFI	SUM
HF	1 873	941	729	10	3 554
MN	6 726	4 497	2 561	1 005	14 790
MED	2 864	2 593	3 596	1	9 054
SV	2 159	1 012	82	1 485	4 739
JUS	0	0	0	0	0
PS	1 040	711	322	5	2 078
KMD	0	9	0	0	9
UM	0	69	1	0	70
ANDRE	0	1 178	0	0	1 178
SUM	14 663	11 010	7 292	2 506	35 472

*Uttellingen for toppfinansieringen er beregnet med utgangspunkt i regnskapsført aktivitet i 2022 multiplisert med en sats på 0,25 kroner per ERC krone, 0,1 krone for annen EU- aktivitet 0,15 for SFF og 0,125 for SFI.

Toppfinansieringen har et relativt beskjedent omfang, på rundt 35 mill. kroner, sammenlignet med bevilgningene UiB har mottatt gjennom de statlige forskningsinsentivene, som altså har ligget på rundt 280 mill. Det er et åpent spørsmål om forskningsinsentiver har sterkest effekt hvis de rettes mot prosjekt eller fakultet, men til nå har altså mesteparten av midlene gått til fakultetene.

Mens utbetalingen av RBO-midler har kommet to år etter at aktivitet har funnet sted, foretas utbetaling av toppfinansiering samme år som aktivitet finner sted, basert på regnskapsavregninger i løpet av året. Begrunnelsen er at utbetaling bør skje i løpet av prosjektets levetid. En utbetaling etter de nasjonale prinsippene vil kunne føre til at utbetalingen skjer først etter at det enkelte prosjekt er avsluttet. I en intern modell vil en heller ikke være avhengig av de nasjonale budsjettprosessene, noe som bør tale for en raskere utbetaling også til fakultetene.

Etter utvalgets oppfatning bør en framtidig modell samkjøre disse ordningene slik at utbetaling gjøres etter samme prinsipper både til fakultetene og prosjektene. Samtidig anbefales en modell der utbetaling gjøres til avdelinger der aktiviteten finner sted å være mer i tråd med modellens intensjoner framfor en modell der midlene utbetales til prosjekteier/koordinator.

Risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger

Internt ved UiB har departementets RBO blitt videreført med en risikodeling mellom fakultetene og universitetets fellesavdelinger. Dersom en slik risikodeling skal videreføres i den nye interne modellen kan dette gjøres ved at sentrale avdelinger gis uttelling med en andel av prisene, basert på fakultetenes samlede uttelling.

Etter utvalgets oppfatning vil en slik risikodeling imidlertid ha mindre verdi når det utarbeides en lokal modell i forhold til en nasjonal modell. Årsaken er at finansieringen i nasjonale modeller kommer fra departementet og tilfaller hele universitets virksomhet. I en lokal modell for fakultetene vil imidlertid finansieringen komme fra universitetets fellesavsetninger, og være direkte rettet mot fakultetene.

Gjennom fellesbidraget⁷ finansierer BOA-aktiviteten deler av de sentraladministrative avdelingene samt deler av universitetets felleskostnader. En reduksjon i fellesbidrag vil derfor gi redusert omfang av slike tjenester og tiltak. På denne måten vil BOA-resultatene likevel fortsatt påvirke omfanget av universitetets fellestjenester.

Når det gjelder beløpene tilgjengelig for en incentivordning for forskning, har utvalget imidlertid tatt utgangspunkt i den andelen av RBO-midlene fakultetene får etter at 25 prosent er trukket fra (212 mill.) pluss de pengene som i utgangspunktet brukes til den eksisterende toppfinansieringsordningen (35 mill.).

Åpen eller lukket ramme

I en modell med åpen budsjette ramme får enhetene uttelling ut fra utviklingen i egne resultater basert på faste satser. Budsjette rammen vil her endres i tråd med aktivitetsendringer. Det betyr at enhetene får økte budsjette rammer dersom aktiviteten øker og redusert sine rammer om aktiviteten reduseres.

I en modell med lukket budsjette ramme vil budsjette rammen ligge fast uavhengig av aktivitet. Når de totale aktivitetene øker, vil dette medføre lavere satser. Dette innebærer at uttellingen for det enkelte fakultet vil avhenge av egne resultater sammenlignet med de andre fakultetenes resultater. Ettersom de totale midlene som fordeles har en fast ramme og resultatene for UiB som helhet varierer fra år til år, vil satsen per indikator også variere fra år til år. Modellen vil imidlertid kunne fungere positivt i universitetets samlede budsjette planlegging siden avsetningen vil ligge fast over tid.

Erfaringer fra universitetets finansieringsmodeller viser at enhetene er mer positive til systemer med åpen enn lukket ramme. I første rekke skyldes dette at modeller med åpne rammer oppleves som mer forutsigbare. Fakultetene kan forutsi framtidig resultatuttelling basert på tidligere resultater. I en lukket ramme kan det også være pedagogisk krevende å ha et stimuleringsystem der resultatforbedring kan komme til å gi økonomisk tilbakegang. På dette grunnlag anbefaler utvalget at en eventuell resultatmodell i utgangspunktet utformes med åpen budsjette ramme. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.

Indikatorer, omfang og satser

Mens budsjette rammen i en lukket ramme vil ligge fast, forutsetter en modell med åpen ramme at det tilføres mer midler fra universitetets budsjette når resultatene forbedres. Jo flere stykkprisfinansierte resultatindikatorer og jo høyere pris som fastsettes per indikator, desto større vil dette finansieringsbehovet bli. Antall indikatorer og pris per indikator vil dermed være viktig i utformingen av ny modell.

En mulig modell vil være å konsentrere insentivene der hvor prosjekttilgang i størst grad har effekt for institusjonen som helhet, som prestisjefylte prosjekter som ERC og SFF.

⁷ Fellesbidraget utgjør en sats per BOA stilling til dekning av kostnader som påføres universitetets fellesadministrasjon og felles avsetninger. I 2024 er satsen kroner 174.000 per vitenskapelige årsverk og kroner 87 000 for teknisk/administrative årsverk.

UiB har tidligere omtalt EU indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI+ å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.

Utvalget legger også til grunn at det bør være noe høyere premiering av ERC-inntekter enn øvrige EU- inntekter, fordi ERC-prosjektene oppfattes å ha høyere prestisje. Det foreslås også at SFF bør ha en høyere premiering enn SFI+, jf. dagens relative satser i toppfinansieringsordningen.

I det følgende konkretiseres hvordan en resultatmodell for forskningsaktivitet kan utarbeides basert på vurderingene gitt over.

Ny modell for forskningsinsentiver

Som i dag bør insentiver for økt søknadsaktivitet rettes både mot fakultets- og prosjektnivå. I arbeidet med ny modell for forskningsinsentiver foreslås det derfor at det gjøres justeringer i dagens toppfinansieringsordning og at denne samkjøres med en resultatmodell der premieringen går til fakultetene. Samtidig foreslår utvalget at insentivene i sterkere grad bør rettes mot fakulteter enn prosjekter, men at fakultetsinsentivene ikke behøver å være nesten ti ganger så sterke som prosjektinsentivene, slik situasjonen er i dag.

Satsene som går direkte til prosjektene kan sees som en justering av dagens satser i toppfinansieringsordningen. Satsene for belønning til fakultetene er foreslått satt til det dobbelte av satsene til prosjektene.

Utrekningene tar utgangspunkt i regnskapsført aktivitet for 2022 for inntekter fra EU og Forskningsrådet. For inntekter fra EU gjøres det et skille mellom ERC-inntekter og andre inntekter. Tilsvarende gjøres det et skille i inntekter fra Forskningsrådet mellom SFF/SFI+ og andre inntekter. Dette gir utgangspunkt som i tabell 5.5.

Tabell 5.5. Regnskapsførte inntekter EU og Forskningsrådet 2022 (tall i 1 000 kroner)

	Regnskapsførte verdier 2022 EU				Regnskapsførte verdier 2022 NFR			
	ERC	Andre forskning	Undervisning/ annet	SUM EU	SFF	SFI	Andre inntekter	SUM NFR
HF	7 493	9 243	169	16 905	4 861	83	38 766	43 710
MN	29 138	44 125	849	74 111	17 073	8 044	264 249	289 366
MED	11 458	25 492	439	37 389	23 973	7	119 230	143 209
SV	8 638	9 317	799	18 753	549	11 882	52 476	64 908
JUS	0	0	0	0	0	0	5 862	5 862
PS	4 160	6 334	774	11 268	2 149	36	16 009	18 194
KMD	0	26	59	85	0	0	476	476
UM	0	694	0	694	8	0	4 980	4 987
ANDRE	0	-4 851	16 635	11 784	0	0	23 589	23 589
SUM	60 885	90 379	19 725	170 990	48 613	20 052	525 637	594 302

Vurderingene ovenfor gir oss en struktur for satser for belønning hvor:

- Uttelling til fakultet settes høyere enn til prosjekt
- Uttelling til ERC settes høyere enn andre EU- inntekter
- Modellen omfatter kun de deler av inntektene fra Forskningsrådet som gjelder SFF/SFI+.

Med utgangspunkt i eksisterende satser fra RBO og toppfinansieringsordningen, legges det til grunn en struktur for belønningssatser som vist i tabell 5.6. For eksempel vil et ERC-prosjekt få 20 prosent forsterkning som kommer i tillegg til prosjektbevilgningen, mens det angjeldende fakultetet får en forsterkning på 40 prosent. Mens andre utregninger i dette kapitlet er regneeksempler, er prosentsetsatsene i tabell 5.6 utvalgets forslag til ny insentivordning.

Tabell 5.6. Ny modell forskningsinsentiver, satser*

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

*Eksempel: Tabellen viser for eksempel at hver ERC- krone gir 0,4 krone i resultatuttelling til fakultet og 0,2 krone direkte til prosjektet. Total uttelling for ERC inntekter blir da 0,6 kroner per ERC krone.

Basert på foreslått prisstruktur og aktivitet i 2022 viser tabell 5.7 utgangspunkt for resultatmodellen, som i dette eksemplet vil utgjøre 85,5 mill. kroner. Fakultetenes framtidige uttelling bestemmes deretter av aktivitetsendringer i forhold til modellens startår.

Tabell 5.7. Uttelling fra ny modell for forskningsinsentiver, basert på 2022 data (tall i 1 000 kroner)

	ERC		Annen EU		SFF		SFI/FME/FKM/SFU		TOTALT
	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	Til fakultet	Til prosjekt	
HF	2 997	1 499	1 412	706	1 215	608	17	8	8 461
MN	11 655	5 828	6 746	3 373	4 268	2 134	1 609	804	36 417
MED	4 583	2 292	3 890	1 945	5 993	2 997	1	1	21 701
SV	3 455	1 728	1 517	759	137	69	2 376	1 188	11 229
JUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PS	1 664	832	1 066	533	537	269	7	4	4 912
KMD	0	0	13	6	0	0	0	0	19
UM	0	0	104	52	2	1	0	0	159
ANDRE	0	0	1 768	884	0	0	0	0	2 651
SUM	24 354	12 177	16 516	8 258	12 153	6 077	4 010	2 005	85 550

Finansiering

Modellen foreslås finansiert av deler av den tidligere RBO-bevilgningen knyttet til EU-midler og Forskningsrådsmidler, samt deler av toppfinansieringen. Resterende RBO-midler legges til fakultetenes basisbevilgninger. RBO-midler for publisering og andre BOA inntekter legges i sin helhet til fakultetenes basisbevilgninger.

I tabell 5.1 er det vist til at fakultetenes RBO utgjør totalt 212 mill. kroner i budsjettet for 2024. I tillegg kommer omfanget av toppfinansieringen, som i 2023 utgjorde 35 mill. kroner. Totalt gir dette 247 mill. kroner i resultatmidler. I forslaget til ny modell vil disse midlene fordeles mellom basis og resultatmidler som vist i tabell 5.8.

Et eksempel for beregning av uttelling av EU-prosjekter:

Basert på regnskapsført EU aktivitet i 2022 er det beregnet en uttelling på 84, mill. kroner gjennom RBO ordningen. I den nye finansieringsmodellen vil disse legges i fakultetenes basisbudsjetter, jf. tabell 5.2. I tillegg er det utbetalt vel 25 mill. kroner gjennom toppfinansieringsordningen. Til sammen utgjør dette vel 110,5 mill. kroner.

Utvalgets forslag er at disse midlene benyttes til å etablere en ny resultatmodell for EU-prosjekter, basert på satsene gitt i tabell 5.6. Dette gir en uttelling basert på EU aktivitet på 61,3 mill. kroner slik det framkommer i tabell 5.7 og 5.8. Differansen mellom 110,5 mellom 61,3 mill. kroner utgjør 49,3 mill. kroner. Av dette legges 43,9 mill. kroner til fakultetenes basisbevilgning, mens 5,3 mill. kroner settes av til å dekke framtidig finansiering, som følge av vekst i aktivitet.

De samme prinsipper vil gjelde for beregning av nye resultatmodell for SFF/SFI+.

Tabell 5.8. Uttelling i ny modell for forskningsinsentiver, basert på 2022 data (tall i 1 000 kroner)

	Økt basis fra				Økt resultat fra		TOTALT	
	Annen BOA	PUB	EU	NFR	EU	NFR	Basis	Resultat
HF	1 931	7 971	4 327	1 309	6 613	1 848	15 538	8 461
MN	9 248	21 081	18 096	12 674	27 602	8 816	61 098	36 417
MED	8 513	16 235	10 593	4 056	12 709	8 992	39 397	21 701
SV	1 982	6 939	4 165	963	7 459	3 771	14 049	11 229
JUS	676	2 020	167	350	0	0	3 212	0
PS	1 635	5 534	2 221	806	4 095	817	10 196	4 912
KMD	581	370	103	14	19	0	1 068	19
UM	2 503	1 367	26	298	156	3	4 194	159
ANDRE	349	609	4 192	708	2 651	0	5 858	2 651
SUM	27 417	62 127	43 890	21 177	61 305	24 246	154 611	85 550

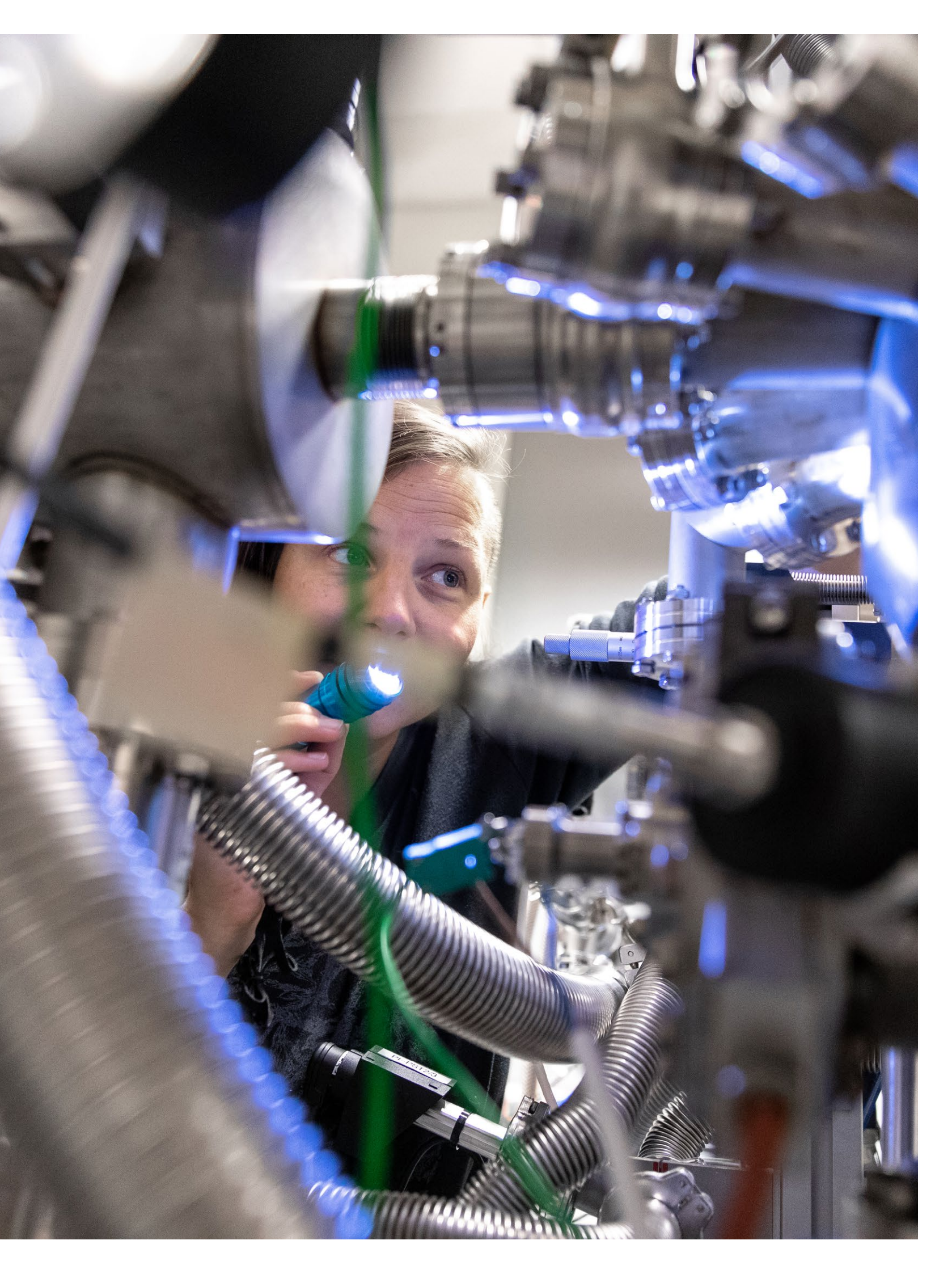
Tabell 5.8 viser at midlene fordeles med vel 154 mill. kroner til økt basisbevilgning ved fakultetene, mens 85,5 mill. kroner fordeles basert på resultater. I sum gir dette en fordeling på 240 mill. kroner i det presenterte regneeksemplet. Satsene som går direkte til prosjektene er noe redusert i forhold til opprinnelig toppfinansiering. Dette fører til en besparelse på 7 mill. kroner. Utvalget ser på dette som en buffer mot økte kostnader i og med at ordningen nå er åpen.

Utvalget understreker at essensen i forslaget ikke er å flytte insentiver fra prosjekt til fakultet. Det fins gode grunner til å rette insentiver både mot prosjekt og fakultet, men den viktige forskjellen mellom forslaget og dagens situasjon er at de midlene som går til fakultetene nå i større grad vil ta form av basisfinansiering snarere enn midler som svinger med prosjektinngangen. Fakultetenes evne til å understøtte ulike prosjekter og prosjektsøknader er ikke redusert.

Utvalgets tilrådninger:

4. Etter avvikling av RBO-ordningen vil det ikke lenger være insentivmidler for forskningsaktiviteter i departementets finansieringsmodell. Etter utvalgets mening kan dette svekke oppmerksomheten rundt og søknadsaktiviteten om midler. Utvalget foreslår derfor at det innføres noen få, men sentrale, forskningsinsentiver.
5. UiB har tidligere omtalt EU-indikatoren som den viktigste resultatindikatoren for forskning. I tillegg oppfattes prestisjefylte sentre som SFF/SFI/SFU/FME/FKB,⁸ å ha særlig prioritet. Utvalget anbefaler derfor at det utformes en resultatmodell der det gis premiering for alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF/SFI+.
6. Det innføres egne satser per indikator, der uttelling for ERC settes høyere enn øvrige EU prosjekter og der uttelling for SFF settes høyere enn SFI+.
7. Resultatmodellen bør utformes slik at uttelling gis både til fakultet og direkte til prosjektene, men der uttellingen til fakultet settes høyere enn til prosjektene. Resultatmodellen som anbefales er en åpen modell. Det vil si at dersom UiB tildeles flere prosjekter som gis premiering vil utbetalingene i resultatmodellen øke. Samtidig vil det være slik at hvis utbetalingene fra det nye interne systemet for forskningsinsentiver over tid vokser sterkt, vil det være naturlig å justere satsene ned for å få kontroll på denne kostnadsposten.
8. Modellen finansieres ved å bruke deler av midlene som ligger i dagens RBO-modell for midler fra EU og Forskningsrådet, samt dagens toppfinansieringsordning. Resterende RBO-midler fra dagens modell legges til fakultetenes basisbevilgninger, mens deler av dagens toppfinansiering settes av til å delfinansiere en eventuell vekst i aktiviteten.

⁸ Sentrene SFI/SFU/FME/FKB omtales i det følgende som SFI+.



6. REKRUTTERINGS- STILLINGER

Utvalget skal vurdere fordelingskriteriene for rekrutteringsstillinger og balansen mellom øremerkede og frie stillinger. Utvalget skal også vurdere satsene som brukes ved fordeling av rekrutteringsstillingene. Det er naturlig både å se på nivået på satsene, hvordan de er differensierte mellom fag/fakultet og i hvilken grad det skal være en felles sats for stipendiater og postdoktorer.

Utgangspunktet i mandatet er at dagens måltall skal opprettholdes. Utvalget har vurdert hva som bør legges i dette. Dette kommenteres nærmere i punktet "Måltallene" nedenfor.

Først noen fakta om bruken av rekrutteringsstillinger ved UiB og hvordan de inngår i finansieringsmodellen.

Rekrutteringsstillinger i UiBs finansieringsmodell

I motsetning til KDs modell hvor rekrutteringsstillingene nå inngår i basisbevilgningen, omtales stillingene som egen komponent i universitetets interne modell.

I 2024 hadde UiB totalt øremerket 641 mill. kroner til 580 rekrutteringsstillinger innenfor grunnbevilgningen. Dette omtales som universitetets måltall. En oversikt over måltall per fakultet, samt faktisk antall ansatte stillinger er gitt i tabell 6.1.

Tabell 6.1. Rekrutteringsstillinger finansiert gjennom universitetets grunnbevilgning. Ansatte per oktober 2023

Fakultet	Totalt Måltall 2024	Øremerket budsjett 2024 (tusen)	Andeler	Ansatte okt. 2023 (DBH)
HF	80	82 687	14 %	75
MN	202	229 541	35 %	212
MED	138	156 888	24 %	150
SV	58	60 521	10 %	78
JUS	25	26 321	4 %	31
PS	48	52 584	8 %	45
KMD	20	22 288	3 %	18
UM	9	9 947	2 %	9
Andre/UST	1	825	0 %	-
Sum	580	641 602	100 %	618

Tabell 6.1 viser antall rekrutteringsstillinger som fakultetene har fått bevilgning til gjennom universitetets årlige budsjettfordeling. Oversikten viser at MN er det fakultetet som er tildelt flest stillinger med 202 årsverk, som tilsvarer 35 prosent av totalt antall årsverk rekrutteringsstillinger. En stor andel av disse er imidlertid kommet som statlig øremerkede MNT-stillinger, jf. omtale nedenfor. Færrest stillinger er tildelt UM med ni årsverk, tilsvarende to prosent av samlet antall rekrutteringsstillinger.

Når det øremerkes 642 mill. kroner til 580 stillinger, betyr det at det i gjennomsnitt settes av rundt 1,105 mill. kroner per stilling. Dette tilsvarer midtsatsen i den strukturen av differensierte satser UiB bruker ved tildelinger.

Fakultetene står fritt til å ansette flere stillinger gjennom egne midler. Det vil derfor ikke alltid være samsvar mellom faktisk antall stillinger og måltallet. Tallene i tabell 6.1 viser for eksempel at det per oktober 2023 var tilsatt 618 årsverk i rekrutteringsstillinger på grunnbudsjettet, 38 årsverk over måltallet. Den prosentvise «overoppfyllelsen» i forhold til måltallet er størst på SV. Tildelingene fra UiB sentralt til fakultetene tar utgangspunkt i fireårige ansettelsesperioder.

For fakulteter som ligger under måltallet for antall rekrutteringsstillinger, gis en reduksjon i budsjettildelingen tilsvarende differansen mellom faktisk antall stillinger og måltall.

I tillegg til stillinger finansiert gjennom bevilgingen fra KD, har fakultetene også rekrutteringsstillinger finansiert av BOA-inntekter. I 2023 var til sammen 314 rekrutteringsstillinger finansiert gjennom BOA.

En oversikt over totalt antall ansatte i rekrutteringsstillinger fordelt mellom stipendiat- og postdoktorstillinger er gitt i tabell 6.2. Fakultetenes BOA-finansierte stillinger vil ikke være en del av universitetets interne fordelingsmodell, og kommenteres derfor ikke ytterligere i dette notatet.

Tabell 6.2. Ansatte i rekrutteringsstillinger 2023 etter finansiering og stillingskategori. Tall per 1. oktober 2023.

	Måltall 2024	Tilsatte per 1. oktober 2023 (DBH)						TOTALT
		Grunnbevilgning			BOA			
		Stipendiat	Postdok	Totalt	Stipendiat	Postdok	Totalt	
HF	80	63	11	75	9	13	22	97
MN	202	166	46	212	73	77	150	362
MED	138	133	18	150	34	32	67	217
SV	58	59	19	78	24	19	43	121
JUS	25	27	3	31	3	6	9	40
PS	48	43	2	45	11	5	16	61
KMD	20	17	1	18	4	2	5	23
UM	9	9	0	9	1	1	2	11
Andre/UST	1	0	0	0	0	0	0	0
Sum	580	517	101	618	159	155	314	931

Måltallene

Mandatet ber utvalget ta utgangspunkt i måltallet for rekrutteringsstillingene, som for 2024 er 580. UiB har også lagt en føring om at minst 80 prosent av stillingene skal være stipendiatstillinger, mens 20 prosent kan omgjøres til postdoktorstillinger. De siste årene er UiB tilført en rekke rekrutteringsstillinger øremerket MNT (Matematikk, Naturvitenskap, Teknologi) og IKT. Utvalget tar utgangspunkt i at UiB er tildelt 92 slike tidligere øremerkede stillinger. Spørsmålet er nå om mandatpunktet om å ta utgangspunkt i måltallet også gjelder stipendiatandelen og øremerkingen av MNT/IKT stillinger.

Først litt historikk: Etter innføring av ny finansieringsmodell i sektoren i 2002 og fram til og med budsjettåret 2010, ble avsetningen til rekrutteringsstillinger synliggjort gjennom en egen komponent for strategiske forskningsmidler i KDs finansieringsmodell. For året 2002 ble det lagt til grunn at UiB hadde finansiering for til sammen 304 rekrutteringsstillinger.

I etatsstyringsmøtet mellom KD og UiB i 2005 fikk UiB kritikk for underoppfyllelse i antall tilsatte stipendiatstillinger, i forhold til de mål som ble fastsatt i universitetets tildelingsbrev. (jfr. styresak 91/05).

Etter kritikken fra KD i 2005 ble det iverksatt tiltak for å tette gapet. Et sentralt virkemiddel var etablering av en øremerket avsetning til rekrutteringsstillinger innenfor hvert fakultets budsjetttramme. Øremerkingen skulle sikre at midlene gikk til formålet og at UiB kunne rapportere om at opptrappingsplanen for rekrutteringsstillinger ble holdt, både internt og eksternt. Fakultetene fikk etter dette egne måltall for rekrutteringsstillinger.

Fra budsjettåret 2010 ble den strategiske forskningskomponenten i den nasjonale finansieringsmodellen faset ut og midlene lagt til modellens basiskomponent. KD valgte likevel å opprettholde kravet om måltall for rekrutteringsstillinger i sine budsjettbrev⁹. Fra høsten 2009 fikk institusjonene imidlertid mulighet til å omgjøre inntil fem prosent av stipendiatstillingene til postdoktorstillinger, jf. Innst. S. nr. 354 (2008–2009).

Fra og med 2014 ble ordningen med omdisponering av stipendiatstillinger utvidet slik at institusjonene fritt kunne disponere sitt samlede antall tildelte rekrutteringsstillinger mellom stipendiat- og postdoktorstillinger. Departementet forutsatte likevel at institusjonene i rammebevilgningen finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger minst tilsvarende antallet tildelte rekrutteringsstillinger (måltallet).

Budsjettåret 2019 var siste år KD omtalte måltall i sin «blå bok¹⁰» og fra budsjettåret 2023 er rekrutteringsstillinger ikke lenger en øremerket bevilgning fra KD. I statsbudsjettet for 2023 ble det vist til at det «over de siste årene har vært en stor oppbygging av rekrutteringsstillinger fra staten sin side, men at det nå bør være opp til institusjonene selv å gjøre vurderinger av hvor mange en bør ha av denne typen stillinger».

At øremerkingen fra statens side opphører, betyr at UiB selv kan beslutte fremtidig bruk av midler til rekrutteringsstillinger. I universitetets interne budsjettfordelinger for 2023 og 2024 har det likevel vært bred tilslutning både i styret og i dekangruppen om å opprettholde universitetets interne måltall for rekrutteringsstillinger.

En viktig grunn til at de eldste universitetene i Norge har større bevilgninger enn noen av de nyere er at de har hatt en større rolle i doktorgradsutdanningen over et mye større fagspekter.

Rekrutteringsstillingene utgjør en betydelig del av universitetets forskningsaktivitet. Opprettholdelse av måltallet for rekrutteringsstillinger er derfor et viktig bidrag til å utvikle UiB som et forskningsintensivt breddeuniversitet. Slik sett virker det fornuftig å opprettholde måltallene. Imidlertid har UiB de siste årene opplevd økonomiske kutt. Hvis rekrutteringsstillingene holdes utenfor slike kutt, betyr det at for eksempel de faste kombinerte stillingene (som professor og førsteamanuensis) i sterkere grad blir utsatt. Det er derfor viktig at de mekanismene som foreslås er robuste i den forstand at de på et senere tidspunkt kan kombineres med reduksjoner i antall rekrutteringsstillinger.

⁹ I perioden 2010- 2013 ble det omtalt måltall både for stipendiat og postdoktorstillinger.

¹⁰ [Orientering om statsbudsjett for universiteter og høyskoler - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Utvalget tar som utgangspunkt at stipendiatandelen på 80 prosent og øremerkingen av MNT/IKT stillinger i utgangspunktet opprettholdes. Begrunnelsen er at doktorgradsutdanningen bør opprettholdes på et høyt og bredt nivå, og med respekt for de faglige prioriteringer styresmaktene tidligere har vektlagt.

Samtidig må det understrekes at det nå er UiB selv, og ikke lenger KD, som bestemmer det konkrete innholdet av MNT/IKT-øremerkingen. Til nå har disse stillingene i hovedsak blitt lagt til to fakulteter, MN og MED, men også PS har blitt tildelt noen stillinger. Det finnes imidlertid fag utenfor disse fakultetene som kan beskrives som MNT/IKT tunge. Noen eksempler på dette er informasjonsvitenskap, fintech, medisinsk biologi, digital kultur, datalingvistikk og arkeologi. Det er likevel ikke slik at det å bruke teknologi gjør et fag til et teknologifag. Utvalget har heller ikke forsøkt å definere hva som er MNT/IKT-fag. Det tillegger styret gjennom budsjettbehandlingen å fastlegge den konkrete tolkingen av «måltallet» knyttet til den tidligere MNT/IKT-øremerkingen, men det er utvalgets vurdering at det ikke er unaturlig at tolkingen i framtiden ikke i samme grad blir så låst til enkelte fakulteter som den har vært.

Dersom det blir nødvendig å foreta framtidige kutt i antall rekrutteringsstillinger, er det viktig at slike avgjørelser ikke fattes for desentralt, slik at det blir en balansert reduksjon på institusjonsnivå. Utvalget foreslår derfor at dersom UiBs egendefinerte måltall for rekrutteringsstillinger skal reduseres, må dette skje gjennom en beslutning i universitetsstyret, jf. diskusjonen under.

Fordeling av rekrutteringsstillinger: Historikk

I perioden fram til 2008 ble rekrutteringsstillinger ved UiB fordelt dels ut fra generelle rekrutteringsbehov og dels ut fra strategiske satsinger. Stillinger som ble fordelt til strategiske satsingsområder, ble imidlertid ikke omfordelt etter at første tilsettingsperiode var over. I praksis førte dette til at stillingene tilfalt de ulike fakultetene på varig basis. Fakultetene sto da fritt til å vurdere om stillingene skulle lyses ut innenfor samme område eller om nye områder skulle prioriteres.

Dette var bakgrunnen for at Risa I-utvalget (2008) foreslo at styret burde fordele en større del av stillingene som midlertidige bevilgninger. Utvalget foreslo følgende todeling:

- Styret refordeler stillinger gitt til strategiske formål med «visse mellomrom».
- Stillinger gitt til generelle rekrutteringsbehov, som ivaretar faglig bredde, skal ha en mer langsiktig karakter.

Basert på Risa I-utvalgets forslag ble rekrutteringsstillinger tilført universitetet fra og med 2008 fordelt midlertidig for fire år til fakultetene. Etter dette gjøres en ny fordeling av stillingene. Refordeling etter disse prinsippene skjedde første gang i 2012.

Risa II-utvalget (2016) foreslo at ordningen burde styrkes ved at en større andel av rekrutteringsstillingen skulle refordeles. Forslaget ble fulgt opp i budsjettfordelingene i perioden 2017 - 2019, ved at stillinger ble trukket inn fra fakultetene. Inndragningen

ble gjort andelsmessig. Formålet var en gradvis opptrapping, slik at alle rekrutteringsstillingene til slutt kunne reforderes hvert fjerde år. Dette skulle øke styrets muligheter til å legge føringer på rekrutteringsstillingene, fordi flere kommer opp til refordeling. Samtidig kunne styret velge å la være å bruke denne muligheten.

Etter 2019 er det imidlertid ikke foretatt ytterligere økning av stillinger som skal reforderes. I budsjettfordelingen for 2024 er det derfor fortsatt 358 av 580 årsverk som ikke omfattes av ordningen for omfordeling.

Utviklingen i antall rekrutteringsstillinger etter at modell for refordeling startet i 2012 viser at MN har hatt størst vekst i antall stillinger. Dette fakultetet har også størst økning i stillinger målt som andel av totalen. For de andre fakultetene har det stort sett vært mindre endringer i antall rekrutteringsstillinger i perioden. Modellen for refordeling av stillinger ser altså ikke ut til å ha hatt en større omfordelingseffekt. En oversikt er gitt i tabell 6.3.

Tabell 6.3. Endringer i måltall for rekrutteringsstillinger 2012 – 2024 (Totalt og andeler)

Fakultet	2012	2020	2023	2024	Andel 2012	Andel 2020	Andel 2024
HF	85	78	78	80	16 %	14 %	14 %
MN	165	202	203	202	31 %	35 %	35 %
MED	137	148	138	138	26 %	26 %	24 %
SV	59	56	60	58	11 %	10 %	10 %
JUS	23	28	27	25	4 %	5 %	4 %
PS	47	41	47	48	9 %	7 %	8 %
KMD		18	21	20	0 %	3 %	3 %
UM	9	8	9	9	2 %	1 %	2 %
ANDRE	2	-1	2	1	0 %	0 %	0 %
Sum	528	577	585	580	100 %	100 %	100 %

Mye av årsaken til utviklingen vist i tabell 6.3 ligger i at en stor andel av nye stillinger som UiB har fått etter 2008 har vært øremerket fra KD til MNT- og IKT fag, og muligheten til å omfordele disse har vært og skal være begrenset. Av 60 stillinger som kunne reforderes i 2024 budsjettet var 43 tidligere øremerket MNT/IKT.

Utvalget foreslår derfor at alle rekrutteringsstillinger som utløper, vurderes for mulig omfordeling. Det forventes ikke at antall stillinger som faktisk blir omfordelt, blir høyt, men avgjørelsen om dette ligger til styret. For å sikre forutsigbarhet for fakultetene anbefales likevel at omfordelinger gjøres over tid, slik at en unngår for store årlige svingninger.

Selv om det tas som utgangspunkt at måltallet for rekrutteringsstillingene opprettholdes, så bør som nevnt de mekanismene som foreslås, kunne fungere hvis antall slike stillinger skal reduseres. Slike reduksjoner må styres sentralt og foretas som en integrert del av årlige fordelingsvedtak for stillingene. Dette peker også mot at en bør omfordele alle stillinger, for økt handlingsrom og transparens.

Framtidige fordelingskriterier

Mange ulike kriterier er mulige for fordelingen av rekrutteringsstillinger. Avgjørelsen ligger til styret og vil reflektere både strategiske hensyn og andre vurderinger. Beregning av nøkkeltall kan informere fordelingsprosessen, men ikke styre den.

Et sentralt nøkkeltall er brøken mellom rekrutteringsstillingene og antall faste faglige stillinger som professor og førsteamanuensis, samt ansatte på kunstnerisk åremål ved KMD. (I beregningene som følger ses det på stillingsbrøker over 20 prosent) Argumentet for å se på dette nøkkeltallet, er at det sier noe om rekrutteringsbehovet for et fagområde.

Tabell 6.4 viser dette forholdstallet for alle rekrutteringsstillingene. Tabell 6.5 viser det samme forholdstallet når de tidligere øremerkede MNT/IKT-stillingene holdes utenfor. Gitt at UiB ønsker å opprettholde antallet på disse stillingene selv om øremerkingen er opphevet, vurderes oversikten i tabell 6.5 som mest relevant for beslutningsformål.

Tabell 6.4. Forholdstall måltall/ faste professor og førsteamanuensisstillinger

Fakultet	årsverk	Måltall/rekrutt	
	2023	2024	Rekrutt/stilling
HF	156	80	0,5
MN	212	202	0,9
MED	168	138	0,8
SV	136	58	0,4
JUS	47	25	0,5
PS	121	48	0,4
KMD*	53	20	0,4
ANDRE	4	1	0,3
UM	22	9	0,4
SUM	919	580	0,6

*For KMD inkluderes også professor/førsteamanuensis tilsatt i åremål

Tabell 6.5. Forholdstall måltall/ faste professor og førsteamanuensisstillinger korrigering for MNT/IKT

Fakultet	årsverk	Måltall/rekrutt	
	2023	2024	Rekrutt/stilling
HF	156	80	0,5
MN	212	135	0,6
MED	168	117	0,7
SV	136	58	0,4
JUS	47	25	0,5
PS	121	44	0,4
KMD*	53	20	0,4
ANDRE	4	1	0,3
UM	22	9	0,4
SUM	919	488	0,5

*For KMD inkluderes også professor/førsteamanuensis tilsatt i kunstnerisk åremål

En sammenligning av tabellene 6.4 og 6.5, viser at de 92 MNT/IKT stillingene fordeler seg med 67 på MN, 21 på MED og 4 på PS.

I forbindelse med virksomhetsoverdragelsen av tidligere KHIB i 2017 forpliktet UiB seg til å bygge opp et doktorgradsprogram ved KMD med et visst antall rekrutteringsstillinger. Dette kan ses på som en strategisk binding, slik at antallet rekrutteringsstillinger på KMD ikke kan gå under dette minimumstallet.

UM står i en annen situasjon enn de andre fakultetene ved at det ikke har et eget doktorgradsprogram. Museets PhD-kandidater har arbeidsplass og hovedveileder ved museet, men får opptak til doktorgradsprogrammet ved enten HF, MN, eller SV-fakultetet. Tildelingen av et visst antall rekrutteringsstillinger til museet skal ivareta den faglige kompetansen knyttet til de vitenskapelige samlingene ved museet. Rekrutteringsstillinger har på denne måten en viktig rolle i å sikre bredde og faglig fornyelse i de faglige spesialiseringene som ligger på museet. Belønningen for doktorgradsproduksjon ved UM tilfaller de fakultetene som skriver ut gradene og ikke museet selv. Det bør vurderes nærmere om disse belønningsmidlene bør tilfalle UM.

En mulig modell for refordeling av stillinger vil etter dette kunne være:

- Først fordeler styret stillinger til eventuelle strategiske satsinger.
- Deretter refordelles MNT og IKT stillinger. Utvalget ser det som praktisk å operere med en felleskvote for MNT/IKT stillinger.
- Resterende stillinger fordeles deretter.

Når det gjelder fakultetsfordelingen i det tredje punktet, kan forholdstallet rekrutter/faste kombinerte stillinger tillegges vekt, men det må også gjøres skjønnsmessige vurderinger. Et moment kan være faglig bredde, hvor fakulteter med stor faglig bredde får et noe høyere antall rekrutteringsstillinger. En kan også trekke inn rekrutteringsbehov som ikke fullt ut reflekteres i forholdstall, for eksempel i fag som stort sett rekrutterer norske kandidater og hvor egne rekrutteringsstillinger spiller en viktigere rolle for fagets rekruttering. En kan også eksempelvis argumentere for at det er stor etterspørsel etter mer forskning i noen fag og at rekrutter er sentrale i denne kunnskapsproduksjonen.

Satsen

Staten bruker en høy sats ved tildelinger av nye stipendiatstillinger (For 2024: 1,524 mill. kroner.) Det følger altså med en vesentlig overhead ved nye rekrutteringsstillinger. Det må imidlertid understrekes at UiB ikke får noen bevilgning av denne størrelsesorden for alle rekrutteringsstillingene sine, siden flertallet av disse har UiB hatt siden før dagens finansieringssystem ble innført i 2002. En årsak til den høye satsen var en betydelig økning i statsbudsjettet for 2009. Den økte satsen gjaldt imidlertid kun for nye stillinger og det ble den gangen understreket at: *"Auken i satsen er ikkje personlege midlar til rekrutten, men skal nyttast av institusjonane og fagmiljøa til beste for forskarutdanninga. Forskarskolar er eit viktig verkemiddel."* I tråd med dette ble differansen mellom ny og gammel sats benyttet til en generell støtte på kroner 150.000 til forskerskoler i UiBs interne budsjettfordeling.

Den grunnsatsen UiB bruker overfor fakultetene er i dag rundt 1,1 mill. kroner per stilling. Summen av lønn og sosiale utgifter og driftsmidler til rekrutteringsstillingene er langt lavere enn dette. Det kan stilles spørsmål ved om det er formålstjenlig å overføre såpass store beløp til fakultetene via en øremerket post, i stedet for å bevilge pengene til fakultetene direkte. Den satsen UiB bruker, har over tid blitt justert med lønns- og priskompensasjonen (LPK) i statsbudsjettet, mens andre budsjettposter typisk har vært underregulert i forhold til LPK.

Oversikter fra de andre gamle universitetene (U4) viser stor variasjon når det gjelder satser til rekrutteringsstillinger. UiT bruker lave satser, med en viss forskjell mellom stipendiater og postdoktor, hvor satsene bare dekker lønn, sosiale utgifter og estimerte driftsutgifter på 70.000 kroner. UiO har ganske høye satser, i gjennomsnitt likevel antakeligvis noe lavere enn ved UiB, men differensiert på en komplisert måte etter når stillingen ble tildelt. UiO har like satser for fag og for stipendiater og postdoktorer. NTNU har betydelig lavere satser enn UiB, men benytter ulike satser både mellom fag og mellom stipendiat og postdoktorstillinger.

UiB, som andre universiteter, har i flere år blitt utsatt for ulike statlige kutt. I perioden 2015 – 2022 ble dette omtalt som ABE- kutt¹¹. Fra 2023 ble dette kuttet erstattet av et nytt og større kutt til inndekning av satsinger. I den interne budsjettfordelingen har satsene for rekrutteringsstillingene inntil nylig vært skjermet for disse kuttene. Det betyr at andre poster kuttet desto hardere. Utvalget mener derfor at satsen for rekrutteringsstillingene bør følge samme utvikling som resten av UiB-økonomien.

Når det gjelder rekrutteringsstillingene, kan en i prinsippet tenke seg at det er selve budsjettposten, tildelingsatsen eller begge deler som kuttet. Her er det nødvendig å gå i noe detalj om hva det er som likestiller budsjettposten rekrutteringsstillinger med andre budsjettposter.

Anta at fakultetene har to budsjettposter, «Annet» får en tildeling på 640 mill. kroner, mens «Rekrutter» får en tildeling på 580 rekrutteringsstillinger til en sats på 1,1 mill. kroner, som totalt gir 640 mill. kroner. Et eksempel: Sett at det gjennomføres et kutt på 1,1 prosent i begge budsjettpostene, mens selve satsen på 1,1 mill. kroner forblir urørt. Det første året vil begge postene kuttet med 1,1 prosent, det vil si 7 mill. kroner. Begge postene er da på 633 mill. kroner. Året etter vil «Annet» starte opp med 633 mill. kroner og bli kuttet med et nytt kutt og redusert til 626 mill. kroner. Budsjettposten «Rekrutter» er derimot styrt av tildelingsatsen, så den posten returnerer til 640 mill. kroner, før den kuttet til 633 mill. kroner. Slik fortsetter det. Kuttene i «Annet» er altså akkumulerende over tid, mens kuttet i «Rekrutter» i realiteten ikke senker bevilgningen nevneverdig. Over tid vil derfor «Rekrutter» vokse jevnt i størrelse i forhold til «Annet». Det er først når tildelingsatsen også kuttet, at de to budsjettpostene likebehandles.

¹¹ ABE-kuttet, eller avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen ga årlige kutt i perioden 2015 – 2022 på mellom 0,5 prosent – 0,8 prosent. Kutt for inndekning av satsinger ble innført i 2023 og utgjorde 1,1 prosent i 2023 og 1,44 prosent i 2024.

Utvalgets forslag er at rekrutteringsstillingene likebehandles med andre budsjettposter, og det måles ved at alle budsjettposter reduseres like mye over tid som følge av ulike rammekutt.

Utvalget foreslår altså at tildelingssatsene for rekrutteringsstillinger underreguleres i forhold til LPK på en slik måte at budsjettposten for rekrutteringsstillinger kuttes på linje med andre budsjettposter ved UiB. Denne underreguleringen har variert fra år til år, den var 1,2 prosent i 2022, 1,1 prosent i 2023, 1,44 prosent i 2024.

Tildelingssatsen for rekrutter ved UiB er som nevnt høyere enn ved en del andre universiteter. Men med kutt over en årrekke, kunne disse satsene ha kommet ned på et relativt lavt nivå: Det er derfor naturlig at det foreslåtte systemet evalueres, for eksempel når inneværende strategiperiode nærmer seg utløp mot 2030.

Budsjettposten for rekrutteringsstillinger framkommer ved at et måltall for antall rekrutter ganges med en tildelingssats. Utvalget har her tatt utgangspunkt i at avsetningen til rekrutteringsstillinger kuttes ved at tildelingssatsen reduseres. Det er i prinsippet mulig at kutt i denne avsetningen i stedet gjennomføres ved kutt i måltallet for rekrutteringsstillinger. Dette er i motstrid med mandatet og ville innebære en automatisert reduksjon i antall rekrutter dersom universitetsøkonomien svekkes. En slik framgangsmåte ville også støte på en heltallsproblematikk, siden det ikke er lett å kutte antall rekrutteringsstillinger for eksempel med 1,1 prosent, spesielt for de små enhetene med ti til tretti stillinger.

Bruk av differensierte satser

Fram til 2008 ble midler til rekrutteringsstillinger fordelt til institusjonene med en ulik sats for stipendiatstillinger og postdoktorstillinger. KD forutsatte at institusjonene brukte differensierte satser mellom fag internt i sine budsjettmodeller, selv om den nasjonale satsen ikke gjorde dette. De differensierte satsene ved UiB tok hensyn til at det var inngått ulike avtaler for å sikre rekruttering i enkelte fag som JUS, MED og PS.

I 2009 ble satsen for stipendiatstillinger gitt et særskilt løft på 150 000 kroner. Samtidig ble det innført lik sats for stipendiat- og postdoktorstillinger. Departementet understreket, som nevnt tidligere, at dette ikke var ment som en bevilgning til driftsmidler knyttet til rekruttene, men ment for forskerutdanning og forskerskoler. UiB brukte den gangen et beløp nettopp på forskerskoler, men den nye høye satsen gjaldt bare for nye stillinger, så beløpet som ble brukt, var beskjedent.

Fram til 2012 hadde UiB ulike satser både for postdoktor- og stipendiatstillinger og mellom ulike fag, men fra 2012 ble satsene satt likt både for fag og for stipendiat- og postdoktorstillinger. Omleggingen til like satser for fag i 2012 ble ledsaget av en økt utstyrsbevilgning, for delvis å kompensere de fagene som før hadde hatt en høy sats. Fra 2014 innførte UiB likevel differensierte satser etter fag, men like satser for de to relevante stillingskategoriene. Mer presist: Ved UiB har det vært like satser for de to stillingskategoriene siden 2012. Mandatet ber utvalget om å vurdere dette systemet.

Dagens system deler fagene i tre kategorier med tilhørende satser, som gitt i tabell 6.6.

Tabell 6.6. Satser for rekrutteringsstillinger 2024 (tall i 1 000 kroner)

	Lønn og drift	Husleie	Sentral infrastruktur	Sats 2024
HF	871	80	88	1 039
MN	970	80	88	1 138
MED	970	80	88	1 138
SV	871	80	88	1 039
JUR	871	80	88	1 039
PS	937	80	88	1 105
KMD	937	80	88	1 105
UM	937	80	88	1 105
Andre**	937	80	88	1 105

En måte å forklare satssystemet på, er at det tas utgangspunkt i en grunnsats, som er det alle ville fått med like satser og uforandret budsjett. Denne grunnsatsen er for tiden 1,105 mill. kroner per stilling, og PS, UM og KMD får denne satsen. Noen fakulteter, MN og MED, får en forhøyet sats (med 33 000 kroner). Dette finansieres ved at noen fakulteter får en redusert sats (med 66 000 kroner), det gjelder HF, SV og JUS. Forskjellen mellom fakultetene med høyest og lavest sats er altså 100 000 kroner, og siden antall stillinger berørt er ganske stort, omfatter dette vesentlige beløp.

Det er kostnadsforskjeller mellom fag, men kostnadsforskjellene følger ikke nødvendigvis strengt fakultetsgrensene. Den nasjonale satsen skiller imidlertid ikke mellom fag. Sammenligninger viser også at heller ikke satsene ved UiO og UiT, differensierer mellom fag. På dette grunnlag har utvalget vurdert en modell med like satser. Et system med like satser har fordeler når rekrutteringsstillinger skal omfordeles og kanskje også gjøres om til friere midler. Som eksempel, sett at en stilling som skal gå ut omfordeles fra MN til SV. Med ulike satser vil MN avgi en større sum enn det SV mottar, og en må finne ut hva en gjør med differansen. Spesielt MN og MED vil få redusert budsjett ved innføring av lik sats, mens HF, SV og JUS øker sin budsjetttramme til rekrutteringsstillinger.

Etter utvalgets oppfatning er det ikke urimelig å mene at eksperimentell naturvitenskap har noe høyere kostnader knyttet til rekruttene målt mot UiB som gjennomsnitt. Det er samtidig klart at noen fag, som JUS, har høyere lønnsutgifter enn andre. De relativt høye tildelingsatsene fra statens side har vært begrunnet i doktorutdanningen, som er kostbar ved alle fakulteter.

Utvalget har i mange sammenhenger tatt utgangspunkt i et historisk prinsipp. Samtidig vil det både være tidkrevende å utfordrende å utarbeide helt presise kostnadsanslag for de enkelte fag. Utvalget foreslås på dette grunnlag en videreføring av dagens praksis med differensierte satser.

Samtidig er lønnsutgiftene inkludert sosiale utgifter større for postdoktorer enn stipendiater, i underkant av 100 000 kroner. Dette vil kunne tilsi høyere sats for postdoktorer. En av grunnene til de høye nasjonale satsene er imidlertid kostnadene ved forskerutdanning inkludert veiledning. Den typen kostnader er selvfølgelig høyest for stipendiater i en organisert doktorutdanning. I sum er det derfor kanskje ikke urimelig at stipendiat- og postdoktorsatsen forblir lik.

Utvalgets tilrådninger:

9. Utvalget tar utgangspunkt i dagens praksis og måltall, der det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger, og at øremerkingen av MNT/IKT stillinger opprettholdes. Utvalget understreker samtidig at det i noen grad finnes MNT/IKT fag på andre fakulteter enn MN og MED. I en framtid med svekket universitetsøkonomi kan det likevel skje at rekrutteringsstillinger må kuttes, så modellen som foreslås er robust for også å håndtere dette.
10. Alle rekrutteringsstillinger bør ved utløp vurderes av universitetsstyret for omfordeling mellom fakultetene. Utvalget peker på noen kriterier som kan brukes: Forholdstallet mellom rekrutter og fast ansatte førstestillinger, rekrutteringsbehov i en videre forstand enn dette, forskningsbehov, fakultetenes faglige bredde. For å sikre forutsigbarhet foreslås det at omfordelinger gjøres etter en langsiktig plan, slik at en unngår store årlige svingninger.
11. Utvalget foreslår en prosess hvor det først fastsettes hvor mange stillinger som skal avsettes til mulige strategiske formål. Deretter fordeles MNT/IKT stillingene og til sist de ordinære rekrutteringsstillingene.
12. Det bør sikres likebehandling mellom budsjettposten rekrutteringsstillinger og andre budsjettposter, slik at de ved kutt i universitetsøkonomien synker i samme takt.
13. Utvalget foreslår at modellen med differensierte satser mellom fag videreføres for rekrutteringsstillingene. Samtidig videreføres modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger

7. FELLEIFORMÅL OG HANDLINGSROM

I budsjettfordelingen for 2024 er til sammen 760 mill. kroner fordelt som øremerkede fellesformål. Øremerking kan referere til at budsjettpostene er øremerket av KD, at de følger av eksterne forpliktelser eller at styret har vedtatt øremerkingen.

Avsetningen til øremerkede formål ivaretar et bredt spekter av oppgaver både innenfor utdanning, forskning, infrastruktur og andre fellesformål. Andre fellesformål, studiesentre, energi og andre spesielle formål administreres i hovedsak av fellesadministrative avdelinger, mens avsetningen for forsknings-, utdannings- og infrastrukturformål i stor grad fordeles til fakultetene. En oversikt er gitt i tabell 7.1.

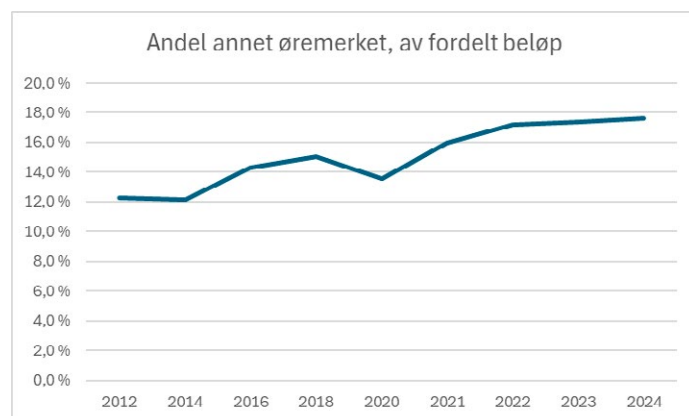
Tabell 7.1. Øremerkede avsetninger til fellesformål (tall i 1 000 kroner)

Annet øremerket (tall i tusen)	Budsjett 2023	Budsjett 2024	Endring	Endring %
Felles forskningsformål	135 886	127 024	-8 862	-6,5 %
Felles infrastrukturformål	75 415	80 855	5 439	7,2 %
Felles utdanningsformål	63 320	77 678	14 358	22,7 %
Andre fellesformål	318 581	352 635	34 054	10,7 %
Studiesentre	18 609	18 809	200	1,1 %
Energi (ekstrakostnad)	80 000	26 500	-53 500	-66,9 %
Andre spesielle formål	71 327	76 996	5 669	7,9 %
Sum	763 138	760 496	-2 642	-0,3 %

UiB har, som det framgår av figur 7.1, hatt en relativ sterk vekst i pengebruken på øremerkede fellesformål som andel av grunnbudsjettet, fra 12,4 prosent i 2012 til 17,6 prosent i 2024. Veksten har imidlertid flatet ut fra 2022.

En skal imidlertid være forsiktig med å overfortolke aggregerte størrelser som inneholder mange ulikeartede enkeltposter, og som kan gå opp og ned på grunn av ekstraordinære forhold. Hvis en som eksempel tar utgangspunkt i tabell 7.1, budsjettutviklingen fra 2023 til 2024, og fjerner to poster som er blitt redusert, ekstraordinære energikostnader og tilleggssøtte til Michael Sars-senteret, så har budsjetttrammen for alle de andre fellesformålene fra 2023 til 2024 økt med over 60 mill. kroner, som utgjør en vekst på over åtte prosent.

Figur 7.1. Avsetninger til øremerkede fellesformål 2012 – 2024



Nivået av øremerkede avsetninger

Den langsiktige økningen i avsetning til fellesformål er villet politikk. I mange år har det vært foretatt kutt i tildelingene til fakulteter og avdelinger for å styrke det sentrale handlingsrommet. Tabell 7.2 gir en oversikt over hvilke kuttsatser som har vært brukt i forrige og inneværende strategiperiode, altså fra 2019 - 2024, overfor fakultetene, de administrative avdelingene og UM/UB.

I perioden 2019 - 2024 ble fakultetene kuttet i snitt 0,76 prosent til prioriterte formål. Kuttene har imidlertid vært lavere i perioden etter 2022. Tildelingen til de fellesadministrative avdelingene ble ikke utsatt for disse kuttene fram til 2022, men er etter dette pålagt samme prosentvise kutt som fakultetene. De fellesadministrative avdelingene tok derimot en relativt større andel av de statlige ABE-kuttene og alle enheter på UiB fikk dermed kutt i en eller annen form. ABE refererte til «avbyråkratisering og effektivisering» og en mente at dette lettere kunne tas ut på den administrative siden enn den faglige. ABE-kuttene er nå avviklet, men erstattet av andre kutt. De siste årene er kuttene (nasjonale og UiB-spesifikke) fordelt prosentvis likt på enhetene med noen unntak.

UM og UB her i hele perioden hatt noe lavere prosentvise kutt enn fakultetene.

Tabell 7.2. Årlige kutt til prioriterte formål fakulteter og avdelinger

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prioriterte formål, fakultet	0,80 %	1,00 %	1,00 %	0,75 %	0,60 %	0,40 %
Prioriterte formål, fellesadm.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,75 %	0,6 %	0,4 %
Prioriterte formål, UM/UB	0,40 %	0,50 %	0,50 %	0,38 %	0,30 %	0,20 %
- Totalt beløp (tall i mill. kroner)	19,8	26,4	26,7	23,0	18,3	12,7

Selv om kuttsatsen er redusert må det understrekes at dette bare er en reduksjon i veksten av budsjettet for fellesformålene, ikke en samlet reduksjon eller utflating. Kuttet for 2024 utgjorde til sammen 12,4 mill. kroner. Totalt i perioden 2019 – 2024 var omfanget omlag 127 mill. kroner. Det må understrekes at handlingsrom-kuttene i fakultetsbudsjettene ikke utelukkende har gått til å øke posten øremerkede fellesformål, men også er brukt til å finansiere styrking av budsjettet ved enkeltfakulteter. Det er videre grunn til å være oppmerksom på at det også skjer endringer i avsetningene til fellesformål/prioriterte poster ved at noen poster etter hvert flyttes til fakultetenes rammer. Det er altså ikke en direkte sammenheng mellom kuttsats og de årlige økningene til fellesformål.

UiBs strategi innebærer ambisjoner om internasjonal forskning på et høyt nivå i en bred vifte av disipliner. For å nå dette målet er det viktig ha et handlingsrom på alle nivå i organisasjonen. Samtidig må ikke fakultetsøkonomiene svekkes for kraftig i økonomiske nedskjæringstider. Det vises i den sammenheng til at inndekning av ekstraordinære behov, som for eksempel den sterke økningen i strømkostnader i 2022, må balanseres mellom fakultetene og universitetets felles avsetninger.

I mandatet bes utvalget om en vurdering av balansen mellom avsetningene til fellesformål og fakultetsøkonomiene. Dette er et strategisk spørsmål som det til syvende og sist er styret som må vurdere. Utvalget viser likevel til at den politikken som har vært ført de

siste årene, med nedtrapping av handlingsrom-kuttene, synes å være i overensstemmelse med UiB-strategien. I 2024 inndro handlingsromskuttet 12,4 mill. kroner. Dette beløpet er såpass lite at et naturlig neste skritt i en nedtrapping er å avslutte disse kuttene.

Siden fellesformålene da ikke lenger vil bli tilført denne typen økning av midler, følger det at hvis styret ønsker handlingsrom til nye tiltak, må andre tiltak fases ut eller reduseres i omfang.

Organiseringen av budsjettet for fellesformål; Historikk

De tidligere inntektsfordelingsutvalgene (Risa I og II) pekte på at styrets handlingsrom kan styrkes ved å gjøre tiltak tidsavgrenset. Videre pekte Risa I-utvalget på at tiltak bør evalueres etter en viss tid, slik at en eventuell videreføring kan prioriteres opp mot nye satsingsfelt. Et formål med en slik modell var at det kunne gjøres omfordelinger innenfor styrets satsinger uten at dette går på bekostning av avdelingens basisbudsjetter. Samtidig vil en slik metode kunne gi en bedre oversikt over styrets satsinger, og resultatene av disse. Ambisjonen var at styret burde bygge opp et handlingsrom av en viss størrelse. Deretter skulle modellen i stor grad fungere gjennom refordeling av midler innenfor de øremerkede avsetningene.

Universitetsledelsen satte ned en arbeidsgruppe bestående av dekanene i 2017 for å gå gjennom de øremerkede tildelingene. Konklusjonen herfra var stort sett i overensstemmelse med Risa-utvalgenes anbefalinger.

En av dekangruppens konklusjoner var at det var stor spredning i øremerkingene, fra det som virket å være rene driftsutgifter til poster av mer strategisk karakter. I den forbindelse gjorde gruppen en gjennomgang der formålet var å gjøre et klarere skille mellom hva som er strategiske og hva som er driftsrelaterte øremerkinger. Resultatet var at 199 mill. kroner av til sammen 440 mill. kroner ble definert som driftsrelaterte budsjettposter.

En annen anbefaling fra gruppen var at både strategiske og driftsrelaterte øremerkinger bør ha en definert start- og sluttdato. Samtidig ble det pekt på at strategiske tiltak kun bør ha en midlertidig finansiering over UiB-felles sine budsjetter. Dersom et strategisk tiltak ønskes videreført utover en første periode, bør tiltaket evalueres og eventuelt overføres til et fakultets/avdelings budsjetttramme. Begrunnelsen er at det er først når et fakultet er villig til å prioritere tiltaket, utover en periode med oppstartbevilgning, at tiltaket bør ha livets rett. En slik modell vil også gjøre det mulig å resirkulere midlene til nye øremerkede tiltak.

Oppfølgingen av arbeidet i 2017 har gitt ulike erfaringer. I perioden fram til 2022 var fokuset nettopp på å etablere et handlingsrom for gjennomføring av universitetets daværende strategi. Det ble samtidig gjort et skille mellom avsetninger til ulike driftsoppgaver på den ene siden og strategiavsetninger på den andre. Samtidig ble det etablert eget budsjett knyttet til strategiens ulike prioriteringer.

I perioden 2022 - 2024 er begrepet strategibudsjett avviklet og erstattet av avsetninger til prioriterte formål. En effekt er at den tidligere inndelingen drift/strategi er blitt svakere.

Samtidig er det som følge av strategien for 2023 - 2030 lagt opp til å gi fakultetene større handlingsrom og ivareta faglig bredde. Som følge av dette ble det lagt opp til å dempe veksten i de øremerkede avsetningene, og det nærmer seg et punkt der kuttene kan settes til null.

Trass i vektleggingen av at strategiske tildelinger bør være midlertidige, viser budsjettfordelingen for 2022 - 2024 at flere prosjekter videreføres utover opprinnelig tiltenkt ramme. Begrunnelsen ligger ofte i prosjektenes kvalitet.

Organiseringen av budsjettet for fellesformål; Mulige endringer

Det kan se ut som om det fremdeles er et behov for opprydding for å skille drift fra strategi/prioriterte formål, og mellom varige og midlertidige poster. Utvalget anbefaler derfor at det gjøres en slik gjennomgang.

Det er ulike hensyn som kan vektlegges i vurderinger av hva som skal føres som fellesformål og hva som skal bokføres på fakultetenes og enhetenes hånd. Organiseringen av budsjettposten for fellesformål bør i hovedsak styres av to hensyn, nemlig synliggjøring og kostnadskontroll. Organiseringen kan kanskje ta utgangspunkt i inndelingen forpliktelser/drift/prioriteringer. Forpliktelser kan inneholde både poster hvor UiB har en pålagt forpliktelse fra staten og poster hvor UiB i realiteten ikke har stort handlingsrom. UiBs andel av kostnadene ved enkelte utenlandske sentre kan være et eksempel på det siste.

Tidligere utvalg har argumentert for at prioriteringer til fellesformål bør være midlertidige eller ha en dato for evaluering. Dette er gode prinsipper, men det kan finnes legitime grunner for å gjøre unntak. Det viktige er synliggjøring og kostnadskontroll. Hvis det er ønskelig å gjøre synlig hvor mye som over tid er brukt på et tiltak, kan det være formålstjenlig at det ligger under fellesformål, selv om det er langsiktig. Hvis en tenker at sentralnivået har større mulighet til å utøve kostnadskontroll enn et fakultet eller en avdeling, kan det også være rimelig at et prioritert langsiktig tiltak ligger under fellesformål. Med noen nyanseringer støtter vi tidligere utvalg i at prioriterte fellesformål i hovedsak bør være midlertidige og/eller ha en evalueringsdato. Det kan også være informativt å angi utløpsår/evaluingsår i den relevante linjen i budsjettet. Tiltak som legges inn i budsjettene til fakulteter eller avdelinger, har ikke samme krav til midlertidighet, men det kan være formålstjenlig med evalueringer i slike tilfeller også.

Det kan også være fornuftig at en del driftsoppgaver som antas å være varige, kan forsvare sin plass innen fellesformålene. Ved å legge ting sentralt synliggjør en hvilke prioriteringer som gjøres og beholder en grad av kontroll på sentralt nivå. Det kan videre tenkes at det er lettere for sentralnivået enn en avdeling å utøve kostnadskontroll. Ved å legge poster ut til enhetene gjør en avsetningene til fellesformål lettere for styret å vurdere, siden antall poster innenfor avsetningen blir færre.

Det er vanskelig å orientere seg i budsjettet for fellesformål nettopp fordi det er så mange ulike underposter. En mulighet kunne være å kreve at enhver post under fellesformål har en minstestørrelse.

UiB har til nå hatt en slik størrelse på fellesformål at ekstraordinære utgifter har kunnet dekkes inn ved å redusere andre poster, slik det til dels ble gjort da energikostnadene økte sterkt. Dette gjør situasjonen mer forutsigbar for fakultetene, som slipper budsjettkutt underveis i et år. En annen mulighet ville være å gjøre rom for en større diversekonto enn UiB har i dag. Dagens situasjon er at UiB har en disposisjonskonto på rundt 15 mill. kroner. Dette kan være utilstrekkelig hvis disposisjonskontoen også er ment å møte uforutsette svingninger i enkeltkostnader på andre poster.

Utvalgets tilrådninger:

14. Det har gjennom en årrekke vært foretatt regelmessig omfordeling av midler til ulike fellesformål. Utvalgets vurdering er at nivået på budsjettet for fellesformål har nådd et tilfredsstillende nivå og at veksten i denne type generell omfordeling avvikles.
15. Budsjettposten til fellesformål bør følge samme utvikling som resten av universitetsøkonomien.
16. Budsjettposten fellesformål virker uoversiktlig og den bør gjennomgås for å tydeliggjøre forskjellen mellom strategiske satsinger og poster som av praktiske eller styringsmessige årsaker legges på et fellesnivå.
17. Utvalget foreslår en styrking av styrets disposisjonskonto til uforutsatte utgifter.

8. HUSLEIE OG AREAL

Internhusleie ble innført ved UiB som system allerede i 2000. Bakgrunn for innføringen var at daværende Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet påla universitetene og alle de store vitenskapelige høgskolene å innføre en ordning med internhusleie fra 1.1.2000.

Dagens modell ble vedtatt i februar 2010 etter anbefalinger fra Risa I-utvalget (styresak 8/10). Detaljerte retningslinjer ble vedtatt i april 2010 (styresak 19/10) og modellen ble innført med virkning fra 01.07.2010. En sentral målsetting var at modellen skulle gi bedre synliggjøring av kostnadene knyttet til bygg. Samtidig skulle modellen gi insentiver til bedre utnyttelse av universitetets arealer, ved at avdelingene fikk reduserte kostnader ved oppsigelser av leieavtaler. Dagens modell vil bli beskrevet mer i detalj senere i dette kapitlet.

Motivasjonen for internhusleiemodeller er at ulike avdelinger i en organisasjon skal ta rette beslutninger om arealbruk. Hvis en organisasjonsenhet blir stilt overfor de reelle kostnadene ved for eksempel å ansette medarbeidere og det å bruke areal, er tanken at de avveininger som gjøres vil være riktige. Riktig nivå på arealbruken er ikke det samme som minst mulig arealbruk. Anta at areal koster 3 000 kroner per m². Fem ekstra kvadratmeter kontor per ansatt vil da koste 15 000 kroner i året og hvis dette fører til en produktivetsforbedring som overstiger 15 000 kroner, så er det riktig å øke arealbruken. Likevel er det slik at i en situasjon hvor internhusleie innføres, så vil modellen øke de marginale kostnadene ved arealbruk og hensikten er å redusere denne.

Styringen av arealbruken i offentlig sektor skjer ikke bare gjennom internhusleiemodeller, men også gjennom direkte reguleringer. Kvadratmeternormen for nybygg og ved større rehabiliteringer er et velkjent eksempel på en slik direkte regulering. Det kan altså være slik at det finner sted vesentlig arealeffektivisering ved UiB, men at dette er et resultat av direkte reguleringer og at internhusleieordningen i realiteten har liten virkning.

Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget foreslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang. Utvalget vil likevel komme med noen momenter som et slikt nytt utvalg anbefales å ta som et utgangspunkt.

Dagens husleiemodell

Med virkning fra 2018 innførte Kunnskapsdepartementet en felles mal for internhusleie for de selvforvaltende institusjonene. Det er gjort mindre endringer i UiBs modell for å tilpasse seg departementets nye modell. Selv om universitetene forholder seg til en felles mal, er det forskjeller i de husleiemodellene som benyttes ved de selvforvaltende institusjonene.

UiBs husleiemodell er bygd opp av følgende komponenter:

- En grunnleie som varierer per m² etter lokalenes kvaliteter.
- En komponent for drift og felleskostnader som beregnes per m².
- En komponent for energikostnader som beregnes per m².

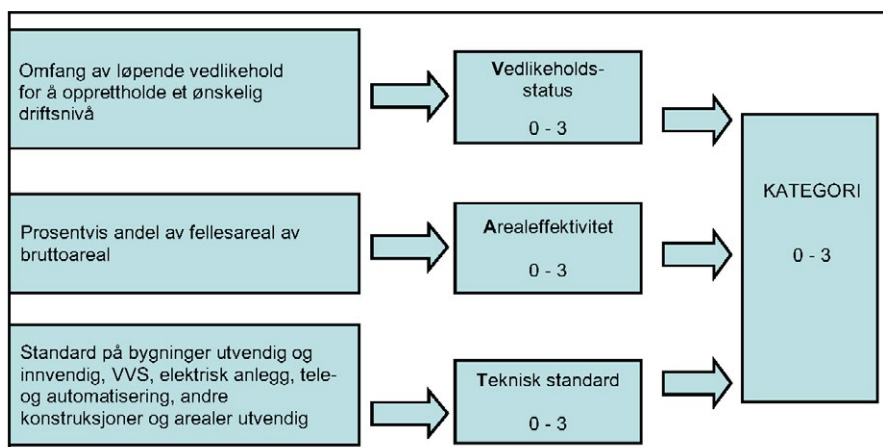
I tillegg leier Eiendomsavdelingen ut undervisningsrom som fakultetene bestiller og betaler for etter en egen modell (det betales per bestilt plass med akontobetaling og avregning).

En viktig endring i utarbeidelsen av felles mal i 2018 var at ledige lokaler skulle prises inn i husleieprisen. Dette økte internhusleiesatsene per m², men økningen ble kompensert for i utgangsåret gjennom å omfordele husleietilskudd. Endringen ble altså innført som et nullsumspill, men der EIA fikk insitamant til å redusere ledige arealer.

En underliggende premis for utarbeidelsen av kostnadskategorier er ønsket om at husleien skal differensieres i forhold til en vurdering av bygningsmassens egnethet. Kostnadskategoriene er med på å differensiere byggene og tar utgangspunkt i bruttoarealet. Det er utarbeidet forslag til kostnadskategorier med utgangspunkt i kategorier som brukes innenfor arealforvaltning og utleie av arealer. Kriteriene for kostnadsnivå er:

- Vedlikeholdsstatus
- Arealeffektivitet
- Teknisk standard

Vedlikeholdsstatus blir beskrevet som «omfang av løpende vedlikehold for å opprettholde et ønskelig driftsnivå». Arealeffektivitet er «andel fellesareal av bruttoareal» og teknisk standard er «vurdering av standard på utvendig og innvendig, VVS, elektrisk anlegg, tele- og automatisering, andre konstruksjoner og utendørs arealer». Alle bygningene kategoriseres med prisenivå fra 0 – 3 på hver av de tre kriteriene som summeres til et gjennomsnitt for hver bygning som vist i figur 8.1.



Figur 8.1. Prinsipper for kategoriinndeling av areal

I tillegg til grunnleie per arealkategori påløper det drifts- og felleskostnader. Beregning av felleskostnader tar utgangspunkt i Norsk Standard NS3454 Livssyklus kostnader bygg. Drifts- og felleskostnadene vil bli beregnet som en gjennomsnittlig kostnad per m² basert på kostnader i EIAs arealforvaltning. Kostnadene som inngår i drifts- og felleskostnadene

er skatter og avgifter, forsikringer, administrasjon, løpende driftskostnader, renhold, vann og avløpskostnader, avfallshåndtering, vaktordning og sikring og utendørs drift og vedlikehold.

Energiprisen fastsettes i de årlige budsjettfordelingene basert på et estimat på framtidige energipriser. Mindre avvik fra estimert pris skal dekkes innenfor EIAs budsjetter, mens større endringer, jf. endring i 2021/2022 kan dekkes inn gjennom en særskilt økning i husleien.

Opprinnelig var ambisjonen å synliggjøre energikostnadene per bygning, for bedre å synliggjøre energiforbruket for brukerne. Dette har imidlertid ikke blitt gjennomført på grunn av utfordringer med måling. I tillegg var det en oppfatning om at det var på EIA tiltak for energieffektivisering hadde størst effekt, ikke på brukernivå.

Fastsetting av leiepriser

Internhusleien beregnes på grunnlag av bruttoarealet som det enkelte fakultet eller avdeling disponerer. Pris per m² beregnes ut fra UiBs budsjetterte kostnader (EIAs budsjetter) knyttet til forvaltning, drift og vedlikehold inkludert kostnader for innleid areal. Det er altså forholdet mellom EIAs samlede budsjetter og totalt antall m² som bestemmer de ulike leieprisene. Det betyr for eksempel at en økning i antall m² uten tilsvarende budsjettvekst ved EIA gir lavere husleie per m². Tilsvarende vil reduksjon i areal isolert sett gi økt husleie per m².

En internhusleiemodell skulle i prinsippet gjenspeile en markedspris på areal, men husleiemodellen ved UiB og andre universiteter er altså kostnadsbasert.

I 2024 har husleieordningen et omfang på 857 mill. kroner. Pris per m² innenfor de ulike kategoriene er gitt tabell 8.1.

Tabell 8.1. Husleiepriser etter kategori (tall i kroner)

Kategori	Grunnleie	Drift	Felleskostn	Pris per kvm	Energi per kvm	Sum totalt per kvm
0,0	0,00	174,18	539,97	714,14	331,49	1 045,63
0,5	794,45	174,18	539,97	1 508,60	331,49	1 840,08
1,0	907,94	174,18	539,97	1 622,09	331,49	1 953,58
1,5	1021,44	174,18	539,97	1 735,58	331,49	2 067,07
2,0	1134,93	174,18	539,97	1 849,07	331,49	2 180,56
2,5	1248,42	174,18	539,97	1 962,57	331,49	2 294,06
3,0	1361,92	174,18	539,97	2 076,06	331,49	2 407,55

Totalt inneholder husleiemodellen syv ulike kostnadskategorier. Dette skal sikre en differensiert husleie basert på bygningsmassens egnethet. Det er imidlertid svært liten prisforskjell mellom de ulike kategoriene. Samtidig kan modellens antall kategorier virke unødig kompleks og krevende å forstå for leietakerne. Det samme gjelder at det kun er grunnleien som varierer etter kategoriinndeling.

En mulig forenkling av modellen vil være å redusere antall kategorier. Dette vil i så fall være en vurdering av «rettferdig prising» opp mot forhold som modellens enkelhet og transparens. Færre kategorier vil også kunne gi en tydeligere prisforskjell mellom areal

i ulike kategorier. UiO opererer med bare to kategorier for areal, samt en egen pris på innleide arealer.

Den framtidige dimensjoneringen av universitetet i tiden framover er usikker. UiB kan komme til å stå overfor en situasjon med færre ansatte og studenter. For å stimulere til arealeffektivisering ville det kunne være rimelig å øke leiesatsene. Dette ville måtte gå sammen med en økning i husleietilskuddene til fakulteter og avdelinger. Hensikten med en økt husleie er å stimulere til optimal arealeffektivisering, ikke å overføre ressurser vekk fra enhetene. Hvis husleien økes, vil antakeligvis sammenhengen mellom innbetalt husleie og EIAs budsjett måtte brytes.

Oppsigelse av areal, nybygg, rehabilitering og framleie

Dersom en avdeling velger å si opp arealer gir dette redusert husleie for denne avdelingen. Det bør i størst mulig grad være slik at oppsigelse av areal ikke påvirker andre avdelinger negativt. Kravet i dag for å kunne levere arealer tilbake er at arealet må være på minst 100 sammenhengende kvadratmeter og kunne ha alternativ anvendelse. Oppsagte arealer kan tas i bruk av annen avdeling, utleies eller selges. Når det gjelder utleie av arealer, er det et hensiktsmessighetsspørsmål om dette skal foregå ved utleie organisert gjennom EIA eller direkte framleie organisert av avdelingen selv.

Dagens modell virker slik at en standardforbedring gir en høyere grunnleie, men likevel slik at ikke hele investeringskostnaden nødvendigvis dekkes av den leietakeren som får forbedringene. Tanken er at avdelingene kan absorbere mindre endringer i sine budsjetter, men at en del av kostnaden bør hentes ut gjennom et felles investeringsbudsjett som er en del av grunnleien alle betaler.

Et eksempel (stor renovering): Et bygg på 10 000 m² renoveres til en investeringskostnad på 150 mill. kroner. Renoveringen medfører en arealforbedring slik at arealene flyttes fra kategori 1,5 til 3 noe som gir en husleievekst på 3,4 mill. kroner årlig. $((1\ 361-1\ 021)*10\ 000)$. Om en tenker seg at en slik renovering skjer hvert 20. år vil den økte leien dekke inn 68 mill. kroner. Resten vil i dette tilfellet bli dekket over investeringsbudsjettet som alle avdelinger allerede er med å finansiere gjennom grunnleien. I dette tilfellet blir investeringskostnaden spredd over en rekke år samtidig som kun deler av kostnaden adresseres direkte til den som har fordelene ved akkurat denne forbedringen.

De samme prinsipper gjelder for nybygg. Kostnadene ved nybygg vil gjerne være høyere per m² enn gjennomsnittsprisen for alt UiB-areal. Dette betyr at dersom et miljø utvider sin virksomhet med nye arealer til 3 000 kroner per m² blir de likevel bare belastet etter internhusleiemodellens satser - som da kan være 2 000 kroner i et slikt tilfelle. Resten blir fordelt på alle brukerne. Dersom det kun er en fornyelse av arealene og ikke en utvidelse, er det effekten av høyere pris for standardheving som påvirker husleien. Dette betales i sin helhet av fakultetet som nyter godt av standardhevingen.

«Undervisningsrom» er en undermodell som beregner kostnad per booket plasstime. En plasstime er en plass i ett undervisningsrom i en time. Et auditorium med 100 plasser som bookes til en dobbeltime blir på den måten til 200 plasstimer. Leie for undervisningsrom avregnes halvårlig mot faktisk bestilte rom gjennom systemet for rombooking.

I tråd med universitetets arealplaner har det vært en ambisjon å øke tilstandsgraden i bygningsmassen. På dette grunnlag vedtok universitetsstyret i 2014 en årlig realvekst i husleien på 1,25 prosent. Denne er senere økt til 1,5 prosent i masterplan for areal i 2017. I revideringen av arealplanen i 2020 ble årlig realvekst på 1,5 prosent forlenget til 2025. «Realvekst» betyr i denne sammenhengen en vekst på 1,5 prosent mer enn lønns- og priskompensasjonen i statsbudsjettet, altså LPK + 1,5 prosent.

I en framtidig vurdering av størrelsen på universitetets budsjett til eiendomsforvaltning, vil balansen mellom EIAs behov for langsiktige og forutsigbare budsjetttrammer måtte vurderes opp mot UiBs behov for kunne tilpasse seg til endrede rammebetingelser, for eksempel når det gjelder statlige bevilgninger til bygg og den generelle økonomiske situasjonen.

Tilstandsvurderinger av universitetets bygningsmasse gjennomført i 2017, 2019 og 2023 viser økt tilstandsgrad i perioden med realvekst. Realveksten har likevel ført til at utgifter til areal utgjør en stadig større del av universitetets samlede budsjetter. I perioden 2018 til 2023 har arealutgiftene økt fra 12 prosent til 13 prosent av universitetets totale regnskapsførte inntekter.

Sammenligninger viser at UiB har en effektiv arealforvaltning og at driftsutgifter per m² ikke er høyere enn ved sammenlignbare institusjoner, som UiO og NTNU. Det er også relevant at kostnadsutviklingen innenfor eiendomsfeltet ifølge SSB har økt betydelig mer enn den generelle prisstigningen.

Utvikling i arealbruk

Husleiemodellen synliggjør kostnader knyttet til areal. Samtidig har det vært en målsetting at modellen skal bidra til en viss arealeffektivisering. I perioden 2018 – 2024 har det imidlertid vært liten endring i universitetets samlede areal. En oversikt er gitt i tabell 8.2.

Tabell 8.2. Areal per avdeling 2018- 2024 (tall i m²)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
HF	19 834	19 983	19 995	20 001	20 028	20 074	20 999
MN	68 693	68 846	67 125	67 095	69 157	64 757	66 749
MED	48 632	49 629	49 553	48 150	49 760	48 893	48 509
SV	18 468	18 653	19 420	19 340	19 333	20 406	21 273
JUS	8 628	8 499	8 495	8 512	8 631	8 803	8 983
PS	13 794	13 967	13 967	13 373	14 866	15 262	15 267
KMD	20 761	22 479	22 479	23 430	24 209	24 211	24 211
FFS	3 161	3 492	3 247	3 247	3 549	3 549	0
UB	22 169	22 245	21 078	20 337	20 296	21 329	21 332
UM	32 445	35 986	39 038	36 339	37 913	38 061	38 121
Sum fakultet	256 585	263 779	264 398	259 825	267 742	265 345	265 442
Sum IT og ADM	19 569	20 293	20 674	19 677	19 986	19 942	20 247
Sum UiB felles	114 329	108 405	105 752	108 436	105 407	107 462	106 482
Sum totalt	390 483	392 477	390 824	387 939	393 134	392 749	392 171

Kilde: Tall hentet fra UiBs system for eiendomsforvaltning (LYDIA)

Det kan være flere årsaker til at etterspørselen etter areal ikke reduseres vesentlig. Flere fakultet har for eksempel valgt ikke å videreføre arealkostnadene ut til instituttene, noe som gjør kostnadene mindre synlige for brukerne. Det har også vært en betydelig aktivitetsvekst i perioden. Blant annet er antall studenter økt med 10 prosent og antall ansatte er økt med 7 prosent. Det kan imidlertid også tenkes at husleiemodellen ikke er særlig virksom og at avdelingenes arealbruk i realiteten styres av vedtak av hvilke arealer som blir gjort tilgjengelig for dem.

En annen årsak til manglende arealeffektivisering kan være at betalingsvilligheten for areal er høy og at høyere husleie kunne medvirket til økt arealeffektivisering. Det er samtidig vanskelig å være for konkluderende på disse sammenhengene i en kompleks og sammensatt bygningsmasse som skal dekke mange ulike funksjoner.

Gjennomgangen av husleiemodellen viser at en rekke forhold vil påvirke den enkelte enhets husleiekostnader. Flere av disse ligger utenfor enhetenes kontroll. Spesielt det faktum at andre enheters handlemåter/investeringer og arealjusteringer kan påvirke egen enhet sin husleie. Enheter som tilføres nye arealer betaler ikke hele kostnaden da deler av regningen fordeles alle avdelinger gjennom husleiesystemets utforming.

En modell med færre kategorier og større prisforskjeller mellom disse kan være et svar på denne utfordringen ved at oppgraderingskostnader som gir kategoriendring medfører høyere husleievekst enn i dagens modell.

Planlagt vekst i Eiendomsavdelingens budsjett

I tråd med universitetets masterplan for areal har det vært en ambisjon å øke tilstandsgraden i bygningsmassen. I arbeidet med revidert arealplan i 2023 ble det derfor foreslått en fortsatt realvekst i husleien fram til 2030, men dette er foreløpig ikke vedtatt. Dette vil eventuelt gi en realvekst i avsetningen til areal (husleien) på vel 90 mill. kroner i forhold til 2023. Dette vil i så fall øke andelen til areal av universitetets samlede regnskapsførte inntekter til 15 prosent, alt annet like. En oversikt er gitt i tabell 8.3.

Tabell 8.3. Husleievekst ved 1,5 prosent årlig realvekst 2023 – 2030* (tall i 1 000 kroner)

Husleie (1000kr)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023 - 2030
HF	48 354	49 080	49 816	50 563	51 322	52 091	52 873	53 666	5 311
MN	145 987	148 177	150 399	152 655	154 945	157 269	159 628	162 023	16 036
MED	111 623	113 298	114 997	116 722	118 473	120 250	122 054	123 885	12 261
SV	48 615	49 344	50 084	50 835	51 598	52 372	53 157	53 955	5 340
JUS	21 579	21 902	22 231	22 564	22 903	23 246	23 595	23 949	2 370
PS	37 007	37 562	38 126	38 698	39 278	39 867	40 465	41 072	4 065
KMD	53 278	54 077	54 888	55 712	56 547	57 396	58 257	59 130	5 852
FFS	7 848	7 966	8 085	8 207	8 330	8 455	8 582	8 710	862
UB	44 772	45 444	46 125	46 817	47 520	48 232	48 956	49 690	4 918
UM	77 224	78 382	79 558	80 751	81 963	83 192	84 440	85 707	8 483
sum fakulteter	596 288	605 232	614 311	623 525	632 878	642 371	652 007	661 787	65 499
sum IT og ADM	42 907	43 551	44 204	44 867	45 540	46 223	46 917	47 620	4 713
sum UiB felles	169 413	171 954	174 533	177 151	179 808	182 506	185 243	188 022	18 609
Sum total	808 608	820 737	833 048	845 543	858 227	871 100	884 166	897 429	88 821

*Tabell 8.3 viser kun realveksten i husleien.

Selv om økte budsjetter gir økt arealstandard, er det likevel et spørsmål om hvor stor andel av budsjettene arealkostnadene skal utgjøre. Dette bør vurderes opp imot andre prioriterte formål og vil være en beslutning som ligger til universitetsstyret. Arealplanen for UiB inkluderer en rekke punkter som avhenger av statlig godkjenning.

Ved en eventuell ytterligere realvekst bør det vurderes i hvilken grad avdelinger har muligheter til arealbesparelse. Dette gjelder særlig for avdelinger med store samlingsareal, som UM og UB, og der internhusleien utgjør en stor del av samlede budsjetter. UM vil for eksempel ha en realvekst på vel 8,5 mill. kroner i perioden 2023 – 2030, dersom realveksten videreføres. For slike avdelinger bør det vurderes støtteordninger i form av husleietilskudd for å dekke hele eller deler av økningen.

Utvalgets tilrådninger:

18. Utvalget anbefaler en gjennomgang for å redusere antall kategorier i modellen. Etter utvalgets oppfatning vil dette gjøre modellen enklere og mer gjennomsiiktig.
19. Utvalget anbefaler å vurdere om det er nødvendig å endre leieprisene for ytterligere å øke insentivene for arealeffektivisering. Arbeidet ses i sammenheng med gjennomgangen av kategoriinndelingene. Nye priser og kategorier må likevel ikke redusere universitetets målsetting om økt tilstandsgrad i universitetets arealer.
20. For avdelinger som i liten grad kan styre eget arealbehov bør det vurderes egne ordninger i framtidens husleiemodell. Dette er særlig knyttet til forvaltning og oppbevaring av magasiner og samlinger.
21. Det er et stort arbeid å gjennomgå alle aspekter ved husleiemodellen ved UiB. Utvalget forslår at det settes ned et nytt utvalg for å ta en slik gjennomgang.

9. FAGLIG BREDDE OG SMÅFAG

Strategi 2023 - 2030 slår fast at Universitetet i Bergen er et internasjonalt forskningsuniversitet med lange vitenskapelige tradisjoner og med et nasjonalt ansvar for å forvalte og utvikle en stor bredde av fagdisipliner. UiBs store faglige bredde gir unike muligheter til mobilisering, fordypning og samarbeid på tvers av faggrensener og derfor er stor faglig bredde viktig, ikke bare for det enkelte fag, men for alle fagmiljø ved UiB.

Da forløperen til dagens finansieringssystem ble presentert i 2001, fikk alle institusjonene beholde en finansiering på nivået de hadde hatt før. Først ble det regnet ut hva ulike finansieringsindikatorer ville bringe inn. Deretter ble basisbevilgningen bestemt av differansen mellom det de ulike finansieringsindikatorer ga og tidligere budsjetttrammer. På denne måten ble alle historiske vedtak i sektoren videreført. Historisk er de fleste fag ved UiB bygd opp gjennom tildeling av stillingshjempler. Selv om stillingshjemplene for lengst er borte, kan en si at de fremdeles finnes avleiret i dagens finansiering ved at inntektsnivået fra rundt 2001 ble videreført som basisfinansiering.

I de drøye tjue årene som har gått siden hovedstrukturen i finansieringssystemet ble endret, har det i lange perioder blitt gjennomført ulike budsjettkutt både på universitetene og i staten generelt. Dette har gjort at det en kan kalle «uforklart basis» er blitt sterkt redusert. Basisbevilgningen til universitetene skal dekke studieplasser, bygningsdrift, museer, biblioteker og så videre – og så er det et uforklart element, som altså kan sees på som uspesifiserte videreføringer av historiske vedtak. Eldre tiders stillingshjempler er avleiret her, men årvisse kutt er i ferd med å erodere dette elementet i finansieringssystemet. I tillegg har stillinger blitt kuttet fra de mindre fagene og overført til fag med større studieproduksjon. Småfagene ved UiB har liten mulighet til å finansiere seg utelukkende gjennom studiepoengproduksjon. Fagene har likevel stor fellesverdi både for samfunnet og for UiBs posisjon som et klassisk breddeuniversitet.

Definisjon småfag

Det er vanskelig å definere presist begreper som «bredde», «fag» eller «disiplin». Utvalget vil her forsøke å definere hva «småfag» kan bety i en inntekstfordelingsmodell, noe som er en litt snevrere oppgave. Det er klart at breddebegrepet, som står sentralt i UiB-strategien, favner videre enn dette.

Det kan være naturlig å knytte småfagsbegrepet til studieprogrammene. Et småfag står ansvarlig for et bachelorprogram innenfor faget. Det skal også tilbys en tydelig vei til mastergrad og doktorgrad innenfor det samme faget.

Et fag kan defineres som lite hvis den gruppen av fast ansatte professorer og førsteamanuenser som underviser faget er på maks fire ansatte.

Det er naturlig å tenke seg at et småfag skal være «disiplinært» i motsetning til «tverrfaglig», men slike begreper er det vanskelig å gi et presist innhold. Likevel, hvis underviserne i stor utstrekning kommer fra ulike enheter, er dette en indikasjon på at studieprogrammet er tverrfaglig.

Det vil til syvende og sist være universitetsstyret som tar stilling til hvilke fag som faller inn under en ordning rettet mot småfag. Hvis de ovennevnte kriteriene ikke fullt ut identifiserer om et fag skal være med i ordningen eller ei, ligger presiseringen av kriteriene til styret.

Ordningen skal ikke stimulere til tilpasninger hos fakultetene som øker omfanget av småfag. Det kan derfor ikke være slik at fag som i ettertid tilfredsstillers definisjonen, kommer inn i ordningen, for eksempel ved at fag som i dag bare tilbyr mastergrad også åpner bachelorgrader.

Forpliktelser

Universitetsstyret har ved flere anledninger tilført midler til ulike enheter for å kompensere for strukturelle skjevheter i økonomien og for å kunne opprettholde faglig aktivitet som er verdifull, men ikke økonomisk lønnsom. Det som skiller en småfagsordning fra slike tiltak, er at det skal være mulig å stille krav knyttet til en eventuell støtte. Forpliktelsene vil innebære å opprettholde et studietilbud med tilstrekkelige undervisningsressurser så lenge støtten mottas.

Utvalget foreslår at fag som får støtte av småfagsordningen, skal ha en bemanningsnorm på minimum tre stillinger, normalt faste kombinerte stillinger. Det legges til grunn at småfag skal kunne undervises i på alle nivåer, og tre stillinger står da fram som et minimum.

Mange av dagens små fag har tre eller fire ansatte. For disse fagene vil en småfagsordning bety en nødvendig økonomisk støtte for ikke å bygges videre ned til under tre ansatte, men ingen krav om nye ansettelse. Det er bare de aller minste fagene hvor nyansettelser er nødvendige for å motta støtten.

Hvis et fag på langvarig basis bryter bemanningsnormen, eller undervisningen på alle nivåer legges ned, videreføres ikke småfagstøtten for akkurat dette faget. Det kan i noen tilfeller være naturlig med fellesemner mellom fag, så den endelige beslutningen om kravet til fagets opprettholdelse er brutt, tilligger styret.

Det er viktig å presisere at virkemidlet ikke har som formål å sementere dagens fagtilbud ved UiB, men å sikre at så lenge et fagtilbud eksisterer skal det gis ressursmessige rammer som sikrer studieprogrammene faglig kvalitet og forskningsbasert utdanning.

Dette betyr at selv om et fag får en øremerket tildeling gjennom et nytt virkemiddel for småfagene, står fakultetet fritt til å gjøre faglige og strategiske vurderinger som kan medføre at studieprogrammer foreslås nedlagt og nye opprettet. Virkemiddelet skal bare sikre at disse vurderingene blir gjort utfra faglige og strategiske vurderinger og ikke utfra en ressursituasjon der fagene gradvis er så økonomisk utarmet over tid at de ikke lenger har vitenskapelig kapasitet til å gi et forsvarlig studietilbud.

I den grad bemanningskravet fører til faste ansettelse, er det naturlig at disse finansieres langsiktig.

Nivå på økonomisk støtte

En eventuell småfagsordning vil være et strategisk grep fra styrets side, og det eksakte støttebeløpet per fag ligger det til styret å beslutte.

Vi vil understreke at støtten ikke må være så høy at et fag er garantert mot nedleggelse, det vil si at alle kostnader ved faget blir dekket, uansett om faget har svært få studenter. Samtidig må støtten være av et slikt omfang at den gir en reell beskyttelse mot videre nedbygging og nedleggelse bare motivert av studenttall og studiepoengproduksjon. Det må altså være en forholdsmessighet mellom økonomisk støtte og faglig forpliktelse.

Breddebegrepet

Utvalget har her knyttet småfagsbegrepet til studieprogrammer. Mange «fag» inngår som deler av bachelorprogrammer, kanskje på store sammenslåtte institutter – og slike fag faller utenom en småfagsordning. Hvis UiB ønsker å oppfylle strategien sin, må en ha et øye for å opprettholde faglig bredde også i en slik forstand. Å unngå for store kutt i fakultetsøkonomiene kan være et viktig grep. Utvalget peker også på at det historiske prinsippet som ligger til grunn for flere av forslagene, kan bidra til å bevare basisbevilgninger der hvor breddeutfordringene i en utvidet forstand er store.

Utvalgets tilrådninger:

Utvalget foreslår at en eventuell småfagsordning blir strukturert langs følgende linjer:

22. Småfag defineres utfra studieprogram, nærmere bestemt vil et slikt fag tilby bachelorgrad, samt en klar vei for å ta mastergrad og doktorgrad i faget – samtidig drives faget i hovedsak av et faglig kollegium på maksimum fire førstestillinger.
23. Forpliktelsen som utløses er at faget skal ha ressurser til å undervises på alle nivå, konkretisert ved en bemanningsnorm på tre ansatte. Endelig utforming av ordningen, fastleggingen av hvilke fag som skal inkluderes og hvilket nivå den økonomiske støtten skal ligge på per fag og totalt, tilligger styret.
24. Etter en periode bør det gjennomføres en evaluering av om ordningen fungerer etter hensikten.

10. TVERRFAKULTÆRE UTDANNINGSPROGRAM

Utvalget har hovedsakelig konsentrert seg om inntektsfordeling mellom fakulteter og avdelinger. Det tas derfor som utgangspunkt at det som skal utredes, er tverrfakultært samarbeid om nye studieprogrammer. Samarbeid mellom institutter ved samme fakultet er det opp til fakultetene å regulere.

Problemforståelse

I ulike sammenhenger er det pekt på at det er utfordrende å utvikle langsiktige tverrfakultære studieprogrammer. Det kan være knyttet til ulike administrative forhold eller fordeling av kostnader og inntekter. Utvalgets utgangspunkt er at slike utfordringer kan løses ved tydelige avtaler mellom de berørte fakulteter og institutter.

Utvalget vil snarere peke på at selve strukturen i finansieringssystemet og hvordan insentiver tas ned i organisasjonen ved UiB kan skape hindringer for opprettelsen av nye studieprogrammer.

Kvalitetsreformen ble vedtatt av Stortinget høsten 2001 og implementert fra studieåret 2003/2004. Den kom altså rett i etterkant av det nye finansieringssystemet som ble implementert fra budsjettåret 2002. Et moment i Kvalitetsreformen var at universitetene skulle få større autonomi når det gjaldt å opprette, nedlegge og endre studieprogrammer – etter studenttilstrømming, men også etter det som oppfattes som samfunnets behov.

I kjølvannet av Kvalitetsreformen opprettet UiB flere tverrfaglige programmer. Noen av disse er siden den gangen nedlagt. En erfaring er at det er vanskelig å lage gode tverrfaglige programmer uten at tilstrekkelige ressurser blir stilt til rådighet. Programmer som nesten utelukkende settes sammen av kurs som tilbys av andre programmer, kan oppleves som lite sammenhengende og tape i konkurransen om studentene.

Hvorfor har nye programmer vanskeligere for å få et finansielt rom enn gamle programmer? Universitetene finansieres i stor grad av basisfinansiering og dette er grunnlaget for det antall ansatte som kan finansieres. En kan i prinsippet få tildelt nye studieplasser over statsbudsjettet, men dette er sjeldent. Lønnsbudsjettet til UiB er på rundt tre milliarder. De stillingene som er finansiert i utgangspunktet er ofte bundet opp til en kjernevirksomhet ved de ulike instituttene. Uten nye studieplasser vil nye programmer bare bidra med belønningsmidler for studentproduksjonen. De fleste institutter vil reservere seg mot å svekke kjerneutdanningene på instituttet ved å overføre stillingsressurser til nye aktiviteter.

Et tverrfaglig program bør ha noen designede kurs og kapasitet til veiledning. Anslå grovt at stillingsbehovet er to-fire stillinger. Dette tar utgangspunkt at programmet delvis består av gjenbrukte kurs fra eksisterende programmer, men ikke utelukkende. Som eksempel kan det antas at et treårig bachelorprogram med 25 studenter som alle fullfører på normert tid. Anta videre at studiet belønnes i laveste kategori. Inntektene fra studiepoeng blir da $25 \times 3 \times 54\,550 = 4,1$ mill. Dette er et inntektsgrunnlag som burde kunne lønne to til fire stillinger. En utfordring er imidlertid at av de rundt 55 000 kronene UiB mottar for en student, så er det bare en andel som når ned til instituttene.

Som beskrevet i kapittel 3 avkortes fakultetenes inntekter i indikatorsystemet med 25 prosent. Dette demper den risikoen som fakultetene utsettes for ved svingninger i studenttallet, noe som er fornuftig, men samtidig svekker dette insentivene for å øke de studentrelaterte inntektene.

Fakultetene har ulike budsjettmodeller, men opererer i stor grad på samme måte, ved at en andel av studiepoenginntektene blir igjen på fakultetsnivå. Den utførende enheten kan altså bli sittende igjen med en nokså liten andel av de opprinnelige 55 000 kronene.

Et fakultet eller institutt som ønsker å sette i gang et nytt studieprogram må også ta inn over seg at inntektene fra programmet er usikre. Videre kan det være slik at et nytt studieprogram rekrutterer studenter som ellers ville tatt et annet program på UiB og kanskje også på samme institutt. I sum er insentivene for å sette i gang nye undervisningsprogrammer som krever nyansettelser, svært svake.

Skissering av en ordning

En mulig ordning for å styrke insentivene til å starte opp nye tverrfakultære programmer er at universitetsledelsen i forhandlinger med fakulteter og institutter kan la det nye studieprogrammet beholde alle studentpoenginntekter programmet generer. Fordelen med å knytte dette til studiepoenginntektene er at det ansvarliggjør de involverte studietilbyderne, i den forstand at hvis rekrutteringen blir dårlig eller frafalt stort, så blir inntektene til programmet tilsvarende redusert. Siden inntektene til programmet i stor grad vil være en ekstraintekt for UiB, trengs det ikke å ryddes plass i budsjettene for å gi støtte på denne måten. Siden resultatmidlene kommer to år etter avlagte studiepoeng må imidlertid fagmiljøene stille med ressurser i en oppstartsfasen inntil resultatmidlene utbetales. Full uttelling i ordningen vil en få to år etter første kull har avlagt sin bachelorgrad.

Programmer som får en slik støtte, må evalueres etter for eksempel fem år. En evaluering kan ha flere ulike utfall. Hvis programmet er en stor suksess, kan kanskje studenttallet økes, slik at programmet ikke trenger støtte framover. De kan tenkes at programmet anses som en suksess, men at det ikke er ønskelig med ekspansjon – og at støtten derfor i en eller annen form fortsetter. Det kan også tenkes at programmet sliter med rekruttering eller gjennomføring og derfor blir besluttet nedlagt.

Ansettelser er permanente, og støtten kan altså vise seg å være midlertidig. Det er derfor viktig at det i utgangspunktet fastslås hvem som har ansvaret hvis støtten til programmet avsluttes. Det er naturlig at denne risikoen bæres av de fakultetene og instituttene som er involvert, ikke av UiB sentralt.

Utvalget har kalt dette en «ordning», men det må understrekes at dette ikke er ment som en ordning alle med planer for nye tverrfakultære studieprogrammer automatisk kan benytte seg av. Snarere er tanken at slike programmer settes i gang basert på avtaler mellom UiB ledelsen og de involverte fakulteter og institutter, som spesifiserer forventninger til programmene, arbeidsdeling mellom partene, økonomiske forhold og hvordan en evaluering skal foregå.

Utvalget er klar over at det alt i dag finnes tverrfakultære programmer som er startet opp og som sliter økonomisk, men den skisserte ordningen er i utgangspunktet tenkt for nye tiltak.

Utvalget tilrådninger:

25. For å legge bedre til rette for opprettelse av tverrfakultære studieprogrammer foreslår utvalget at universitetsledelsen, basert på budsjettinnspill, inngår avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære programmer i en periode kan beholde alle studiepoenginntektene som programmene genererer.
26. Programmene skal evalueres etter en tid, for å se om et fag kan klare seg uten støtte eller om den skal videreføres. Basert på evaluering kan studieprogram også vedtas nedlagt.
27. Risikoen ved ansettelser knyttet til programmer som viser seg ikke å være suksesser, bæres av de involverte fakultetene og instituttene.

11. REFERANSER OG FORKORTELSER

[Nou 2000:14 Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge \(Mjøs- utvalget\)](#)

[Styresak 60/16 Budsjettprosessen 2017 \(Universitetsstyrets behandling av Risa II utvalget\)](#)

[Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill \(Hægelandutvalget 82015\)\)](#)

[Utsynsmeldingen, Meld. St. 14 \(2022–2023\) \(regjeringen.no\)](#)

[Finansiering av universiteter og høyskoler \(Hatlenutvalget \(2022\)\)](#)

[Styresak 81/23 Oppnevning av inntektsfordelingsutvalg](#)

[Forslag til statsbudsjett 2024, Kunnskapsdepartementet. Prop. 1 S \(2023–2024\) \(regjeringen.no\)](#)

Forkortelser

Fakulteter og avdelinger

HF	Det humanistiske fakultet
JUS	Det juridiske fakultet
KMD	Fakultet for kunst, musikk og design
MED	Det medisinske fakultet
MN	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
PS	Det psykologiske fakultet
SV	Det samfunnsvitenskapelige fakultet
UM	Universitetsmuseet
UB	Universitetsbiblioteket
EIA	Eiendomsavdelingen

Prosjekttyper

ERC	European Research Council
SFF	Senter for Fremragende Forskning
SFU	Senter for Fremragende Utdanning
SFI	Senter for Fremragende Innovasjon
FME	Forskningscenter for Miljøvennlig Energi
FKB	Forskningscentre for Klinisk Behandling

Andre forkortelser

BOA	Bidrags- og oppdragsvirksomhet
KD	Kunnskapsdepartementet
MNT	Matematikk/Naturvitenskap/Teknologi
RBO	Resultatbasert omfordeling



UNIVERSITETET
I BERGEN

Studiekvalitetsmelding 2023

Det medisinske fakultet, april 2024

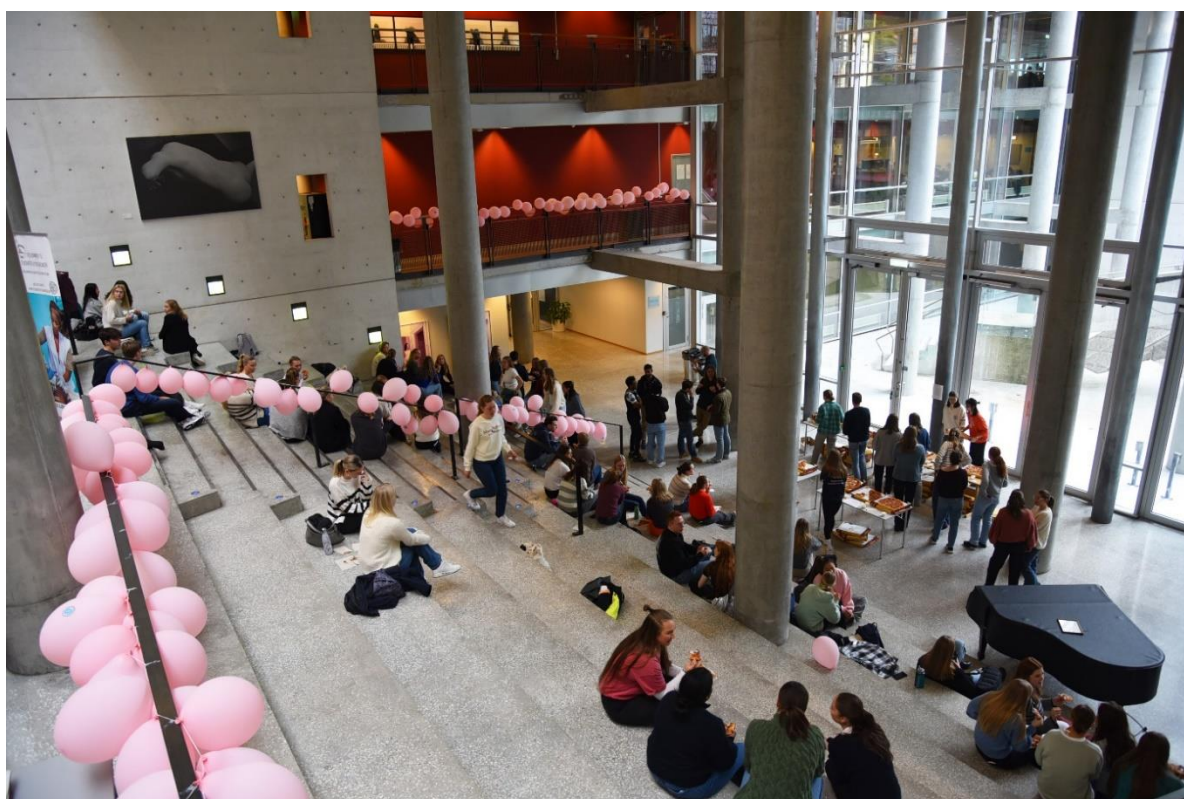


Foto: Paul André Sommerfeldt

1. Oppfølging av foregående års studiekvalitetsmelding

Etablering av Vestlandslegen i Stavanger fortsetter, og høsten 2023 startet aller første kull med vestlandleger på sitt fjerde studieår i Stavanger. Disse melder så langt om at de er godt fornøyde med å studere i Stavanger. I år lyses det for første gang ut studieplasser ved Vestlandslegen Stavanger i Samordna opptak. Vi har nylig ansatt vår andre administrative medarbeider i Stavanger, og har flere underviserstillinger under tilsetning.

Vi jobber fortsatt mot etablering av Helselederlinjen, og har ansatt Oddvar Kaarbøe som leder. Det ligger nå an til at studietilbudet må få en annen form enn opprinnelig tenkt, da vi ikke har studieplasser til å drive Helselederlinjen som opprinnelig skissert.

EVU-gruppen som ble etablert i fjor videreføres, men denne mangler enn så lenge en leder. Det er planlagt flere nye EVU-kurs, bla. innen farmakologi og nye kurs ved Dyrestallen. Bergen etterutdanningscenter for tannhelse (BEST) planlegger også å gjenoppta sin aktivitet høsten 2024 etter en periode uten å tilby kurs. Det arbeides også med å kunne inkludere DIGI116 i EVU-porteføljen.

Fakultetet har fortsatt god dialog med Medisinsk studentutvalg (MEDSU). I tillegg til jevnlig møter med styret i MEDSU har visedekan for utdanning egne møter med leder. Det siste året har vi hatt en del utfordringer med ansettelse, lønn og kontrakter for studentansatte, og dette har vært tema på flere av møtene. Spesielt har det vært spørsmål knyttet til lønnsutvikling og lønnsoppgjør for faste studentansatte, og her venter vi fremdeles på endelige svar fra sentral HR.

Ny [strategiplan for utdanning](#) ble vedtatt i juni 2023.

2. Hovedkonklusjoner fra fakultetenes dialogmøter med programutvalgene

I 2023 endret MED sine rutiner for dialogmøter, og gikk fra fellesmøte med alle programutvalgslederne til individuelle møter med leder og administrativ koordinator for det enkelte program. Dette oppleves av både programmene og fakultetet som en forbedring, og vi vil fortsette med denne organiseringen også fremover. Under følger noen hovedpunkter fra det enkelte program sine egenvurderinger om dialogmøtene. I årets bestilling av egenvurderinger ba vi programutvalgene spesielt omtale oppmøte på ikke-obligatorisk undervisning, og hvorvidt programmet har utfordringer med studenter som er for svake i norsk. Dette er problemstillinger som også er drøftet i Studieledelsen, og som vi vil fortsette å jobbe med.

Programutvalg for farmasi

Farmasi har stor variasjon i kullstørrelsene, og noen kull har stort frafall. De ser en økning av studenter som søker Integrert masterprogram som har bachelor i farmasi fra Norge fra før. Disse studentene søker innpassing av emner, og enkelte ønsker ikke å fortsette dersom de ikke får nok emner innpasset i forhold til det de ønsker/forventer. Revisjon av studieplanen har ligget på is siden sommeren 2023, men gjenopptas nå.

Programutvalg for ernæring

Masterprogram i klinisk ernæring har god gjennomføringsprosent, men det er noe uønsket frafall på bachelor i ernæring. De opplever også litt lavere søkertall på bachelor, men tror og håper det kan være en forbigående trend. Programmene har hatt to år med litt lave opptakstall, men opplevde godt oppmøte på årets Åpen dag. Masterprogrammet har også hatt noen utfordringer med praksisplasser pga. stort kull, men har greid å løse dette.

Programutvalg for medisin

Medisinstudiet opplever utfordringer med studenter med manglende språkkunnskaper, men håper forskriftsendringer gjør at vi kan fange opp studenter som sliter i norsk tidligere. Programutvalget planlegger en sak om overgang til karacterskala bestått/ikke bestått til høsten. Programutvalget jobber ellers mye med Vestlandslegen og forberedelser til å håndtere større studentkull de kommende årene.

Programutvalg for odontologiske fag

PUO skal sette i gang revisjon av tannpleiestudiet, etter bestilling fra fakultetet i fjor. De har hatt noen utfordringer på odontologistudiet med innføring av nytt bookingsystem i klinikkene, og studentene har vært misfornøyde, men klinikkene gjør nå grep for å forbedre dette. Ny studieplan odontologi er snart ferdig implementert. De opplever ikke at studentene på odontologi har språkutfordringer, men ca. 20% av tannpleiestudentene sliter med skriftlig norsk.

Programutvalg for global helse

Etter innføring av studieavgift for studenter fra land utenfor EU/EØS ønsker Global helse å tydeliggjøre sin faglige profil som en forventningsavklaring for søkerne. De er nå i gang med å revidere studieplanen, der de blant annet vil tydeliggjøre folkehelseprofilen.

Programutvalg for helsefag

Helsefag har hatt utfordringer med rekruttering til Master i helse og samfunn, og har fått noe midler fra fakultetet til promotering. De vil også gå i dialog med Bergen kommune om å rekruttere blant deres ansatte som ønsker kompetanseheving. Klinisk master i manuellterapi har ingen utfordringer med å fylle studie plassene, og heller ikke problemer med manglende oppmøte i fysisk undervisning, gitt programmets oppbygning.

Programutvalg for biomedisin

Masterprogrammet i Biomedisin har det siste året innført grunnleggende undervisning i programmeringsspråket Python i sitt metodeemne, som et tiltak for økt arbeidslivsrelevans i programmet. Undervisningen tilpasses den enkelte student sitt masterprosjekt. Biomedisin har tidligere arrangert vellykkede karrieredager, men opplevde i år lavt oppmøte. Til neste år vil de samarbeide med studentutvalget om en eventuell karrieredag, dersom dette skal videreføres.

Programutvalg for ledelse, økonomi, kvalitet og digitalisering i helse

Dette EVU-programmet har utfordringer med ressurser til veiledning i masteremnet. Programmet har relativt få ansatte, men kan ta noen grep som f.eks. mer digital undervisning for å avhjelpe. De ønsker å gjøre seg mer attraktive i konkurranse med f.eks. BI – fakultetet planlegger et innsalg mot Stavanger kommune, som ønsker videreutdanningsmuligheter for sine ansatte.

3. Gjennomførte og planlagte emne- og programevalueringer

Det er gjennomført 40 treårige emneevalueringer som er lastet opp i Studiekvalitetsbasen. To program har gjennomført programevaluering og blitt reakkreditert: Masterprogram i helse og samfunn, og Masterprogram i global helse. Global helse følger nå opp sin programevaluering med en programrevisjon.

4. Strategiske planer for den faglige porteføljen

Fakultetet har etablert tre tverrfaglige arbeidsgrupper som skal utvikle undervisningsmaterieell i innovasjon, bærekraft og digital kompetanse/kunstig intelligens (KI). Disse gruppene ble oppnevnt av studieledelsen for å unngå at studieprogrammene som har like eller liknende krav i RETHOS jobber parallelt med å lage undervisning innenfor disse temaene. Gruppene har møttes til en workshop, og det planlegges en til før sommeren.

Vi ønsker å revidere porteføljen med elektive emner for medisin- og ernæringsstudentene, for å sikre at flere studiepoeng avlegges ved fakultetet. I dag søker svært mange medisinstudenter innpassing av emner fra andre fakultet eller læresteder i de elektive periodene.

Etter nedleggelse av Masterprogram i human ernæring har fakultetet ikke funnet en permanent løsning på hvor disse studieplassene skal plasseres. Master i helse og samfunn ønsker også å formelt redusere sine studieplasser da de har vanskeligheter med å fylle rammen. Vi ser derfor helhetlig på muligheten for å omrokkere studieplasser mellom programmene, og vil lande dette i løpet av høstsemesteret 2024.

5. Endringer og prioriteringer innen utdanning og læringsmiljø

Gjennom arbeidet i de tverrfaglige gruppene (se forrige punkt) ønsker vi å øke samarbeidet på tvers av studieprogrammene våre. Ett tema alle program er oppfordret til å se på på nytt er vurderingsformer. Innføring av alternative undervisnings- og vurderingsformer har blitt enda mer aktuelt med eksplosjonen av KI-tjenester som Chat GPT og Copilot. Blant annet vurderes det nå å utvide bruken av justerende muntlig for større, selvstendige skriftlige arbeider.

Flere program opplever synkende oppmøte på ikke-obligatorisk undervisning, og fakultetet ønsker også å støtte initiativ til alternative undervisningsformer som enten øker opplevd utbytte av oppmøte på undervisningen eller muliggjør mer digital fellesundervisning.

Etter årets programutvalgsseminar med innlegg om universell utforming opplever vi at «ballen ruller» når det gjelder universell utforming i undervisning, ved at underviserne er blitt bevisste på kravene som stilles til teksting av videoer og annet digitalt undervisningsmaterieell. Vi vil fortsette å holde fokus på dette gjennom studieledelsen slik at alle studieprogram oppfyller lovkravene.

6. Andre tema

Hvordan jobber fakultetene:

For tettere kobling mellom forskning og utdanning, spesielt på bachelornivå?

- I 2023 har vi fortsatt med seminarserien Mulighetsreisen, der studentene får høre foredrag om forskning ved fakultetet samtidig som vi serverer pizza. Vi har også opprettet en nettside om forskning i studiene, med kontakinformasjon til de ulike forskergruppene på fakultetet som er interesserte i å gi studenter innsyn i arbeidet deres.

Med å styrke utdanningskvaliteten, studentaktiv læring, alternative vurderingsformer og økt gjennomføring?

- Fakultetet arrangerer årlige studiekvalitetsseminar (programutvalgsseminar), og det arrangeres utdanningsdager og -seminarer på instituttnivå. I 2023 var tema på studiekvalitetsseminaret studentdrevet undervisning og undervisningssamarbeid på tvers av fagområder. I år var temaene universell utforming i undervisning, bruk av kunstig intelligens i eksamensarbeid og fusk og redelighet.

- Vi utarbeidet et høringsinnspill til høringen om forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, der vi spesielt la vekt på ulempen ved at hver enkelt institusjon skal sette egne krav til utdanningsfaglig kompetanse. At det kun vil stilles krav til forskningskompetanse og ikke undervisningskompetanse ved ansettelse i ekstraverv ser vi på som en trussel mot utdanningskvaliteten vår, da vi har svært mange undervisere i små stillinger.

For bedre kontakt mellom studenter og arbeidslivet, samt større bevissthet hos studenter og potensielle arbeidsgivere om hva utdanningene kan brukes til?

- Selv om vi anser våre studieprogram for å ha høy arbeidslivsrelevans melder blant andre farmasistudentene at de ikke får god nok informasjon om hva de kan bruke graden sin til utenom apotek. Farmasi planlegger nå å ta med studentene på Farmasidagene i regi av Norsk farmasøytisk selskap. Masterprogrammene har egne arbeidslivsdager, og det ble arrangert felles arbeidslivstorg under Alrekdagene 2023.

Med prosjekter gjennom Erasmus+ for kvalitetsutvikling i utdanning?

- Prosjektet FDP-Include ved Senter for farmasi mottok i 2023 fire millioner kroner. Hovedmålet med FDP-Include er å fremme inkludering og kulturell forståelse i farmasiutdanningen. Ved å gi underviserne de nødvendige ressursene og strategiene, har prosjektet som mål å utstyre fremtidige farmasøytter med verktøy for å gi inkluderende, pasientsentrert omsorg.

For å sikre tilstedeværelse av internasjonale studenter fra utenfor EU/EØS/Sveits gjennom utvekslingsavtaler?

- Fakultetet jobber jevnlig med å oppsøke eller initiere nye utvekslingsavtaler, men det er krevende å finne samarbeidsinstitusjoner som kan tilby «riktig» emnepakke til våre studenter som har relativt bundne utdanningsplaner. Akkurat nå er vi i dialog med Adelaide University om en mulig avtale på medisinstudiet, og utreder muligheten for et samarbeid med universitetet i Bahrain.





Ph.d.-kandidatundersøkelsen 2023

Forsknings- og innovasjonsavdelingen



UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	3
2. Demografi	3
3. Opplæringsdel.....	4
4. Andre kompetansehevende aktiviteter.....	5
5. Pliktarbeid	6
6. Veiledning.....	7
7. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur	7
8. Gjennomføringstid	9
9. Internasjonalisering	10
10. Publisering	11
11. Administrativ støtte	12
12. Vurdering av oppnådd kompetanse.....	13
13. Videre karriere	14
14. Oppsummering	14

1. Introduksjon

Kandidatundersøkelsen sendes til alle som fullfører en ph.d.-grad ved Universitetet i Bergen. Undersøkelsen sendes til alle kandidater like etter fullført grad, og sendes ut i etterkant av doktorgradspromosjonene tre ganger i året. Ved slutten av året blir det utarbeidet en samlerapport. Kandidatundersøkelsen gir kandidatene mulighet til å vurdere ph.d.-programmet og dets ulike elementer. Innspillene som kommer gjennom undersøkelsen, kan brukes til å heve kvaliteten på ph.d.-utdanningen som tilbys ved UiB. I 2022-23 ble kandidatundersøkelsen revidert ([FU 11/23](#)) for å øke nytteverdien. Undersøkelsen ble videre tilpasset slik at den også er relevant for ph.d.-kandidater som har fullført en grad innen kunstnerisk utviklingsarbeid.

Kandidatundersøkelsen er delt inn i 11 temaområder; opplæringsdel, andre kompetansehevende aktiviteter, pliktarbeid, veiledning, gjennomføringstid, arbeidsmiljø og infrastruktur, internasjonalisering, publisering, administrativ støtte, videre karriere og vurdering av oppnådd kompetanse.

Kandidatundersøkelsen 2023 ble sendt ut til 218 personer. Siden undersøkelsen før 2023 ikke var tilpasset kandidater som fullførte en ph.d.-grad innen kunstnerisk utviklingsarbeid, ble undersøkelsen også sendt ut til kandidater som oppnådde en ph.d. innen kunstnerisk utviklingsarbeid i 2022. 31 prosent (N:67) har svart på hele undersøkelsen og 6 prosent (N:12) har svart på deler av den. Alle fakultet utenom Det juridiske fakultet (JUR) er representert blant respondentene. Svarandelen på undersøkelsen er lavere enn den tradisjonelt har vært. Når det er i underkant av en tredjedel som har svart på hele undersøkelsen, kan dette føre til at svarene blir mindre representative for gruppen som helhet.

Svar fra undersøkelsen er vedlagt i et eget dokument, der svar fra respondenter som har svart på hele og deler av undersøkelsen er inkludert. Det er lagt ved seks vedlegg; svar på institusjonsnivå og svar fordelt på fakultet. Undersøkelsen ble sendt til flere enn 10 personer for fem av fakultetene (se *Tabell 1*), og vi har valgt å vise fakultetsvise resultater for disse fem fakultetene. Det er ikke mulig å identifisere hvem av personene undersøkelsen er sendt til, som har svart på den. Da det er færre enn 10 som fullførte en ph.d. grad ved Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) sitt ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid, kan vi ikke vise disse dataene av personvern hensyn. Vær oppmerksom på at i tilfeller med få respondenter er det særlig vanskelig å trekke noen konklusjoner, men resultatene er lagt ved til informasjon.

*Tabell 1: Oversikt over avlagte grader i 2023 og antall svar (hele undersøkelsen). *Tallet inkluderer alle personer tatt opp i HF sitt ph.d.-program. **Tallet inkluderer personer som fullførte en ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid i 2022.*

	Avlagte grader	Antall svar (hele und.)	Andel avlagt grad	Andel svar
HF	19*	4	8,7 %	5,9 %
MN	74	25	33,9 %	36,8 %
MED	79	21	36,2 %	30,9 %
JUR	2	0	0,9 %	0,0 %
PSYK	13	8	6,0 %	11,8 %
SV	22	7	10,1 %	10,3 %
KMD	9**	3	4,1 %	4,4 %

2. Demografi

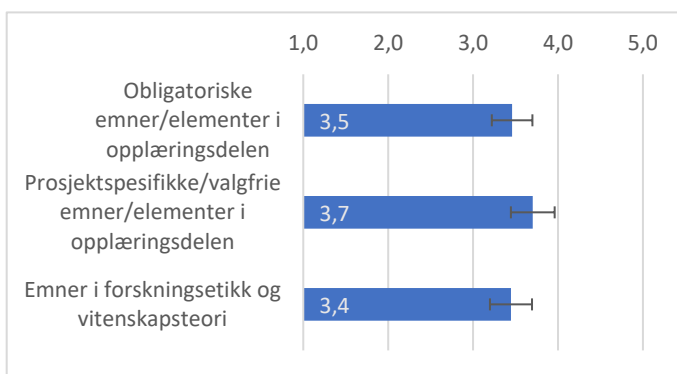
95 prosent av respondentene har fullført en avhandlingsbasert ph.d.-grad, og 53 prosent er kvinner. Dette er tilsvarende tall for alle avlagte ph.d.-grader ved UiB i 2023. Av respondentene er det 68

prosent som bodde i Norge før de begynte på ph.d.-utdanningen, hvorav 89 prosent bodde på Vestlandet. Andelen av personer som bodde i Norge før de begynte på ph.d.-utdanningen er noe høyere enn andelen med norsk statsborgerskap som fullfører en ph.d.-utdanning ved UiB, som ligger på i overkant av 40 prosent. I 2023 var denne andelen på 55 prosent. Gjennomsnittsalder på respondentene er 35,7 år. Gjennomsnittsalderen varierer mellom fakultetene, fra 28,3 år til 45,5 år. Fordelt på fakultet, er det til dels sammenheng mellom hvordan respondentene har fordelt seg, og fordeling av avlagte grader i 2023 (Tabell 1). Sammenheng mellom demografien på respondentene og demografien på personene som avlagte ph.d.-graden ved UiB i 2023 kan indikere mindre skjevhet i resultatene, men siden det er under en tredjedel som har svart på hele undersøkelsen er det vanskelig å trekke noen endelige slutninger.

3. Opplæringsdel

Opplæringsdelen skal gi trening i faglig formidling og innføring i forskningsetikk, vitenskapsteori og vitenskapsmetode, og skal tilsvare minst 30 studiepoeng.

I undersøkelsen ble det spurt om i hvilken grad respondentene er fornøyd med ulike deler av opplæringsdelen. På en skala fra 1 til 5, der 1 er svært misfornøyd og 5 er svært fornøyd, er respondentene litt over middels fornøyd (Figur 1). Som vi ser fra figuren, er respondentene noe mer fornøyd med de prosjektspesifikke og valgfrie elementene, enn de obligatoriske emnene i opplæringsdelen. 59,5 prosent av respondentene tok emner/deler av opplæringsdelen ved andre universiteter, og 54,1 prosent har svart at de var del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole. Likt som tidligere er respondentene som tok emner ved forskerskoler, noe mer fornøyd med emnene enn gjennomsnittlig for hele opplæringsdelen. På spørsmål om hvor fornøyd respondentene var med emnene de tok ved forskerskolen, var gjennomsnittssvaret 4,1 ($\pm 0,3$). I overkant av halvparten av respondentene svarte at det var emner/opplæring de savnet, eller som de ønsker at UiB tilbyr. Dette var i stor grad emner i relevant teori (65,8 prosent), metode (63,2 prosent) og formidling (36,8 prosent).

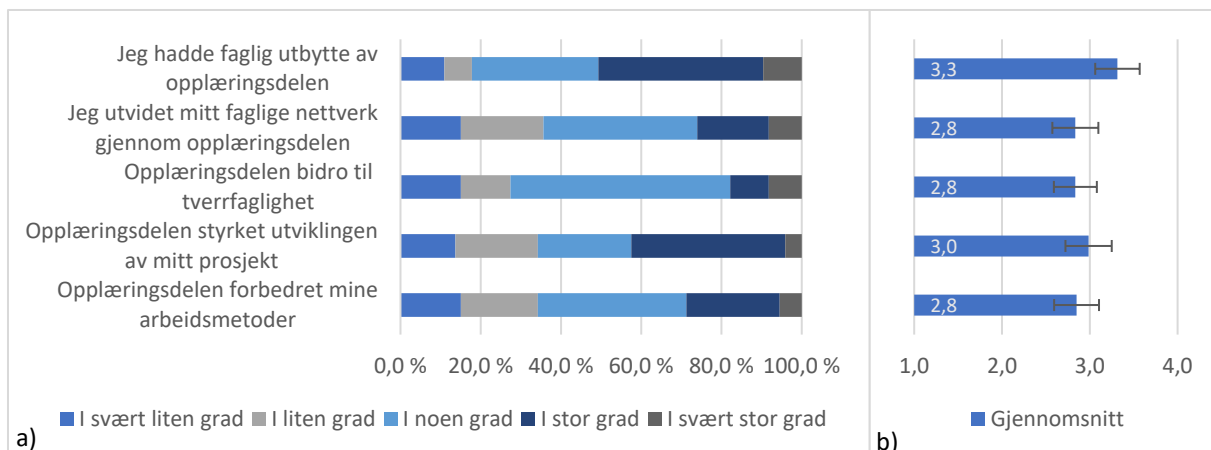


Figur 1: «I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen». Gjennomsnitt av svar på skalaen 1: i svært liten grad, 2: i liten grad, 3: i noen grad, 4: i stor grad, 5: i svært stor grad.

Flere av respondentene har kommentert emner i fritekst mot slutten av undersøkelsen. Enkelte av kommentarene går på at kvaliteten på kursene ved UiB ikke er høy nok, at det ikke er kurs som dekker fagområdet for ph.d.-graden, og at noen av de obligatoriske kursene ikke oppleves som relevant for ph.d.-utdanningen. Det ble videre etterlyst bedre mulighet til å ta kurs ved et annet fakultet enn ved det fakultetet der ph.d.-kandidaten er tatt opp i ph.d.-programmet.

På spørsmål om respondentene hadde faglig utbytte av opplæringsdelen, svarte 82,2 prosent at de hadde faglig utbytte av opplæringsdelen, og 50,7 prosent at de i stor eller svært stor grad hadde faglig utbytte av opplæringsdelen. 42,4 prosent at opplæringsdelen i stor til svært stor grad styrket utviklingen av prosjektet (Figur 2a). Gjennomsnittlig fant respondentene at opplæringsdelen i underkant av noen grad utvidet det faglige nettverket, bidro til tverrfaglighet og forbedret

arbeidsmetodene (Figur 2b). For alle kategoriene bortsett fra en (opplæringsdelen styrket utviklingen av mitt prosjekt), var det flest respondenter som vurderte påstandene til å i noen grad være riktige.



Figur 2: «Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?». a) prosentvis fordeling, b) gjennomsnitt på en skala fra 1 til 5, der 1 er i svært liten grad og 5 er i svært stor grad

4. Andre kompetansehevende aktiviteter

I tillegg til emnene og elementene ph.d.-kandidatene gjennomfører gjennom opplæringsdelen, deltar kandidatene ofte på andre kompetansehevende aktiviteter, som blant annet tilbys gjennom forskerskoler, tilbud ved instituttet eller fakultetet, eller gjennom UiB Ferd, UiBs karrieresenter for yngre forskere.

Som vi ser fra Tabell 2, har to av tre ph.d.-kandidater deltatt på kurs/emner innen akademisk skriving, nær halvparten har deltatt på kurs innen formidling og en av fem undervisning/pedagogikk og søknadsskriving. Svarkategoriene er noe endret ved revisjonen, så det er vanskelig å sammenligne svarene direkte, men det kan tyde på at det er en liten nedgang i andelen som har deltatt på kurs/emner innen undervisning/pedagogikk, søknadsskriving og formidling fra undersøkelsen i 2022.

Tabell 2: «I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?» og «I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?». I siste spørsmål er respondentene som svarte «verken fornøyd eller misfornøyd» ikke inkludert i tabellen.

	Har deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?	I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?	
	Ja	Fornøyd/svært fornøyd	Misfornøyd/svært misfornøyd
Formidling	46,5 %	43,7 %	14,1 %
Karriereplanlegging	15,5 %	20,0 %	21,4 %
Undervisning/pedagogikk	21,1 %	30,0 %	20,0 %
Søknadsskriving	19,7 %	34,3 %	20,0 %
Akademisk skriving	66,2 %	61,4 %	4,3 %
Akademisk engelsk	12,7 %	22,9 %	14,3 %
Akademisk CV	1,4 %	15,7 %	17,1 %
Ikke-akademisk CV/portfolioutvikling	2,8 %	15,7 %	18,6 %

Jevnt over er respondentene verken fornøyd eller misfornøyd med muligheten til å ta kurs/emner innen de ulike tematikkene, vi har derfor trukket ut respondentene som enten er fornøyd/svært fornøyd eller misfornøyd/svært misfornøyd. For de fleste kurs/emner er det en overvekt som er

fornøyde/svært fornøyde med muligheten for å ta kurs. Andelen som er misfornøyd/svært misfornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med ulik tematikk ligger på mellom 15-20 prosent, med unntak av akademisk skriving, som er det kurset/emnet størst andel har deltatt på.

Av respondentene er det 10,3 prosent som svarer at de har fått opplæring eller informasjon om forskningsdrevet innovasjon. En av fire svarer at de ikke vet hvordan de skulle gått frem dersom de ønsket at en av ideene eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, mens 33,8 prosent ville gjort det i samarbeid med en offentlig organisasjon og 13,2 prosent i samarbeid med en ideell eller privat organisasjon.

5. Pliktarbeid

Halvparten av respondentene har svart at de hadde kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen. To av tre av respondentene som har svart at de hadde pliktarbeid, brukte 25 prosent av finansieringsperioden på pliktarbeid, som er forventet tidsbruk. Hele 21,2 prosent svarer at de har brukt mellom 25 – 50 prosent, mens 9,1 prosent har brukt under 25 prosent av finansieringsperioden på pliktarbeid. Av respondentene som svarte at de ikke hadde kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen, svarte 54,3 prosent at de likevel gjorde arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid. Av disse svarte 42,1 prosent at de brukte 0-10 prosent av finansieringsperioden på denne type arbeid, mens hele 26,3 prosent svarte at de brukte mer enn 30 prosent av tiden på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid.

Tabell 3 vises en oversikt over mulige oppgaver inkludert i pliktarbeidet. De vanligste oppgavene er forelesning, eksamensretting, ledelse av gruppearbeid og kollokvier og veiledning.

Av respondentene som hadde kontraktsfestet pliktarbeid, svarte 75,7 prosent at de fant pliktarbeidet faglig utviklende i noen (21,2 prosent), i stor (42,4 prosent) eller svært stor grad (12,1 prosent). Av respondentene som svarte at de i liten til svært liten grad fant det kontraktsfestede pliktarbeidet faglig utviklende, var det i hovedsak på grunn av lite utviklende for akademiske ferdigheter (75,0 prosent), lite faglig relevant/rutinearbeid (50,0 prosent), at pliktarbeidet opplevdes som ikke relevant (37,5 prosent), og at arbeidet ikke var formalisert/uforutsigbart (37,5 prosent).

Tabell 3: «I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid» og «hvilke typer oppgaver gjorde du?». Siste spørsmål er stilt personer som ikke hadde kontraktsfestet pliktarbeid, men som hadde arbeid som kunne tilsvare pliktarbeid.

	I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid		Hvilke typer oppgaver gjorde du (personer som ikke hadde kontraktsfestet pliktarbeid)
	Liten/svært liten grad	Stor/svært stor grad	
Forelesning	36,4 %	45,5 %	63,2 %
Lede gruppearbeid/kollokvier	57,6 %	33,3 %	21,1 %
Veiledning	48,5 %	30,3 %	68,4 %
Eksamensretting	42,4 %	39,4 %	26,3 %
Emneansvar	60,6 %	15,2 %	10,5 %
Innovasjonsrettede aktiviteter	90,9 %	9,1 %	5,3 %
Labarbeid/verkstedarbeid som ikke kan relateres til ph.d.-prosjektet	63,6 %	18,2 %	26,3 %
Annet forskningsarbeid, ikke relatert til ph.d.-prosjektet	66,7 %	12,1 %	42,1 %
Administrativt arbeid	57,6 %	15,2 %	21,1 %
Formidling	57,6 %	24,2 %	26,3 %
Andre aktiviteter	60,6 %	18,2 %	26,3 %

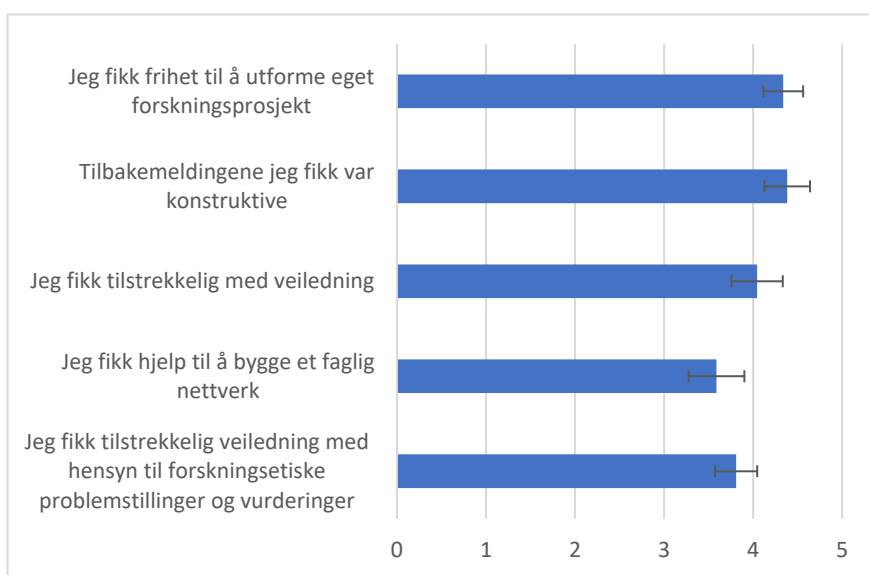
Blant respondentene som ikke har kontraktsfestet pliktarbeid, men som likevel har gjort arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid, er de vanligste type arbeid forelesning, veiledning og annet forskningsarbeid, ikke knyttet til ph.d.-prosjektet. Dette er i stor grad arbeid som kan potensielt være nyttig for en videre karriere innen akademien.

6. Veiledning

Arbeidet med ph.d.-prosjektet skal foregå under individuell veiledning. Alle ph.d.-kandidater ved UiB skal som hovedregel ha to veiledere, og fakultet, grunnenhet og veiledere skal sammen sikre at kandidatene deltar i et aktivt forskningsmiljø.

Av respondentene har 92,6 prosent svart at de hadde mer enn én veileder. To eller tre veiledere i veiledningsteamet er mest vanlig; 39,7 prosent svarer at de hadde to veiledere, og 38,2 prosent hadde tre veiledere.

Generelt er respondentene fornøyde med den veiledningen de har fått, og 77,9 prosent svarer at de er fornøyde (19,1 prosent) eller svært fornøyde (58,8 prosent) med veiledningen. Respondentene opplever å i stor grad være enig i at veilederne ga dem frihet til å utforme eget forskningsprosjekt, og at tilbakemeldingene de fikk fra veilederen(e) var konstruktive (Figur 3). Respondentene er også enig



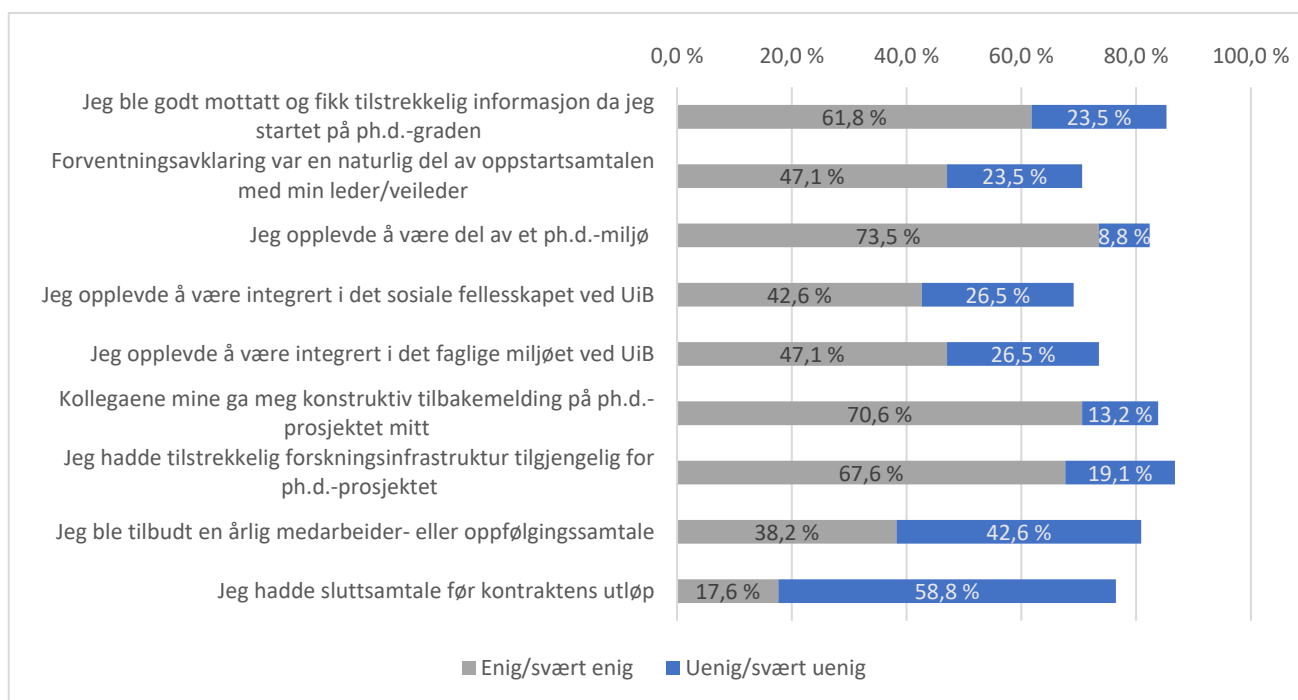
Figur 3: "I hvilken grad er du enig i følgende påstander om veileder(e)?" Svarene er et gjennomsnitt på skala fra 1 til 5, der 1 er svært uenig og 5 er svært enig.

i at de fikk tilstrekkelig med veiledning fra veiledningsteamet. En av fem av respondentene oppga at de byttet veileder i løpet av ph.d.-perioden.

I frittekstmulighetene var det noen kommentarer rundt veilederforholdet. Det ble blant annet kommentert at rutine for å bytte veileder burde forbedres, og at oppfølgingen fra instituttet burde forbedres dersom det er behov for å bytte veileder.

7. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur

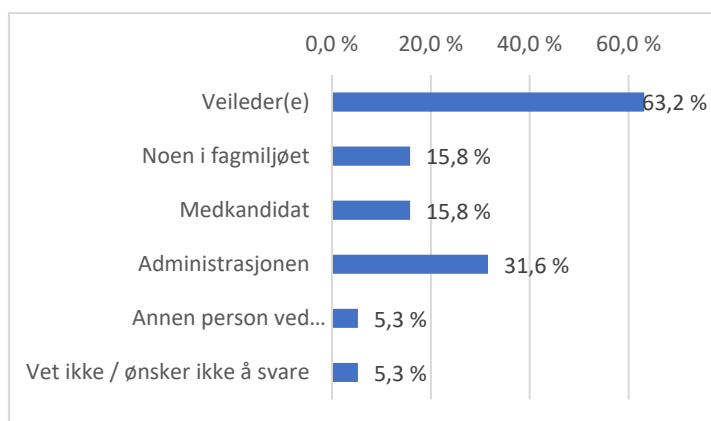
I tillegg til veiledere, er forskningsgruppe og forskningsmiljø viktige for ph.d.-kandidater. 88,2 prosent av respondentene svarer at de var del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen. Videre ble det spurt en rekke spørsmål angående arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur som er vist i Figur 4. Respondentene var særlig enig i at de opplevde å være en del av et ph.d.-miljø (73,5 prosent), at de fikk konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-prosjektet fra kollegaer (70,6 prosent) og at de hadde



Figur 4: «I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?». Personer som har svart «verken enig eller uenig» er ikke vist i figuren.

tilstrekkelig forskningsinfrastruktur tilgjengelig for ph.d.-prosjektet (67,6 prosent). På spørsmål om de fikk tilbud om en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale, var det 42,6 som svarte at de var uenig eller svært uenig, og det var 58,8 prosent som svarte at de var uenig/svært uenig i at de hadde en sluttsamtale før kontraktens utløp. Det skal etterstrebes at alle ph.d.-kandidater får tilbud om en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale.

Selv om det jevnt over er flere respondenter som er enig/svært enig i påstandene om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur som vist i Figur 4, er det flere kategorier der det er forbedringspotensial, blant annet er det kun 42,6 prosent som svarer at de er enig/svært enig i at de opplevde å være integrert i det sosiale fellesskapet ved UiB, og 47,1 prosent som opplevde å være integrert i det faglige miljøet ved UiB. Det var videre under halvparten (47,1 prosent) av respondentene som svarte at de var enig/svært enig i at forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartssamtalen med leder/veileder.

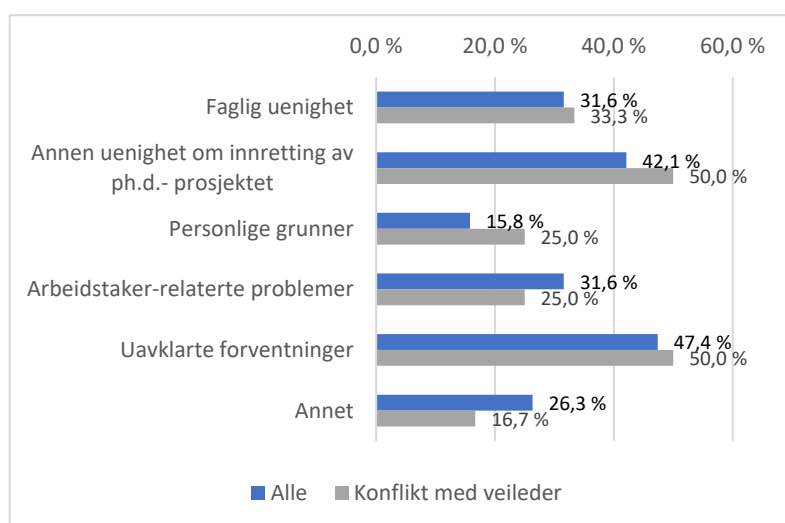


Figur 5: «Hvem har du opplevd konflikt med?» (mulig å hake av for flere alternativer)

I undersøkelsen ble det spurt om respondentene hadde opplevd konflikt i sin arbeidssituasjon. 27,9 prosent svarte ja på dette spørsmålet. Av respondentene som har opplevd konflikt i sin arbeidssituasjon, har hele 63,2 prosent svart at konflikten har vært med veileder, og 31,6 prosent har svart at konflikten har vært med administrasjonen (Figur 5). Det er noe overlapp mellom disse kategoriene. I den reviderte kandidatundersøkelsen er dette spørsmålet spurt noe ulikt enn

tidligere. I tidligere undersøkelser er det kun spurt om respondentene har opplevd konflikt med veileder. Det er derfor ikke mulig å sammenligne svarene direkte. I 2022 svarte 20 prosent av respondentene at de hadde opplevd konflikt med veileder. I 2023 utgjør andelen som har svart at konflikten de har opplevd er med veileder 17,9 prosent av alle som har svart på undersøkelsen. Andelen som har opplevd konflikt med veileder er derfor ikke høyere i 2023 enn tidligere år, men andelen som opplever konflikt med veileder holder seg på et relativt stabilt nivå mellom 10-20 prosent.

Grunnen til konflikt varierer (se Figur 6), men flest respondenter har svart at konflikten gikk ut på uavklarte forventninger (47,4 prosent), faglig uenighet (31,6 prosent) og annen uenighet om innretting av ph.d.-prosjektet (42,1 prosent). Resultatene indikerer at en tydeligere forventningsavklaring kan bidra til mindre konflikt, både når det gjelder konflikt med veileder, men også konflikt med andre personer på fakultet og institutt.



Figur 6: Svar på spørsmålet: "Hva gikk konflikten(e) ut på?" (mulig å hake av for flere alternativ). I figuren vises alle som har svart at de har opplevd konflikt, og svarfordeling blant respondentene som har opplevd konflikt med veileder.

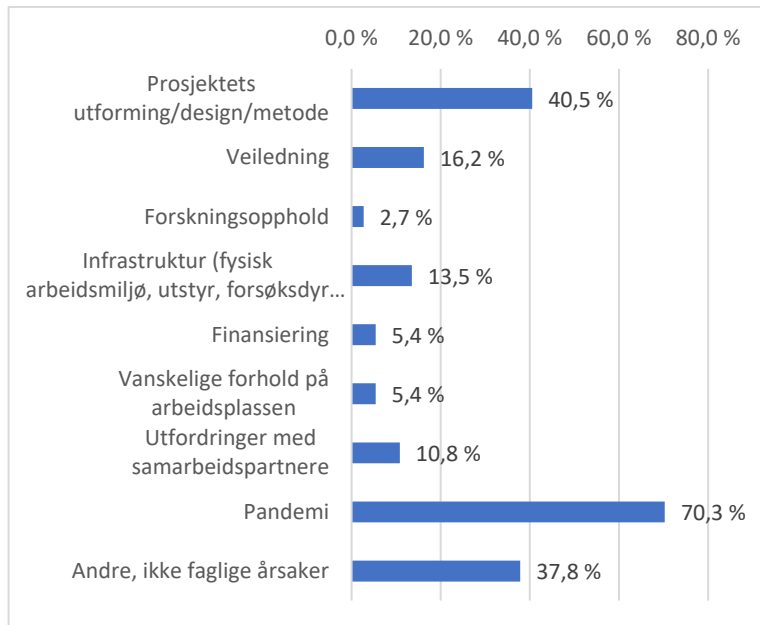
I undersøkelsen ble det videre spurt om respondentene fikk hjelp til å løse konflikten(e). 57,9 prosent av respondentene svarte at konflikten ble løst enten ved å få hjelp (31,6 prosent) eller av kandidaten selv (26,3 prosent). 36,8 prosent svarer at konflikten forble uløst. Av respondentene som fikk hjelp til å løse konflikten, var det instituttleder/senterleder (33,3 prosent), kollega/medkandidat (50,0 prosent) eller administrasjonen ved instituttet (33,3 prosent) som i størst grad hjalp med å løse konflikten.

8. Gjennomføringstid

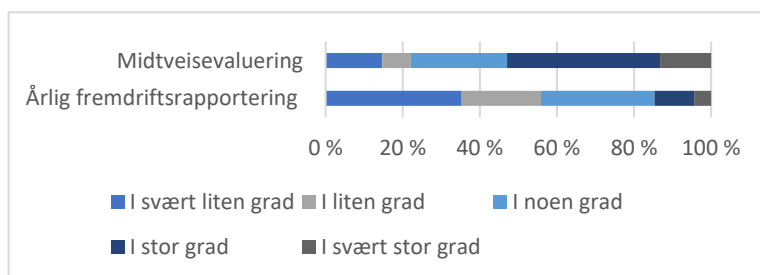
Fakultetene jobber stadig med å bedre gjennomføringstiden til sine ph.d.-kandidater, og ved UiB har andelen som fullfører ph.d.-utdanningen innen seks år, ligget på rundt 70 prosent de senere årene¹. Dette tallet er et bruttomål, og tar ikke hensyn til godkjent sykefravær eller lov- eller avtalefestede permisjoner). Av respondentene i undersøkelsen svarer 44,1 prosent at de fullførte ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner). Av respondentene som oppga at de ikke fullførte innen planlagt prosjektperiode, brukte halvparten (48,6 prosent) mindre enn et år ut over planlagt prosjektperiode, og en fjerdedel brukte ett år ut over planlagt prosjektperiode.

I Figur 7 viser vi en oversikt over årsak til forsinkelse. Årsaken til forsinkelsen var i stor grad knyttet til pandemi (70,3 prosent). Det er forventet at andelen som opplever forsinkelse basert på pandemi vil

¹ [Database for statistikk om høyere utdanning](#), HK-dir



Figur 7: «Hva var årsaken til forsinkelsen?» (mulig å hake av for flere årsaker)

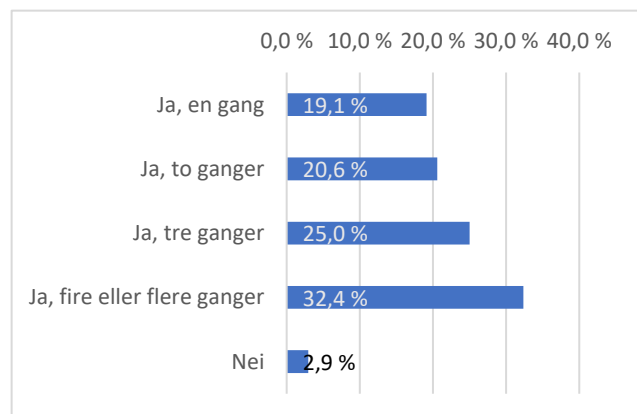


Figur 8: «I hvilken grad opplevde du følgende elementer nyttig for gjennomføringen av din grad?»

gjennomføringen, og kun 14,7 fant den i stor eller svært stor grad nyttig, mens 29,4 prosent av respondentene oppgir at de fant fremdriftsrapporteringen i noen grad nyttig.

9. Internasjonalisering

Internasjonalisering gjennom både presentasjon av forskning på internasjonal konferanse og besøk ved institusjoner i utlandet er viktig for nettverksbygging og en videre forskerkarriere. Blant respondentene er det hele 97,1 prosent av respondentene som har presentert forskningen sin på en internasjonal konferanse, og 77,9 prosent oppgir at de har presentert forskningen sin på en internasjonal konferanse to eller flere ganger (Figur 9).



Figur 9: «Har du presentert forskningen din på en internasjonal konferanse, og hvis ja hvor mange ganger?»

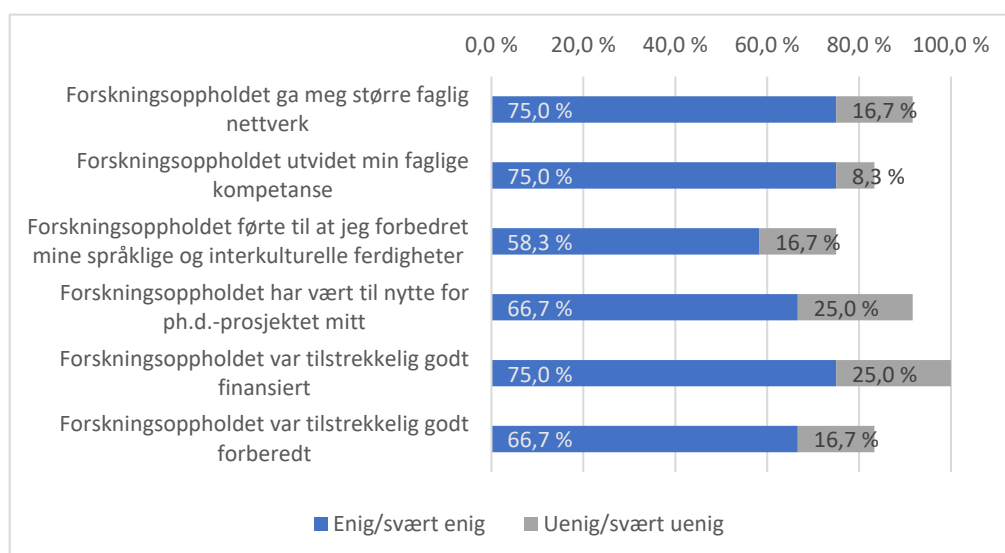
gå ned de kommende årene. Andre årsaker var prosjektets utforming, design eller metode (40,5 prosent), eller andre, ikke-faglige årsaker (37,8 prosent). Det er positivt å se at vanskelige forhold på arbeidsplassen og veiledning i noen mindre grad har ført til forsinkelse blant respondentene (Figur 7).

To viktige elementer i UiBs kvalitetssystem for ph.d.-utdanning for oppfølging av ph.d.-kandidatene, er årlig fremdriftsrapportering og midtveiseevaluering. I

undersøkelsen ble det spurt om i hvilken grad respondentene opplevde elementene nyttig for gjennomføringen av ph.d.-graden (Figur 8). I overkant av halvparten av respondentene (52,9 prosent) fant midtveiseevalueringen i stor eller svært stor grad nyttig, og 25,0 prosent fant den nyttig i noen grad. En mindre andel fant den årlige fremdriftsrapporteringen nyttig for

Det er mindre vanlig med ett eller flere forskningsopphold som varer lengre enn tre måneder. 17,6 prosent av respondentene svarer at de har vært på et slikt forskningsopphold en eller flere ganger. Kun 3 prosent av respondentene har vært på to eller tre slike forskningsopphold. Av respondentene som var på forskningsopphold, hadde 50,0 prosent sitt lengste forskningsopphold i Europa, utenfor Norge, mens 33,3 prosent var i Amerika. Ingen respondenter rapporterte at de hadde vært på forskningsopphold i Asia eller Oseania. 75,0 prosent som var på forskningsopphold, fikk støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet. Tidligere har det blitt spurt om forskningsopphold på over én måned, så det er ikke mulig å sammenligne direkte. I 2022 svarte 26,5 prosent at de hadde vært på ett eller flere forskningsopphold som varte minste én måned, som kan indikere at det har vært en nedgang.

I *Figur* viser vi svar på en rekke spørsmål knyttet til forskningsopphold. Blant respondentene som har vært på et forskningsopphold som varte lengre enn tre måneder, finner en stor andel at forskningsoppholdet har vært nyttig, ved at det i stor eller svært stor grad ga dem et større faglig nettverk (75,0 prosent), utvidet den faglige kompetansen (75,0 prosent), og var nyttig for ph.d.-prosjektet (66,7 prosent). Videre var en stor andel enig i at forskningsoppholdet var tilstrekkelig godt finansiert (75,0 prosent) og forberedt (66,7 prosent). I overkant av halvparten som har vært på et forskningsopphold svarer at oppholdet forbedret de språklige og interkulturelle ferdighetene.



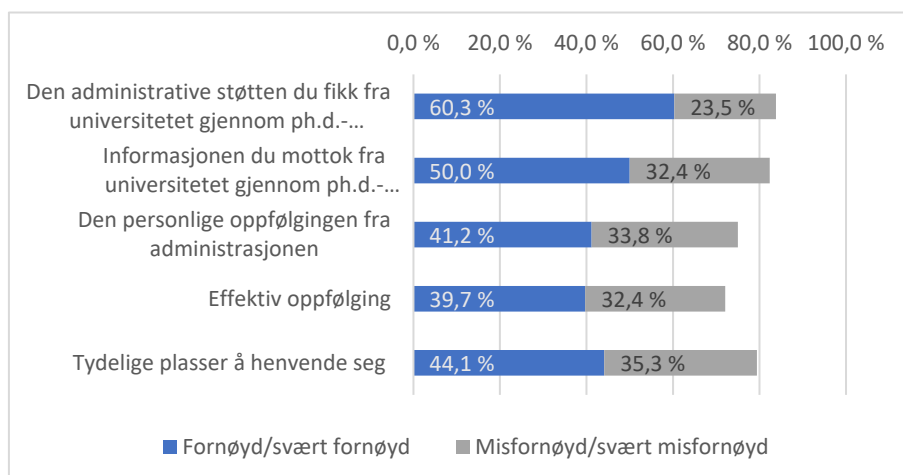
Figur 10: "I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn om forskningsopphold?". Kategorien "verken enig eller uenig" er ikke tatt med i figuren.

10. Publisering

Av de 210 avhandlingsbaserte doktorgradene som ble oppnådd i 2023, var 81,0 prosent artikkelsamlinger. Dette reflekteres i undersøkelsen, og 96,9 prosent av respondentene har publisert eller fått artikler godkjent for publisering i fagfelleverderte tidsskrifter (ikke vist, se vedlegg 1). 14,1 prosent av respondentene svarer at de har publisert materiale i bokformat fra ph.d.-avhandlingen.

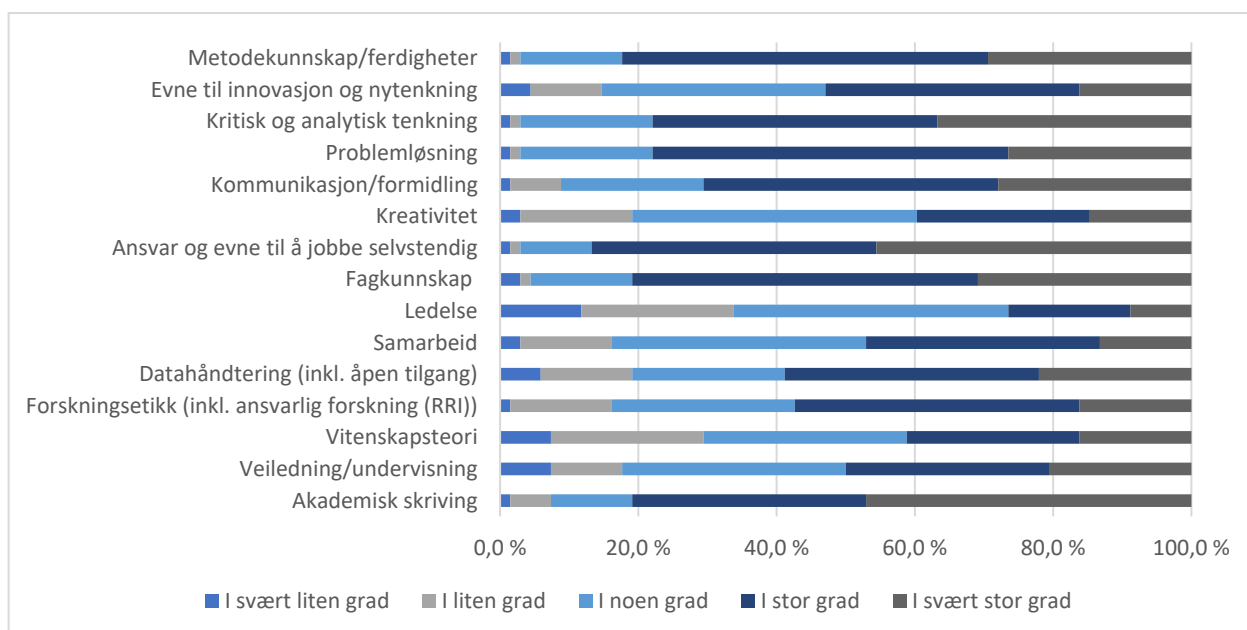
11. Administrativ støtte

Et nytt punkt i ph.d.-kandidatundersøkelsen er at respondentene ble spurt om den administrative støtten de fikk gjennom ph.d.-utdanningen. Tre av fem respondenter oppgir at de er fornøyd eller svært fornøyd med den administrative støtten de fikk fra universitetet gjennom ph.d.-utdanningen (Figur). Svarene fra respondentene indikerer at den administrative støtten kan styrkes, særlig den personlige oppfølgingen, som kan gjøres mer effektiv. Undersøkelsen indikerer at det er flere som ønsker tydeligere plasser å henvende seg.



Figur 11: "I hvilken grad er du fornøyd med følgende punkter omkring den administrative støtten?". Svar er delt opp i fornøyd/svært fornøyd og misfornøyd/svært misfornøyd.

Flere av respondentene har omtalt den administrative støtten i fritekst, både fra kandidater som har opplevd god, personlig oppfølging, og kandidater som har opplevd den administrative oppfølgingen som mangelfull. De kritiske kommentarene omhandler mangelfull oppfølging gjennom pandemien, og ingen veiledning rundt det praktiske i forbindelse med innlevering. Andre har ikke opplevd noen administrativ støtte gjennom ph.d.-utdanningen, ingen medarbeidersamtale eller annen oppfølging fra ledelsen eller HR. Det er også kommet tilbakemelding om at det har opplevdes som krevende å beholde IT-tilgang og andre tilganger etter finansieringsperioden var opphørt, som førte til at det var vanskelig å fullføre ph.d.-utdanningen.



Figur 12: «Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning?»

12. Vurdering av oppnådd kompetanse

I siste del av ph.d.-kandidatundersøkelsen ber vi respondentene svare på hvordan de vil vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning (*Figur*). Dette er samme spørsmål som ble spurt i ph.d.-alumnusundersøkelsen² som ble gjennomført ved UiB i 2023. I alumnusundersøkelsen ba vi også respondentene om å svare på i hvilken grad denne kunnskapen er viktig i den videre karrieren. I *Tabell 4* vises gjennomsnittet for hver kategori, sammen med gjennomsnittssvarene fra alumnusundersøkelsen, i tillegg til svar på spørsmålet fra alumnusundersøkelsen om i hvilken grad disse kunnskapene, ferdighetene og kompetansene er viktig i den nåværende stillingen, samt forskjell på vurdert oppnådd kompetanse blant respondentene i kandidatundersøkelsen som akkurat er ferdig med ph.d.-utdanningen, og respondentene i alumnusundersøkelsen som fullførte ph.d.-utdanningen tre til seks år før de besvarte undersøkelsen.

Gjennomsnittlig vurderer respondentene av ph.d.-kandidatundersøkelsen at de i stor grad har oppnådd kompetanse innen metode, kritisk og analytisk tenkning, problemløsning, fagkunnskap, akademisk skriving og ansvar og evne til å jobbe selvstendig. Områdene der respondentene gjennomsnittlig vurderer graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser lavest er innen ledelse, kreativitet og vitenskapsteori.

Tabell 4: "Hvordan vurderer du å ha oppnådd følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-stilling?", både fra ph.d.-kandidatundersøkelsen 2023 og alumnusundersøkelsen 2023, og "I hvilken grad er følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser viktige i din nåværende stilling?" fra alumnusundersøkelsen 2023. Svarene er presentert som gjennomsnittet på en skala fra 1 til 5, der 1 er i liten grad og 5 er i svært stor grad. Tallene fra ph.d.-kandidatundersøkelsen 2023 har en usikkerhet på mellom $\pm 0,19$ og $\pm 0,28$, mens tallene fra alumnusundersøkelsen har en usikkerhet på $\pm 0,08$ og $\pm 0,16$.

	Kandidatundersøkelsen	Alumnusundersøkelsen ³	Alumnusundersøkelsen ³	Forskjell kandidat- og alumnusundersøkelsen (vurdert oppnådd kunnskaper, ferdigheter og kompetanser)
	Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning?	Hvordan vurderer du å ha oppnådd følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning?	I hvilken grad er følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser viktige i din nåværende stilling?	
Metodekunnskap/ferdigheter	4,07	4,26	4,10	-0,19
Evne til innovasjon og nytenkning	3,50	3,59	3,73	-0,09
Kritisk og analytisk tenkning	4,10	4,36	4,32	-0,26
Problemløsning	4,00	4,12	4,23	-0,12
Kommunikasjon/formidling	3,88	3,83	4,17	0,05
Kreativitet	3,32	3,37	3,62	-0,05
Ansvar og evne til å jobbe selvstendig	4,28	4,45	4,50	-0,17
Fagkunnskap	4,04	4,20	4,37	-0,16
Ledelse	2,90	2,69	3,36	0,21
Samarbeid	3,41	3,51	4,30	-0,1
Datahåndtering (inkl. åpen tilgang)	3,56	3,38	3,45	0,18
Forskningsetikk (inkl. ansvarlig forskning)	3,56	3,58	3,31	-0,02
Vitenskapsteori	3,21	3,38	2,84	-0,17
Veiledning/undervisning	3,46	3,39	3,51	0,07
Akademisk skriving	4,19	4,19	3,73	0,00

² [Ph.d.-alumnusundersøkelsen 2023](#) – En undersøkelse blant doktorer som fullførte ph.d.-utdanningen ved UiB i årene 2016 til 2019

Tabell 4 viser at det er relativt små forskjeller mellom den vurderte oppnådde kompetansen i de to undersøkelsene. I to av tre kategorier vurderer respondentene av kandidatundersøkelsen lavere oppnådd kunnskaper, ferdigheter og kompetanser enn respondentene i alumnusundersøkelsen, selv om differansen i de fleste kategorier er liten. I kun to av kategoriene, kritisk og analytisk tenkning og ledelse, er forskjellen over 0,2. To av kategoriene der respondentene av kandidatundersøkelsen oppgir å ha oppnådd større kunnskap, ferdighet og kompetanse enn i alumnusundersøkelsen, er blant kategoriene der det er oppgitt lavest kunnskap. Dette gjelder ledelse og datahåndtering.

13. Videre karriere

Tabell 5 viser respondentenes karriereplaner etter endt ph.d.-utdanning. Det er klart flest av respondentene som har videre karriereplaner innen universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) (45,6 prosent) og annen privat sektor (20,6 prosent). Over to av tre av respondentene oppgir at de planlegger sin videre karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjoner (UoF), dvs. UH-sektoren, instituttsektoren og universitetssykehus. Dette er tilsvarende den andelen som svarte at de arbeidet innen UoF-sektoren i alumnusundersøkelsen som ble gjennomført ved UiB i 2023³. 41,2 prosent av respondentene svarer at karriereplanene har endret seg siden de startet ph.d.-utdanningen.

Blant de 44,1 prosent av respondentene som ikke planlegger en karriere innen academia (innen UH- eller instituttsektoren), oppgis usikre arbeidsforhold som en viktig grunn (80,0 prosent).

Videre oppgis lønnsbetingelsene i UH-sektoren (46,7 prosent), og publiserings- og finansieringspress (43,3 prosent) som grunner til at en stilling i disse sektorene er mindre attraktive (se vedlegg). En av tre respondenter oppgir at de mistet interessen for å arbeide innen disse sektorene i løpet av ph.d.-graden. Det ble kommentert i fritekst at en grunn for ikke å fortsette i academia som ikke er nevnt i undersøkelsen, er at man ønsker å bo i Bergen også etter ph.d.-graden. En forskerkarriere krever i mange tilfeller at en må flytte.

Tre av fire av respondentene svarer at de er i eller har fått tilbud om en hva de mener er relevant stilling (se vedlegg 1). Andelen av ferdige doktorer fra UiB som svarer at de er i eller har fått tilbud om en relevant stilling har holdt seg over 70 prosent de siste årene, og de viser at det er et jevnt godt arbeidsmarked for doktorer med ph.d.-graden sin fra UiB.

14. Oppsummering

Ph.d.-kandidatundersøkelsen gir et bilde av hvordan doktorene som akkurat har gjennomført en ph.d.-utdanning vurderer utdanningen de har vært gjennom. I forhold til tidligere undersøkelser er

Tabell 5: Respondentenes karriereplaner etter endt ph.d.-utdanning. Privat sektor inkluderer også ideell organisasjon, interesseorganisasjon, frivillig organisasjon og selvstendig næringsdrivende.

Sektor	Andel
UH-sektoren	45,6 %
Instituttsektoren	10,3 %
Universitetssykehus	11,8 %
Helse- og sosialsektoren	4,4 %
Annen offentlig sektor	4,4 %
Privat sektor	22,1 %
Annet	1,5 %

³ [Ph.d.-alumnusundersøkelsen 2023](#) – En undersøkelse blant doktorer som fullførte ph.d.-utdanningen ved UiB i årene 2016 til 2019

det relativt få (rundt en av tre) som har besvart undersøkelsen. Dette kan føre til at svarene blir mindre representative for gruppen som helhet, men det gir likevel en pekepinn på hvordan ph.d.-kandidatene som fullfører en ph.d.-grad ved UiB vurderer ph.d.-utdanningen de nettopp har vært gjennom.

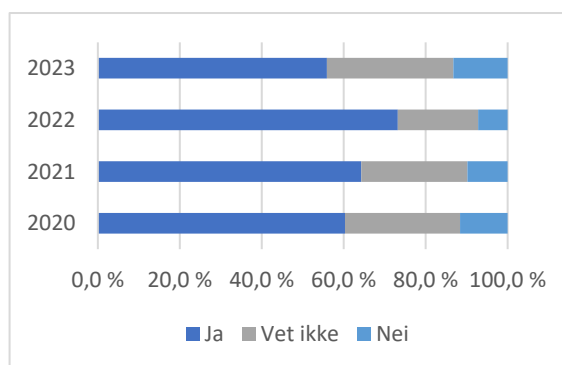
Generelt gir undersøkelsen et positivt bilde på ph.d.-utdanningen, men at det er områder for forbedring. 64,7 prosent av ph.d.-kandidatene er fornøyd (25,0 prosent) eller svært fornøyd (39,7 prosent) med ph.d.-utdanningen, og 55,9 prosent svarer at de vil anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning (Figur).

Figuren viser at andelen som vil anbefale å ta en ph.d.-utdanning er noe lavere blant kullet som ferdigstilte ph.d.-utdanningen i 2023 enn de tre foregående årene. Samtidig er det en noe større andel enn tidligere år som er usikker på om de vil anbefale en ph.d.-utdanning, som resulterer i at det ikke er en veldig stor økning i andelen som ikke vil anbefale en ph.d.-utdanning. En mulig forklaring på nedgangen i andelen som vil anbefale en ph.d.-utdanning kan være at kandidatene som fullførte i 2023 har gjennomført store deler av ph.d.-utdanningen i løpet av en pandemi.

En stor andel av respondentene har hatt faglig utbytte av opplæringsdelen, og opplevde at opplæringsdelen styrket utviklingen av prosjektet. Det er derimot litt å hente på kursene som tilbys ved UiB, og respondentene var gjennomsnittlig verken fornøyd eller misfornøyd med kursene/emnene de deltok på i forbindelse med opplæringsdelen. Tilsvarende som tidligere undersøkelser, er det en større andel som er fornøyd med kursene de tok som var arrangert av forskerskoler. En mulig forklaring kan være at dette er kurs som oppleves som mer relevant eller faglig nærmere tematikken på ph.d.-prosjektet.

Tre av fire som hadde kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen fant at pliktarbeidet var faglig utviklende. Av respondentene som ikke fant pliktarbeidet faglig utviklende i noen grad, var det i hovedsak på grunn av lite utviklende for akademiske ferdigheter, lite faglig relevant, ikke relevant og at arbeidet ikke var formalisert/uforutsigbart. Rundt halvparten av respondentene som ikke hadde kontraktsfestet pliktarbeid svarte at de likevel gjorde arbeid som kunne sammenlignes med pliktarbeid. Disse respondentene gjorde i stor grad arbeid som potensielt kan være nyttig for en videre karriere innen akademia, som forelesning, veiledning og annet forskningsarbeid, ikke knyttet til ph.d.-prosjektet.

Av respondentene er 77,9 prosent fornøyd eller svært fornøyd med veiledningen de har fått gjennom ph.d.-utdanningen, og 88,2 prosent var del av en forskningsgruppe. Respondentene er i stor grad enige i at veilederen(e) ga dem frihet til å utforme eget forskningsprosjekt og ga konstruktive tilbakemelding. Videre opplevde en stor andel at de var en del av et ph.d.-miljø, at de fikk konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-prosjektet fra kolleger og at de hadde tilstrekkelig forskningsinfrastruktur tilgjengelig for ph.d.-prosjektet. En lavere andel svarer at de er enig/svært enig i at de opplever å være integrert i det faglige miljøet ved UiB, eller at forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartssamtalen med leder/veileder. 27,9 prosent av respondentene svarer at de har opplevd konflikt i sin arbeidssituasjon. Blant respondentene som har opplevd konflikt, er det vanligst å



Figur 13: "Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?".

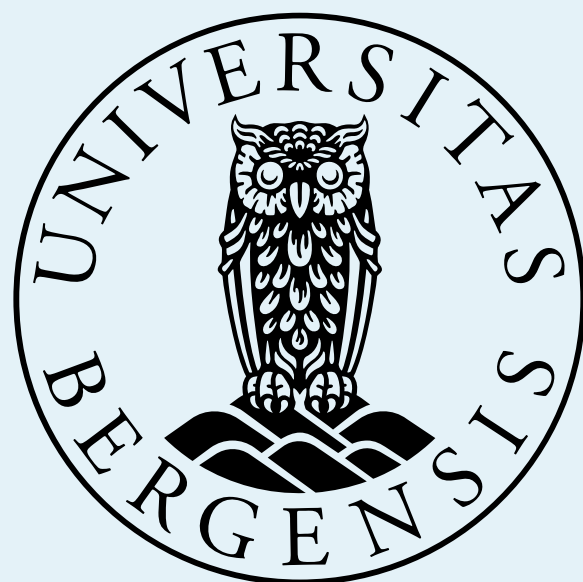
oppleve konflikt med veileder eller administrasjonen. Andelen som har svart at de har opplevd konflikt med veileder er tilsvarende som tidligere år. Grunnen til konflikt varierer, men størst andel svarer at konflikten gikk ut på uavklarte forventninger, faglig uenighet og annen uenighet om innretting av ph.d.-prosjektet. Resultatene indikerer at en tydeligere forventningsavklaring kan bidra til mindre konflikt. 57,9 prosent svarte at konflikten ble løst, enten av kandidater selv eller ved å få hjelp.

Så godt som alle respondentene har presentert forskningen sin på en internasjonal konferanse minst én gang, men under en av fem har vært på et forskningsopphold som varte mer enn tre måneder. En stor andel av de som har vært på et forskningsopphold svarte at det var nyttig ved at det ga dem et større faglig nettverk, utvidet den faglige kompetansen og var nyttig for ph.d.-prosjektet.

Vurderingen av den oppnådde kunnskapen, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning er i stor grad lik som resultatene fra alumnusundersøkelsen som ble gjennomført i 2023.

Gjennomsnittlig vurderer respondentene at de i stor grad har oppnådd kompetanse innen metode, kritisk og analytisk tenkning, problemløsning, fagkunnskap, akademisk skriving og ansvar og evne til å jobbe selvstendig. Områdene der respondentene gjennomsnittlig vurderer graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser lavest er innen ledelse, kreativitet og vitenskapsteori.

Rundt to av tre ønsker å fortsette karrieren innen UoF-sektoren (UH- og institutt-sektoren og universitetssykehus), og 45,6 prosent planlegger en videre karriere innen UH-sektoren. Av kandidatene som ikke planlegger en karriere innen akademia (UH- eller instituttsektoren) oppgis usikre arbeidsforhold, lønnsbetingelser og publiserings- og finansieringspress som grunner til at en stilling innen disse sektorene er mindre attraktive.



Vedlegg 1 – resultater

Ph.d.-kandidatundersøkelsen 2023



Innholdsfortegnelse

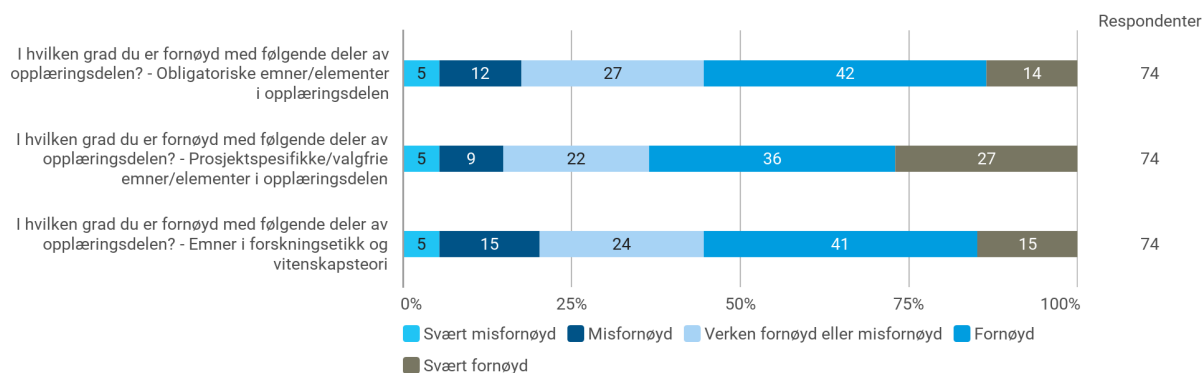
1. Opplæringsdel.....	5
<i>I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen?.....</i>	<i>5</i>
<i>Vennligst svar på disse spørsmålene angående opplæringsdelen.....</i>	<i>5</i>
<i>Hvilke typer emner savnet du? (flere alternativer mulig)</i>	<i>5</i>
<i>Var du del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole?</i>	<i>5</i>
<i>Hvor fornøyd var du med emnene du tok ved forskerskolen?</i>	<i>6</i>
<i>Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?.....</i>	<i>6</i>
2. Andre kompetansehevende aktiviteter.....	7
<i>I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?.....</i>	<i>7</i>
<i>I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?</i>	<i>8</i>
<i>Fikk du opplæring i eller informasjon fra UiB om forskningsdrevet innovasjon?.....</i>	<i>8</i>
<i>Dersom du ønsket at en av dine ideer eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, hvordan ville du gått fram?.....</i>	<i>8</i>
3. Pliktarbeid	9
<i>Har du hatt kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen?</i>	<i>9</i>
<i>Hvor mye tid av finansieringsperioden har du brukt på pliktarbeid?</i>	<i>9</i>
<i>I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid?.....</i>	<i>10</i>
<i>Hvorfor fant du ikke pliktarbeidet faglig utviklende (flere alternativer mulig)?.....</i>	<i>11</i>
<i>Gjorde du likevel arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?.....</i>	<i>11</i>
<i>Hvilke typer oppgaver gjorde du (flere alternativer mulig)?.....</i>	<i>12</i>
<i>Hvor mye tid i gjennomsnitt av finansieringsperioden brukte du på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?.....</i>	<i>12</i>
4. Veiledning.....	12
<i>Hvor mange veiledere hadde du i veiledningsteamet ditt?</i>	<i>12</i>
<i>Hvor fornøyd er du med veiledningen du har fått?.....</i>	<i>13</i>
<i>I hvilken grad er du enig i følgende påstander?.....</i>	<i>13</i>
<i>Byttet du veileder(e) i løpet av ph.d.-perioden?</i>	<i>13</i>
5. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur	13
<i>Var du del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen?.....</i>	<i>13</i>
<i>I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?</i>	<i>14</i>

<i>Har du opplevd konflikt i din arbeidssituasjon?</i>	14
<i>Hvem har du opplevd konflikt med? (mulig å hake av for flere alternativer)</i>	14
<i>Hva gikk konflikten(e) ut på? (mulig å hake av for flere kategorier)</i>	15
<i>Fikk du hjelp til å løse konflikten(e)?</i>	15
<i>Hvem hjalp deg med å løse konflikten(e)? Flere kryss mulig</i>	15
6. Gjennomføringstid	16
<i>Fullførte du ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?</i>	16
<i>Hvor lang tid ut over planlagt ph.d.-periode brukte du? Her ønsker vi opplysninger om forsinkelser som ikke var grunnet godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner.</i>	16
<i>Hva var årsak til forsinkelsen? (det er mulig å hake av for flere årsaker)</i>	16
<i>I hvilken grad opplevde du følgende elementer nyttig for gjennomføringen av din grad?</i>	17
7. Internasjonalisering	17
<i>Vennligst svar på disse spørsmålene angående internasjonalisering og forskningsopphold</i>	17
<i>I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?</i>	17
<i>Mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet?</i>	17
<i>Hvem mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet fra?</i>	18
<i>I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?</i>	18
8. Publisering	18
<i>Har du publisert/fått artikler godkjent for publisering i fagfelleverderte tidsskrifter? Hvis ja, hvor mange?..</i>	18
<i>Har du publisert materialet i bokformat fra ph.d.-avhandlingen?</i>	19
9. Administrativ støtte	19
<i>I hvilken grad er du fornøyd med følgende?</i>	19
10. Videre karriere	19
<i>Hva er dine karriereplaner etter ph.d.-utdanningen?</i>	19
<i>Du har indikert at du planlegger en karriere utenfor academia (ikke innen UH-sektoren eller instituttsektoren). Kan du utdype hvorfor du ikke planlegger en akademisk karriere? (flere alternativer er mulige)</i>	20
<i>Vennligst svar på følgende spørsmål om videre karriere</i>	20
11. Vurdering av oppnådd kompetanse	21
<i>Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning?</i>	21
12. Oppsummering	22
<i>Alt i alt, hvor fornøyd er du med ph.d.-utdanningen?</i>	22

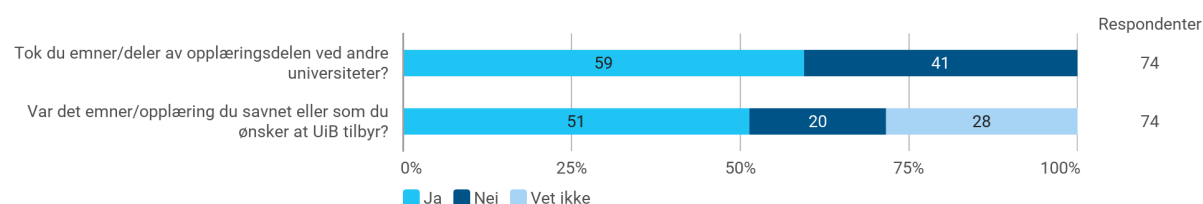
<i>Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?</i>	22
13. Demografi/bakgrunnsinformasjon.....	22
<i>Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret? (Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet.)</i>	22
<i>Hvor gammel er du?</i>	22
<i>Hvor bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?</i>	23
<i>I hvilken landsdel bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?.....</i>	23
<i>Har du hatt kontor plass ved UiB i løpet av ph.d.-utdanningen?.....</i>	23

1. Opplæringsdel

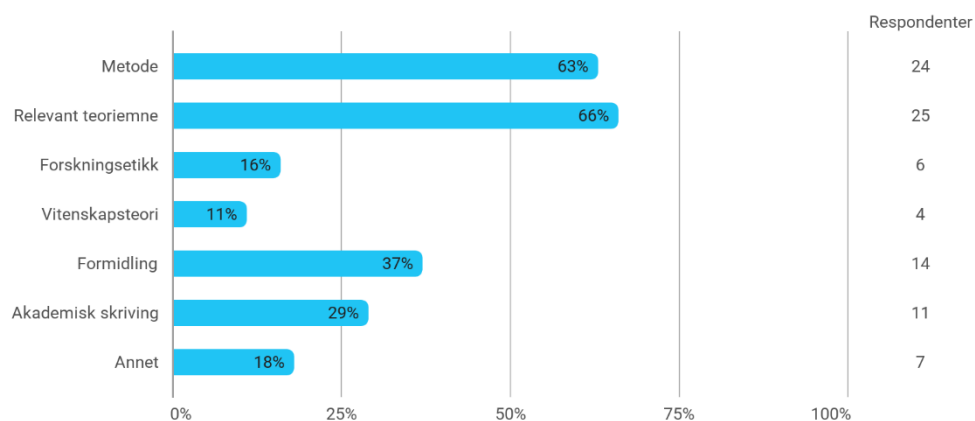
I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen?



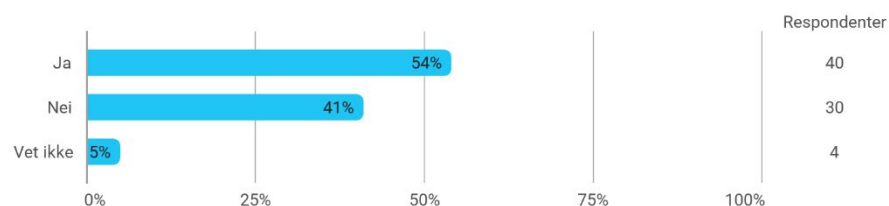
Vennligst svar på disse spørsmålene angående opplæringsdelen



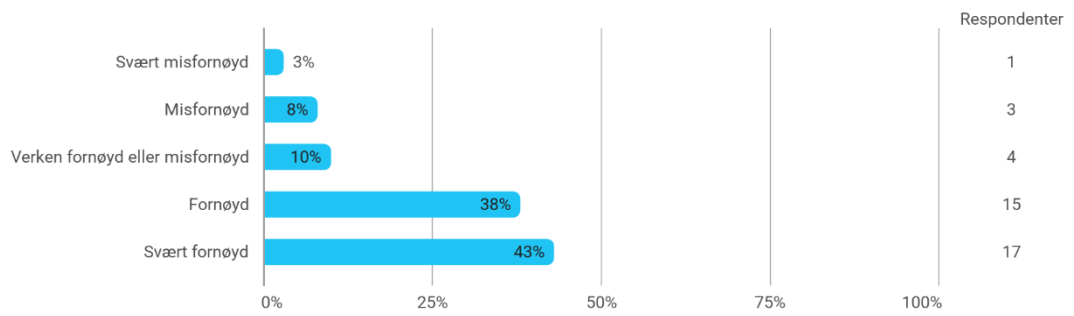
Hvilke typer emner savnet du? (flere alternativer mulig)



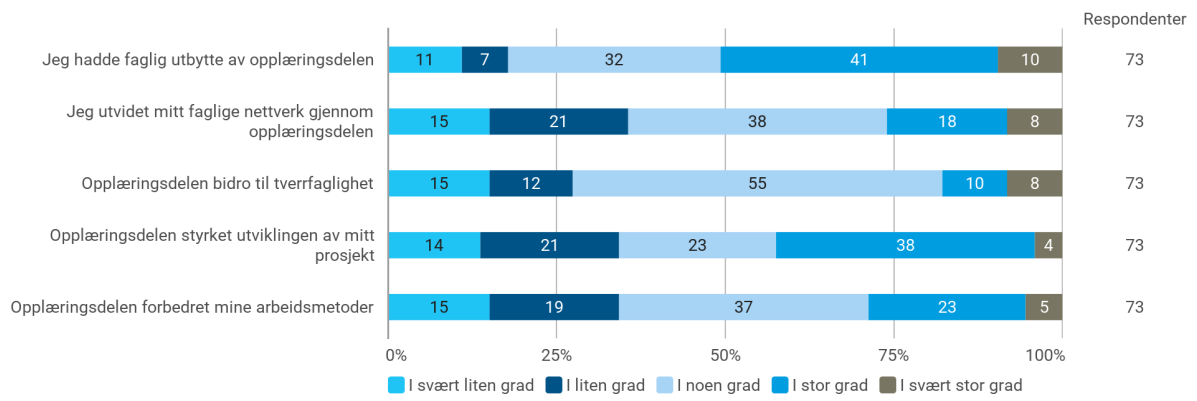
Var du del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole?



Hvor fornøyd var du med emnene du tok ved forskerskolen?

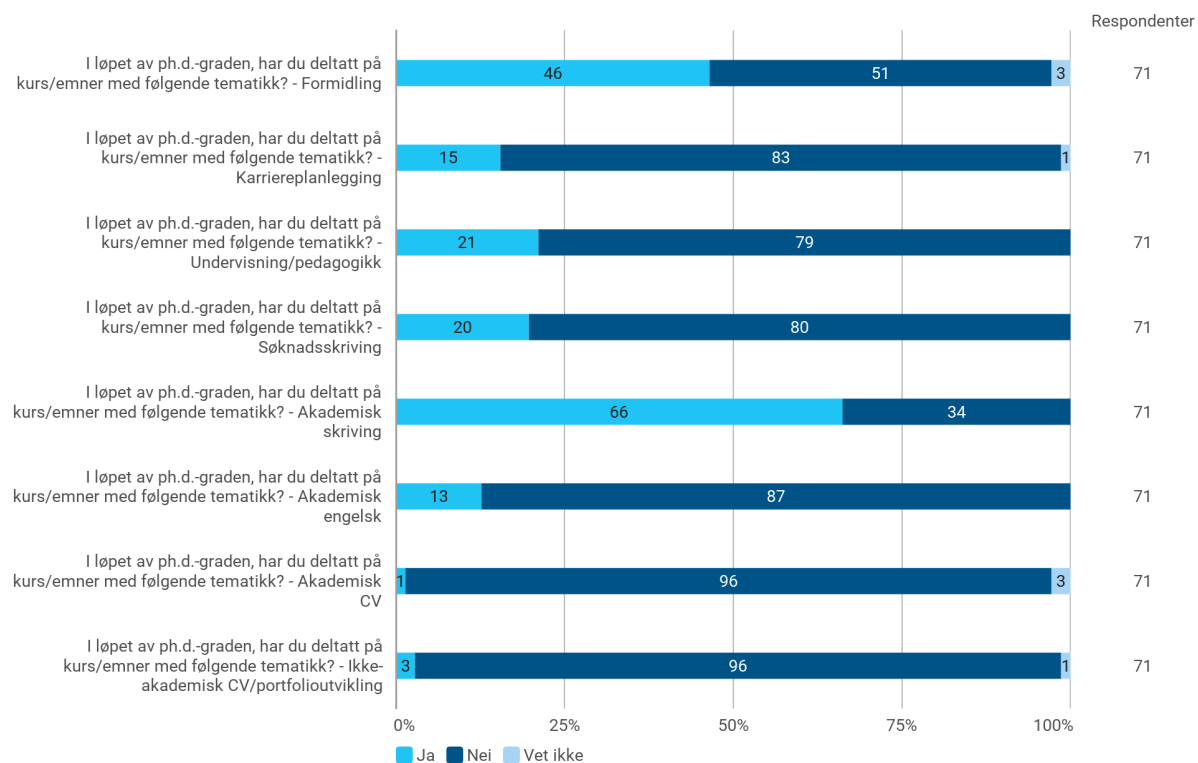


Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?

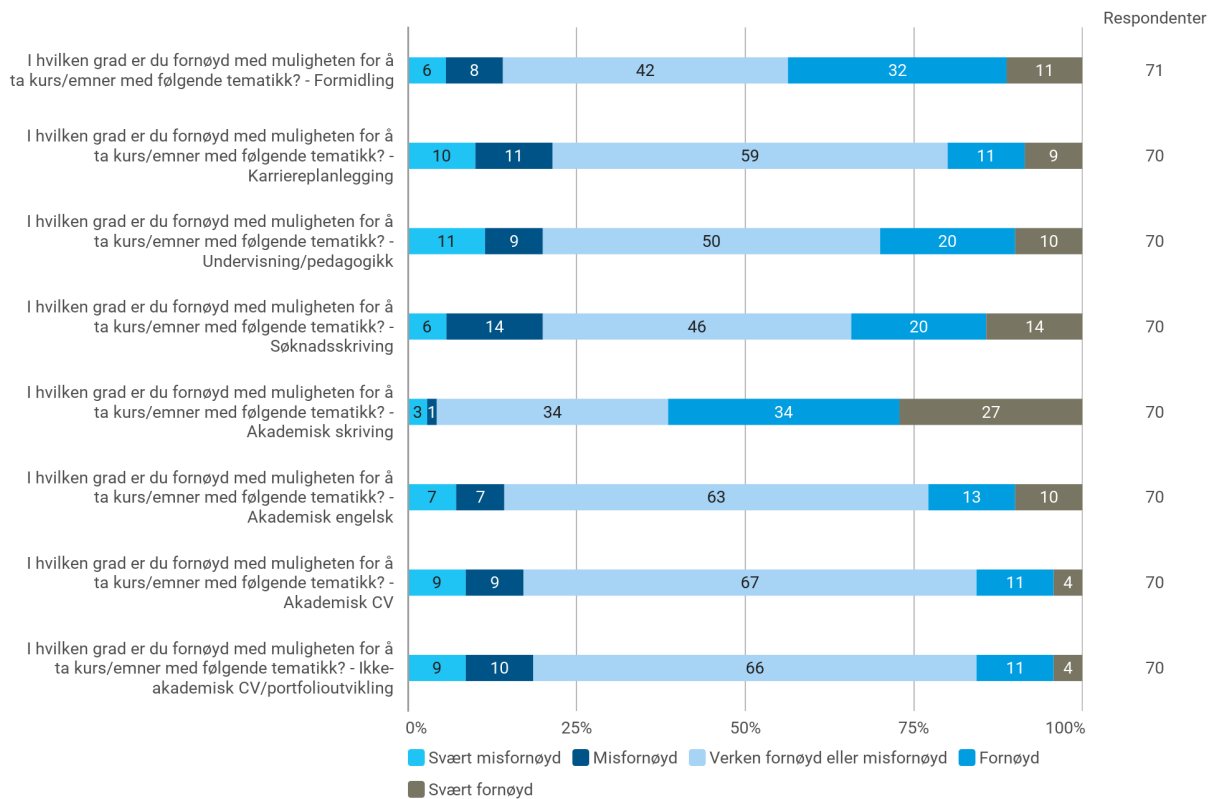


2. Andre kompetansehevende aktiviteter

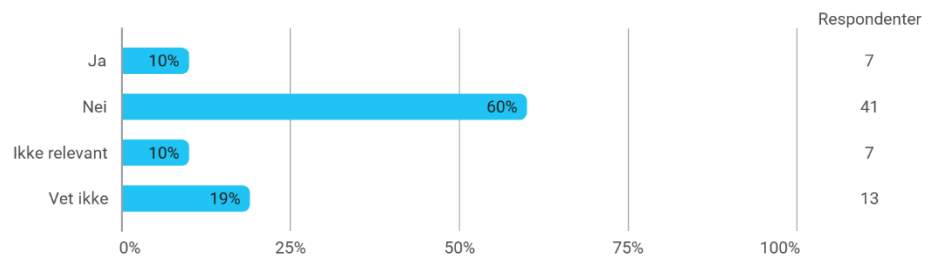
I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?



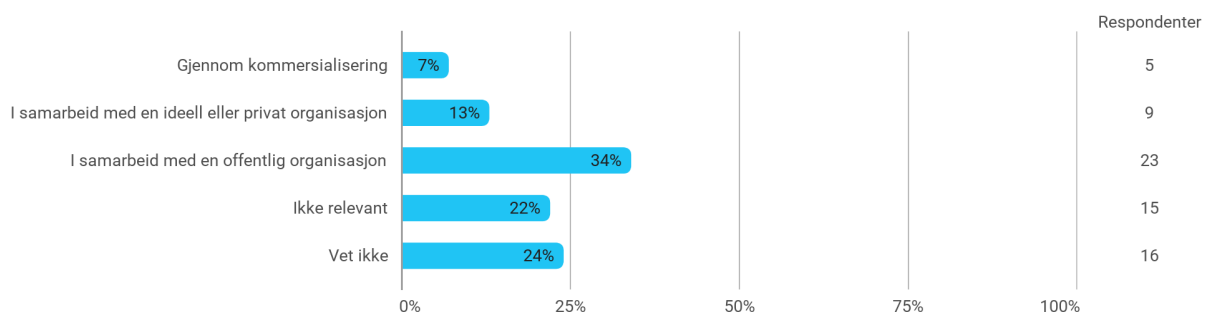
I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?



Fikk du opplæring i eller informasjon fra UiB om forskningsdrevet innovasjon?

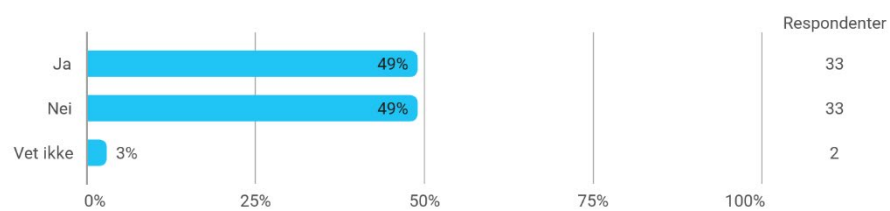


Dersom du ønsket at en av dine ideer eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, hvordan ville du gått fram?

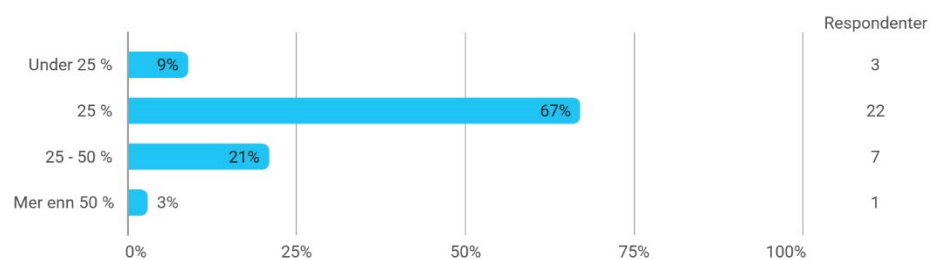


3. Pliktarbeid

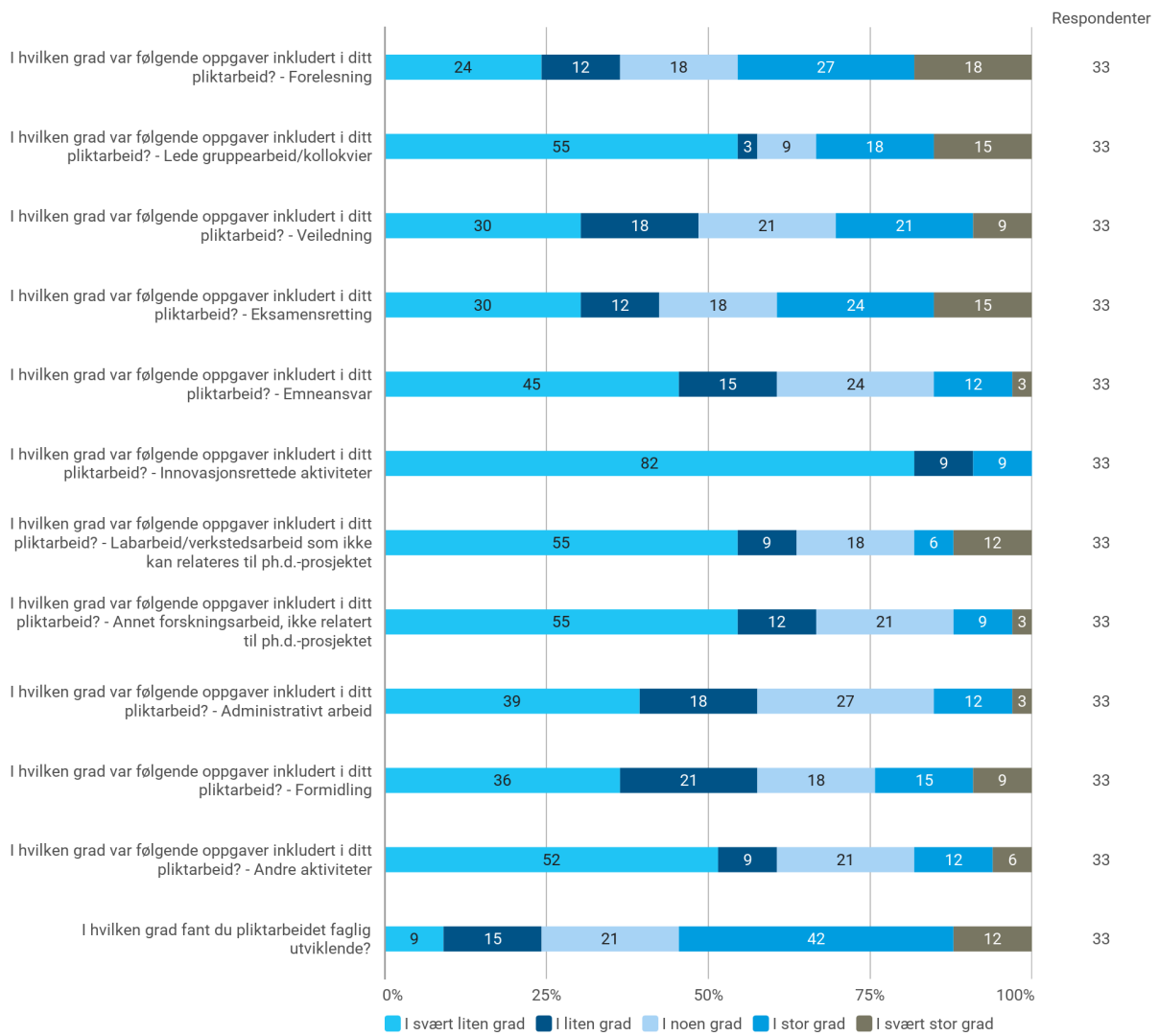
Har du hatt kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen?



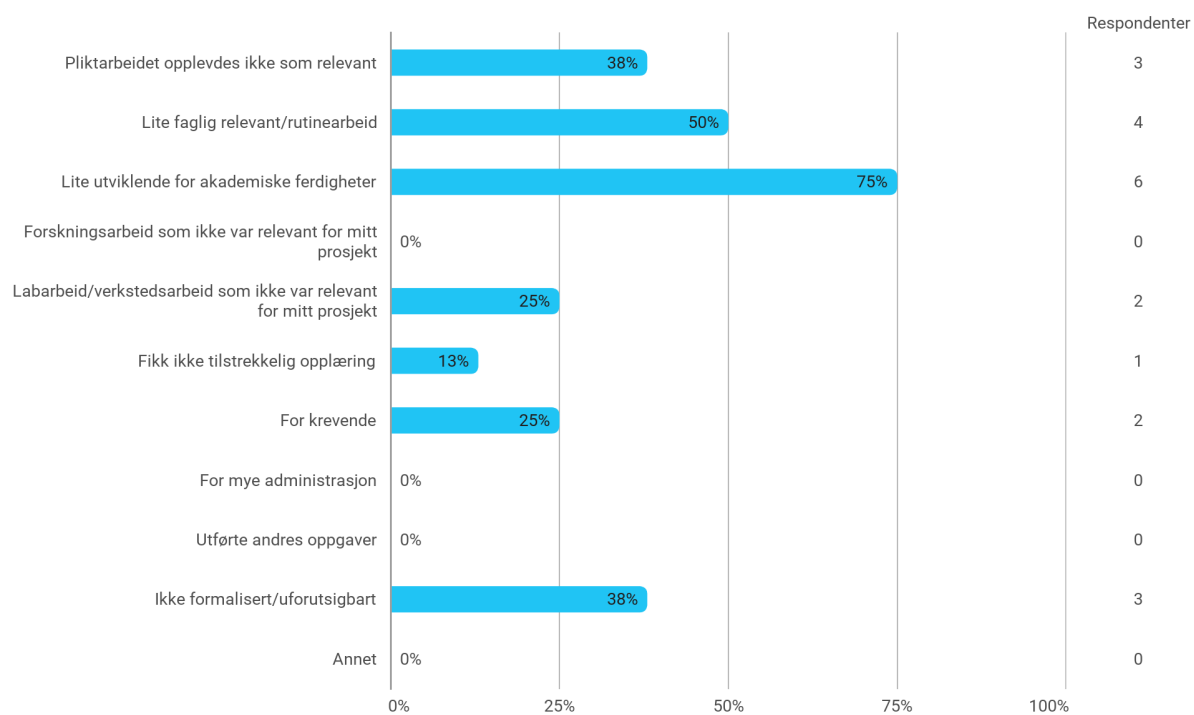
Hvor mye tid av finansieringsperioden har du brukt på pliktarbeid?



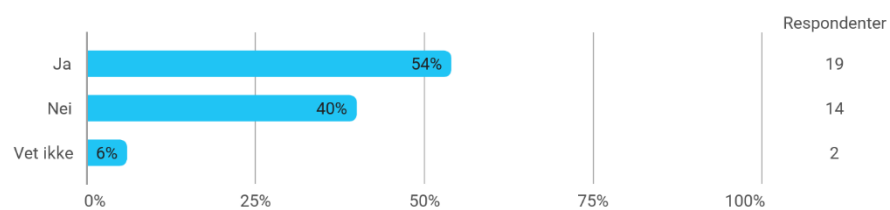
I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid?



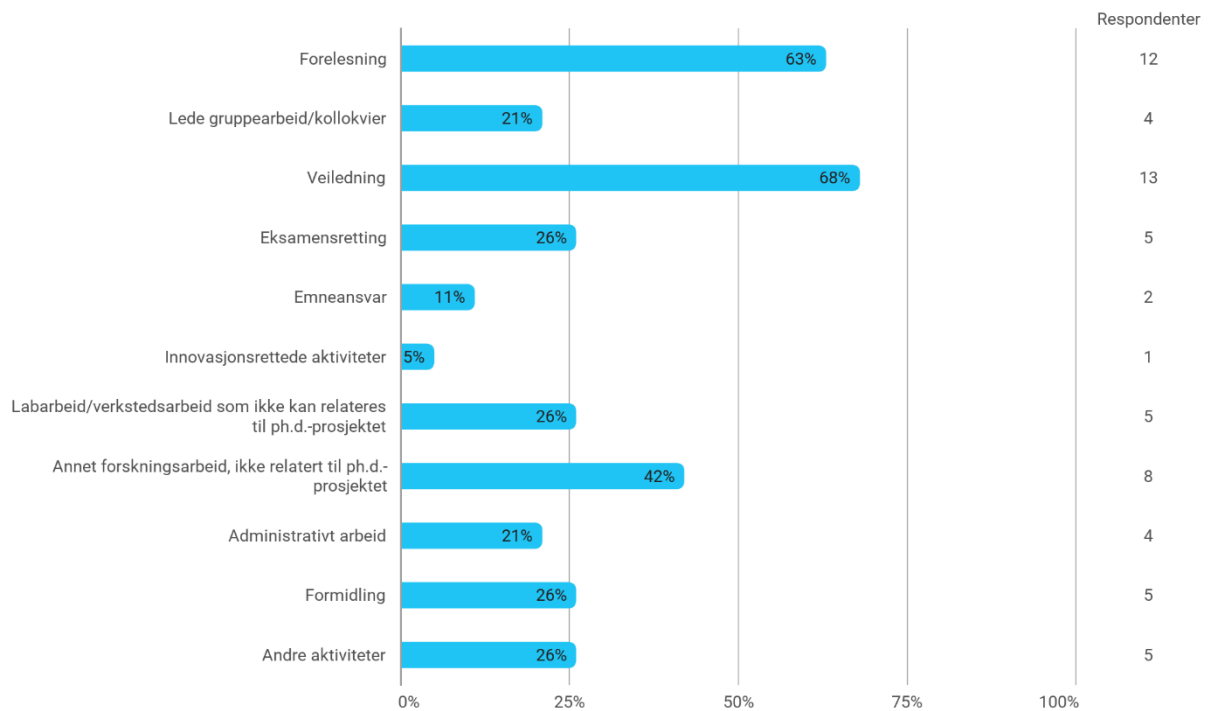
Hvorfor fant du ikke pliktarbeidet faglig utviklende (flere alternativer mulig)?



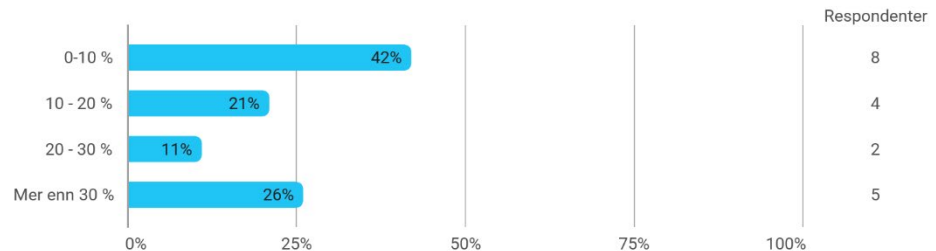
Gjorde du likevel arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?



Hvilke typer oppgaver gjorde du (flere alternativer mulig)?

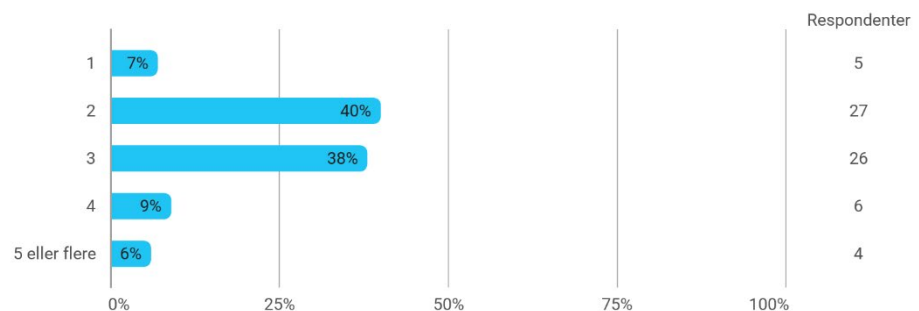


Hvor mye tid i gjennomsnitt av finansieringsperioden brukte du på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?

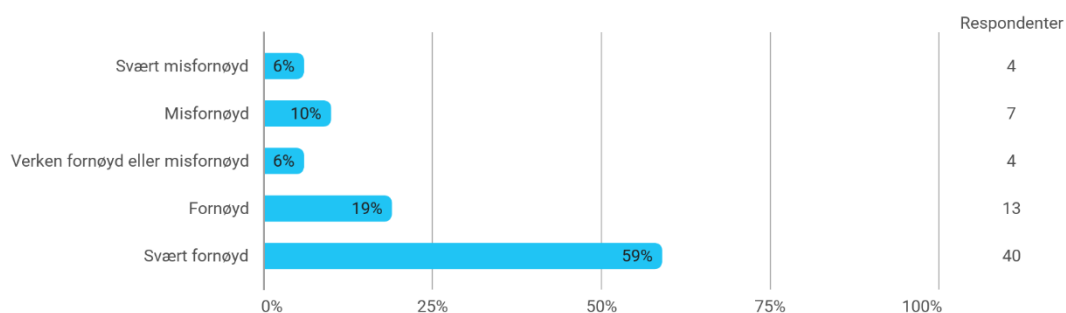


4. Veiledning

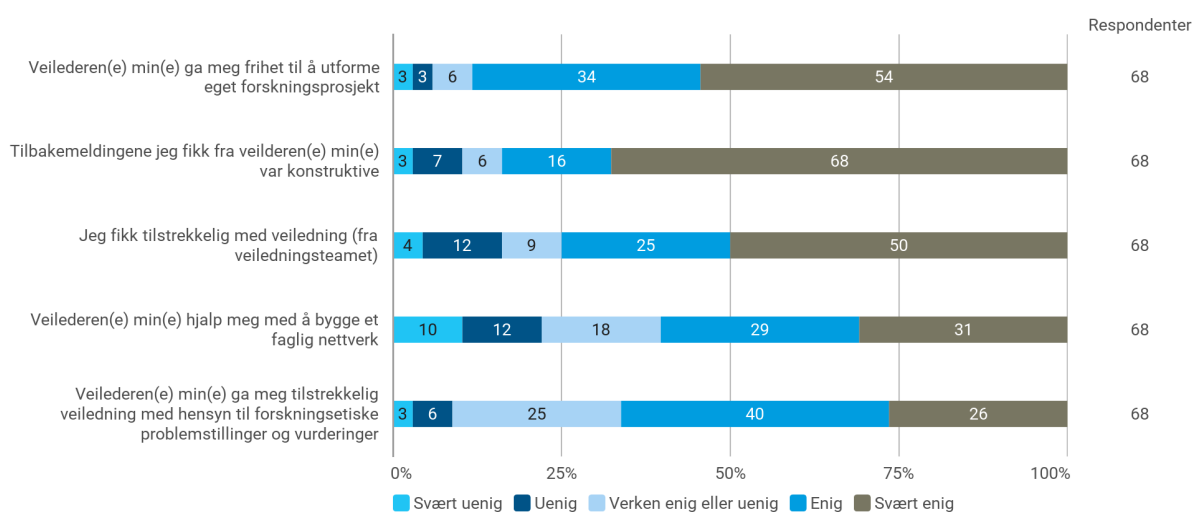
Hvor mange veiledere hadde du i veiledningsteamet ditt?



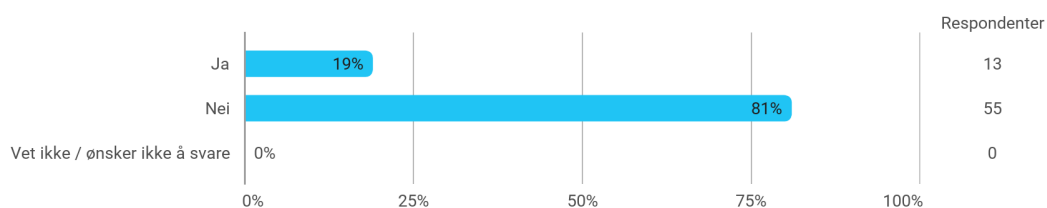
Hvor fornøyd er du med veiledningen du har fått?



I hvilken grad er du enig i følgende påstander?

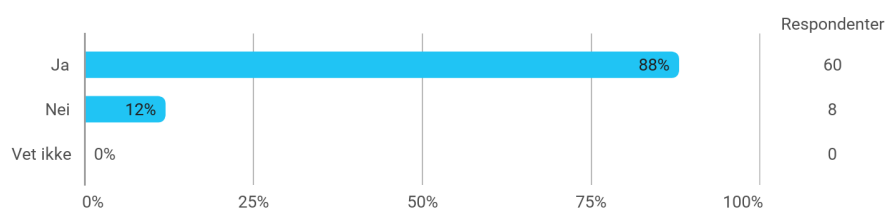


Byttet du veileder(e) i løpet av ph.d.-perioden?

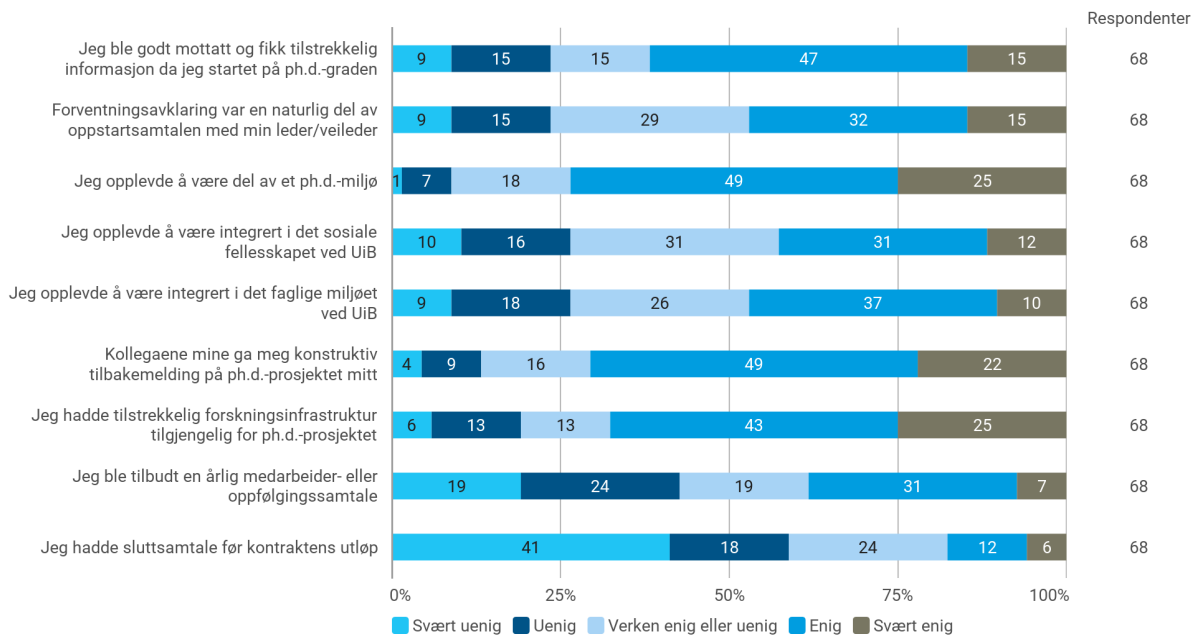


5. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur

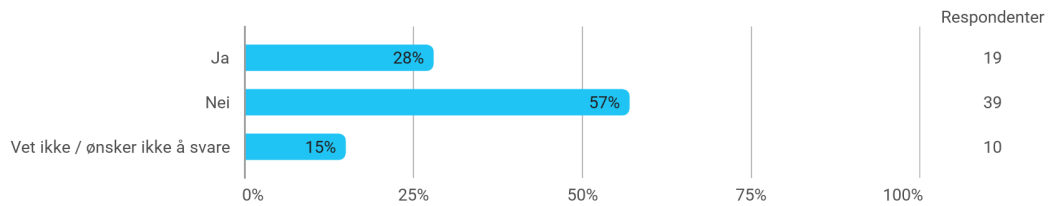
Var du del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen?



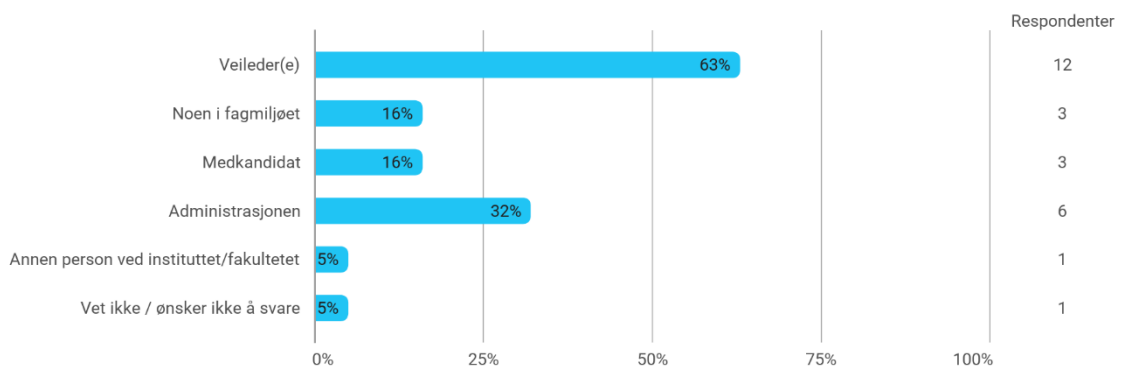
I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?



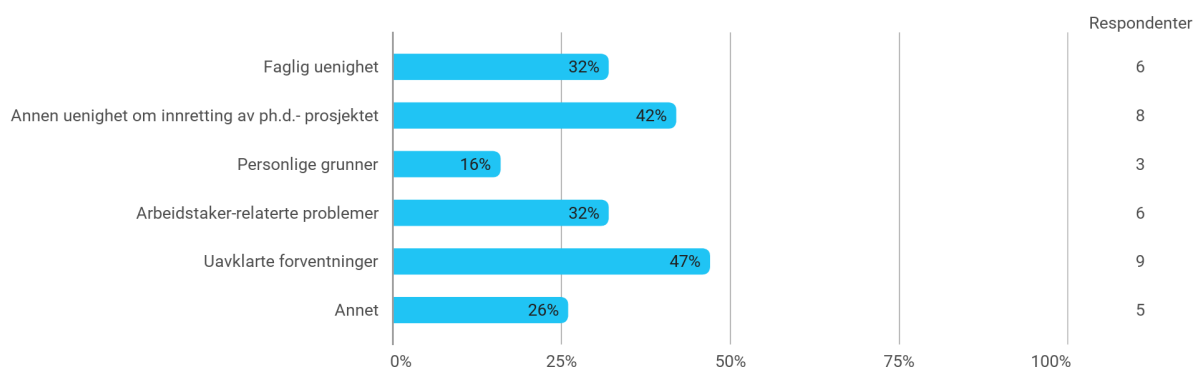
Har du opplevd konflikt i din arbeidssituasjon?



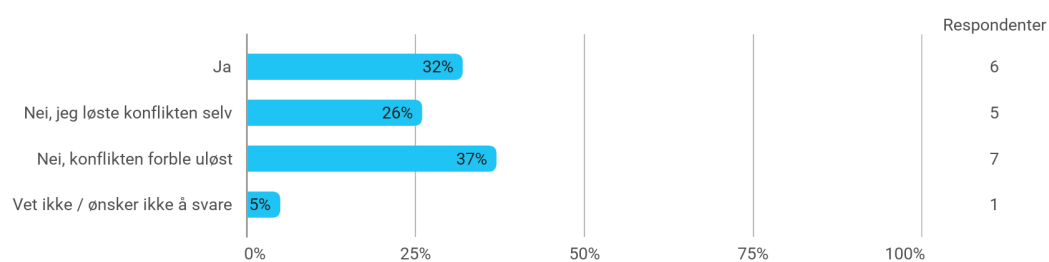
Hvem har du opplevd konflikt med? (mulig å hake av for flere alternativer)



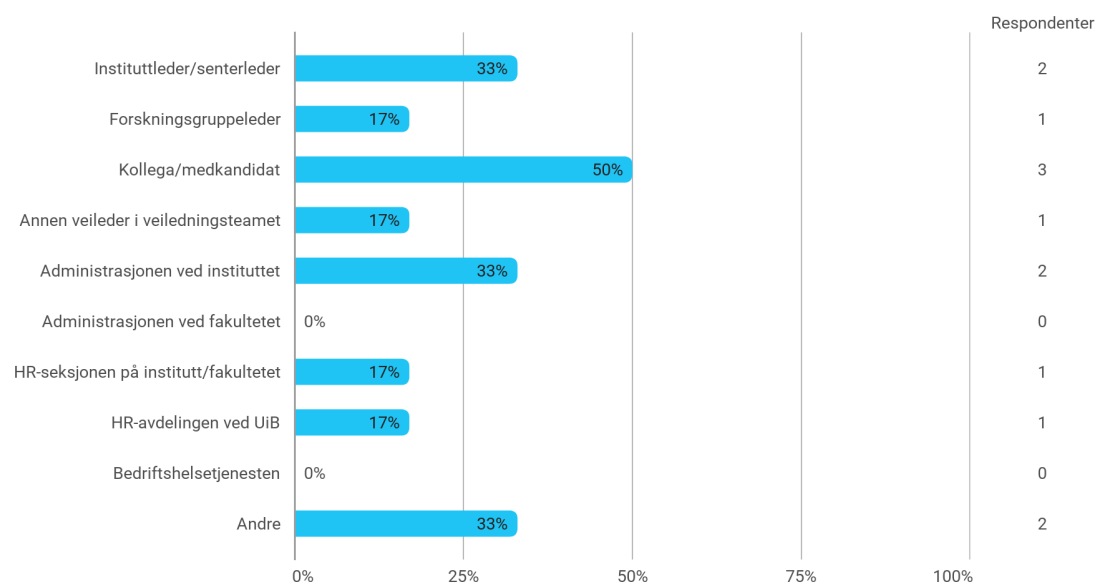
Hva gikk konflikten(e) ut på? (mulig å hake av for flere kategorier)



Fikk du hjelp til å løse konflikten(e)?

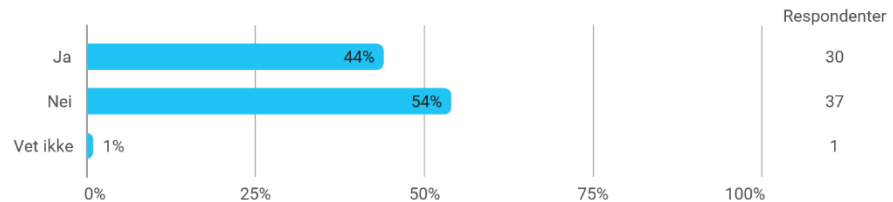


Hvem hjalp deg med å løse konflikten(e)? Flere kryss mulig

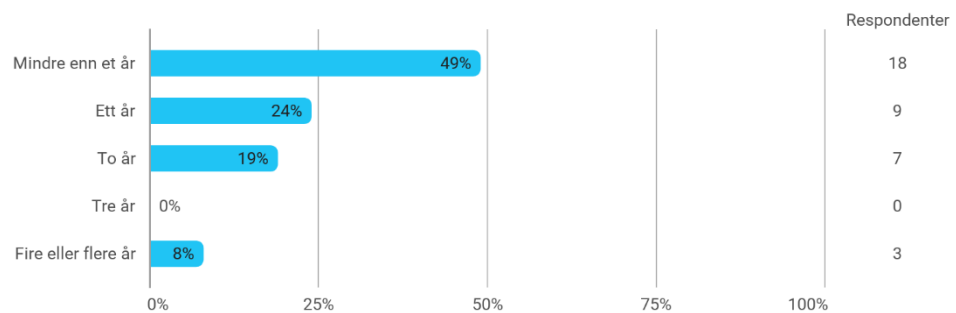


6. Gjennomføringstid

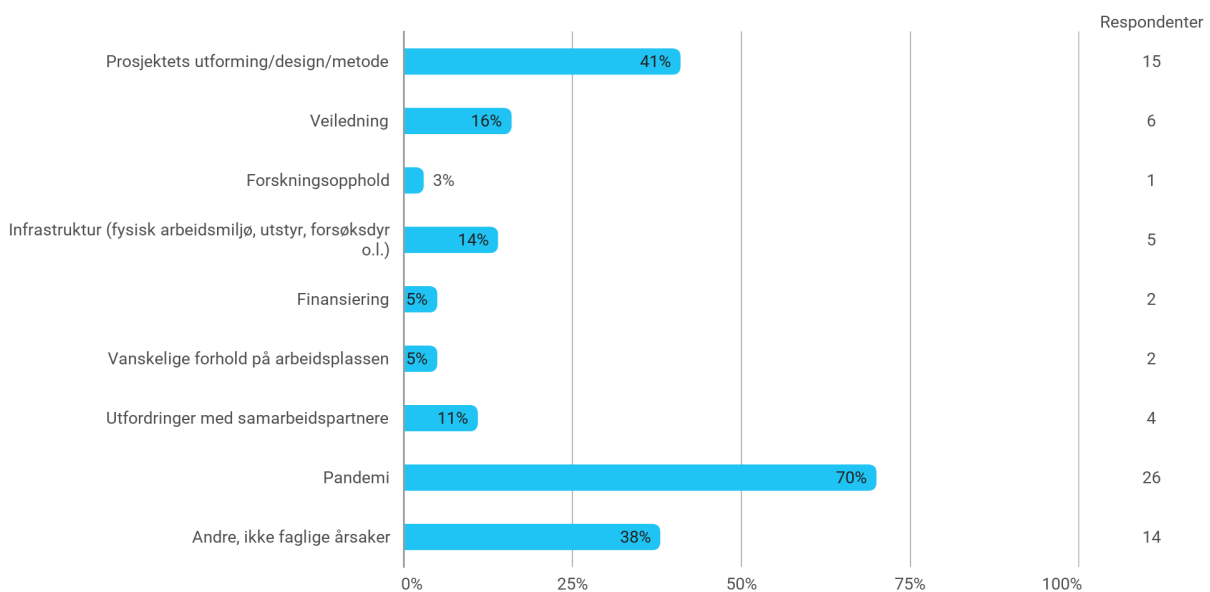
Fullførte du ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?



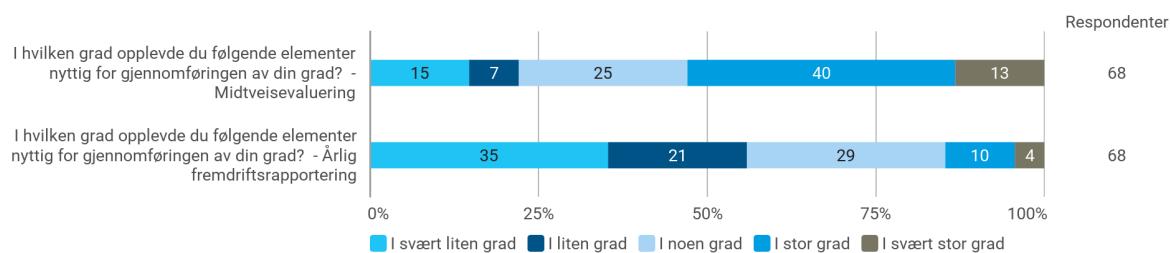
Hvor lang tid ut over planlagt ph.d.-periode brukte du? Her ønsker vi opplysninger om forsinkelser som ikke var grunnet godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner.



Hva var årsak til forsinkelsen? (det er mulig å hake av for flere årsaker)

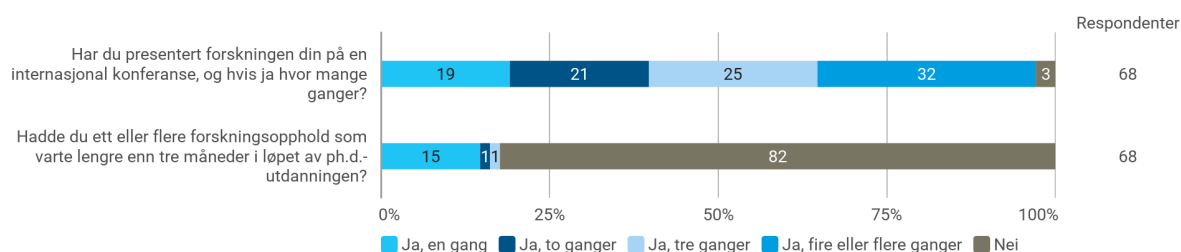


I hvilken grad opplevde du følgende elementer nyttig for gjennomføringen av din grad?

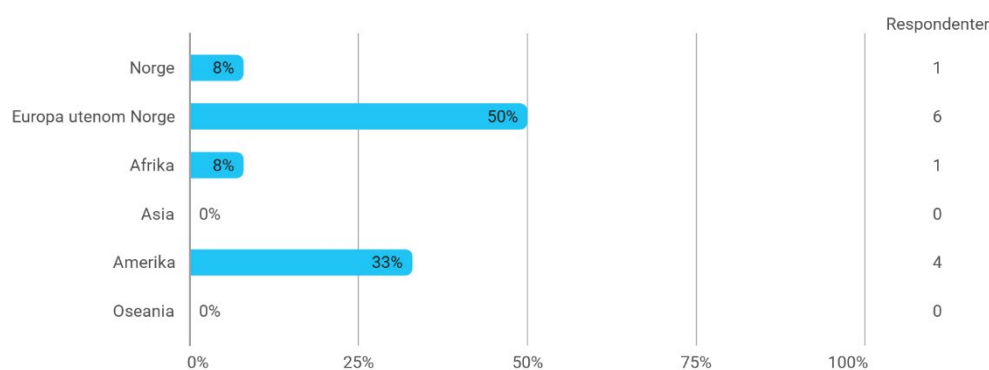


7. Internasjonalisering

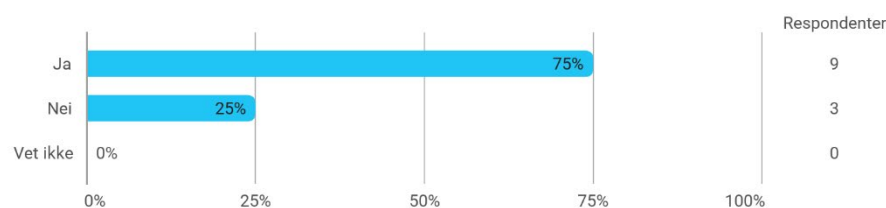
Vennligst svar på disse spørsmålene angående internasjonalisering og forskningsopphold



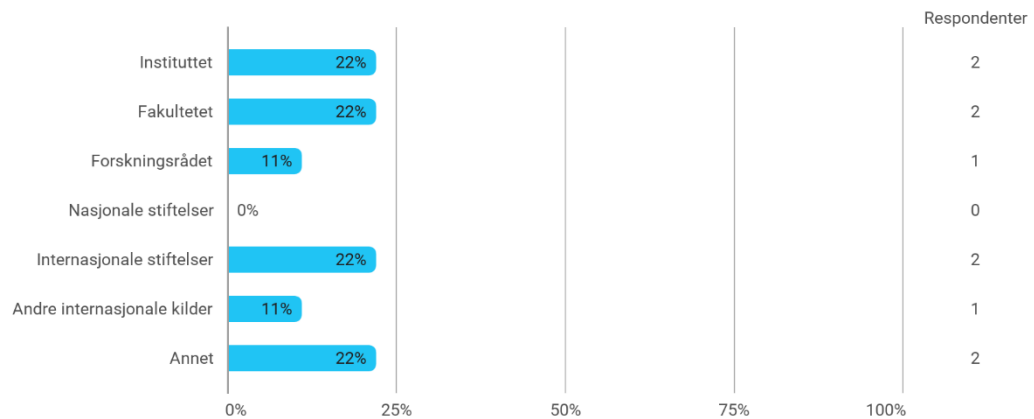
I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?



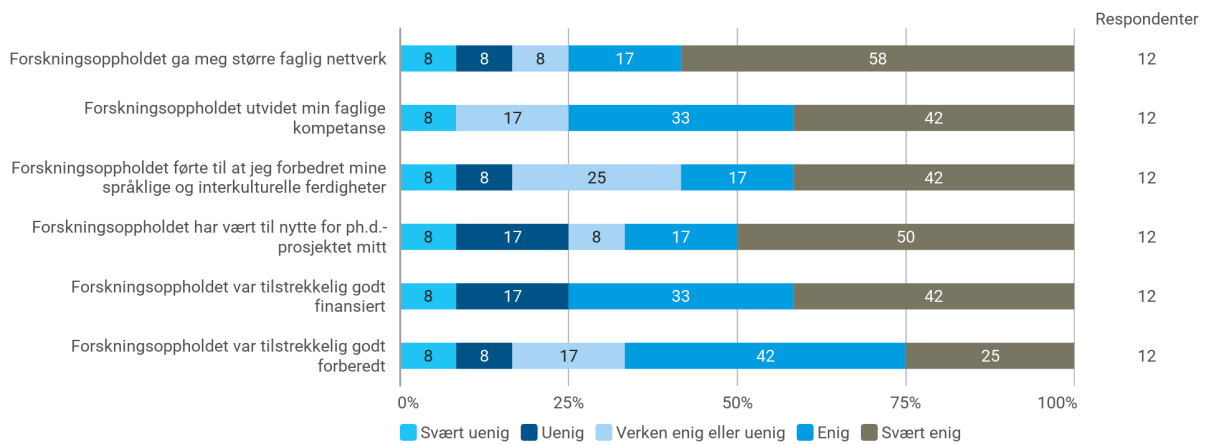
Mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet?



Hvem mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet fra?

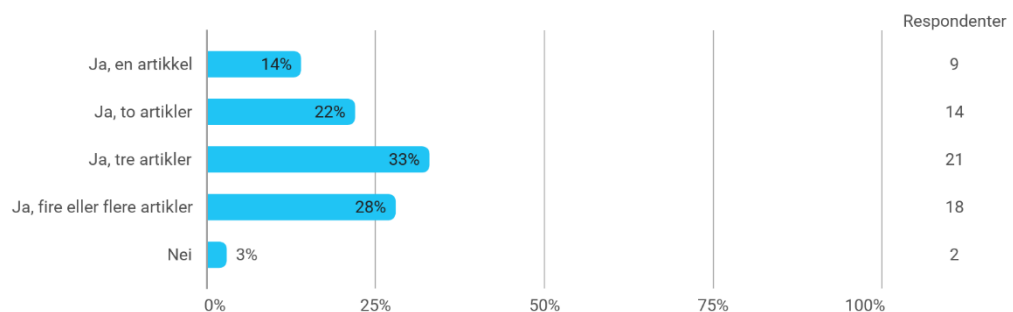


I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

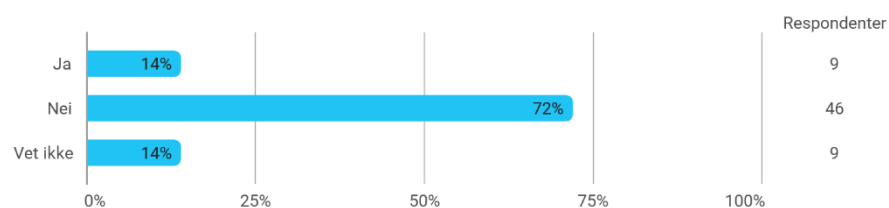


8. Publisering

Har du publisert/fått artikler godkjent for publisering i fagfelle-vurderte tidsskrifter? Hvis ja, hvor mange?

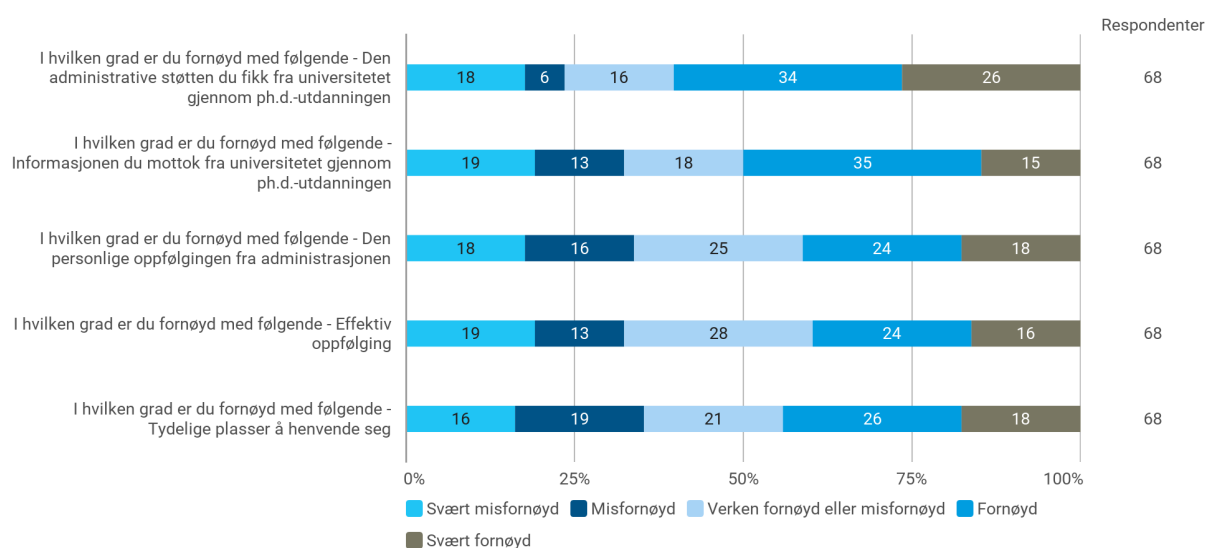


Har du publisert materialet i bokformat fra ph.d.-avhandlingen?



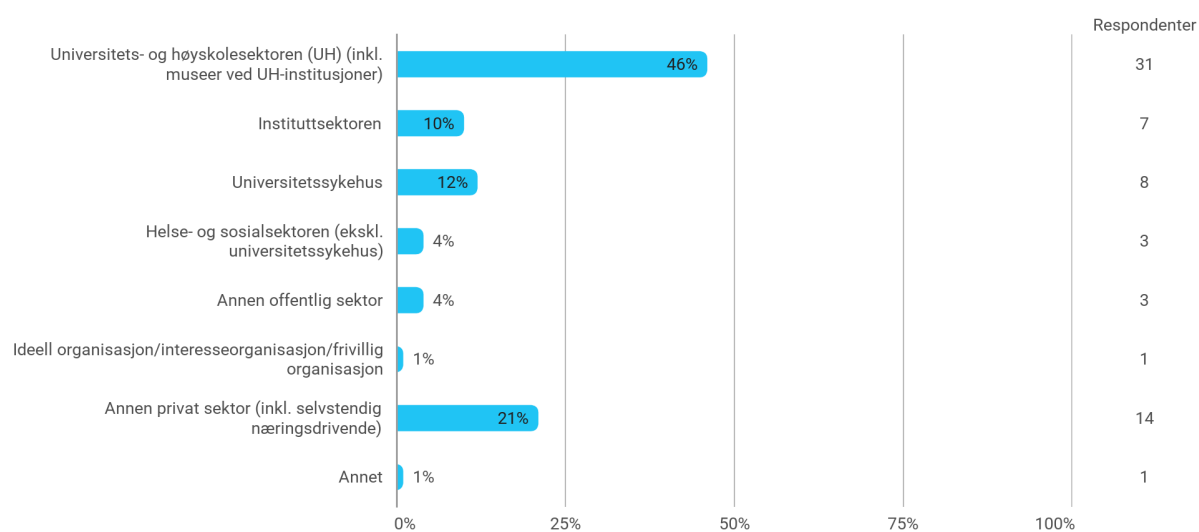
9. Administrativ støtte

I hvilken grad er du fornøyd med følgende?

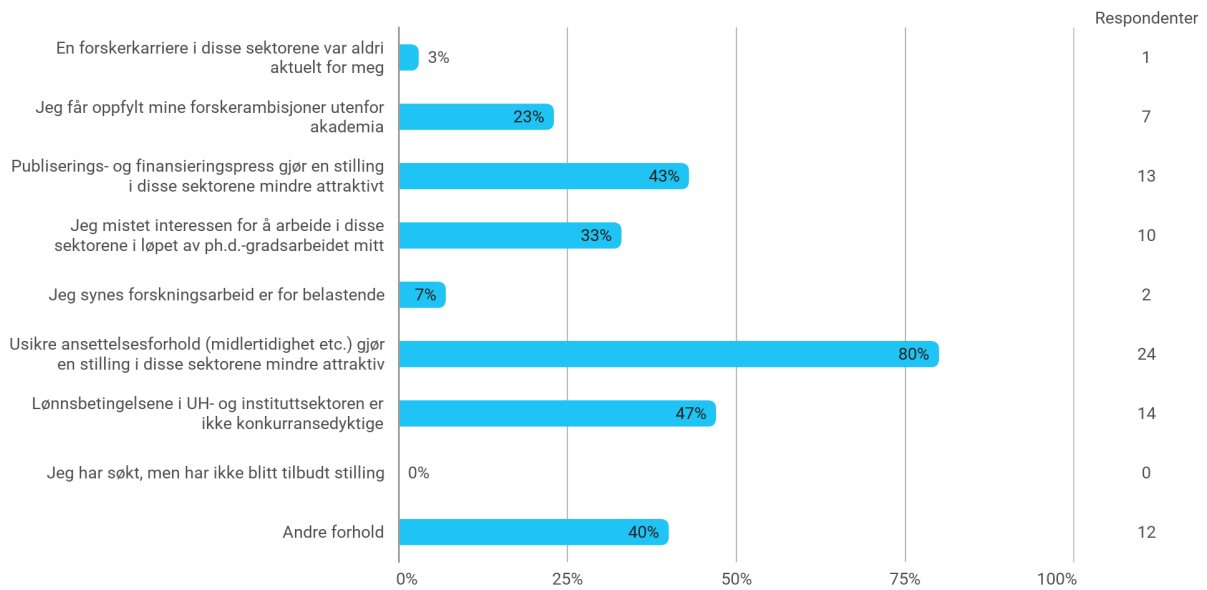


10. Videre karriere

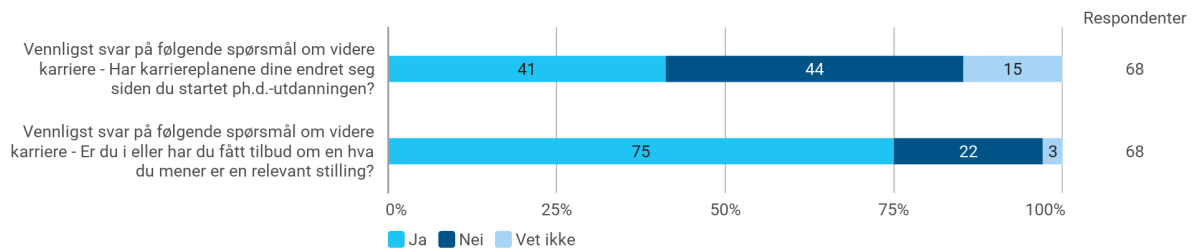
Hva er dine karriereplaner etter ph.d.-utdanningen?



Du har indikert at du planlegger en karriere utenfor akademia (ikke innen UH-sektoren eller instituttsektoren). Kan du utdype hvorfor du ikke planlegger en akademisk karriere? (flere alternativer er mulige)

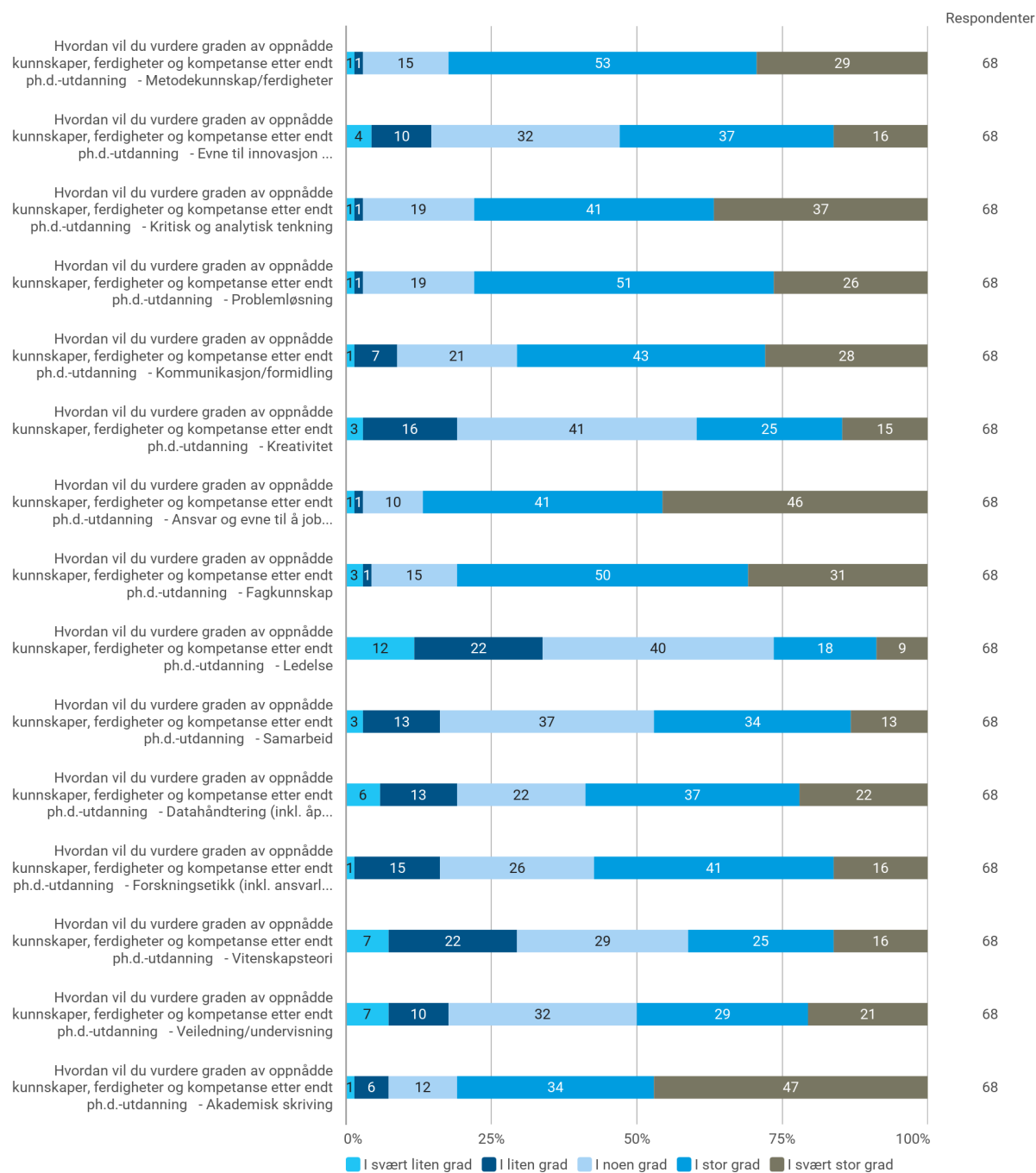


Vennligst svar på følgende spørsmål om videre karriere



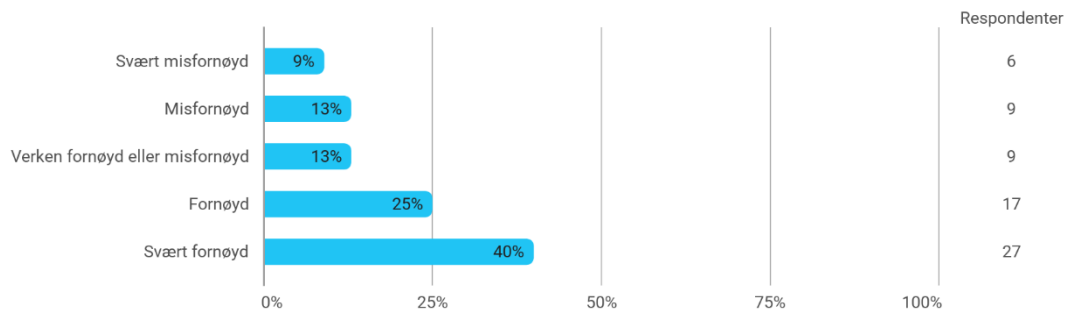
11. Vurdering av oppnådd kompetanse

Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning?

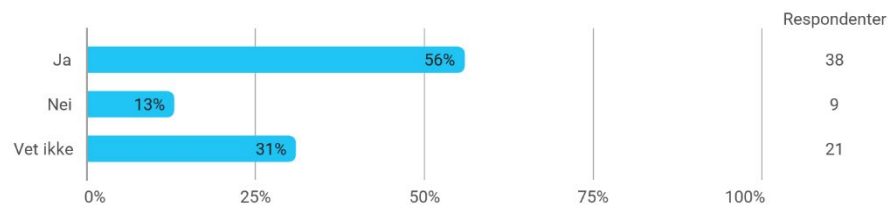


12. Oppsummering

Alt i alt, hvor fornøyd er du med ph.d.-utdanningen?

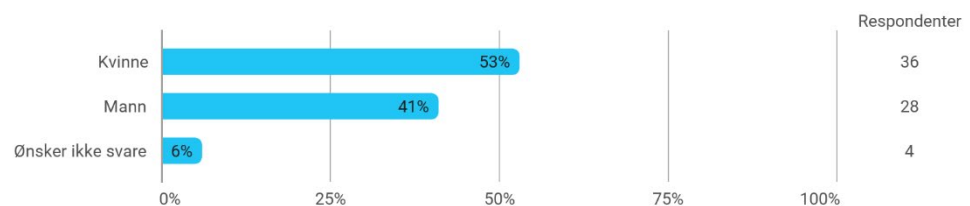


Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?

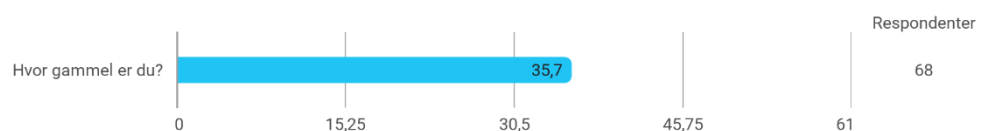


13. Demografi/bakgrunnsinformasjon

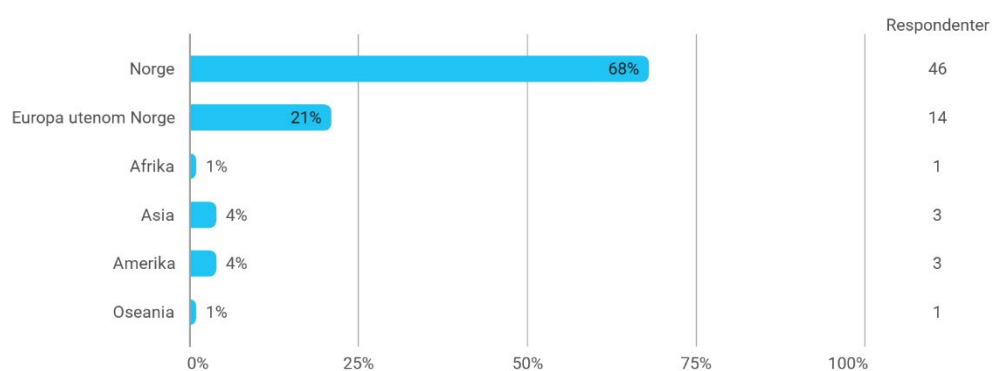
Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret? (Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet.)



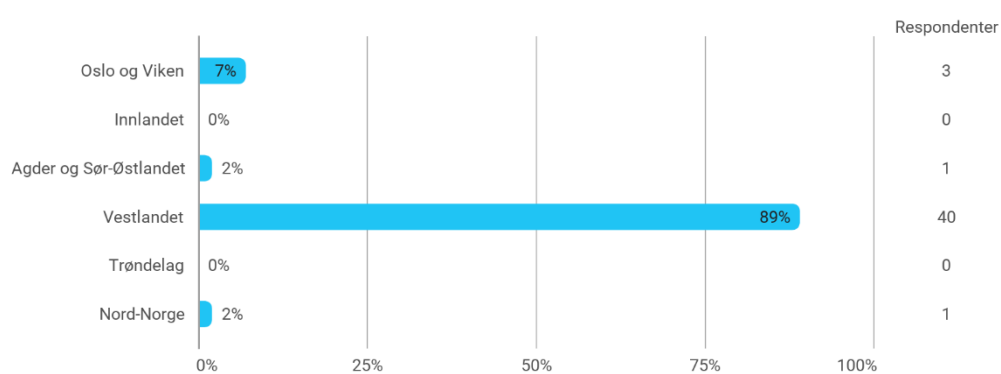
Hvor gammel er du?



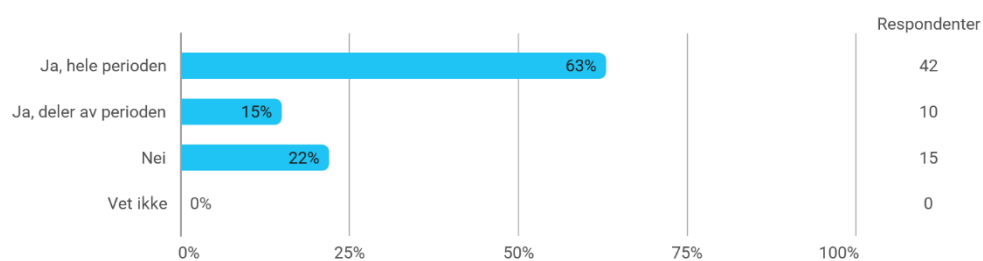
Hvor bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?

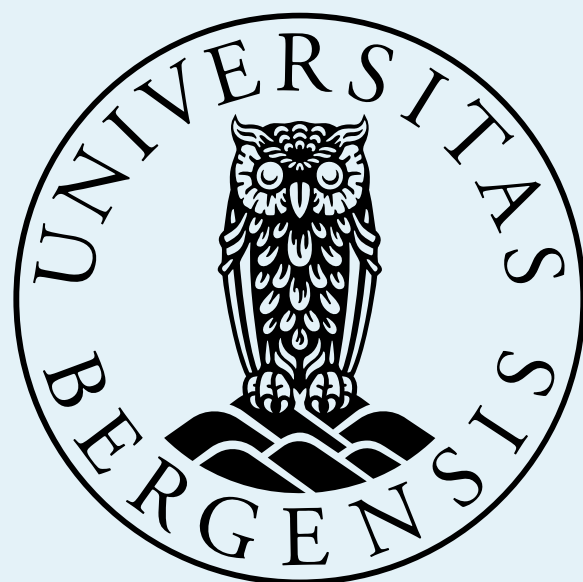


I hvilken landsdel bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?



Har du hatt kontorplass ved UiB i løpet av ph.d.-utdanningen?





Vedlegg 3 – resultater Det medisinske fakultet

Ph.d.-kandidatundersøkelsen 2023



Innholdsfortegnelse

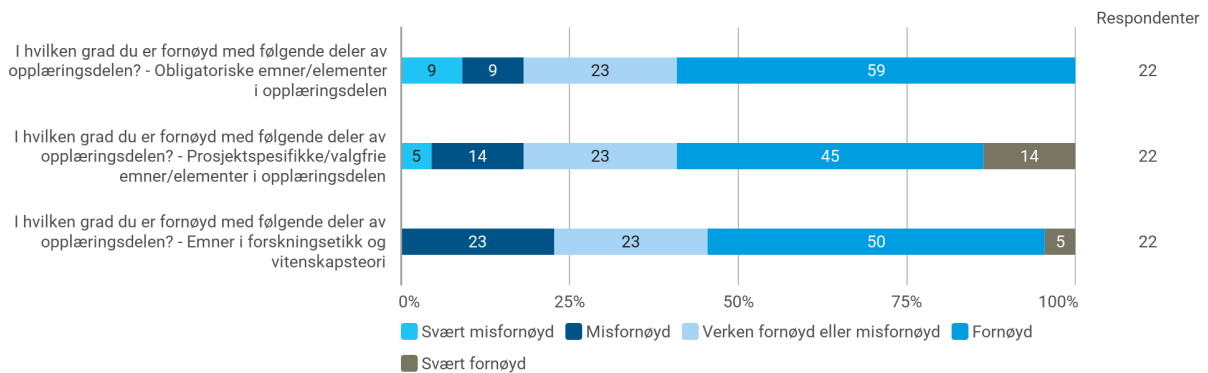
1. Opplæringsdel.....	5
<i>I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen.....</i>	<i>5</i>
<i>Vennligst svar på disse spørsmålene angående opplæringsdelen.....</i>	<i>5</i>
<i>Hvilke typer emner savnet du? (flere alternativer mulig)</i>	<i>5</i>
<i>Var du del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole?</i>	<i>5</i>
<i>Hvor fornøyd var du med emnene du tok ved forskerskolen?</i>	<i>6</i>
<i>Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?.....</i>	<i>6</i>
2. Andre kompetansehevende aktiviteter.....	7
<i>I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs emner med følgende tematikk?.....</i>	<i>7</i>
<i>I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?</i>	<i>8</i>
<i>Fikk du opplæring i eller informasjon fra UiB om forskningsdrevet innovasjon?.....</i>	<i>8</i>
<i>Dersom du ønsket at en av dine ideer eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, hvordan ville du gått fram?.....</i>	<i>8</i>
3. Pliktarbeid	9
<i>Har du hatt kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen?</i>	<i>9</i>
<i>Hvor mye tid av finansieringsperioden har du brukt på pliktarbeid?</i>	<i>9</i>
<i>I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid?.....</i>	<i>10</i>
<i>Hvorfor fant du ikke pliktarbeidet faglig utviklende (flere alternativer mulig)?.....</i>	<i>11</i>
<i>Gjorde du likevel arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?.....</i>	<i>11</i>
<i>Hvilke typer oppgaver gjorde du (flere alternativer mulig)?.....</i>	<i>12</i>
<i>Hvor mye tid i gjennomsnitt av finansieringsperioden brukte du på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?.....</i>	<i>12</i>
4. Veiledning.....	12
<i>Hvor mange veiledere hadde du i veiledningsteamet ditt?</i>	<i>12</i>
<i>Hvor fornøyd er du med veiledningen du har fått?.....</i>	<i>13</i>
<i>I hvilken grad er du enig i følgende påstander?.....</i>	<i>13</i>
<i>Byttet du veileder(e) i løpet av ph.d.-perioden?</i>	<i>13</i>
5. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur	13
<i>Var du del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen?.....</i>	<i>13</i>
<i>I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?</i>	<i>14</i>

<i>Har du opplevd konflikt i din arbeidssituasjon?</i>	14
<i>Hvem har du opplevd konflikt med? (mulig å hake av for flere alternativer)</i>	14
<i>Hva gikk konflikten(e) ut på? (mulig å hake av for flere kategorier)</i>	15
<i>Fikk du hjelp til å løse konflikten(e)?</i>	15
<i>Hvem hjalp deg med å løse konflikten(e)? Flere kryss mulig</i>	15
6. Gjennomføringstid	16
<i>Fullførte du ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?</i>	16
<i>Hvor lang tid ut over planlagt ph.d.-periode brukte du? Her ønsker vi opplysninger om forsinkelser som ikke var grunnet godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner.</i>	16
<i>Hva var årsak til forsinkelsen? (det er mulig å hake av for flere årsaker)</i>	16
<i>I hvilken grad opplevde du følgende elementer nyttig for gjennomføringen av din grad?</i>	17
7. Internasjonalisering	17
<i>Vennligst svar på disse spørsmålene angående internasjonalisering og forskningsopphold</i>	17
<i>I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?</i>	17
<i>Mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet?</i>	17
<i>Hvem mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet fra?</i>	18
<i>I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?</i>	18
8. Publisering	18
<i>Har du publisert/fått artikler godkjent for publisering i fagfellevurderte tidsskrifter? Hvis ja, hvor mange?..</i> 18	
<i>Har du publisert materialet i bokformat fra ph.d.-avhandlingen?</i>	19
9. Administrativ støtte	19
<i>I hvilken grad er du fornøyd med følgende?</i>	19
10. <i>Videre karriere</i>	19
<i>Hva er dine karriereplaner etter ph.d.-utdanningen?</i>	19
<i>Du har indikert at du planlegger en karriere utenfor academia (ikke innen UH-sektoren eller instituttsektoren). Kan du utdype hvorfor du ikke planlegger en akademisk karriere? (flere alternativer er mulige)</i>	20
<i>Vennligst svar på følgende spørsmål om videre karriere</i>	20
11. Vurdering av oppnådd kompetanse	21
<i>Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning?</i>	21
12. Oppsummering	22
<i>Alt i alt, hvor fornøyd er du med ph.d.-utdanningen?</i>	22
<i>Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?</i>	22

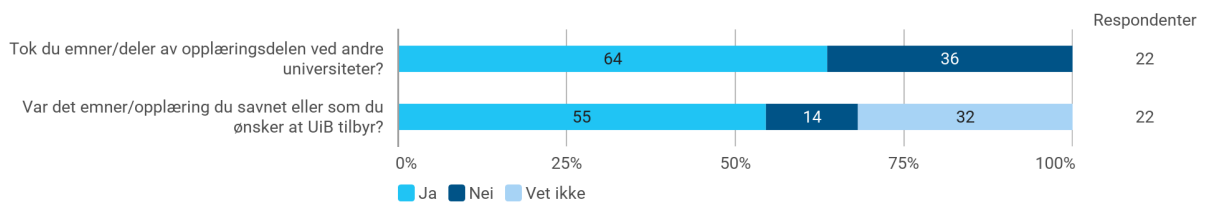
13. Demografi/bakgrunnsinformasjon.....	22
<i>Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret? (Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet.)</i>	<i>22</i>
<i>Hvor gammel er du</i>	<i>22</i>
<i>Har du hatt kontor plass ved UiB i løpet av ph.d.-utdanningen?.....</i>	<i>23</i>

1. Opplæringsdel

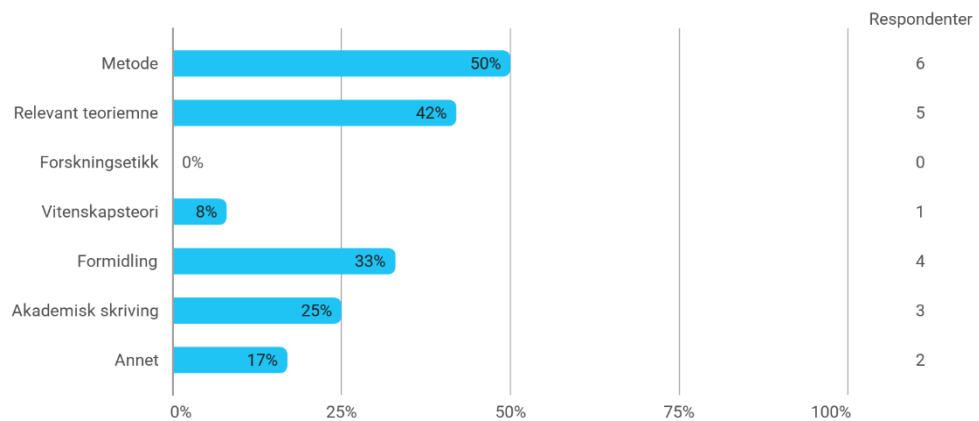
I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen



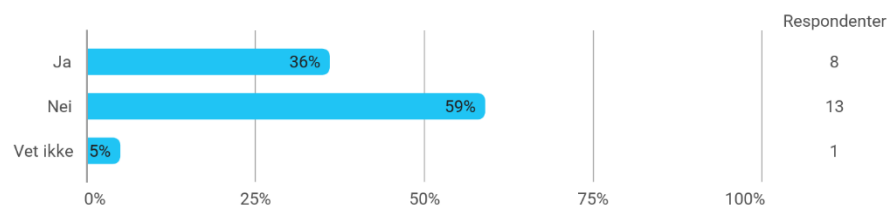
Vennligst svar på disse spørsmålene angående opplæringsdelen



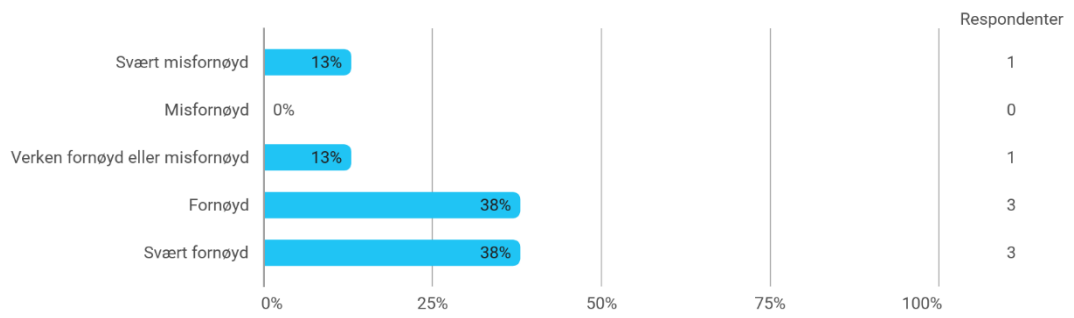
Hvilke typer emner savnet du? (flere alternativer mulig)



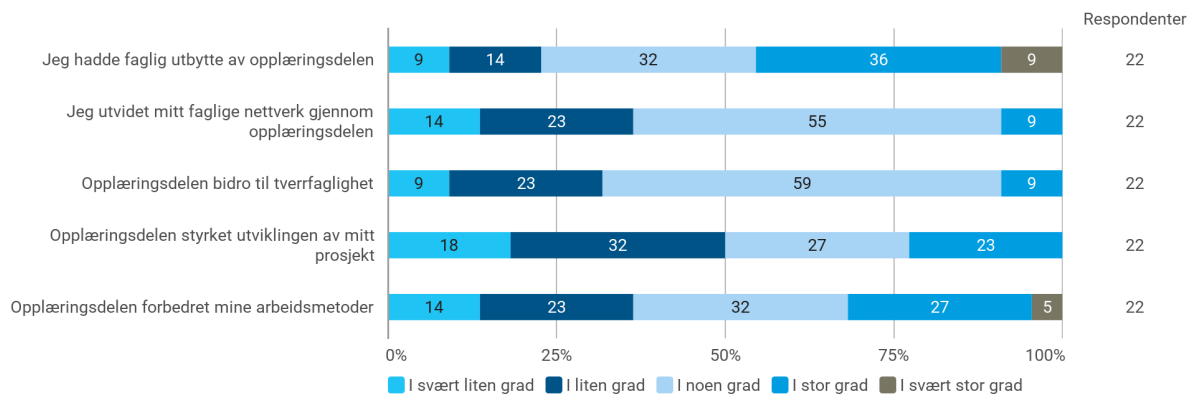
Var du del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole?



Hvor fornøyd var du med emnene du tok ved forskerskolen?

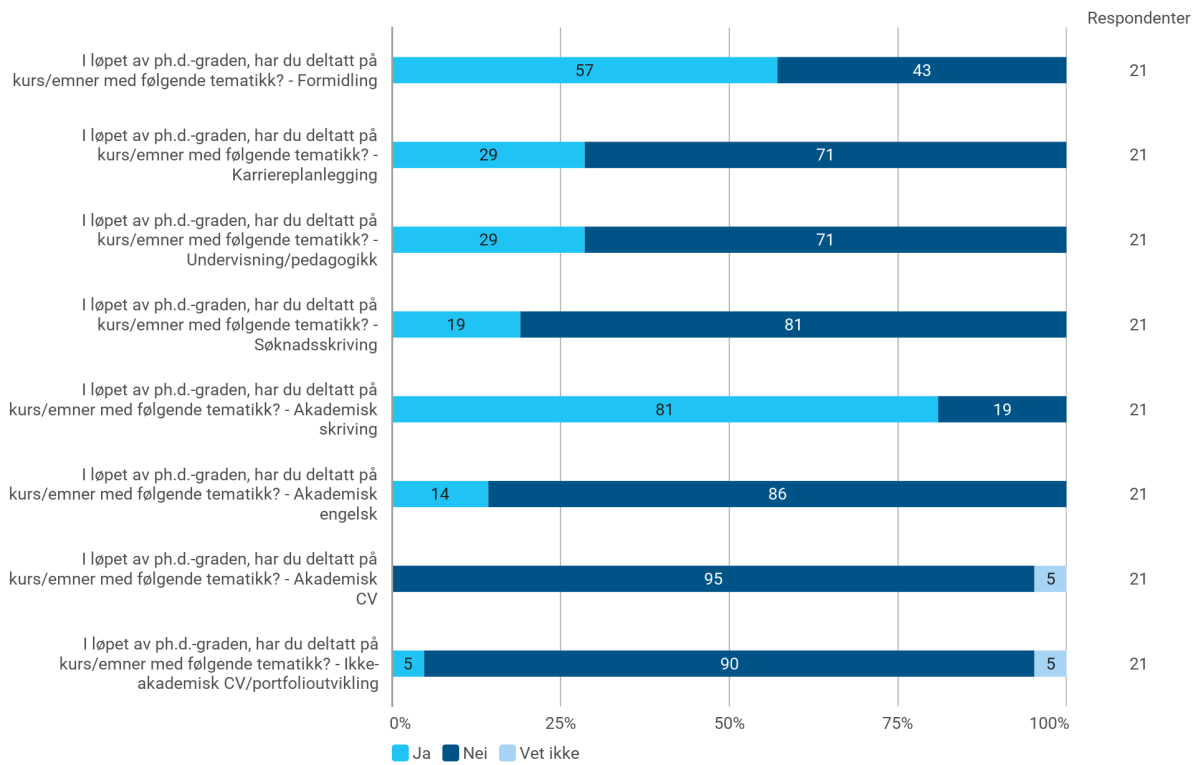


Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?

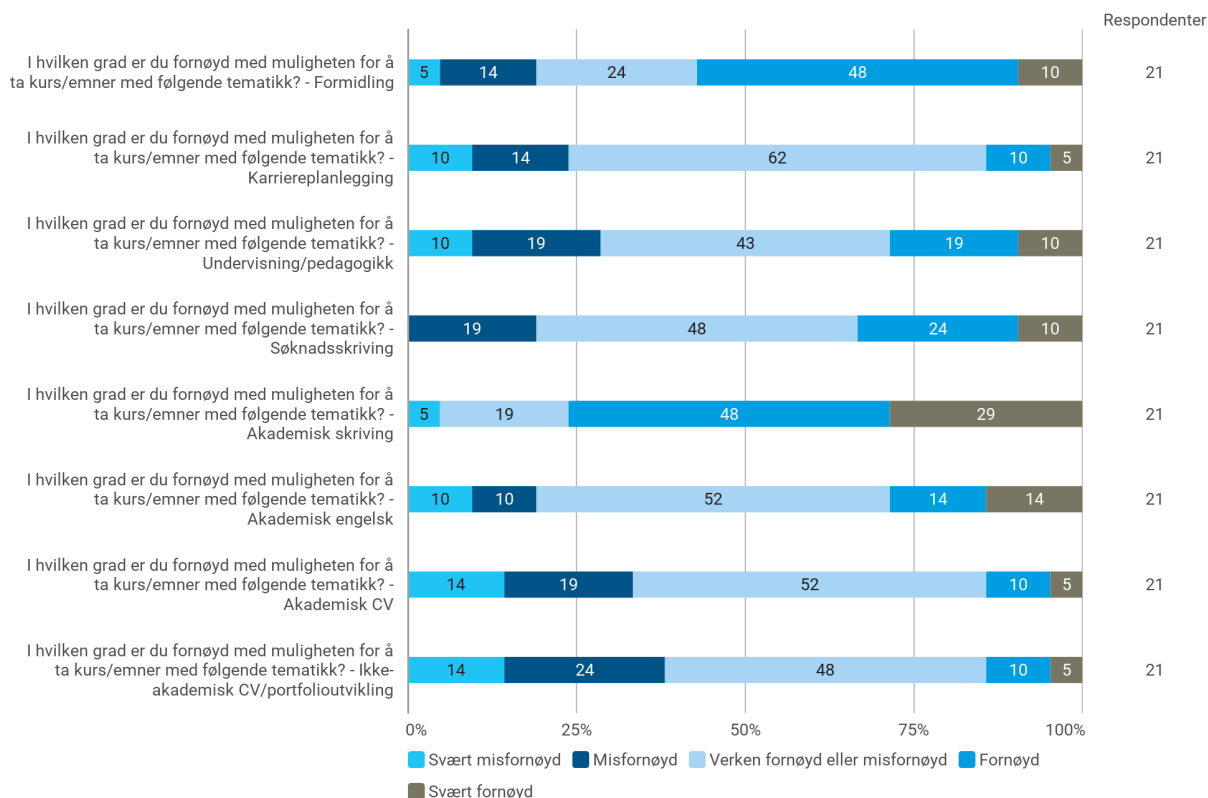


2. Andre kompetansehevende aktiviteter

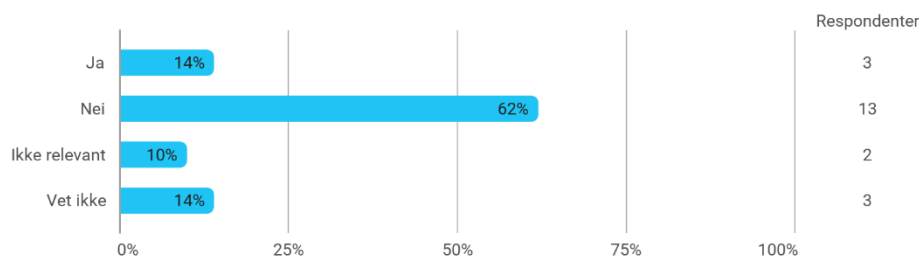
I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?



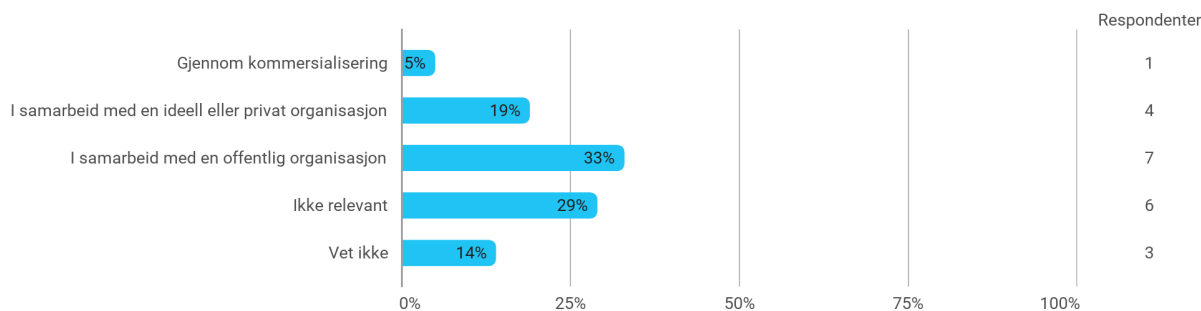
I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs/emner med følgende tematikk?



Fikk du opplæring i eller informasjon fra UiB om forskningsdrevet innovasjon?

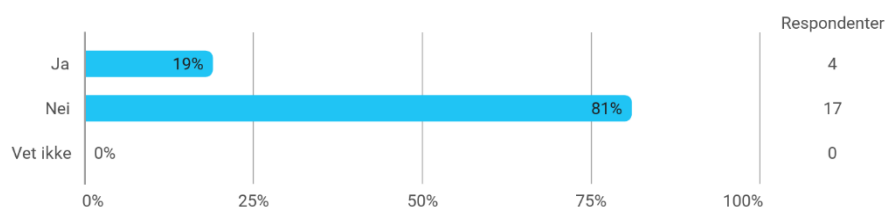


Dersom du ønsket at en av dine ideer eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, hvordan ville du gått fram?

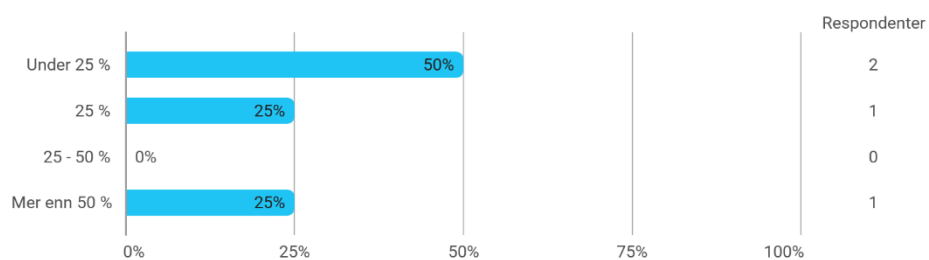


3. Pliktarbeid

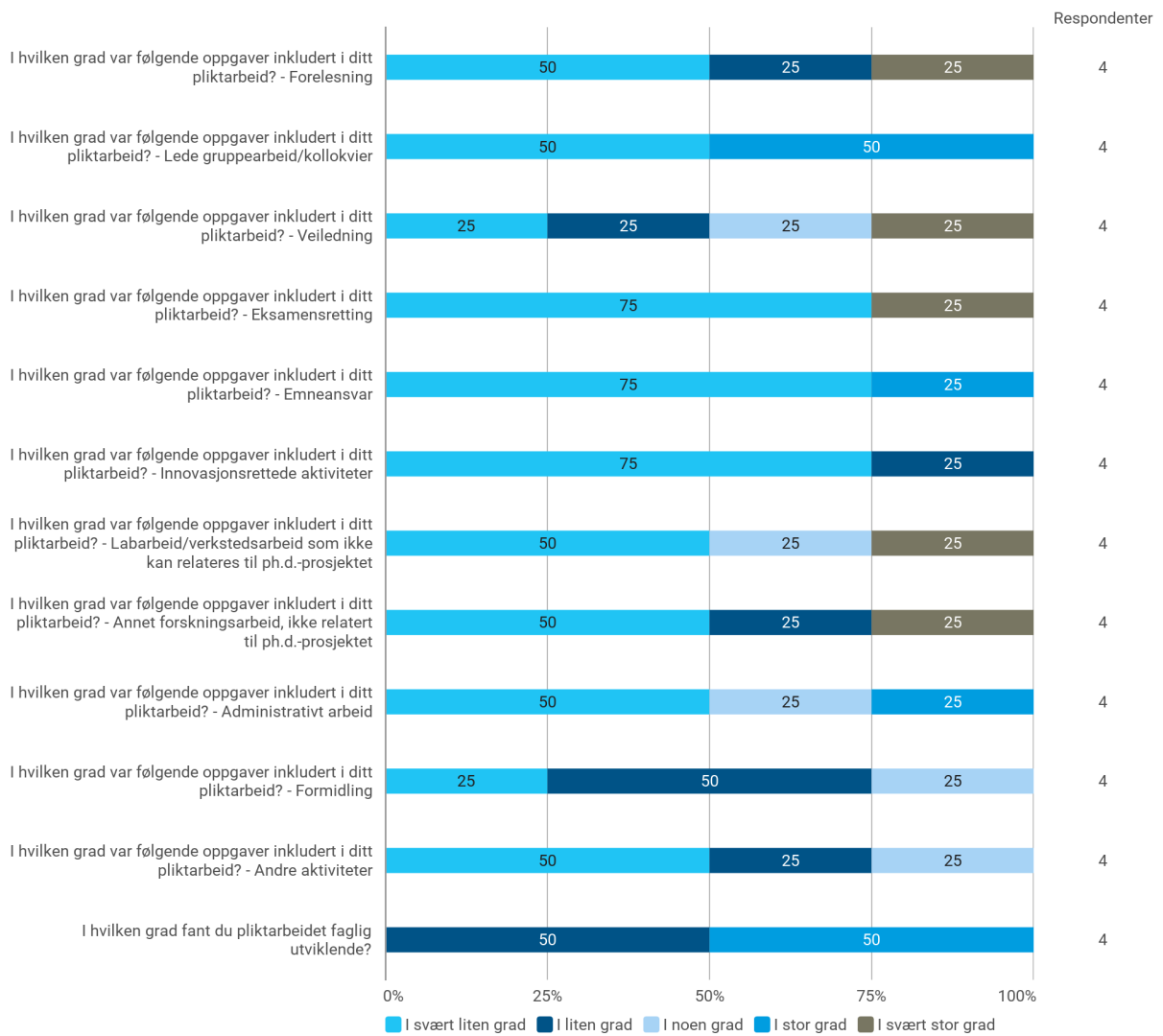
Har du hatt kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen?



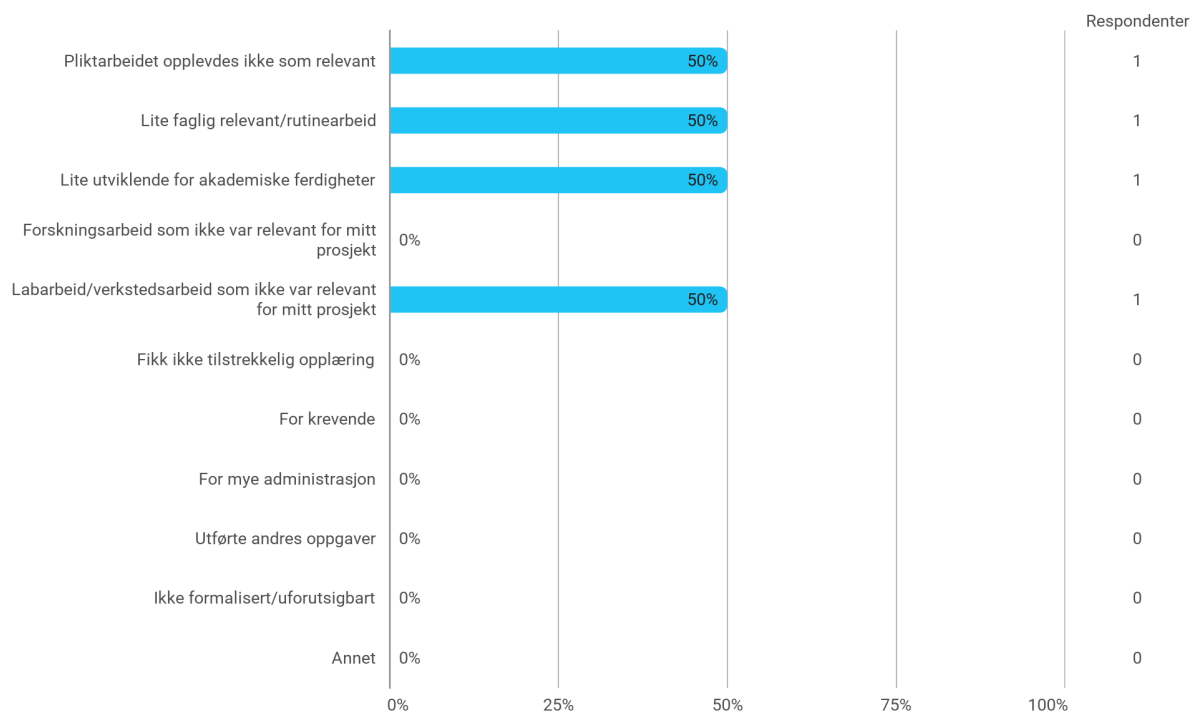
Hvor mye tid av finansieringsperioden har du brukt på pliktarbeid?



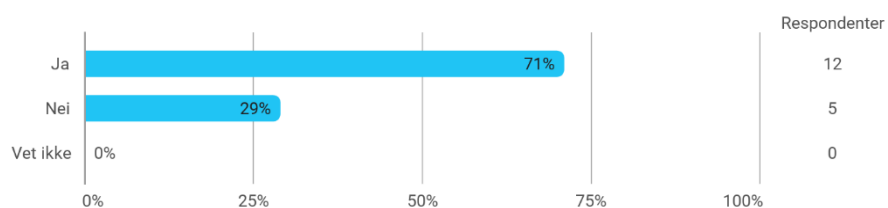
I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid?



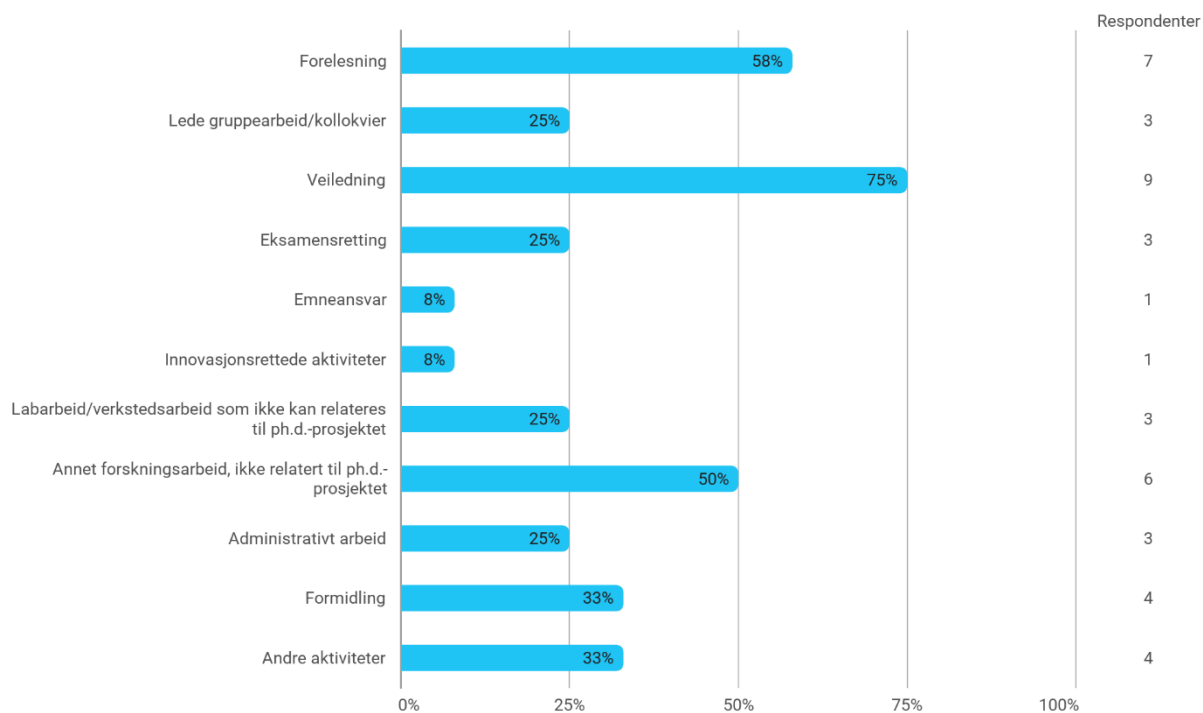
Hvorfor fant du ikke pliktarbeidet faglig utviklende (flere alternativer mulig)?



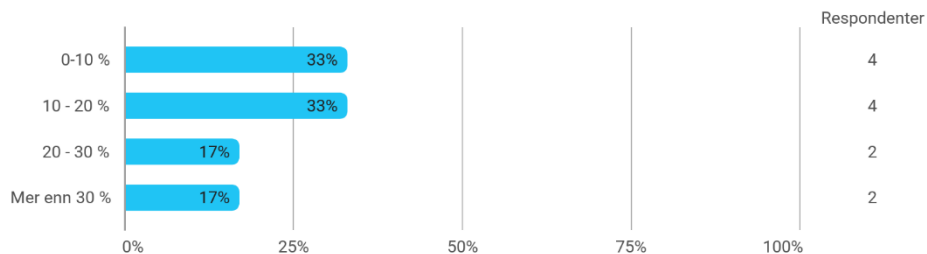
Gjorde du likevel arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?



Hvilke typer oppgaver gjorde du (flere alternativer mulig)?

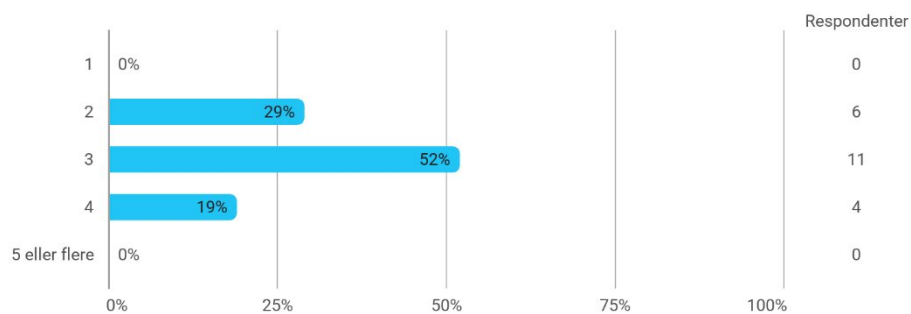


Hvor mye tid i gjennomsnitt av finansieringsperioden brukte du på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?

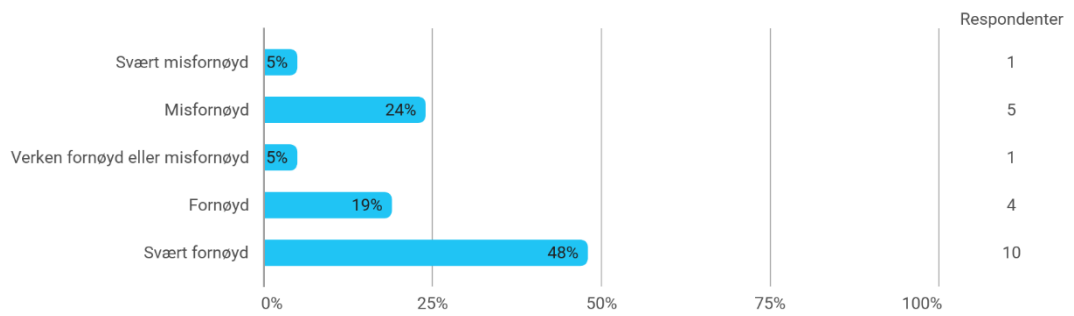


4. Veiledning

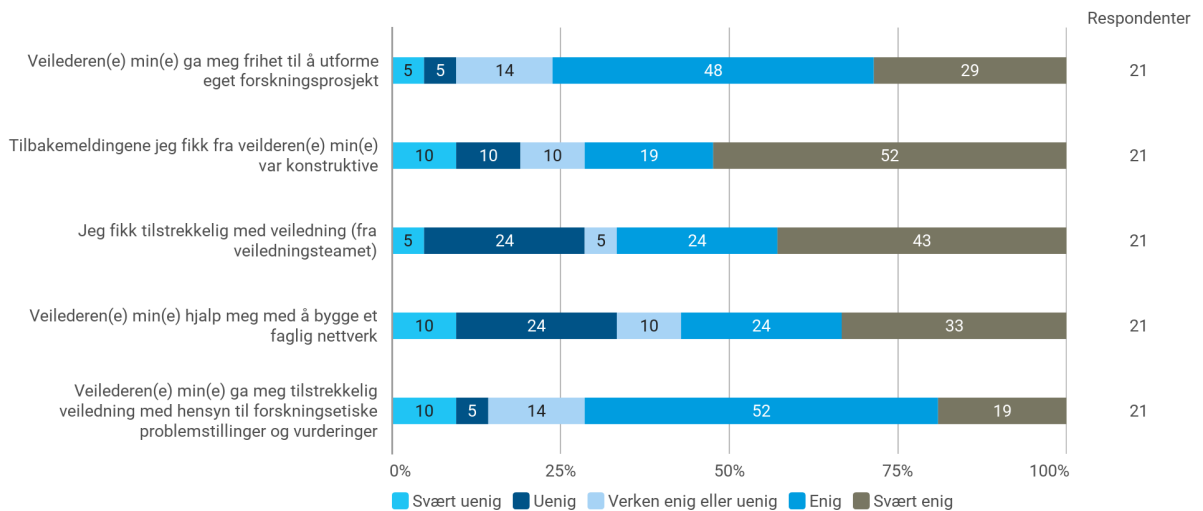
Hvor mange veiledere hadde du i veiledningsteamet ditt?



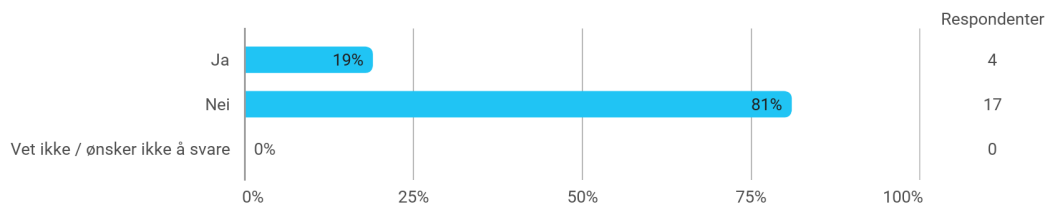
Hvor fornøyd er du med veiledningen du har fått?



I hvilken grad er du enig i følgende påstander?

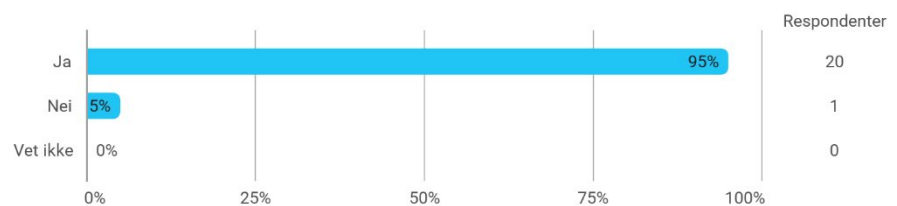


Byttet du veileder(e) i løpet av ph.d.-perioden?

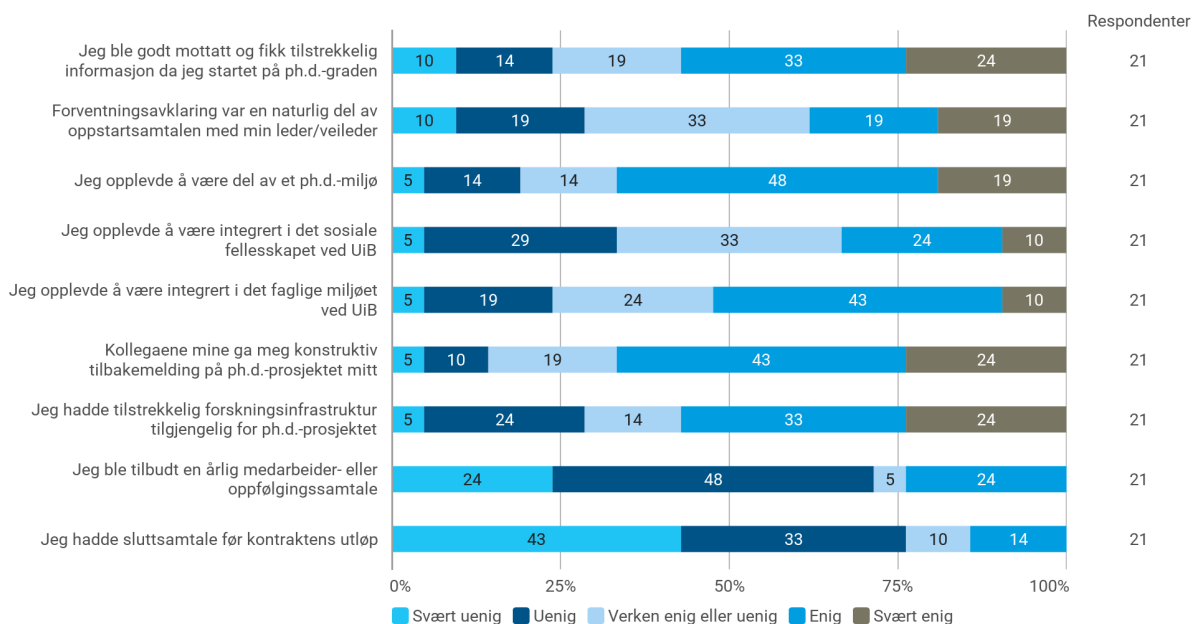


5. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur

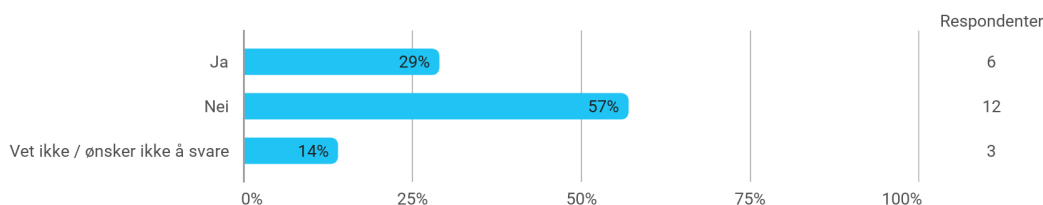
Var du del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen?



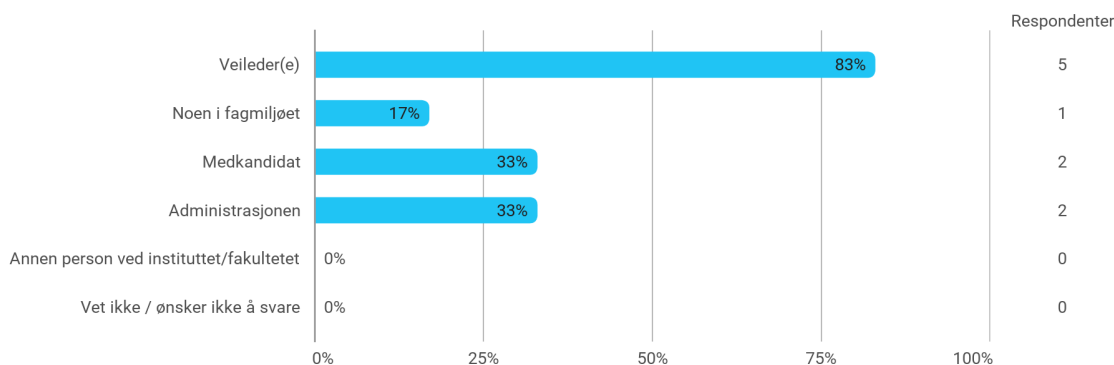
I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?



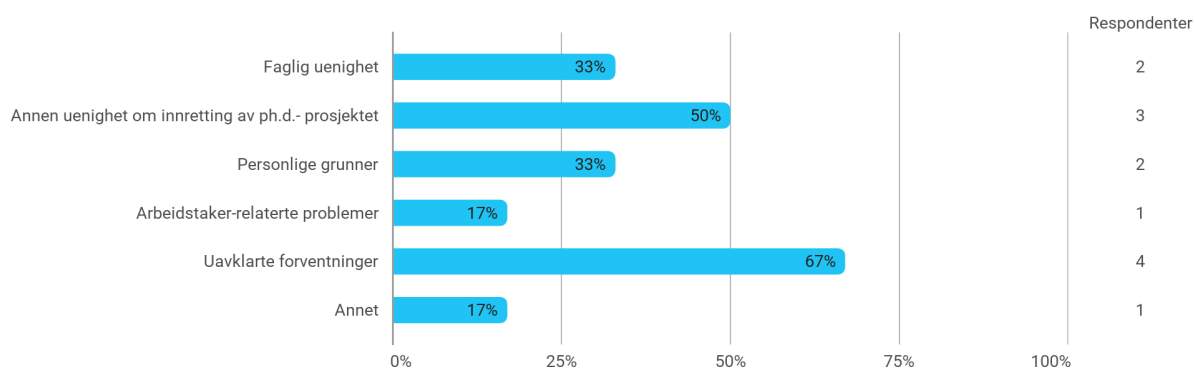
Har du opplevd konflikt i din arbeidssituasjon?



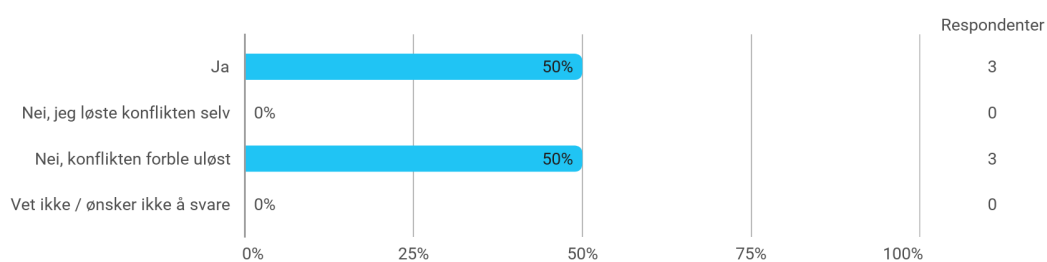
Hvem har du opplevd konflikt med? (mulig å hake av for flere alternativer)



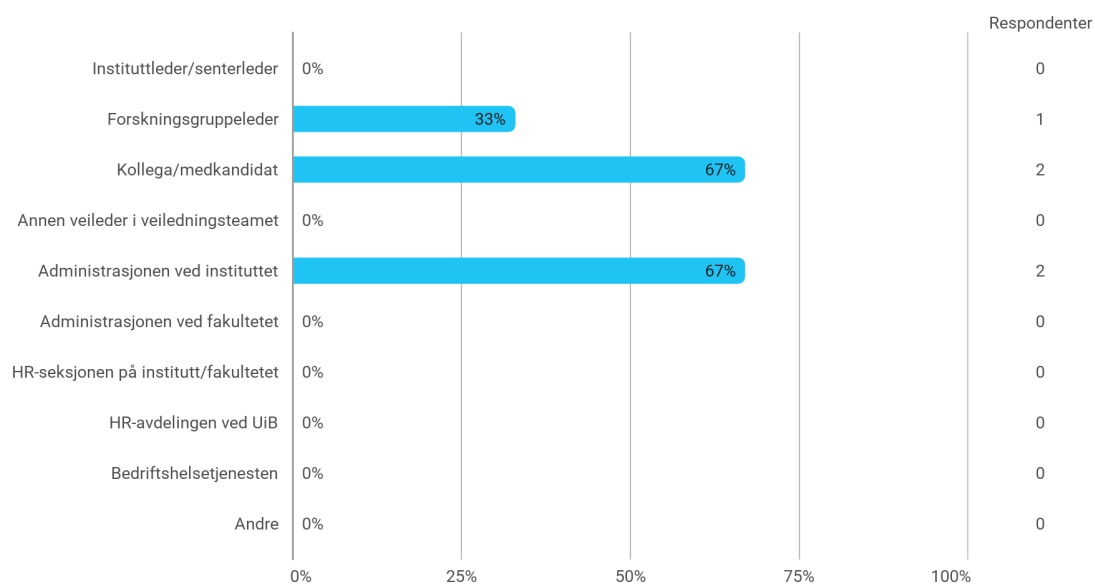
Hva gikk konflikten(e) ut på? (mulig å hake av for flere kategorier)



Fikk du hjelp til å løse konflikten(e)?

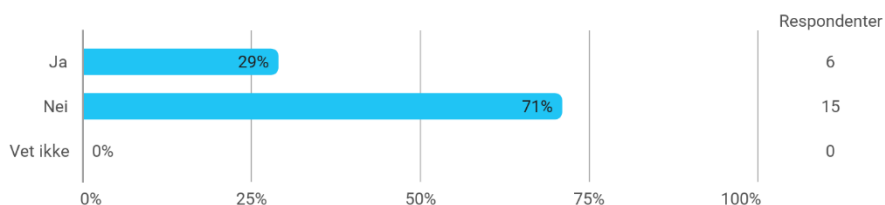


Hvem hjalp deg med å løse konflikten(e)? Flere kryss mulig

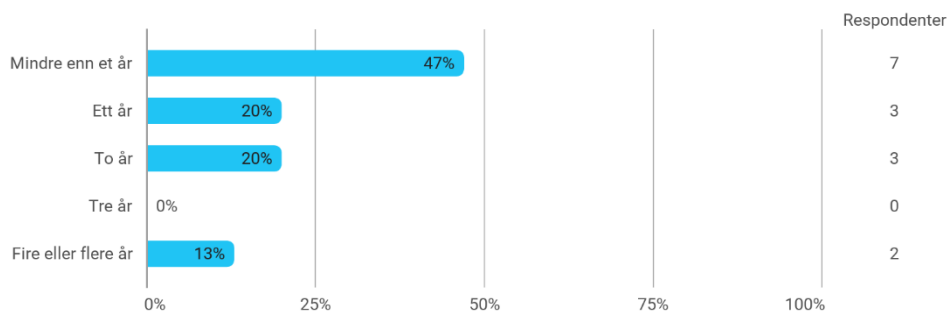


6. Gjennomføringstid

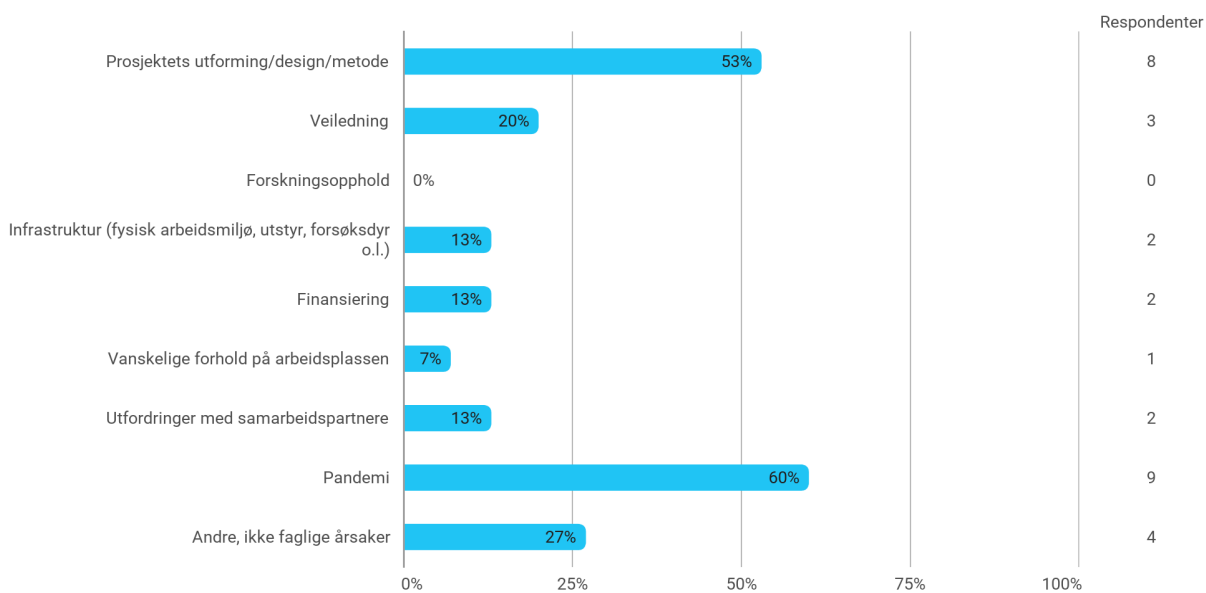
Fullførte du ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?



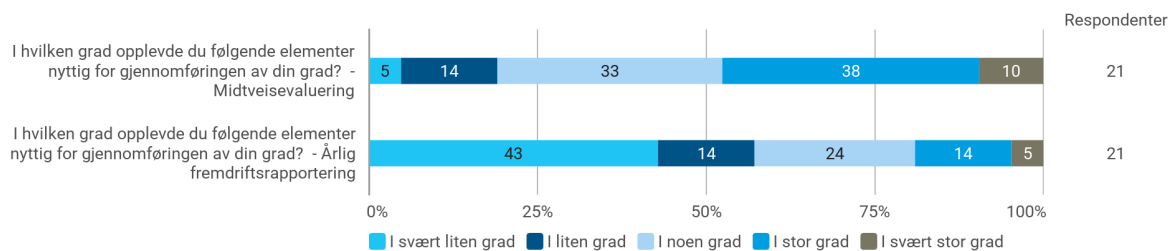
Hvor lang tid ut over planlagt ph.d.-periode brukte du? Her ønsker vi opplysninger om forsinkelser som ikke var grunnet godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner.



Hva var årsak til forsinkelsen? (det er mulig å hake av for flere årsaker)

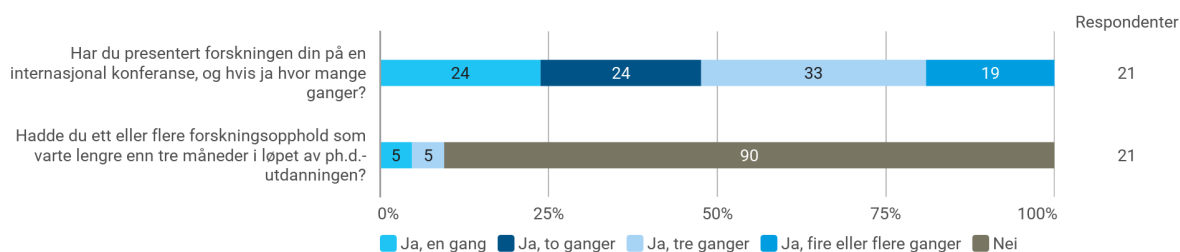


I hvilken grad opplevde du følgende elementer nyttig for gjennomføringen av din grad?

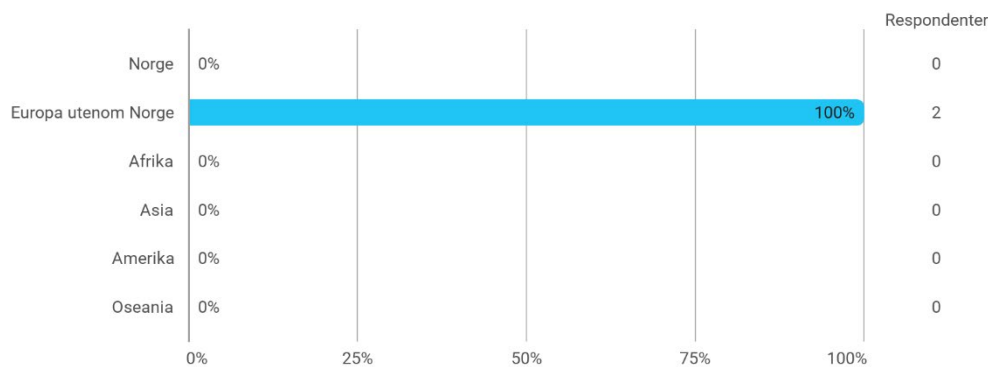


7. Internasjonalisering

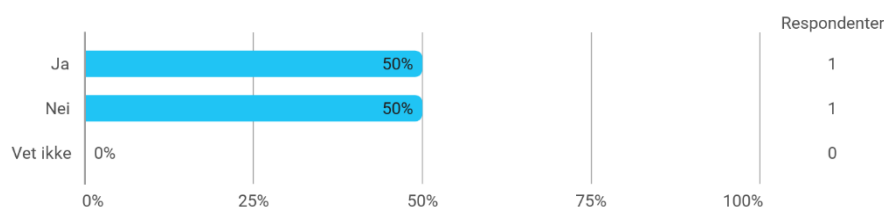
Vennligst svar på disse spørsmålene angående internasjonalisering og forskningsopphold



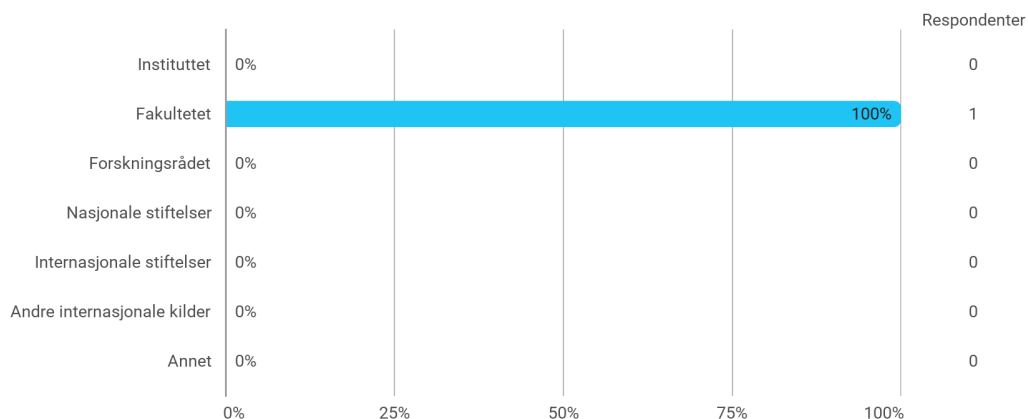
I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?



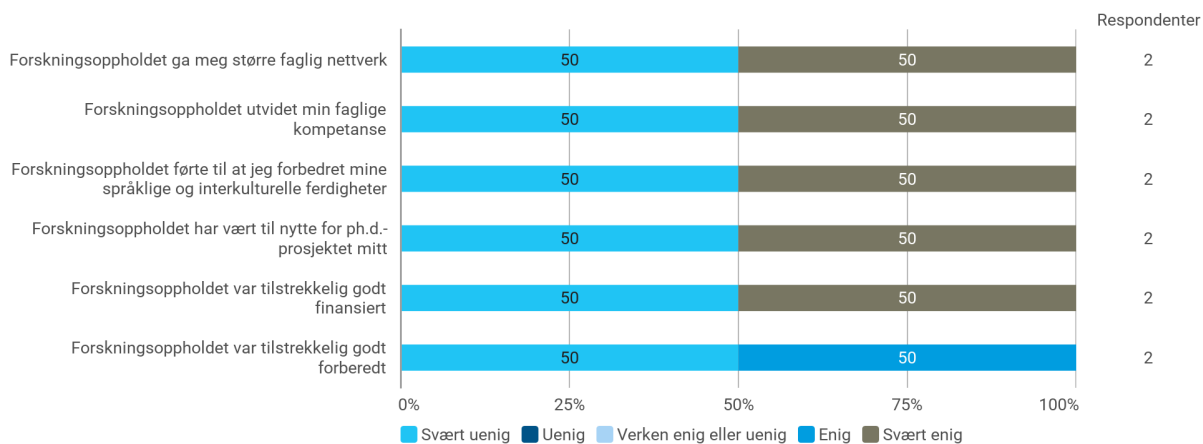
Mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet?



Hvem mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet fra?

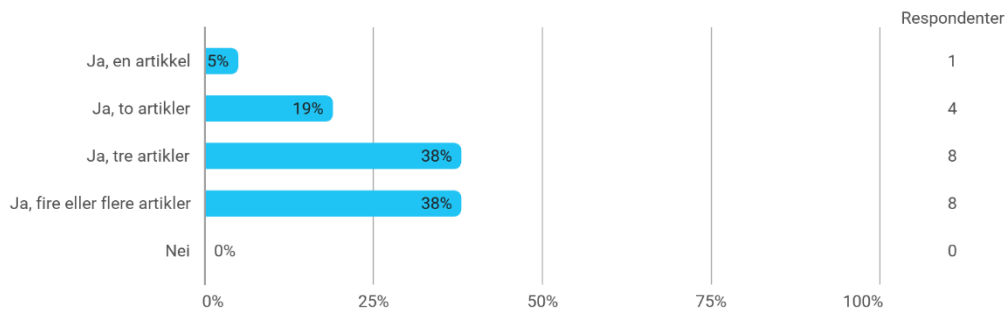


I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

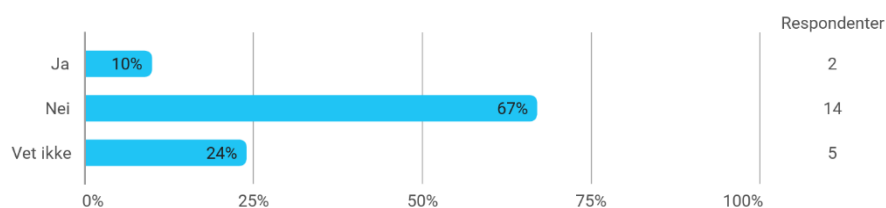


8. Publisering

Har du publisert/fått artikler godkjent for publisering i fagfelle-vurderte tidsskrifter? Hvis ja, hvor mange?

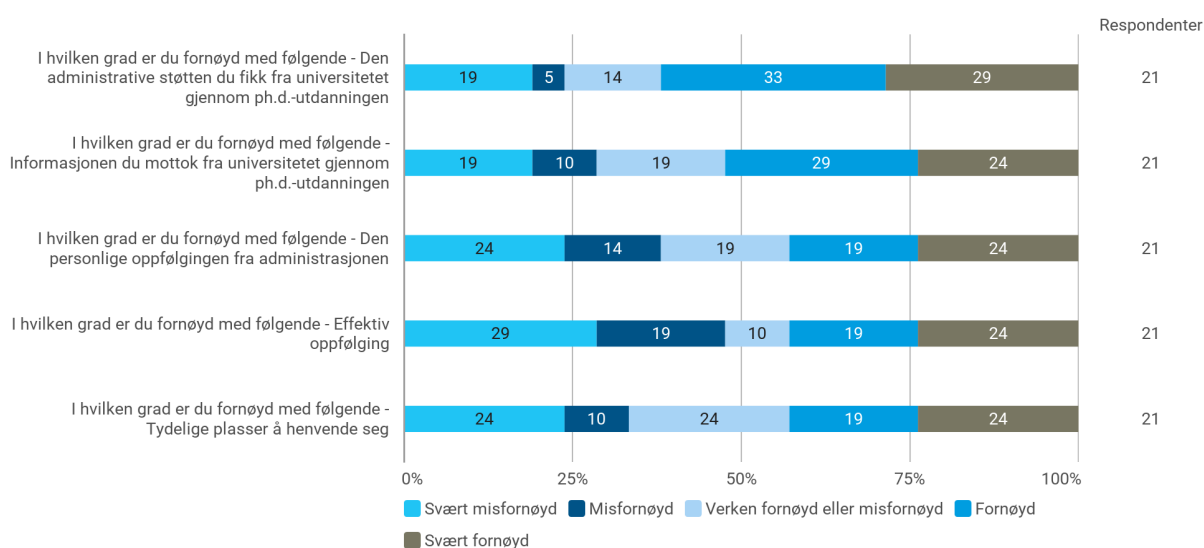


Har du publisert materialet i bokformat fra ph.d.-avhandlingen?



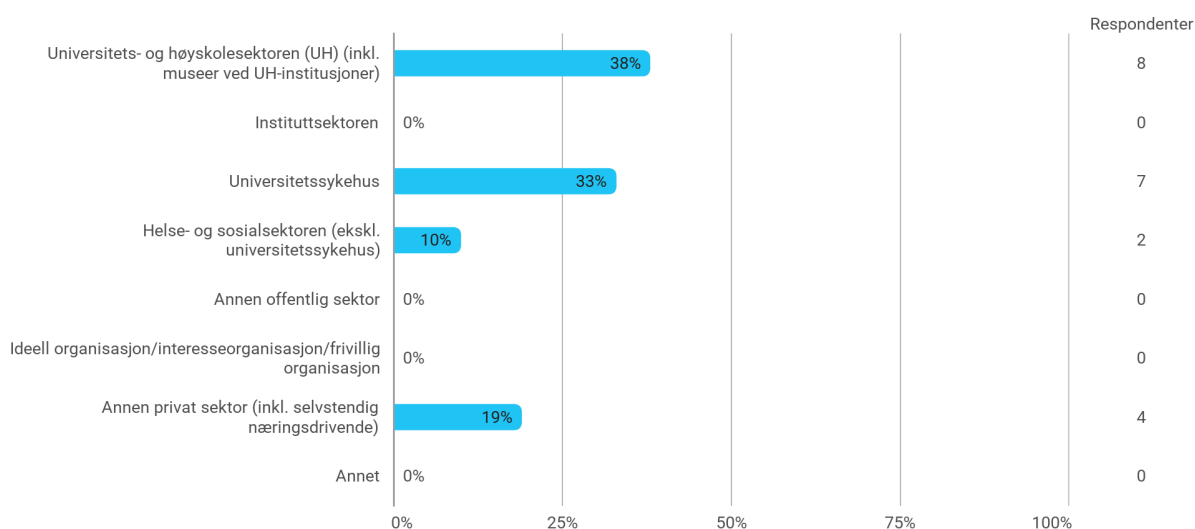
9. Administrativ støtte

I hvilken grad er du fornøyd med følgende?

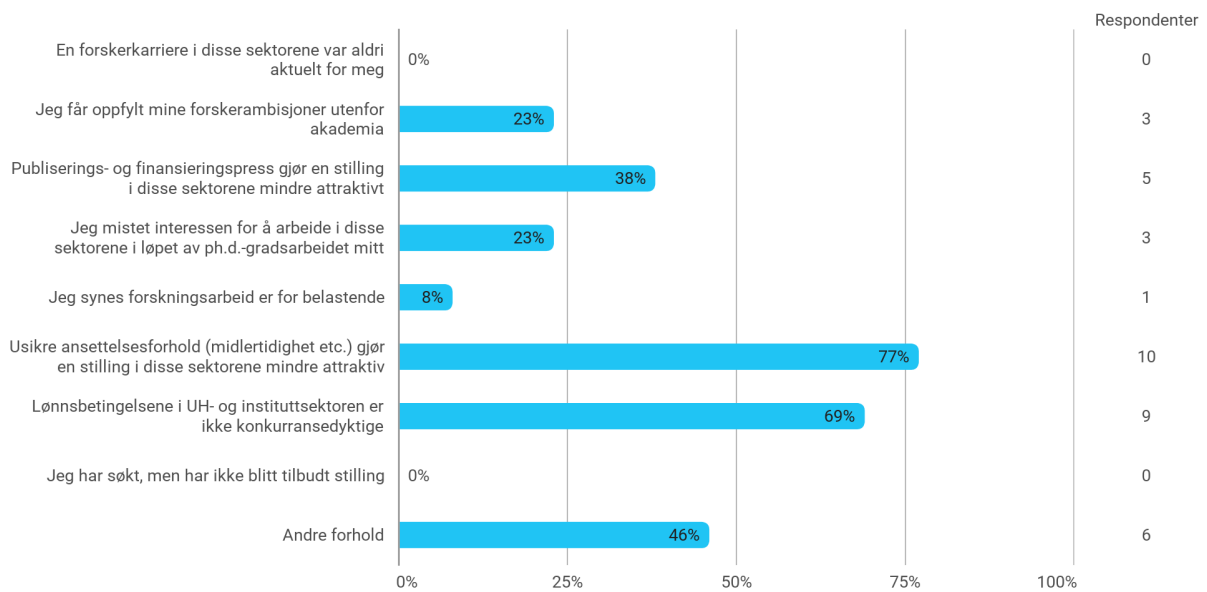


10. Videre karriere

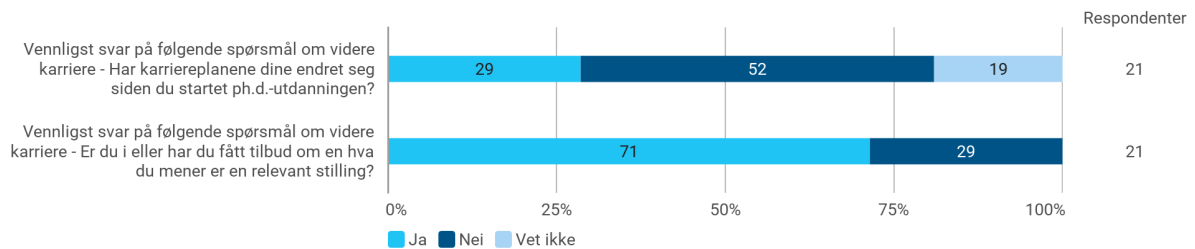
Hva er dine karriereplaner etter ph.d.-utdanningen?



Du har indikert at du planlegger en karriere utenfor akademia (ikke innen UH-sektoren eller instituttsektoren). Kan du utdype hvorfor du ikke planlegger en akademisk karriere? (flere alternativer er mulige)

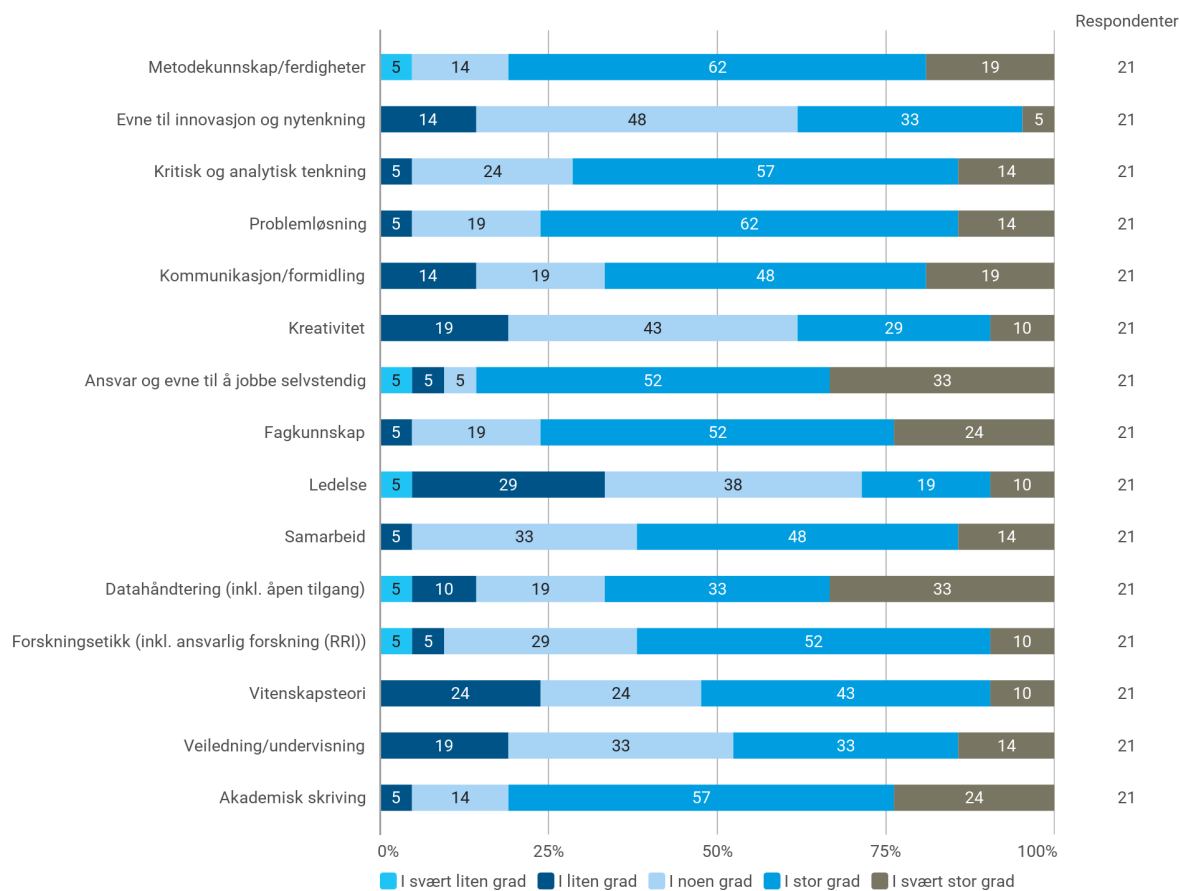


Vennligst svar på følgende spørsmål om videre karriere



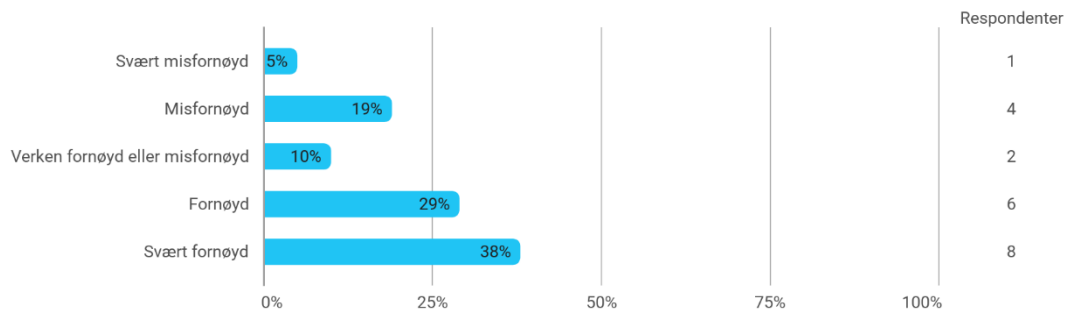
11. Vurdering av oppnådd kompetanse

Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning?

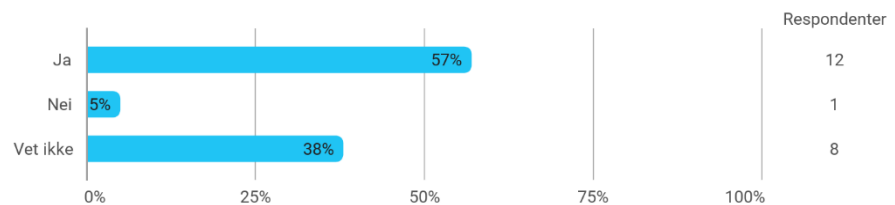


12. Oppsummering

Alt i alt, hvor fornøyd er du med ph.d.-utdanningen?

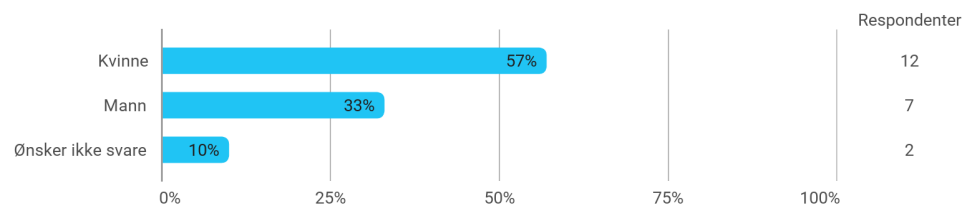


Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?

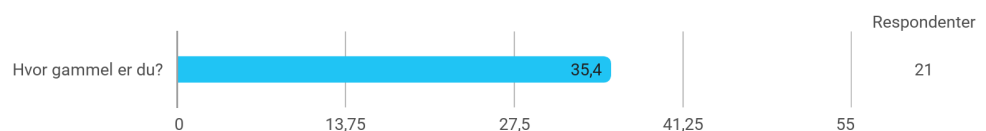


13. Demografi/bakgrunnsinformasjon

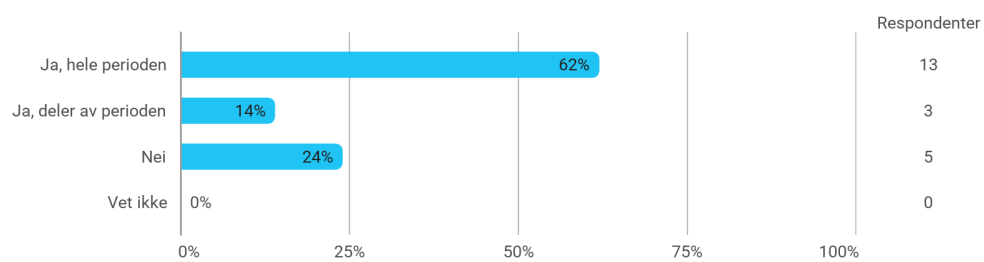
Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret? (Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet.)

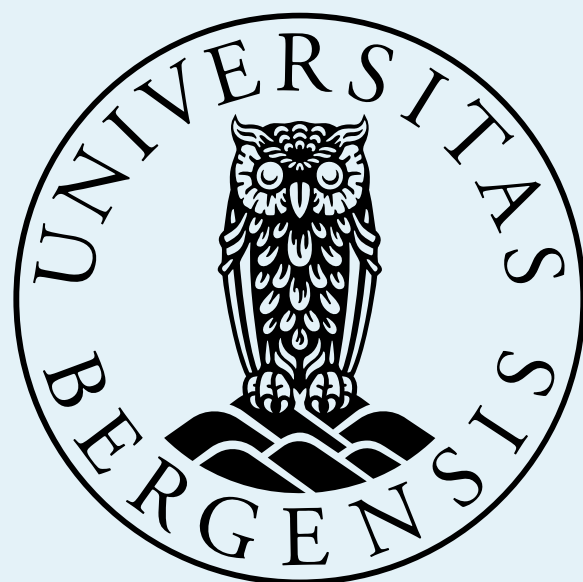


Hvor gammel er du



Har du hatt kontorplass ved UiB i løpet av ph.d.-utdanningen?





Årsmelding 2023

Forskerlinjen ved Det medisinske fakultet, Universitet i Bergen



Foto: Anne Berit Guttormsen



INNHold

OPPSUMMERING.....	<u>3</u>
KORT OM FORSKERLINJEN	<u>3</u>
FORSKERLINJETEAMET	<u>4</u>
AKTIVITETER VÅREN 2023	<u>5</u>
AKTIVITETER HØSTEN 2023.....	<u>5</u>
OPPTAK AV NYE STUDENTER 2023	<u>5</u>
STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN.....	<u>5</u>
STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN.....	<u>6</u>
FRAMPEIK 2023.....	<u>6</u>
STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER	<u>8</u>
ØKONOMI.....	<u>8</u>
INFORMASJONSARBEID.....	<u>9</u>
<u>FREMDRIFTSRAPPORTERING.....</u>	<u>9</u>
<u>EUREKA!.....</u>	<u>10</u>
VEIEN VIDERE	<u>10</u>

OPPSUMMERING 2023

- Høsten 2023 fullførte den 212. studenten Forskerlinjen.
- Forskerlinjen tok opp 7 nye studenter i 2023.
- I 2023 var det to studenter som sluttet
- Opptak, undervisning og drift av Forskerlinjen er gjennomført i tråd med planer og vedtak.

Til Forskerlinjen er knyttet ett professorat 60 % stilling, en professor II i 20 % stilling, en 1. amanuensis II i 20% stilling og en rådgiver i 50 % stilling.

INNLEDNING

Forskerlinjen drives etter den vedtatte studieplanen. Totalt er 338 studenter tatt opp i perioden 2002-2023, av disse har 57 studenter ikke fullført av ulike årsaker. Ved utgangen av 2023 hadde Forskerlinjen 76 aktive studenter, inkludert studenter tatt opp høsten 2023. Uttak av ordinære permisjoner, som for eksempel svangerskapspermisjoner, vil gjøre at antallet forskerlinjestudenter varierer.

Totalt 9 forskerlinjestudenter ble uteksaminert i 2023. Ledelsen ved forskerlinjen arbeider aktivt med å rekruttere forskningsgrupper som kan ivareta forskerlinjestudentene på en god måte. I starten kreves tett oppfølging og tilrettelegging av arbeidsoppgaver slik at studenten får maksimalt ut av fulltidspolisjonen som er ett år.

KORT OM FORSKERLINJEN

Forskerlinjen er et spesialtilbud for en gruppe lege- og tannlegestudenter som har interesse for forskning og som kan tenke seg en fremtidig forskerkarriere. Fra og med høsten 2010 ble det også åpnet opp for at tannlegestudenter kan søke om opptak, inntil

to studenter årlig. Studentene ved Forskerlinjen følger ordinært lege- og tannlegestudium. Spesialtilbudet ved Forskerlinjen består i at studentene i tillegg får en organisert forskeropplæring og utfører egen forskningsaktivitet med skriving av en artikkel. Kravet er en artikkel som første – eller andreforfatter. Dette er arbeid som kan brukes i en framtidig doktorgrad.

Håpet er at mange vil fortsette på et ph.d.-arbeid i løpet av de første årene etter embetseksamen og avsluttet Forskerlinje.

Studentene blir i regelen opptatt ved Forskerlinjen andre høsten etter at de har startet på studiene i medisin eller odontologi (3. semester). Forskerlinjen innebærer at den normerte studietiden på henholdsvis seks og fem år forlenges med ett år. Forskerlinjen baserer seg på arbeid med forskning på full tid i ett år, samt forskning tilsvarende 0,2 årsverk per år parallelt med ordinært lege- eller tannlegestudium. Total mengde forskningsarbeid utgjør to årsverk, men for mange studenter tar forskningen mer tid på grunn av motivasjon og vilje til arbeid utover de formelle kravene.

Fullført Forskerlinje gir 120 studiepoeng i tillegg til lege- eller tannlegestudium; av dette er forskeropplæring 30 studiepoeng, forskningsoppgaven 30 studiepoeng og selve forskningen (det året de er i fulltidspolisjon fra studiet) 60 studiepoeng.

Forskerutdanningsprogrammet ved Forskerlinjen er identisk med utdanning for ph.d.-programmet. Det er ikke nødvendig med ytterligere formell forskeropplæring for ph.d.-kandidater som tidligere har fullført Forskerlinje.

I ph.d.-forskriften for Universitetet i Bergen er det gjort unntak fra §5.2 for forskerlinjestudenter når det gjelder kravet om at minimum ett år av forskningsprosjektet skal gjennomføres etter opptak i ph.d.-programmet. Videre er det gjort unntak for forskerlinjestudenter når det gjelder at

elementer i opplæringsdelen ikke bør være eldre enn 5 år ved opptaksdato (§7-2).

FORSKERLINJETEAMET

I 2023 var følgende personer tilknyttet Forskerlinjen:

Fast ansatte:

- Anne Berit Guttormsen, professor (60 %), leder av Forskerlinjen
- Marianne Stien, rådgiver (50 %)
- Astrid Olsnes Kittang, førsteamanuensis (20 %)
- Torbjørn Østvik Pedersen, førsteamanuensis, kontaktperson for odontologistudenter
- Stipendiater med arbeidspålegg på Forskerlinjen

OPPGAVEFORDELING MELLOM DE ANSATTE

Leder har, sammen med de vitenskapelige i bistilling, det faglige ansvaret for Forskerlinjen, for oppfølging av studentene og forskningsprosjektene samt kontakten med forskningsmiljøene og Fakultetet.

Rådgiveren har administrative oppgaver knyttet til Forskerlinjen, herunder søknader om stipend og permisjoner fra ordinært studium. Daglig kontakt med studentene via e-post eller samtaler er en viktig oppgave. Seniorskulenten deltar ellers under de fleste aktiviteter i regi av Forskerlinjen og har oppgaver knyttet til timeplanarbeid, arrangementer, midtveisevaluering, opptak og avslutning.

Stipendiater – det er opprettet 3-årige (-20 uker for fullført opplæringsdel) stipendiatstillinger øremerket Forskerlinjestudenter. Disse stipendene utlyses hver høst. Tilbud om øremerket stipend forutsetter bestått lege- eller tannlegestudium og at studenten begynner i stipendiatstilling umiddelbart etter endt studium. Disse kandidatene er pliktig å arbeide 20 timer årlig ved Forskerlinjen. Dette

arbeidet er knyttet til rekruttering, informasjonsarbeid og lignende, etter avtale med ledelsen i Forskerlinjen.

Øremerkede ph.d stipend

Dette tiltaket ble startet opp i 2009. De studentene som har fått innvilget slikt stipend er:

2009: Miriam Nyberg (2011*), Lars Thore Fadnes (2011), Tor-Christian Johannessen (2011), Marit Ebbesen (2013) og Eli Fjeld (2011). **2010:** Christian A. Moen (2013), Jochem Cuypers, Siri Herredsvela, Ida Wergeland (2017) og Karen Rebbestad. **2011:** Tone Dolva Dahl (2015), Erik Helgeland (2014), Elisabeth Landaas (2013), Jobin Varughese (2012) og Erling T. Westlye. **2012:** Jintana B. Andersen (2016), Anne Taraldsen Heldal (2014), Ida Wiig Sørensen (2015), Kari-Elise Veddegjærde, Simone B. Reiter (2016). **2013:** Ashraf Fathpour, Arild A. Østhus (2013) og Kristoffer Evebø Sand (2015). **2014:** Jan Roger Olsen (2017), Kristi Krüger (2017) og Karen Mauland (2017). **2015:** Kristiane Tislevoll Eide (2020), Karl Erik Müller (2020), Kristine Husøy Onarheim (2018), Carl Tollef Solberg (2018), Sanjeevan Sriskandarajah (2018). **2016:** Anna Therese Bjerkreim (2019), Tor-Arne Hegvik (2019), Henriette Aurora Selvik (2018), Sunniva Sakkestad (2021) og Ann Merethe Vågane. **2017:** Fredrik Sævik (2020), Andrea Melberg (2020), Ingeborg Eskerud (2020), Hilde Renate Engerud (2020) og Magnus Bratteberg (2021) (odontologi). **2018:** Dag Heiro Yi (2021), Aril Løge Håvik (2022), Eigir Einarsen (2020), Agnes Nystad (2020), Einar Marius Hjellestad Martinsen (2021), Jian Hao Liu (2023), Anneli Skjold (odontologi (2022), Elise Orvedal Leiten (2022), Benedicte Sjo Tislevoll (2023), Hanne Hegdahl (2023), Fredrik Hoel. **2019:** Ane Gagnat (2020), Anders Aarebrot (2021), Helene Aarstad (2022), Philipp Strauss (2023), Torstein Frugård Habiger (2022), Tore Ivar Malmei Aarland. **2020:** Tormod Rebnord, Kordian Staniszewski (2023), Christiane Gjerde og Andrea Stautland. **2021:** Vera Erchinger, Elisabet Kvalsheim (2022), Emily McLean. **2022:** Sarah Svege,

Linda Xu, Solveig Løkhammer

2023: Nora Hatletvedt, Tamandeep Bharaj, Sehee Rim, Kaya Cetin, Agnes Jørgensen Eide

*Årstill for disputas

AKTIVITETER VÅREN 2023

Oppgavedag: Arrangementet ble denne gangen avholdt fysisk 9. februar 2023. Det kom inn 39 nye forskerlinjeoppgaver. Oppgavene var bredt fordelt mellom de ulike fagmiljøene.

Protokollskrivning: For førsteårsstudentene og de av andreårsstudentene som ikke hadde deltatt tidligere, ble det i juni 2023 arrangert seminar i protokollskrivning i regi av Eureka.

FLART2: Vi holder ett kurs per år og det er ca. 14 dager mellom hver samling. Totalt 10 samlinger a to timer. Kurset gir 2 studiepoeng. For å få kurset godkjent må studenten delta på 80% av samlingene. På grunn av dårlig påmelding ble kurset ikke avholdt i 2023.

AKTIVITETER HØSTEN 2023

Førsteårsstudentene (kull 2023) ble ønsket velkommen og informasjon om Forskerlinjen ble gitt ved flere anledninger. Første gang i introduksjonskurset som arrangeres de to første ukene av semesteret. Deretter har Forskerlinjen to timeplanfestede presentasjoner der det gis informasjon om Forskerlinjen. I tillegg til forskerlinjeadministrasjonens møter, har EUREKA egne rekrutteringsmøter med de to nyeste kullene.

Andreårsstudenter og tredjeårsstudenter som kan søke opptak på Forskerlinjen 1. oktober, gis praktisk, økonomisk og annen informasjon. Studentene blir i denne perioden fulgt opp enkeltvis om ønskelig, med tanke på søknadsskriving, utforming av faglig essay og lignende i forbindelse med søknaden.

25. august 2023 arrangerte vi oppstartseminar for studenter som skal ha sin første fulltids forskningsperiode. For

andre- og tredje års-studentene (andre år som forskerlinjestudent) arrangeres hvert år et faglig seminar på Voss over to dager. På grunn av fakultetets økonomiske situasjon, ble dette seminaret i 2023 holdt på campus. Dette ble gjennomført 24.-25. november og var svært vellykket. Studentene imponerer både med innsikt og kunnskap, og øver på presentasjonsteknikk. Vi hadde også med en ph.d.-kandidat som tidligere har vært forskerlinjestudent, for å komme med gode råd og tilbakemeldinger til de som presenterte.

Forskerlinjen har fra 2013 gjennomført midtveisevaluering etter fulltids forskningsår. Leder og rådgiver deltar på alle midtveisevalueringer. Studenter, veiledere, medlemmer av komiteene og Forskerlinjens ledelse rapporterer alle om gode erfaringer med denne ordningen.

OPPTAK AV NYE STUDENTER 2023

Ved søknadsfristens utløp 1. oktober hadde vi mottatt 8 søknader om opptak til Forskerlinjen.

Samtlige søkere ble innkalt til personlig samtale hvor forskningsprotokoll og motivasjon ble diskutert. Innkalt til samtalene var også tillitsvalgt/representant fra forskerlinjestudentene. Av de 8 søkerne fikk 7 tilbud om opptak og takket ja til plassen.

STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN

I 2023 fullførte følgende studenter Forskerlinjen:

Audun Brendbekken leverte oppgaven «Public participation: healthcare rationing in the newspaper media». Veileder: Ole Frithjof Norheim, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

Leo Larsen leverte oppgaven «Respiratory tract infections in Norwegian primary

care 2006–2015: a registry-based study”.
Veileder: Knut Erik Emberland, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

Madeleine Myrvold leverte oppgaven «Mismatch repair markers in preoperative and operative endometrial cancer samples; expression concordance and prognostic value”. Veileder: Camilla Krakstad, Klinisk institutt 2.

Solveig Boland leverte oppgaven “Verified parental cardiovascular events for young and middle-aged ischaemic stroke patients and controls”. Veileder: Ulrike Waje-Andreassen, Klinisk institutt 1.

Torbjørn Nordrik leverte oppgaven “Sex and Age Differences among Opioid-Tolerant and Opioid-Naive Patients Referred to the Acute Pain Service: Evidence from a Registry-Based Study in Four Norwegian University Hospitals”.
Veileder: Lars Jørgen Rygh, Klinisk institutt 1.

Maria Olsen leverte oppgaven «Reducing regional health inequality: a subnational distributional cost-effectiveness analysis of community-based treatment of childhood pneumonia in Ethiopia”. Veileder: Ole Frithjof Norheim, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

Sehee Rim leverte oppgaven «Dynamics of circulating lymphocytes responding to human experimental enterotoxigenic Escherichia coli infection”. Veileder: Kurt Hanevik, Klinisk institutt 2.

Sigrd Nakken leverte oppgaven «AGAP2-AS1 as a prognostic biomarker in low-risk clear cell renal cell carcinoma patients with progressing disease”. Veileder: Hans-Peter Marti, Klinisk institutt 1.

Trond Are Mannsåker leverte oppgaven « Cabozantinib Is Effective in Melanoma Brain Metastasis Cell Lines and Affects Key Signaling Pathways”. Veileder: Frits Thorsen, Institutt for biomedisin.

STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN

Det var to studenter som sluttet på Forskerlinjen i 2023.

TIDLIGERE FORSKERLINJESTUDENTER SOM FULLFØRTE SIN PH.D. I 2023

- Tilde Broch Østborg
- Johannes Just Hjertaas
- Jian Hao Liu
- Benedicte Sjo Tislevoll
- Hanne Keyser Hegdahl
- Philipp Strauss
- Kordian Staniszewski
- Håkon Skogrand Eliassen

FRAMPEIK 2023

Nok en gang reiste en stor delegasjon fra Bergen til den nasjonale forskerlinjekonferansen Frampeik. Denne gangen gikk turen til Trondheim, der den røde tråden var «bærekraftig forskning». Kunnskapsrike foredragsholdere åpnet konferansen med å reflektere rundt hva bærekraftig forskning innebærer. Spesielt paneldebatten om temaet engasjerte studentene i salen, med gjennomtenkte spørsmål og refleksjoner. Forskerlinjen ved UiB var representert med 21 deltakere på Frampeik i Trondheim. 19 hadde muntlige presentasjoner, mens 4 i tillegg presenterte postere. Ingen andre studiebyer kan skilte med så sterk deltakelse! Det ble delt ut en pris for beste poster og pris for beste foredrag i alle de ulike kategoriene; funksjonell forskning, klinisk forskning, translasjonell forskning og helseforskning. Deltakere fra UiB stakk av med 3 av 5 priser. Neda Valeckaite fikk pris for beste poster. Jonas Hodneland Sundfjord fikk pris for beste foredrag i kategorien translasjonell forskning. Annabeth Asphaug fikk pris for beste foredrag i kategorien funksjonell forskning. Forskerlinjestudentene returnerte med mer

kunnskap, større motivasjon og sterkere samhold i gruppen.

Frampeik vil neste år arrangeres av UiT.

STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER

Aktive studenter på Forskerlinjen pr 31.12.2023:

Kull 17 (12 studenter)

- Amdam, Håkon
- Augustsson, Mina
- Cetin, Kaya
- Eide, Agnes J.
- Enden, Marta R.
- Hatletvedt, Nora
- Skogvold, Thomas Nymo
- Sørbo, Sander T.
- Taule-Sivertsen, Peter
- Teige, Erica P.
- Teigen, David
- Wikerholmen, Tobias

Kull 18 (19 studenter)

- Bharaj, Tamandeep
- Bredin, Hanna
- Erikstad, Kjell Inge
- Gundersen, Jens
- Haugsøen, Jonas B.
- Hugaas, Ulrikke
- Johannessen, Håkon G.
- Khan, Ingela
- Khan, Michelle
- Leto, Nedim
- Lyngstad, Jenny
- Mikkelsen, Håvard
- Nyland, Harald
- Peter, David O.
- Rivedal, Mariell L.
- Saeed, Nazir
- Siyam, Diana
- Taule, Erlend M.
- Tegnander, Amalie F.

Kull 19 (15 studenter)

- Austgulen, Amalie
- Bedi, Ustat
- Bjørsvik, Ben R.
- Brudvik, Egil
- Hagenes, Jonar
- Khan, Ammal
- Kvamme, Amalie B.
- Nguyen, Jens L.
- Sindre, Rasmus B.
- Skjærseth, Idun G.
- Sættem, Magnus
- Søndena, Knut Q.
- Taranova, Evgenia
- Thorsdalen, Heidi
- Valeckaite, Neda

Kull 20 (14 studenter)

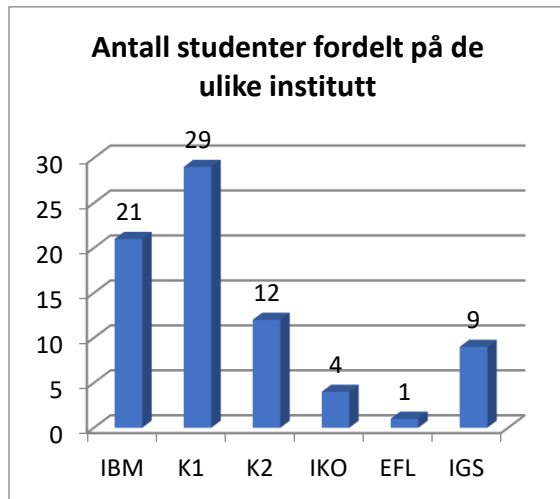
- Asphaug, Annabeth
- Evjenth, Edward
- Fevang, Hauk
- Fjeldstad, Karoline
- Herstad, Kornelia
- Høberg, André
- Kimo, Magnus
- Lauen, Enny S.
- Leerink, Christina
- Longva, Ariell
- Nupen, Tora H.
- Patil, Shridar A.
- Sundfjord, Jonas H.
- Velde, Christoffer D.

Kull 21 (13 studenter)

- Aga, Olav N.L.
- Brunsdon-Håland, Brynmor
- Bø, Maren A.
- Chowdhury, Risha
- Jakobsen, Lise S.
- Johnsen, Stine R.
- Nosal, Natalia
- Rajkumar, Jenny
- Stylianou Lerpold, Anna
- Amanda V. Winther-Waldau
- Magnus Fossum
- Miriam Grønberg
- Einar Naveen Møen

Kull 22 (3 studenter)

- Yuying Sammy Choi
- Marthe Alvestad
- Julia Saltyte Benth



IBM = Institutt for biomedisin

K1 = Klinisk institutt 1

K2 = Klinisk institutt 2

IKO = Institutt for klinisk odontologi

IGS = Institutt for global helse og samfunnsmedisin

EFL = Enhet for læring

ØKONOMI

Stipend til studentene

En forskerlinjestudent får via Fakultetet tildelt stipend fra NFR. Stipendene gjelder ett års forskning på heltid (oppdelt i to halvår) og to år der forskningen skjer på deltid parallelt med ordinært studium. Stipendene utbetales direkte til studenten uavhengig av instituttene.

Slike forskerlinjestipend er definert som «utdanningsstipend utenfor arbeidsforhold» og er følgelig ikke skattepliktig i henhold til skattebestemmelsene. I og med at stipendet ikke er lønn og ikke gir lønnsansiennitet, har verken NFR eller universitetet arbeidsgiveransvar for forskerlinje-studenten. Forskerlinjestudenten har verken rettigheter eller plikter som lønsmottaker.

For tiden er stipendet kr 100.000, - for det hele året og kr 50.000, - x 2 for de to årene på deltid. I tillegg tildeles et sommerstipend på kr. 25.000, -. Dette innebærer 8 ukers fulltids forskning. Redusert sommerstipend kan også søkes for hhv 4 eller 6 uker.

Driftsmidler til instituttet

Fakultetet bevilger driftsmidler til bruk for hovedveileder via instituttet som har forskerlinjestudenten. Beløpet er for tiden kr. 10.000, - pr år i forskerlinjestudentens 3., 4. og 5. studieår. Driftsmidlene overføres instituttets driftsbevilgning (annuum) ved årets start. Vanlige regnskapsrutiner gjelder, som for eksempel bestilling, attestasjon og anvisning. Pengene disponeres av hovedveileder til utgifter med relevans for forskerlinjeprosjektet.

Driftstilskudd til studenten

Sammen med stipendene følger driftstilskudd, hhv kr 32.500, - for det hele året og 2 x 16.250, - for de to årene med deltidsforskning. Driftstilskuddet stilles til disposisjon for

veileder/biveileder og blir overført til instituttet i januar. Det vil si at det kan bli etterskuddsvis i forhold til søknad om eller påbegynt stipendperiode. Pengene skal brukes som "annuumsmidler" for studenten sitt prosjekt, som for eksempel pc, bøker, programvare, kursavgifter, kongressreiser, kjemikalier, og annet utstyr til forskningsprosjektet. Det er utarbeidet retningslinjer for bruk og vanlige regnskapsrutiner gjelder ved bestilling, attestasjon og anvisning.

INFORMASJONSARBEID

Forskerlinjen har utarbeidet nettsider som finnes via Fakultetet:

<http://www.uib.no/med/65047/forskerlinjen-ved-det-medisinske-fakultet>

På nettsidene finnes informasjon om bl.a.;

- Forskerlinjen generelt
- Studieforløp
- Opptak
- Studieplan
- Aspirantperiode
- Aktiviteter
- Studenter på FI
- Økonomi
- Forskningsoppgaver
- Skjema
- Godkjenningsprosedyrer
- Veiledning
- Frampeik
- Frequently asked questions (FAQ)
- Tillitsvalgte/EUREKA!

Vi holdt også orienteringsmøte for nye veiledere i 2023.

Dessuten har Forskerlinjen mottatt et stort antall telefonhenvendelser samt henvendelser på e-post. I tillegg har vi hatt møter med potensielle søkere og med veiledere.

Innsamling av nye forskningsoppgaver foregår kontinuerlig. Forespørsel blir sendt ut til samtlige fast tilsatte ved fakultetet, vedlagt

informasjon og [skjemamal](#) for beskrivelse av prosjektet.

FREMDRIFTSRAPPORTERING

Det skal leveres framdriftsrapport fra både forskerlinjestudent og veileder hvert år. Dette gjøres elektronisk og fungerer meget tilfredsstillende. Disse evalueringsskjemaene er tilnærmet lik de som brukes i ph.d.-programmet, men med små justeringer for Forskerlinjen. Fra 2016 har vi innkalt alle studentene til en samtale etter fremdriftsrapporteringen. Dette foregår på Teams. Dette er tidkrevende, men nyttig, og videreføres. Slike samtaler gjør at vi blir bedre kjent med studentene. Samtalene har i noen tilfeller også bidradd til å løse problemer i relasjonen mellom veileder og student. I samtalene gir vi også tips om karrierebygging for de studentene som ønsker dette.

75 % av studentene meldte om at det ikke hadde skjedd viktige endringer når det gjelder prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 88 % meldte ingen endringer i veiledningsforholdet, og 95 % meldte at de var i rute i forhold til forskerutdanningsdelen. De som svarer at de ikke var i rute, følges opp individuelt.

Veilederne meldte at hos 98 % hadde det ikke skjedd viktige endringer når det gjaldt prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 94 % meldte at studenten var i rute med forskerutdanningsdelen. Når det gjaldt progresjon vurderte veilederne den som meget bra eller bra i 79 % av tilfellene. 2% meldte om dårlig progresjon.

EUREKA!

Forskerlinjestudentene i Bergen startet i 2010 opp sin egen studentorganisasjon – EUREKA! EUREKA! er en sosial arena som gir Forskerlinjestudentene en tilhørighet og samhold, samtidig som organisasjonen vil være en faglig arena hvor studentene får

inspirasjon, ved blant annet å arrangere møter med inviterte foredragsholdere. De vil jobbe med rekruttering av nye studenter ved Forskerlinjen og forbedre Forskerlinjestudenters rettigheter og muligheter. EUREKA! har også en egen nettside, <https://www.uib.no/med/116303/eureka>. Eureka kan også følges på Instagram

Siden 2022 har forskerlinjestudentene hatt dynamiske arbeidsplasser på Eitri. Dette er blitt vel mottatt.

VEIEN VIDERE

Forskerlinjestudentene leverer! De ivaretar hverandre og mange yter faglig mer enn det som er kravet for å få forskerlinjen godkjent. På grunn av god progresjon ligger flere an til å kunne søke om opptak til forkortet ph.d. etter endt medisinstudium. Ledelsen i forskerlinjen er stabil, og vi jobber godt sammen med studentene. Studentene kommer til oss med små og store problem, og vår dør er åpen. Vi har god økonomisk styring. Vi griper inn når studenter sliter med motivasjon eller har manglende progresjon. I så måte er de årlige samtaler med hver enkelt student viktige. I disse samtaler bidrar vi også med karrieretips, noe vi har inntrykk av studentene setter pris på. Vi oppfordrer de studentene som ønsker å fortsette med forskning til å søke øremerkede stipend etter endt studium. Det er et viktig rekrutteringstiltak at øremerkede stipend opprettholdes. Gode muligheter for ph.d.-stipend etter endt studium er også en god måte å rekruttere dyktige, forskningsinteresserte studenter til forskerlinjen. Vi tror at mange av forskerlinjestudentene som har disputert ønsker å jobbe klinisk i tillegg til en UiB-stilling som førsteamanuensis.

Forskerlinjen i Bergen har kapasitet til 85 studenter (10 i odontologi og 75 i medisin) fordelt på fem kull. Konkurransen om

studentenes oppmerksomhet er stor, og det må foreligge gode incentiver for at et tilstrekkelig antall studenter skal finne Forskerlinjen attraktiv. I 2023 har oppmøtet på rekrutteringsmøtene vært varierende, og det var kun 8 søkere til 17 plasser. Til gjengjeld var søkerne svært motiverte med gode og avgrensede prosjekter, noe som også gjenspeiler at veilederne er engasjerte og dedikerte. De siste årene har det vært god tilgang på forskningsprosjekter tilpasset disse yngste forskerne på fakultetet. Dedikasjon og systematisk arbeid gjør at disse ungdommene i framtiden kan bli gode forskningsledere.

FAKULTETSSTYREVALG VED DET MEDISINSKE FAKULTET

VALGPROTOKOLL

VALG AV REPRESENTANTER TIL GRUPPE B

I PERIODEN 01.08.2024 TIL 31.07.2025

FOR VALG AV GRUPPE B

Ved Det medisinske fakultet er det avholdt valg til gruppe B i Fakultetsstyret. Det er valgt 1 medlem og 3 varamedlemmer. Valgperioden er fra 01.08.2024 til 31.07.2025 for gruppe B.

Valget ble holdt som elektronisk preferansevalg fra kl 09.00 mandag 27.05.2024 til kl 12.00 torsdag 30.05.2024.

Fakultetets valgsekretær sendte e-post med lenke til det elektroniske valglokalet til alle stemmeberettigede kl 09.00 den 27.05.2024 og påminnelser til alle både 29. og 30.05.2024.

Valgstyret

Fakultetsstyret oppnevnte et valgstyre for fakultetet på møte 24.01.2024 (med årlige justeringer mht representanter fra gruppe B og D til valgstyret). Valgstyret har vært samlet til ett digitalt møte (31.05.2024) ifm fakultetsstyrevalget gruppe B.

Kandidatforslagene

Forslagsfristen ble kunngjort 18.03.2024 (e-post til instituttene for distribuering internt, e-post til de stemmeberettigede, og på fakultetets nettsider). Fristen for å fremme kandidatforslag var 04.04.2024. Innen fristen var det ikke kommet inn noen forslag. Fakultetets nominasjonskomite har fremmet forslag for å få et tilstrekkelig antall kandidater (§4-2).

Kandidatforslagene ble kunngjort 26.04.2024 (på fakultetets nettsider). Alle foreslåtte kandidater var valgbare.

Institutt	Navn på kandidat	Stillingskode tekst
IGS	Ahmed, Khadra Yasien	Stipendiat
IBM	Kjosås, Ine	Stipendiat
IGS	Melberg, Andrea	Postdoktor
IKO	Røslund, Anders	Stipendiat

VALGRESULTATER

Mona Viksøy, Universitetsdirektørens kontor, sendte valgresultatet (oppgjørstil) til valgsekretær Gjert Bakkevold, Det medisinske fakultet, kl 12.18 torsdag 30.05.2024:

Resultat for gruppe B - Midlertidig ansatte i undervisnings og forskerstilling

Valgoppslutning: 29 stemmesedler (herav 2 blanke) av 232 stemmeberettigede = 12,5%

Fast medlem:

1. Andrea Melberg

Varamedlemmer:

1. Anders Røsland
2. Khadra Yasien Ahmed
3. Ine Kjosås

KLAGE

Klagefristen er 8 dager fra kunngjøringen av denne protokollen.

Bergen, 31.05.2024

Valgstyret:

Frode Berven	Asgeir Bårdsen	Anna Kleppe Moe	Marianne Stien	Runa Bakke
Leder	Medlem	Medlem	Medlem	Medlem
Gr. A	Gr. A	Gr. B	Gr. C	Gr. D

Fra: [Julie Anna Eckhoff](#)
Til: [Gjert Bakkevold](#)
Emne: Fakultetsstyrerepresentanter 2024/25
Dato: tirsdag 23. april 2024 11.45.43

Hei,

Her er valgte representanter til Fakultetsstyret 2024/25:

Vegard Slettvoll – kull 20B medisin
Vegard.slettvoll@student.uib.no

Håkon Garnes Mjøs – kull 20A medisin
Hakon.mjøs@student.uib.no

Vara-representanter:
Runa Bakke – kull22 farmasi
Ruh007@uib.no
+4792288047

Jonas Hodneland Sundfjord
Jonas.sundfjord@student.uib.no

Med vennlig hilsen,
Julie Anna Eckhoff
Leder, MEDSU
Det medisinske fakultet, UiB



**Medisinsk
Studentutvalg**

Epost: medsu@uib.no/jcc020@uib.no