



# Møteinnkalling

**Møtested**

Armauer Hansens hus – Styrerommet, 4. etasje

**Dato**

26.03.2025

**Tidspunkt**

13:15–15:30

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

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

Bergen, 19.03.2025

Med vennlig hilsen

Sveinung Hole  
Styreleder

Per Bakke  
Dekan

**Innkalling er sendt til:**

Sveinung Hole  
Thorkild Tylleskär  
Vegard Slettvoll  
Eirik Dalheim  
Andrea Melberg  
Bjørn Tore Gjertsen  
Håkon Garnes Mjøs  
Jutta Dierkes  
Clara Gram Gjesdal

## Saksliste

| Saksnr. | Tittel  | Lukket |
|---------|---|--------|
| S 14/25 | Godkjenning av innkalling og saksliste  |        |
| S 15/25 | Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 22.01.2025   | X      |
| S 16/25 | Regnskapet for 2024   |        |
| S 17/25 | Endelig budsjett 2025, med forventede overføringer  |        |
| S 18/25 | Løypemelding fra inntektsfordelingsutvalget ved Det medisinske fakultet   |        |
| S 19/25 | Oppnemning av ansettelsesråd for forskarar ved Det medisinske fakultet  |        |
| S 20/25 | Arealoptimalisering ved Det medisinske fakultet - status og framdriftsplan  |        |
| S 21/25 | Årsrapport 2024 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)   |        |
| S 22/25 | Studiebarometeret 2024, resultater ved MED  |        |
| S 23/25 | Revisjon av reglement for Kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning fra utenfor EU/EØS  |        |
| S 24/25 | Revisjon av programbeskrivelsen for ph.d.-programmet og fullmakt til PFU for revisjon av retningslinjer basert på programbeskrivelsen |        |
| S 25/25 | Oppnevning av meritterte undervisere ved Det medisinske fakultet 2024   | X      |
| S 26/25 | Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin   | X      |
| S 27/25 | Uttalelse til innstilling - dekan ved Det medisinske fakultet   | X      |
| S 28/25 | Fullmaktsaker til møtet 26.03.2025  | X      |
| S 29/25 | Orienteringssaker til møtet 26.03.2025  |        |



Styre  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Arkivreferanse  
2025/332  
Styresak  
15/25

Dokumentdato  
13/03/2025  
Møtedato  
26.03.2025

Unntatt fra innsyn i henhold tiloffl. § 25, 1. ledd

## Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 22.01.2025

Utkast til protokoll fra fakultetsstyret 22.01.2025 er vedlagt.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 22.01.2025.

13/03/2025/Gjert Bakkevold



# Møteprotokoll

## Møtested

Armauer Hansens hus – Styrerrommet, 4. etasje

## Dato

22.01.2025

## Tidspunkt

13:15–15:27

## Til stede

| Navn                | Funksjon | Gruppe | Varamedlem for |
|---------------------|----------|--------|----------------|
| Sveinung Hole       | Leder    | E      |                |
| Vegard Slettvoll    | Medlem   | D      |                |
| Eirik Dalheim       | Medlem   | C      |                |
| Thorkild Tylleskär  | Medlem   | A      |                |
| Andrea Melberg      | Medlem   | B      |                |
| Bjørn Tore Gjertsen | Medlem   | A      |                |
| Jutta Dierkes       | Medlem   | A      |                |
| Clara Gram Gjesdal  | Medlem   | E      |                |

## Forfall

|            |        |   |                   |
|------------|--------|---|-------------------|
| Runa Bakke | Medlem | D | Håkon Garnes Mjøs |
|------------|--------|---|-------------------|

## Til stede fra dekanatet

|                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| Per Bakke                    | Dekan               |
| Marit Øilo (t.o.m. sak 7/25) | Visedekan utdanning |

## Til stede fra administrasjonen

|   |                       |
|---|-----------------------|
| Synnøve Myhre                                   | Fakultetsdirektør     |
| Kristine Tangen (t.o.m. sak 7/25, og sak 13/25) | Seksjonsleder økonomi |
| Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth (f.o.m. sak 7/25)   | Seksjonsleder HR      |
| Gjert Bakkevold                                 | Protokollskriver      |

## Andre:

Frode Berven (f.o.m. sak 5/25 t.o.m. sak 7/25, og sak 13/25) Instituttleder, Institutt for biomedisin



## Saksliste

| Saksnr. | Tittel   | Lukket |
|---------|--|--------|
| S 1/25  | Godkjenning av innkalling og saksliste   |        |
| S 2/25  | Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 06.12.2024                | X      |
| S 3/25  | Forslag til møtedatoer i fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet - høsten 2025               |        |
| S 4/25  | Valg 2025 - Oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer ved Det medisinske fakultet           |        |
| S 5/25  | Økning av studieplasser - konsekvenser for medisinstudiet  |        |
| S 6/25  | Internkontroll ved Det medisinske fakultet   |        |
| S 7/25  | Mandat og sammensetning av gruppe som skal se på arealoptimalisering ved Det medisinske fakultet |        |
| S 8/25  | Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin  | X      |
| S 9/25  | Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin  | X      |
| S 10/25 | Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin                     | X      |
| S 11/25 | Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2  | X      |
| S 12/25 | Fullmaktsaker til møtet 22.01.2025   | X      |
| S 13/25 | Orienteringssaker til møtet 22.01.2024   |        |

### S 1/25 Godkjenning av innkalling og saksliste

Det var ingen varsel om inhabilitet. Instituttleder Frode Berven presenterte Institutt for biomedisin mot slutten av møtet.

#### Vedtak

Innkalling og saksliste ble godkjent.

### S 2/25 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 06.12.2024



## Vedtak

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 06.12.2024.

## S 3/25 Forslag til møtedatoer i fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet - høsten 2025

### Vedtak

Fakultetsstyret vedtar foreslåtte møtedager for høstsemesteret 2025.

## S 4/25 Valg 2025 - Oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer ved Det medisinske fakultet

### Vedtak

1. Fakultetsstyret oppnevner representanter fra gruppe B og D til valgstyret slik det fremkommer i saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter til valgstyret ved behov.
2. Fakultetsstyret oppnevner de foreslåtte nominasjonskomiteene i samsvar med slik det fremkommer i saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter ved behov.
3. Fakultetsstyret vedtar at valg av studentrepresentanter til fakultetsstyret og instituttrådene kan skje i valgforsamling ved at Medisinsk studentutvalg (MEDSU) benytter allmøte som valgforsamling til fakultetsstyrevalget og MEDSU og fagutvalg som valgforsamling til instituttrådene.

## S 5/25 Økning av studieplasser - konsekvenser for medisinstudiet

### Vedtak

Fakultetsstyret tar oppdateringen om status for økningen av studieplasser i medisin til orientering og støtter prinsippene for en flercampusmodell i regionen, inkludert justeringene i prosjektorganiseringen.

## S 6/25 Internkontroll ved Det medisinske fakultet

### Vedtak

Fakultetsstyret vedtar risikovurderingene som del av fakultetets internkontroll og ber om en status for arbeidet i løpet av høsten 2025.



## S 7/25 Mandat og sammensetning av gruppe som skal se på arealoptimalisering ved Det medisinske fakultet

### Vedtak

Fakultetsstyret vedtar mandat og sammensetning av arbeidsgruppe, og ber om en framdriftsplan for arbeidet til møtet i mars. Endelig rapport skal legges frem til møtet i oktober 2025.

## S 8/25 Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin

### Vedtak

Unntatt offentlighet

## S 9/25 Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for biomedisin

### Vedtak

Unntatt offentlighet

## S 10/25 Oppsigelse av fast forsker ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin

### Vedtak

Unntatt offentlighet

## S 11/25 Oppsigelse av fast ansatt forsker ved Klinisk institutt 2

### Vedtak

Unntatt offentlighet

-----  
Fakultetsstyret ber om at en orienteringssak legges fram på kommende styremøte om prosedyrer ved oppsigelsessaker.



## S 12/25 Fullmaktsaker til møtet 22.01.2025

### Vedtak

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

## S 13/25 Orienteringssaker til møtet 22.01.2024

- Presentasjon av Institutt for biomedisin (muntlig orientering)
- Økonomi – status årsregnskap 2024 (muntlig orientering)
- Rapport – økt studenttall i medisin. Infrastruktur, kapasitet og areal
- Årshjul for fakultetsstyret vår 2025
- Rapportering HMS-avvik for perioden 26.11.2024 – 10.01.2025
- Dekanen orienterer
  - Møte med Sjøforsvaret om mulig samarbeid
  - Lederutviklingsprogram ved fakultetet pågår

### Vedtak

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.





Styre

Arkivreferanse

2023/6801

Styresak

16/25

Dokumentdato

19.03.2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det

medisinske

fakultet

## Regnskapet for 2024

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

1. Fakultetsstyresaker:
  - o 44/23 *Strategisak – Budsjettforslag 2024*
  - o 73/23 *Strategisak – Budsjett 2024*
  - o 16/24 *Endelig budsjett 2024*
2. Vedlegg:
  - o *Økonomirapport for 2024 sendt UiBs økonomiavdeling*

### 1. Sammendrag

2024 har vært et år med høy aktivitet der fakultetet har jobbet med flere tiltak for å ruste seg for fremtidige år med strammere økonomi og realnedgang i tildelingen. Man har for eksempel i prosjekt «Sunn økonomi» sett på både måter å øke inntektene, samt potensiale for å redusere kostnader ytterligere. Arealkapasitet av undervisningslokalene er kartlagt, og på slutten av året er det nedsatt et arealutvalg med mandat og målsetning om å komme med forslag til hvordan man kan redusere fakultetets samlede arealer med minst 10 %.

Ved inngangen av 2024 hadde man forventninger om en mer negativ utvikling i økonomien enn det som ble resultatet. Fra 2023 til 2024 hadde fakultetet samlet sett en positiv overføring på om lag 19,1 mill. kr., og budsjettet ble vedtatt med et forventet negativt årsresultat på om lag 9,1 mill. kr., og et overføringsmål til 2025 på 10 mill. kr i overskudd.

Resultatet for 2024 ble 9,6 mill. kr. bedre enn budsjettet, blant annet pga. en investering på 5 mill. kr. som ble utsatt til 2025, og fakultetet hadde en positiv overføring fra 2024 til 2025 på om lag 19,7 mill. kr.

## 2. Regnskapet for 2024

Ved inngangen av 2024 så man for seg en forverret økonomi i 2024, og at man ville redusere avsetningen.

**Tabell 1: Oversikt over budsjett, regnskap og avvik i bevilgningsøkonomien i 2024 (tall i 1000 kr)**

| Kontoklasse   | Budsjett 2024   | Regnskap 2024   | Avvik 2024    | Regnskap 2023   | Endring 2023-2024 |
|---|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------------|
| <b>3 Sum inntekter</b>                                | <b>-795 278</b> | <b>-805 524</b> | <b>10 246</b> | <b>-788 962</b> | <b>16 562</b>     |
| 4 Varekostnad   | 9 667           | 9 863           | -196          | 10 765          | 902               |
| 5 Lønn  | 653 477         | 652 278         | 1 199         | 625 692         | -26 586           |
| 6 Annen driftskostnad                                 | 118 282         | 113 303         | 4 979         | 109 333         | -3 971            |
| 7 Annen driftskostnad                                 | 13 244          | 11 153          | 2 092         | 14 895          | 3 742             |
| 9 Interne transaksjoner                               | 9 719           | 18 059          | -8 341        | -7 894          | -25 953           |
| <b>Sum kostnader</b>                                  | <b>804 389</b>  | <b>804 657</b>  | <b>-268</b>   | <b>752 791</b>  | <b>-51 865</b>    |
| <b>Periodens resultat (inntekter minus kostnader)</b> | <b>9 111</b>    | <b>-867</b>     | <b>9 978</b>  | <b>-36 170</b>  | <b>-35 303</b>    |
| Overskudd oppdragsprosjekt                            | -               | 245             | -245          | 13 750          | 13 505            |
| Overføring fra det foregående år                      | -19 111         | -19 111         | -             | 3 310           | 22 421            |
| <b>Resultat inkl. overføringer</b>                    | <b>-10 000</b>  | <b>-19 733</b>  | <b>9 733</b>  | <b>-19 110</b>  | <b>623</b>        |

Det var budsjettert med om lag 10,2 mill. kr. lavere inntekter enn det som ble resultatet i 2024. Varekostnadene var omtrent som budsjettert, mens lønnskostnadene ble noe lavere enn budsjettert. Dette som kan skyldes at avsetningene som ble gjort for å ta hensyn til. Lønnsoppgjøret (som ikke utbetales før i 2025) var for lave, men fakultetet hadde i tillegg i 6,8 mill. kr. mer i NAV-refusjoner enn budsjettert i 2024.

Samlet sett ble andre driftskostnader lavere enn budsjettet (kontoklasse 6 og 7, med totalt 7 mill. kr. i avvik). I kontoklasse 9, interne transaksjoner, påløp det 8,3 mill. kr. høyere kostnader enn budsjettert. Dette er kostnader til lønn, leie av lokaler, programvarekostnader og andre tjenester og kostnader som man flyttet internt mellom enheter på UiB. Disse kostnadene, om lag 15,2 mill. kr., reduseres av økte interne inntekter fra BOA-virksomheten, der avviket er positivt med om lag 7,5 mill. kr.

### 2.1 Regnskapet for 2024 for instituttene og de administrative enhetene

I 2024 budsjetterte alle instituttene med et høyere kostnadsnivå enn inntektsnivå. Fellesmidlene og fakultetsadministrasjonen var budsjettert med et samlet overskudd på 9,8 mill. kr., og kun fakultetets fellesmidler og IBM hadde et positivt regnskapsresultat i 2024.

**Tabell 2: Oversikt over regnskap og overføring per enhet/institutt (tall i 1000 kr)**

| Enhet/institutt                  | Budjettert regnskapsresultat 2024 | Regnskapsresultat 2024 | Avvik (budsjett minus regnskap) | Overføring fra 2023 til 2024 | Overføring til 2025 |
|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------|
| Fellesmidler                     | -9 231                            | -16 553                | -7 322                          | 4 935                        | -11 618             |
| Fakultetsadm. (inkl. REK og GSU) | -521                              | 801                    | -1 322                          | -4 155                       | -3 354              |
| <b>Sum fak.ledd</b>              | <b>-9 752</b>                     | <b>-15 752</b>         | <b>-8 644</b>                   | <b>780</b>                   | <b>-14 972</b>      |
| 1314 IBM                         | 2 645                             | -4 718                 | -7 363                          | -9 797                       | -14 515             |
| 1319 IKO                         | 2 097                             | 4 050                  | 1 953                           | -3 145                       | 905                 |
| 1324 K1                          | 2 107                             | 1 672                  | -435                            | 2 484                        | 4 156               |
| 1325 K2                          | 6 385                             | 9 745                  | 3 360                           | 18 648                       | 28 393              |
| 1326 IGS                         | 5 628                             | 4 381                  | -1 247                          | -28 081                      | -23 700             |
| <b>Sum institutter</b>           | <b>18 863</b>                     | <b>15 130</b>          | <b>-3 733</b>                   | <b>-19 891</b>               | <b>-4 761</b>       |
| <b>SUM FAKULTET</b>              | <b>9 111</b>                      | <b>-621</b>            | <b>-12 377</b>                  | <b>-19 111</b>               | <b>-19 732</b>      |

Fellesmidlene, som hadde en negativ overføring inn i 2024, forbedret resultatet med 16,6 mill. kr. og gikk ut av 2024 med en positiv overføring på 11,6 mill. kr.

Fakultetsadministrasjonen hadde en positiv overføring inn i 2024, men reduserte denne med 0,8 mill. kr., og tar med seg 3,4 mill. kr. inn i 2025.

IBM økte sin positive avsetning fra 9,8 mill. kr. ved inngangen av 2024 til 14,5 mill. kr. ved utgangen av året.

IKO, som hadde en positiv overføring med seg inn i 2024 på 3,1 mill. kr. hadde et negativt regnskapsresultat på nesten 4,1 mill. kr., og gikk ut av 2024 med en negativ overføring på 0,9 mill. kr.

K1, hadde med seg en negativ overføring på 2,5 mill. kr. inn i 2024, og økte denne i løpet av året til nesten 4,2 mill. kr.

K2, som hadde en negativ overføring på om lag 18,6 mill. kr., økte denne med 9,7 mill. kr., og tar med seg en negativ overføring på 28,4 mill. kr. inn i 2025.

IGS hadde en positiv overføring fra 2023 på 28 mill. kr., men reduserte denne med 4,4 mill. kr., og gikk ut av 2024 med 23,7 mill. kr. i positiv overføring.

Instituttene har over flere år hatt innsparingstiltak, og i stor grad erstattes ikke ansatte i like høy stillingsprosent som de som slutter eller går av med pensjon.

K2 hadde i 2024 stort fokus på opprydding i gamle BOA-prosjekter, og jobber med å heve prosentandelen som går fra BOA til bevilgning, noe alle instituttene også jobber med å enten øke, eller opprettholde denne andelen.

En utfordring Det medisinske fakultet har som de andre fakultetene kun i mindre grad har, er alle BOA-prosjektene som er i kategorien «andre», som kreftforeningen, Jebsen, Trond Mohn stiftelse med flere, som er såkalte nulldekningsbidragsprosjekter. I disse prosjektene er det begrenset hva

som aksepteres av andre kostnader/indirekte kostnader<sup>1</sup> som kan føres på prosjektet, noe som medfører at instituttene får dekket mindre av sine faste kostnader av prosjektene.

## 2.2 Overføring annuum og øremerkede midler

Ved inngangen av 2024 var det stor ubalanse i forholdet mellom overføring på grunnbevilgning (GB) annuum (underskudd på 10,7 mill. kr.) og overføring på GB øremerket (overskudd på 29,8 mill. kr.) Forholdet mellom annuumsøkonomien og øremerkede midler har bedret seg i løpet av året, og annuumsøkonomien er styrket med om lag 7,4 mill. kr.

5 mill. kr. av denne styrkingen er de ubrukte midlene til investeringen som er forskjøvet til 2025.

**Tabell 3: Oversikt endring i annuum og øremerkede midler**

| Bevilgning (overføring) | Overført fra 2023 til 2024 | Resultat 2024 | Overføring 2025 |
|-------------------------|----------------------------|---------------|-----------------|
| Annuum                  | 10 687                     | -7 415        | 3 272           |
| Øremerket               | -29 798                    | 6 793         | -23 005         |
| <b>Sum</b>              | <b>-19 111</b>             | <b>-622</b>   | <b>-19 733</b>  |

## 3. Bidrags- og oppdragsvirksomheten

Bidrags- og oppdragsprosjektene (BOA), og da også regnskapene til prosjektene, går ofte over flere år, og er en del av det samlede regnskapet til fakultetet. BOA-prosjektene skal blant annet dekke deler av lønnskostnad til ansatte brukt i prosjektet, samt indirekte kostnader, som for eksempel husleie, administrasjonskostnader med mer.

BOA-virksomheten har vært økende de siste årene, og målet er at aktiviteten skal fortsette å øke i årene fremover.

**Tabell 4: Samlet BOA-resultat per år (tall i 1000 kr)**

| År                  | 2021    | 2022    | 2023    | 2024    |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|
| BOA resultat per år | 328 662 | 364 671 | 399 950 | 408 429 |
| Økning i %          | -       | 9,9 %   | 8,8 %   | 2,1 %   |

Samlet er det en økning i BOA-resultatet på om lag 8,5 mill. kr. fra 2023 til 2024, der andre bidragsytere (blant annet Jebesen, Mohn og Kreftforeningen) er den delen av BOA-virksomheten

<sup>1</sup> For eksempel administrasjon, husleie, infrastruktur som IT etc.

som har økt mest. Det er nedgang i prosjekter finansiert av NFR, men det jobbes med å øke denne andelen igjen.

**Tabell 5: Samlet BOA-resultat for 2023 og 2024 per bidragsyter (tall i 1000 kr)**

| Hovedfinansieringskilde | 2024           |                |               | 2023           |              |
|-------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|--------------|
|                         | Budsjett       | Regnskap       | Avvik         | Regnskap       | Endring      |
| NFR                     | 153 200        | 140 944        | -12 256       | 137 228        | 3 715        |
| EU                      | 21 100         | 27 478         | 6 378         | 28 992         | -1 514       |
| Andre                   | 201 700        | 240 008        | 38 308        | 233 729        | 6 278        |
| <b>Sum BOA</b>          | <b>376 000</b> | <b>408 429</b> | <b>32 429</b> | <b>399 950</b> | <b>8 479</b> |

Det er svært ulikt hvor mye hvert av instituttene har av BOA-aktivitet, men alle jobber aktivt med å øke BOA-virksomheten.

**Tabell 6: Samlet BOA-resultat for 2024 per enhet (tall i 1000 kr)**

|   | NFR            | EU            | Andre          | Sum            |
|---|----------------|---------------|----------------|----------------|
| Fakultetsadministrasjon (inkl. REK og GSU)    | 2 485          | -22           | 10 002         | 12 465         |
| Fellesmidler                                  | 26             |               | 1              | 27             |
| Institutt for biomedisin                      | 34 367         | 4 243         | 20 717         | 59 326         |
| Institutt for klinisk odontologi              | 4 268          | 2 487         | 36 379         | 43 134         |
| Klinisk institutt 1                           | 26 532         | 2 413         | 36 408         | 65 353         |
| Klinisk institutt 2                           | 46 130         | 8 721         | 80 982         | 135 833        |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 27 136         | 9 637         | 55 519         | 92 292         |
| <b>Sum</b>                                    | <b>140 944</b> | <b>27 478</b> | <b>240 008</b> | <b>408 429</b> |

## 4. Rekrutteringsstillinger

Fakultetet har hatt tilsatt flere stipendiater og postdoktorer enn man har fått budsjettmidler til, noe man nå over noen år har forsøkt å redusere ned til litt over det antallet man får budsjettmidler til. Fakultetet får KD-budsjettmidler til om lag 138 rekrutteringsstillinger<sup>2</sup>, og hadde ved utgangen av desember om lag 168,3 årsverk tilsatt. Fakultetet har i tillegg stipendiater og postdoktorstillinger som finansieres av andre midler, og som også avlegger grader i samarbeid med andre institusjoner.

<sup>2</sup> Regnes som rekrutteringsstillinger som finansieres av Kunnskapsdepartementet (KD)

**Tabell 7: Antall avlagte doktorgrader per år**

| Avlagte doktorgrader per år | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Alle finansieringskilder    | 93   | 113  | 95   | 99   | 80   | 88   |
| Egenfinansierte (KD)        | 25   | 37   | 40   | 37   | 26   | 28   |

Nedgangen i avlagte doktorgrader fra 99 i 2022 til 80 i 2023 hadde en negativ innvirkning på tildelingen fra KD i 2025, mens økningen opp til 88 disputaser i 2024 vil gi en positiv uttelling i tildelingen for 2026

## 5. Studiepoeng

Antall 60-studiepoengsenheter har økt jevnt de siste årene, noe som gir positiv uttelling i den resultatbaserte tildelingen fra KD to år etter oppnådde resultater, og økningen fra 2022 til 2023 ga uttelling i KD-tildelingen i 2025. Økningen bør fortsette fremover til alle de nye studieplassene er fullt utbygget i finansieringssystemet, som med de plassene fakultetet har fått tildelt til nå er i 2033.

Siden KD har endret sin finansieringsmodell og redusert antall kategorier fra seks (A-F) til tre (1-3) så vises studiepoengproduksjonen fra 2023 i de nye kategoriene. Medisin- og odontologiutdanningen er i kategori 3 fra 2023 (tidligere kategori A), som gir høyest finansiering.

**Tabell 8: Antall 60-studiepoengsenheter per år per finansieringskategori**

| År/kategori                          | 2019        | 2020        | 2021        | 2022        | 2023        | 2024        |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. 1 |             |             |             |             | 0           | 0           |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. 2 |             |             |             |             | 532         | 532         |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. 3 |             |             |             |             | 1296        | 1327        |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. A | 1163        | 1202        | 1269        | 1290,6      |             |             |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. B | 115         | 112         | 117         | 117,5       |             |             |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. C | 105         | 110         | 110         | 119,03      |             |             |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. D | 158         | 180         | 178         | 165,63      |             |             |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. E | 3           | 4           | 4           | 3,77        |             |             |
| Antall 60-studiepoengsenheter Kat. F | 114         | 102         | 111         | 107,79      |             |             |
| <b>Sum</b>                           | <b>1658</b> | <b>1710</b> | <b>1789</b> | <b>1806</b> | <b>1828</b> | <b>1859</b> |

### Dekanens kommentar

Fakultetets økonomi er samlet sett omtrent på samme nivå i 2024 som i 2023. BOA-resultatet var det høyeste noensinne, så flere forhold viser en positiv utvikling. Fakultetet har en solid økonomi samlet sett, og selv om annuumsøkonomien ikke er i balanse så ser man bedring der også.

Samtidig må man forvente realnedgang i tildelingene fremover. Prosesser må effektiviseres, eksterne inntekter må fortsette å øke, og kostnader reduseres for at fakultetet skal klare å skaffe det nødvendige handlingsrommet fremover på lengre sikt.

Det må fortsatt være fokus på å hente inn eksterne inntekter, spesielt fra NFR og EU der UiB har sterke incentiver i form av toppfinansiering, men også fordi man der kan få dekket en større andel av de indirekte kostnadene, noe som reduserer risikoen i BOA-porteføljen samlet sett.

Oppbygging av den desentrale medisinutdanningen både i Stavanger og Førde gir større usikkerhet knyttet til økonomien fremover, noe som medfører økt behov for god økonomistyring, langtidsbudsjetter og strategisk langtidsplanlegging.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar saken regnskapet for 2024 til etterretning.

Per Bakke

19.03.2025/Kristine Tangen

# Økonomirapport for 2024

Fra det medisinske fakultet

## 1. Status, avvik og prognoser

*En kort, generell kommentar om hvordan fakultetene vurderer økonomiåret 2024 og inngangen til 2025*

2024 har vært et år med høy aktivitet der fakultetet har prøvd å ta flere grep for å ruste seg mot fremtidige år med strammere økonomi. Fakultetet har blant annet hatt både et utvalg, «Sunn økonomi» som har sett på potensiale i å redusere kostnader og øke inntekter, og hatt et utvalg som har utredet arealkapasitet av undervisningsarealene. Det er nedsatt et nytt arealutvalg med mandat å foreslå tiltak for å redusere fakultetets totale areal med minst 10 %. Fakultetet har fått 20 nye studieplasser øremerket en ny campus i Førde, og den desentrale medisinstudiet begynner virkelig å ta form. Fakultetet har igangsatt et lederutviklingsprogram som har bidratt til at det er mer transparens og bedre dialog mellom nivåene, som et viktig strategisk grep for å blant annet ruste fakultetet til nytt dekanat kommer på plass i 2025.

Økonomi har vært tema i de fleste sammenhenger og fakultet og institutt har hatt tettere dialog på dette området enn tidligere. Ledere har blitt utfordret på kostnadsbruk, økte inntekter til grunnbevilgning både fra BOA og blant annet pasientinntekter. Stillinger har blitt holdt vakante, og dette merkes.

Ved inngangen av 2024 hadde man forventninger om en noe mer negativ utvikling i økonomien enn det som ble resultatet. Budsjettet ble vedtatt med et forventet negativt årsresultat på om lag 9,1 mill. kr., og et overføringsmål på 10 mill. kr. Resultatet ble om lag 9,7 mill. kr. bedre enn budsjettet, noe som delvis skyldes noe høyere inntekter, men også utsatt aktivitet i form av blant annet en investering på 5 mill. kr. som var planlagt utført i 2024 men som ikke vil komme før i første halvår av 2025.

Fakultetet har KD-tildeling til 138 stipendiater, men hadde tilsatt om lag 168 i bevilgningsøkonomien ved utgangen av 2024, og en målsetning i 2025 er å redusere dette antallet ned til rundt måltallet.

BOA-økonomien endte på 408,5 mill. kr., som er det høyeste fakultetet har hatt, og en økning på om lag 2,1 % fra 2023. Målet for 2025, og videre år, er å øke dette ytterligere, selv om man ser at risikoen blir høy spesielt for noen av instituttene som har høyere BOA-aktivitet enn bevilgningsøkonomi.

Samlet sett for fakultetet vurderes økonomien for fakultetet i 2025 som solid. Det er ubalanse mellom instituttene der noen har store positive overføringer, mens andre har store negative overføringer, men det jobbes aktivt med å få instituttene med utfordringer i balanse. Det har vært lite investering i infrastruktur de siste årene, og fakultetet vil i 2025 ha et høyere investeringsnivå



enn tidligere da det er helt nødvendig for å opprettholde god undervisning og forskning. De samlede avsetningene vil dermed reduseres i 2025 med bakgrunn i dette.

## **2. Avvik budsjett og regnskap**

*Forklaring av store, vesentlige avvik mellom budsjett og regnskap.*

Regnskapsførte kostnader er kun om lag kr. 268 000,- (0,03 %) høyere enn budsjettert og i balanse. Regnskapsførte inntekter er 10,2 mill. kr. (1,3 %) høyere enn budsjettert, og skyldes som nevnt blant annet en planlagt større investering som ikke blir regnskapsført før i 2025. I tillegg har man hatt noe høyere instituttinntekter og inntekter fra egenbetaling fra studenter.

### **2.1 Fakultet 19**

Innovest-midlene utgjorde 6,67 mill. kr. ved årets start. I 2024 ble det kun netto brukt om lag kr. 64 000,- Budsjettert overføringsmål var på om lag 4,7 mill. kr., og fakultetet forventet ved årets start å bruke om lag 2 mill. kr. av disse midlene, men det ble ikke oppnådd. Instituttene som har Innovest-midler her er oppfordret til å sette midlene i bruk.

## **3. Vurdering av prognosene for GB**

Det endelige avviket fra siste prognose etter november ble på om lag 1,7 mill. kr. I løpet av 2024 ble prognosene endret etter 2. tertial, og da økt fra en forventet positiv avsetning på 10 mill. kr. til 14. mill. kr. da man så at instituttinntektene så ut til å bli høyere enn forventet. Fra september økte vi prognosen for overføring ytterligere til 18 mill. kr. da det ble klart at den forventede investeringen nok ikke kom til å bli belastet i 2024.

Det endelige resultatet ble om lag 1,7 mill. kr. høyere enn prognosen, noe som blant annet skyldes at fakultetet i desember mottok om lag 0,35 mill. kr. i ubudsjetterte ekstratildelinger fra UiB sentralt. I tillegg var toppfinansieringen som ble overført til instituttene 1,6 mill. kr. høyere enn budsjettert.

## **4. Øvrige forhold**

### **4.1 Overføring annuum og øremerkede midler**

*Vurdering av forholdet mellom overføring på GB annuum og overføring på GB øremerket*

Ved inngangen av 2024 var det stor ubalanse i forholdet mellom overføring på grunnbevilgning (GB) annuum (underskudd på 10,7 mill. kr.) og overføring på GB øremerket (overskudd på 29,8 mill. kr.) Forholdet mellom annuumsøkonomien og øremerkede midler har bedret seg i løpet av året, og annuumsøkonomien er styrket med om lag 7,4 mill. kr.

**Tabell 1: Oversikt over utvikling av annuum og øremerkede midler**

| Resultat   | Inngående balanse 2024 | Resultat 2024 | Utgående balanse 2024 |
|------------|------------------------|---------------|-----------------------|
| Annuum     | -10 688                | 7 415         | -3 273                |
| Øremerket  | 29 798                 | -6 793        | 23 005                |
| <b>Sum</b> | <b>19 110</b>          | <b>622</b>    | <b>19 732</b>         |

## 4.2 Investeringer

Fakultetet meldte inn 12,2 mill. kr. i investeringsbudsjett for 2024, men det ble på høsten klart at den ene store investeringen ikke kom til å bli kostnadsført i 2024. Ved årsslutt ser man at det er gjennomført investeringer for om lag 7,9 mill. kr. Investeringsnivået har de siste årene vært lavt. Fakultetets økonomi har i økende grad vært presset, med kutt i budsjetttrammene som har medført effektiviseringskrav og kostnadskutt. Mye utstyr begynner å bli eldre, og det vil fremover være et betydelig høyere behov for investeringer i teknisk vitenskapelig utstyr både på undervisnings- og forskningssiden. Blant annet kan det evnes at Institutt for klinisk odontologi, som fikk det meste nytt ved innflytting i nytt bygg i 2012, nå ser behov for at mye utstyr trenger fornying samtidig.

## 5. Vurdering av prognose for BOA

*En vurdering av prognosene for BOA gjennom året, fra inntektskravet for 2024 ble satt og fram mot endelig resultat, inkludert forklaring på avvik mellom budsjettmål og faktisk resultat per hovedkategori.*

**Tabell 2: Oversikt over prognose, endelig resultat og avvik BOA 2024, sammenlignet med 2023**

| BOA (Tall i 1000 Kr) | 2024           |                |                |               | 2023           | Endringi Kr  |              |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|--------------|--------------|
|                      | Prognose       | Årsbudsjett    | Regnskap       | Avvik         | Regnskap 2023  | Endringi Kr  | Endringi %   |
| NFR                  | 144 200        | 153 200        | 140 944        | -12 256       | 137 228        | 3 715        | 2,6 %        |
| EU                   | 26 100         | 21 100         | 27 478         | 6 378         | 28 992         | -1 514       | -5,5 %       |
| Andre                | 215 700        | 201 700        | 240 008        | 38 308        | 233 729        | 6 278        | 2,6 %        |
| <b>Sum BOA</b>       | <b>386 000</b> | <b>376 000</b> | <b>408 429</b> | <b>32 429</b> | <b>399 950</b> | <b>8 479</b> | <b>2,1 %</b> |

Fakultetet har hatt en nedgang i NFR-prosjekter i forhold til budsjettet, men en liten økning sammenlignet med 2023. EU-prosjekter har en økning i forhold til budsjettet, men en liten nedgang sammenlignet med fjoråret. Selv om instituttene satser på NFR og EU prosjekt er det tildelinger fra andre bidragsyttere (blant annet Jebesen, Mohn og Kreftforeningen) som øker mest. Avsetninger for lønnsoppgjøret er ikke avsatt på BOA-prosjektene, men er beregnet til å utgjøre om lag 2,7 mill. kr. Samlet sett har BOA-aktiviteten kun økt med om lag 2,1 % fra 2023 til 2024, men i 2023 hadde man et ekstraordinært godt resultat på grunn av inntektsføring av overskudd på et oppdragsprosjekt på om lag 13,5 mill. kr. Trekker man ut dette overskuddet fra 2023-resultatet, og legger til beregnede kostnader for lønnsoppgjøret i 2024-aktiviteten, blir økningen i BOA-aktivitet på om lag 6 %, som er et mer reelt sammenligningsgrunnlag.

BOA-prognosen ble økt med 6 mill. kr. i august, og videre ble den økt med 4 mill. kr. til i september. Det har pågått et omfattende oppryddingsarbeid i BOA-porteføljen spesielt på Klinisk institutt 2, som har medført at BOA-aktiviteten der endte på 135,8 mill. kr. som var 13,8 mill. kr. høyere enn budsjettet. Det var forventet at inntektsføringen i desember dermed skulle være mer i tråd med de andre månedene, men inntektsføringen i desember var likevel 10 mill. kr. høyere enn årets to andre måneder med høy inntektsføring (1. og 2. tertial). Årsresultatet på BOA-aktiviteten er dermed 22,4 mill. kr. høyere enn prognosen. Avviket er knyttet til andre bidragsyttere, som det er vanskelig å lage gode prognoser på, spesielt siden det er så mye som endres og justeres i desember.

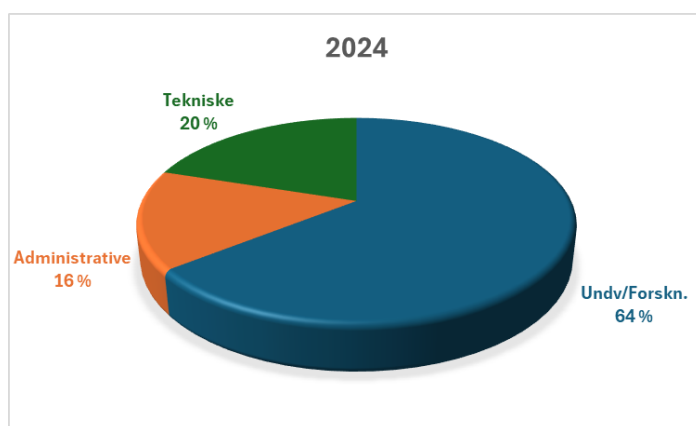
## 6. Utvikling i antall årsverk

### 6.1 Utvikling i forholdstall mellom administrative og vitenskapelige årsverk

Forholdstallet mellom administrative og vitenskapelige årsverk har lenge vært stabilt på fakultetet. Når teknikere er holdt utenfor har forholdstallet vært om lag 80/20, og i desember var dette 19,6/80,4.

Tar man med tekniske stillinger er fordelingen litt annerledes med 16 % administrative årsverk, 20 % tekniske årsverk, og 64 % undervisnings- og forskningsstillinger.

**Figur 1: oversikt over fordeling av administrative, tekniske og faglige årsverk**



### 6.2 Utvikling i antall årsverk på GB og BOA

Antall ansatte på grunnbevilgningen var 725,9 i desember 2024, mot 711,8 i desember 2023, og fakultetet har altså en økning på 14,1 årsverk.

Antall ansatte tilknyttet BOA-virksomheten var 175,4 i desember 2024, mot 184,6 i desember 2023, og fakultetet har da en reduksjon på 9,2 årsverk. Årsaken til denne nedgangen er blant annet problemer med rekruttering til stillinger, forsinkelser i prosjekt, samt at BOA-finansiering av stillinger har tatt slutt. I tillegg har fakultetet fokus på å i større grad frikjøpe allerede tilsatte personer inn i BOA-prosjektene heller enn å tilsette nye ansatte, noe som også forklarer deler av nedgangen.



Styre

Arkivreferanse

2024/6816

Styresak

17/25

Dokumentdato

19.03.2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det

medisinske

fakultet

## Endelig budsjett 2025, med forventede overføringer

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresaker:
  - 42/24 *Budsjett 2025 – Plan og prosess*
  - 58/24 *Strategisak – Budsjettforslag 2025*
  - 70/24 *Orientering om statsbudsjettet for 2025*
  - 82/24 *Strategisak – Budsjett 2025*
  - 16/25 *Regnskapet for 2024*
- Universitetsstyresaker:
  - 74/24 *Budsjett for Universitetet i Bergen 2025*
  - 3/25 *Økonomirapport 2024*
- Vedlegg:
  - *Budsjettramme 2025 - Det medisinske fakultet*

### Bakgrunn

Budsjett 2025 ble behandlet i fakultetsstyremøtet 6.12.2024, sak 82/24, på bakgrunn av universitetsstyresaken Budsjett for Universitetet i Bergen 2025, fra 24. oktober, sak 74/24. Etter dette har Det medisinske fakultet mottatt endelig budsjettramme for 2025 fra universitetsledelsen 9. desember 2024 (vedlagt). Det var ingen vesentlige endringer i dette tildelingsbrevet.

Etter dette er regnskapet for 2024 avsluttet, og det har vært intern prosess knyttet til detaljbudsjettering, regnskap, overføringer og prioriteringer for 2025.

### 1. Status for regnskapet for 2024

I styremøtet 22. januar i år ble det holdt en muntlig orientering om regnskapsresultatet for 2024. Viser også til sak 16/25 Regnskapet for 2024 for ytterligere orientering og detaljer.

## 1.1. Overføringer

Instituttene er i stor grad autonome enheter som hvert år får en rammetildeling som hovedfinansiering, og må styre sin drift ut fra dette. Om instituttene ved årsslutt har igjen ubrukte midler, eller har brukt mer midler enn man har fått i budsjett og inntekter, så blir dette over- eller underforbruket videreført som en positiv eller negativ overføring til det neste budsjettåret.

Tabell 1 viser overføringen man hadde med inn i 2024, endringene som påløp i 2024 og endelig overføringsnivå for 2024 som man tar med inn i 2025.

Inn i 2024 hadde fakultetet samlet sett en positiv overføring på 19,1 mill. kr., som økte med 0,6 mill. kr. i 2024, og tar med seg om lag 19,7 mill. kr. inn i 2025.

I fellesmidler er alle fakultetets stipendiater og husleie budsjettert, i tillegg til midler til praksiskostnader, midler til forskning, eksamen etc. Fellesmidlene hadde nesten 5 mill. kr. i negativ overføring med seg inn i 2024, men har endret dette til en positiv overføring på 11,6 mill. kr. ved utgangen av 2024. 5 mill. kr. av dette er avsatt til en investering som det var forventet at skulle belastes i regnskapet i 2024 men som er forskjøvet til 2025.

I fakultetsadministrasjonen er også REK og GSU inkludert, og fakultetsadministrasjonen reduserte sin positive avsetning med 0,8 mill. kr. i 2024, og tar med seg i underkant av 3,4 mill. kr. inn i 2025.

Institutt for Biomedisin (IBM), Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) og Institutt for klinisk odontologi (IKO) hadde med seg en positiv overføring inn i 2024, men kun IBM fortsatte å øke denne i 2024. Både IKO og IGS reduserte avsetningene, og IKO har med seg en negativ avsetning inn i 2025.

Klinisk institutt 1 (K1) og Klinisk institutt 2 (K2) økte sine negative overføringer.

**Tabell 1: Oversikt over overføring per enhet (tall i 1000 kr)**

| Enhet                  | Overført til 2024 | Årsresultat 2024 | Overføring til 2025 | KD bevilgning 2024 | Overføring i % av KD bevilgning | Totalt budsjett 2024 | Overføring i % av totalt budsjett |
|------------------------|-------------------|------------------|---------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Fellesmidler           | 4 935             | -16 553          | -11 618             | -282 620           | 4,11 %                          | -279 518             | 4,16 %                            |
| Fakultetsadm.          | -4 155            | 801              | -3 354              | -65 652            | 5,11 %                          | -65 774              | 5,10 %                            |
| <b>Sum fak. Ledd</b>   | <b>780</b>        | <b>-15 752</b>   | <b>-14 972</b>      | <b>-348 272</b>    | <b>4,30 %</b>                   | <b>-345 292</b>      | <b>4,34 %</b>                     |
| IBM                    | -9 797            | -4 718           | -14 515             | -68 131            | 21,30 %                         | -140 093             | 10,36 %                           |
| IKO                    | -3 145            | 4 050            | 905                 | -74 415            | -1,22 %                         | -153 986             | -0,59 %                           |
| K1                     | 2 484             | 1 672            | 4 156               | -71 892            | -5,78 %                         | -146 551             | -2,84 %                           |
| K2                     | 18 648            | 9 745            | 28 393              | -85 413            | -33,24 %                        | -226 134             | -12,56 %                          |
| IGS                    | -28 081           | 4 381            | -23 700             | -68 235            | 34,73 %                         | -159 222             | 14,88 %                           |
| <b>Sum institutter</b> | <b>-19 891</b>    | <b>15 130</b>    | <b>-4 761</b>       | <b>-368 086</b>    | <b>1,29 %</b>                   | <b>-825 986</b>      | <b>0,58 %</b>                     |
| <b>Sum</b>             | <b>-19 111</b>    | <b>-621</b>      | <b>-19 732</b>      | <b>-716 358</b>    | <b>2,75 %</b>                   | <b>-1 171 278</b>    | <b>1,68 %</b>                     |

Fakultetsledelsen fortsetter å ha tett oppfølging av K2 med dialogmøter annen hver uke med instituttledelsen i forhold til den økonomiske situasjonen. K2 skal før det neste styremøtet i mai utarbeide en søknad om overskridelsesfullmakt, der det også skal lages en oppdatert plan for hvordan instituttet skal komme i økonomisk balanse. Instituttledelsen jobber med en oversikt, en bruttoliste, over ytterligere tiltak for å få økonomien i balanse.

Overforbruket på K1 fra 2024 til 2025 på -5,78 % av KD-bevilgningen, sett i sammenheng med at de melder om en økning i den negative overføringen på 0,75 mill. kr. fra 2025 til 2026 fordrer at de også må søke om en overskridelsesfullmakt og utarbeider planer for hvordan komme i økonomisk balanse.

IKO hadde en negativ overføring fra 2024 til 2025 på -1,22 % av KD-bevilgningen, mens prognosen deres er at denne negative overføringen vil øke med 4,6 mill. kr. (ref. tabell 3 under), noe som medfører at ved utgangen av 2025 vil IKO ha en negativ overføring på om lag -7 %, noe som også medfører at de må søke om en overskridelsesfullmakt og utarbeide planer for hvordan komme i økonomisk balanse.

Om det viser seg at noen av instituttene ikke klarer å overholde overskridelsesfullmakten i løpet av året må det lages en ny søknad om overskridelsesfullmakt der denne samt ny plan for hvordan komme i økonomisk balanse må fremlegges for styret.

Selv om en positiv avsetning på 19,7 mill. kr. isolert sett er positivt for fakultetet, så skjuler det en underliggende ubalanse der alle instituttene faktisk har negativ annuumsøkonomi, som blir dekket opp av ubrukte øremerkede midler. Slike øremerkede midler vil på et tidspunkt bli brukt til det de er øremerket til, og annuumsøkonomien bør i større grad enn nå være i balanse. Per nå har fakultetet et høyere aktivitetsnivå enn annuumsøkonomien tilsier at man kan ha, og det er viktig at det her blir samsvar på sikt, noe både instituttene og fakultetsadministrasjonen jobber med.

Universitetsstyret vedtok i styremøtet 13. februar 2025 at fakultetene fikk beholde sine overførte midler, både positive og negative, og det foreslås her i vedtaks punkt 1 at dette prinsippet videreføres og at enhetene ved det medisinske fakultet også får videreført sine overføringer fra 2024 til 2025. Disponible midler for hver enhet i 2024 vil da øke eller reduseres tilsvarende.

## 2. Budsjett 2025 per enhet

**Tabell 2: Endring i KD-bevilgning fra 2024 til 2025 (tall i 1000 kr)**

|               | KD bevilgning 2024 | KD bevilgning 2025 | Endring       | Endring i %   |
|---------------|--------------------|--------------------|---------------|---------------|
| Fakultetsadm. | 65 652             | 67 113             | 1 461         | 2,23 %        |
| Fellesmidler  | 276 266            | 290 921            | 14 655        | 5,30 %        |
| IBM           | 67 331             | 69 379             | 2 048         | 3,04 %        |
| IKO           | 74 366             | 78 181             | 3 815         | 5,13 %        |
| K1            | 71 392             | 72 517             | 1 125         | 1,58 %        |
| K2            | 85 080             | 90 022             | 4 942         | 5,81 %        |
| IGS           | 67 820             | 73 678             | 5 858         | 8,64 %        |
| <b>Sum</b>    | <b>707 907</b>     | <b>741 811</b>     | <b>33 904</b> | <b>4,79 %</b> |

(Eks. instituttinntekter og BOA-inntekter)

Enhetenes budsjett er inndelt i flere deler, som er tildeling fra kunnskapsdepartementet (KD), instituttinntekter<sup>1</sup>, og bidrags- og oppdragsvirksomheten (BOA). Tildelingen fra KD er også delt inn i øremerkede midler, og annuum (frie midler).

Tabellen over viser endring i KD-bevilgningen fra 2024 til 2025.

Instituttene budsjetttrammer fastsettes ved å ta utgangspunkt i fjorårets ramme, legge til pris- og lønnsvekst, samt andre endringer/tildelinger og evt. øremerkede midler. I tillegg legges det inn instituttene innmeldte forventning om BOA inntekter og instituttinntekter. Lønns- og priskompensasjonen UiB fikk fra KD, og som fakultetet fikk videre fra UiB, var på 3,8 %. I tillegg fikk UiB, og da også fakultetet, statlig kutt på 0,61 %, slik at den prosentvise økningen instituttene har fått på basistildelingen og andre varige tildelinger er på 3,19 %. Økninger eller reduksjoner i instituttene KD-ramme har årsak i aktivitetsendringer som at Gades er overtatt av Helse Vest (reduksjon i rammen til K1), tildeling av vestlandslegestillinger, brofinansieringer og andre mindre endringer.

**Tabell 3: Totalt budsjett og disponible midler per enhet for 2025 (tall i 1000 kr)**

|              | KD bevilgning 2025 | Instituttinntekter | Avskrivninger | Investeringer  | Samlet budsjett 2025 | Overføringer fra 2024 | Sum disponible midler 2025 | Forventet over-/underforbruk 2025 | Akkumulert forventet overføring til 2026 |
|--------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------|----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|
| Fellesmidler | 290 921            | 4 500              | 3 525         | -10 557        | <b>288 389</b>       | 11 618                | <b>300 007</b>             | 2 151                             | <b>13 769</b>                            |
| Fakultetsadm | 67 113             | -                  | 122           | -              | <b>67 235</b>        | 3 354                 | <b>70 589</b>              | 91                                | <b>3 444</b>                             |
| IBM          | 69 379             | 1 250              | 10 246        | -12 300        | <b>68 575</b>        | 14 515                | <b>83 090</b>              | -2 383                            | <b>12 131</b>                            |
| IKO          | 78 181             | 43 600             | 1 855         | -1 763         | <b>121 873</b>       | -905                  | <b>120 968</b>             | -4 620                            | <b>-5 525</b>                            |
| K1           | 72 517             | 520                | 3 010         | -800           | <b>75 247</b>        | -4 156                | <b>71 091</b>              | -774                              | <b>-4 931</b>                            |
| K2           | 90 022             | 11 700             | 7 425         | -1 380         | <b>107 767</b>       | -28 393               | <b>79 374</b>              | -5 299                            | <b>-33 692</b>                           |
| IGS          | 73 678             | 9 430              | 816           | -200           | <b>83 724</b>        | 23 700                | <b>107 425</b>             | -3 897                            | <b>19 803</b>                            |
| <b>Sum</b>   | <b>741 811</b>     | <b>71 000</b>      | <b>27 000</b> | <b>-27 000</b> | <b>812 811</b>       | <b>19 732</b>         | <b>832 543</b>             | <b>-14 732</b>                    | <b>5 000</b>                             |

\*Inntekter er her med positivt fortegn

Tabellen over viser det totale budsjett per enhet. Kolonnen forventet over-/underforbruk viser at alle instituttene har budsjettert med et høyere kostnadsnivå enn budsjetttrammen skulle tilsi. Fakultetsledelsen har i mars ekstra dialogmøter med alle instituttene, og ber dem gå gjennom budsjettene på nytt og redusere kostnader og øke inntekter. Aktiviteten samlet sett er for høy, men det forventes at det settes i verk tiltak for å få driften mer i balanse. Samlet sett er det forventet at fakultetet vil ha en positiv overføring på 5 mill. kr. inn i 2026.

## 2.1 Budsjett for BOA-aktiviteten

Forventet BOA-aktivitet for det neste budsjettåret melder instituttene tidlig i budsjettprosessen for det kommende året. Budsjettert BOA-aktivitet i 2025 er på 392 mill. kr., noe som er 16 mill. kr.

<sup>1</sup> Pasientinntekter fra klinikken ved IKO, inntekter fra etter- og videreutdanningsprosjekter (EVU), inntekter fra kjernefasiliteter med mer

høyere enn budsjettet for 2024 (386 mill. kr.), men også 16 mill. kr. lavere enn det som ble resultatet for 2024. Det ble gjort et ryddearbeid i 2024 som var en medvirkende årsak til det høye resultatet for 2024, så en reduksjon i forhold til dette er påregnet.

Søknadsaktiviteten er veldig høy, og man har mange søknader i arbeid til prestisjefylte prosjekter både innenfor EU og NFR, så målet og ambisjonene i de kommende årene er en betydelig økning selv om slike søknadsprosesser tar tid.

**Tabell 4: Oversikt over budsjettert BOA-aktivitet i 2025 (tall i 1000 kr.)**

|                           | Budsjettert BOA-aktivitet 2025 |
|---------------------------|--------------------------------|
| Fellesmidler              | 5 500                          |
| Fakultetsadministrasjonen | -                              |
| IBM                       | 60 955                         |
| IKO                       | 35 100                         |
| K1                        | 67 000                         |
| K2                        | 128 000                        |
| IGS                       | 95 445                         |
| <b>Sum</b>                | <b>392 000</b>                 |

Det er betydelige midler som budsjetteres som fakultetets fellesmidler. Dette er oppgaver og budsjettposter som kommer instituttene til gode, samt også midler som i løpet av året vil overføres til instituttene.

**Tabell 5: Oversikt over budsjetterte fellesmidler (tall i 1000 kr)**

| Fellesmidler                  | Budsjett 2025  |
|-------------------------------|----------------|
| Forskning                     | 6 900          |
| Rekrutteringsstillinger       | 156 000        |
| Utdanning                     | 18 300         |
| Vestlandslegen                | 16 800         |
| Innovasjon/Eitri              | 1 000          |
| Studentorganisasjoner (MEDSU) | 700            |
| Husleie Bergen                | 91 200         |
| Annet                         | 8 700          |
| <b>Sum</b>                    | <b>299 600</b> |

Det er per nå budsjettert med et høyere kostnadsnivå enn det som budsjettmidlene tillater. Det vil bli gjort et arbeid med å gjennomgå kostnadene og redusere disse.

Midlene til forskning består av midler til forskerlinjen og forskerutdanningen på 4,2 mill. kr 1 mill. kr. til utenlandsopphold og karriereprogram for rekrutteringsstillinger, 1,4 mill. kr. til DRIV kvinnehelsesenteret, og annuumsmidler til dekanatet.

Det er budsjettert med 155 rekrutteringsstillinger, men disse midlene bidrar også til å dekke både husleie og annen infrastruktur.



Midlene knyttet til utdanning er:

- Enhet for læring 1,6 mill. kr.
- Internasjonaliseringsstipend og drift 0,5 mill. kr.
- OSKE 0,8 mill. kr.
- Praksis for medisin inkl. psykiatri og ernæring 6,3 mill. kr.
- Ex. Phil. /Førstesemester/Kopinoravgift 7,9 mill. kr.
- Mentorordning 0,6 mill. kr.
- Drift studieadministrasjon, nasjonale fagorgan, drift studentareal og merittert underviser, totalt 0,51 mill. kr.

I midlene knyttet til Vestlandslegen er det budsjettet med 0,9 mill. kr. til drift som møter, reiser og studentaktiviteter, om lag 4,8 mill. kr. til frikjøp av stillinger i fakultetsadministrasjonen, 7,7 mill. kr. til husleie og ekstra eksamenskostnader i Stavanger, midler til utvikling av arealer, ferdighetstrening i Stavanger, samt midler til omstrukturering av undervisning.

Fakultetets husleie til lokalene i Bergen er budsjettet med om lag 126 mill. kr. Om lag 91,2 mill. kr. av dette dekkes av fellesmidler, mens BOA-prosjekter belastes om lag 18,9 mill. kr. internhusleie, og tildelte stipendiatmidler dekker også om lag 16,6 mill. kr. av internhusleien.

Under posten *annet* er det satt av 5 mill. kr. til investeringer i vitenskapelig utstyr som er tildelt til IBM. I tillegg er det budsjettet om lag 3,7 mill. kr. til en rekke mindre poster.

Midlene knyttet til BOA for fellesmidlene er 5 mill. kr. til forskerlinjen fra NFR samt uttak av gaveforsterkningsmidler for å dekke noe av fellesbidrag og husleie til instituttene på prosjekter der man ikke kan ta dekningsbidrag.

### **3. Behov for investeringsmidler**

Flere av instituttene har i budsjettprosessen meldt inn store investeringsbehov. Dette gjelder både for vitenskapelig utstyr, men også for undervisningsutstyr. Tidligere har fakultetene mottatt midler til investeringer fra universitetet sentralt, men fakultetet kan ikke påregne å motta midler til dette i 2025.

Samlet sett er det budsjettet med 27 mill. kr. i investeringer, som er det samme nivået som avskrivningene ligger på. Avskrivningene på fakultetet er nå lave, og et sunt investeringsnivå for et såpass utstyrstungt fakultet er egentlig høyere enn dette. Per nå er det ikke økonomisk handlingsrom ut over dette, noe fakultets- og instituttledelsen må jobbe aktivt med å øke fremover.

Det jobbes også med å lage en realistisk og langsiktig investeringsplan, og styret vil få denne til behandling i forbindelse med budsjettprosessen for 2026.

## Dekanens kommentar

Samlet sett har det økonomiske handlingsrommet blitt mindre i 2025, og det er nødvendig med prioriteringer for å tilpasse aktiviteten til de økonomiske rammene. Dekanen vil ha stor oppmerksomhet på økonomien fremover, og stiller klare krav og forventninger til enhetene.

De politiske signalene tilsier at UH-sektoren må forvente å fortsatt få kutt i tildelingen, realnedgang i budsjettene, og at man ikke får fullt ut reell lønns- og priskompensasjon. Instituttene må jobber videre med å både redusere kostnader og øke inntektene for å tilpasse seg nye økonomiske rammevilkår samt for å skape et handlingsrom for et høyere investeringsnivå.

De store kostnadene er areal og bemanning, og det jobbes med å lage gode bemanningsplaner for å kunne se disse opp mot undervisningsaktiviteten og kunne lage gode og langsiktige planer og være best mulig rustet ved fremtidig naturlig avgang. Arbeidsgruppen som ser på arealbehovet og om det er mulig å redusere arealet skal være ferdig med utredningsarbeidet og komme med forslag i løpet av året, og målet er å redusere arealet med minst 10 %, noe som på sikt vil være med på å skape et nødvendig økonomisk handlingsrom.

Flere av instituttene har store investeringsbehov fremover, noe som forsterker viktigheten av både realistiske investeringsplaner og god økonomistyring. Det pågående arbeidet med ny inntektsfordelingsmodell, der investeringer er et av områdene det har blitt sett på, blir her svært viktig for å lage en robust og bærekraftig modell for allokering og langsiktig planlegging for bruk investeringsmidler i fremtiden.

## Forslag til vedtak

1. Fakultetsstyret vedtar at enhetene får videreført sine overføringer fra 2024 inn i 2025 slik det fremgår i tabell 1.
2. Fakultetsstyret vedtar budsjettet 2025 for enhetene slik de er presentert i sakens tabell 3 og 5.
3. Fakultetsstyret forventer at det fortsettes å jobbe aktivt med å øke det økonomiske handlingsrommet.
  4. Fakultetsstyret ønsker å få fremlagt en styresak om revidert budsjett når enhetene har justert kostnader og inntekter.
5. Fakultetsstyret forventer å få fremlagt søknad om overskridelsesfullmakt fra K2, K1 og IKO med plan for hvordan instituttene skal komme i balanse.

Per Bakke  
dekan

19.03.2025/Kristine Tangen



Det medisinske fakultet

## Budsjettramme 2025 - Det medisinske fakultet

Universitetsstyret vedtok i sak 74/24 budsjettfordeling for UiB for 2025. Budsjettrammer for fakultetene, fellesadministrasjonen og felles satsinger går frem av saksdokumentet.

I dette tildelingsbrevet blir budsjettrammene for fakultetet spesifisert, generelle forutsetninger for budsjettfordelingen diskutert og forutsetninger for fakultetets disponering av rammen beskrevet. Det vises til fakultetets budsjettforslag, budsjettkonferanse og dialogmøter med fakultetet. Generelle retningslinjer for økonomiforvaltningen gis i vedlegg.

### Mål for virksomheten og budsjettpremisser

Universitetsstyret har i sak om budsjett 2025 lagt overordnede rammer for aktiviteten (jf. avsnitt om «Kunnskap som former samfunnet»):

*Universitetets strategi for årene frem til 2030 og utviklingsavtalen med KD danner grunnlag for retningen i budsjettet.*

*Universitetene forvalter og utvikler uavhengig kunnskap. Uavhengig forskning og at utdanningen er forskningsbasert, er grunnleggende for samfunnsutviklingen og for kvaliteten og tilliten til forskningen. Langsiktige grunnforskningsmiljø danner fundamentet i universitetenes samfunnsoppdrag, også innen utdanning, samfunnsdialog, formidling og innovasjon.*

*Universitetet i Bergen er et internasjonalt forskningsuniversitet med lange vitenskapelige tradisjoner og med nasjonalt ansvar for å forvalte og utvikle en stor bredde av fagdisipliner. Vi er en klassisk kunnskaps- og kulturbærende institusjon basert på europeiske universitetsidealer og med akademisk frihet som bærende prinsipp. Grunnforskningen sikrer det varige metodiske og teoretiske grunnlaget for fremtidens vitenskap, for å løse de store samfunnsutfordringene, for sterk kvalitet i utdanningene og den anvendte forskningen.*

*Akademisk frihet kombinert med god, faglig og administrativ ledelse av institusjonene, tuftet på viktige universitetspolitiske verdier og forståelse av universitetet sin rolle i et samfunn i endring, er den beste måten å sikre dette på. Langsiktig arbeid, kvalitet, åpenhet, fri kritisk tenkning og tillit til arbeidet i fagmiljøene og fakultetene er grunnleggende verdier og en forutsetning for at universitetet skal lykkes med våre ambisjoner innenfor kjerneoppgavene.*

*Dette er også grunnleggende premisser for universitetets strategi fram mot 2030 og legger føringer på prioriteringene i budsjettet for 2025.*

*For UiB er det et langsiktig mål å utvide fakultetenes handlingsrom og redusere veksten i sentrale avsetninger. De sentrale avsetningene skal innrettes slik at de styrker og støtter opp om fakultetenes viktigste prioriteringer, og det er viktig å legge til rette for at fakultetene i størst mulig grad kan opprettholde sin vitenskapelige kapasitet. UiB er et internasjonalt forskningsuniversitet, i det kommende året vil vi fortsatt arbeide dedikert med å styrke forskningsaktiviteten og utvide samarbeidet med internasjonale partnere.*

*UiB er en viktig samfunnsinstitusjon og skal bruke sin posisjon til å utvikle og synliggjøre Kunnskapsbyen Bergen som en fremtidsrettet og kreativ samarbeidsarena på tvers av ulike sektorer og som et nasjonalt og internasjonalt kunnskapssentrum. UiBs faglige styrke og størrelse innenfor havrelatert kunnskap, gjør oss til en helt sentral partner i Havbyen Bergen og der UiB har et sterkt eierskap til en av de strategiske pilarene for Havbyen.*



*Budsjettforslaget for 2025 legges frem i en svært krevende økonomisk situasjon for universitetene, med stramme økonomiske rammer og stor usikkerhet. Et statsbudsjett med realnedgang, innføring av ny finansieringsmodell implementert fra 2025 og fortsatte rammekutt gjør situasjonen uoversiktlig. Selv om UiB har god økonomisk styring, vil store deler av universitetets virksomhet bli påvirket av det stadig mer begrensede handlingsrommet. UiB risikerer å miste om lag 0,5 milliarder kroner i kjøpekraft i en tiårsperiode gitt de økonomiske styringssignalene vi nå er kjent med.*

*Flere av fakultetene har betydelige økonomiske utfordringer som må løses innenfor fakultetets egen ramme og slik at totaløkonomien til UiB fortsatt er i balanse. Disse rammevilkårene gjør det viktig å innrette budsjettforslaget for å skjerme kjernevirksomheten og fagmiljøene i størst mulig grad. Fakultetene arbeider for å dimensjonere og innrette sin aktivitet og for å sikre kvalitet i forskning og utdanning.*

*I lys av den stramme økonomiske situasjonen analyserer administrasjonen grundig hvordan dette påvirker langtidsbudsjettet for å sikre at UiB har en kontrollert tilpasning av aktiviteten til nye økonomiske rammer. UiBs strategi gir et godt bilde av hvor vi har som ambisjon å være i 2030, og riktige beslutninger i dag styrker muligheten for å nå disse ambisjonene. Det er derfor viktig å arbeide med ulike scenarier for den økonomiske utviklingen som grunnlag for de disponeringer universitetet skal gjøre i årene som kommer. Langtidsbudsjettet har stor betydning og arbeidet med dette prioriteres derfor høyt. Vurderingene inkluderer også forholdet mellom de ulike elementene i økonomien, og det er særlig oppmerksomhet på å få en styrt reduksjon i det voksende underskuddet på annuumsøkonomien.*

*Universitetet legger frem et budsjett hvor kutt i statsbudsjettet blir videreført til fakultet og avdelinger med samme innretning som statsbudsjettet benytter. Universitetsledelsen har med dette budsjettforslaget avsluttet prosentvise kutt på inndragning fra fakultet og avdelinger. Gitt den utfordrende økonomiske situasjonen, foreslås det ingen vekst i midler avsatt til øremerkede fellesformål. De eneste kuttene som belaster enhetenes økonomi, er dermed statlige kutt. Dette er i tråd med anbefalingene fra inntektsfordelingsutvalget (jf. styresak 29/24). Det er gjort en vurdering av utviklingen i de opparbeidede midlene avsatt til øremerket fellesformål, og det anses innenfor denne delen av budsjettet å være et tilstrekkelig handlingsrom.*

*UiB innfører fra og med 2025 en revidert intern inntektsfordelingsmodell som viderefører den nasjonale modellen på utdanningsiden. Samtidig innføres det et UiB-internt forskningsinsentiv som skal bidra til at UiB vedlikeholder og styrker sin posisjon som et forskningsuniversitet.*

*Universitetsbibliotekets mediebudsjett er forutsatt videreført på 2024-nivå justert for prisstigning uten at fakultetene må inn med nye bidrag over fellesbudsjettet. Det foregår forlagsforhandlinger som universitetet forutsetter skal påvirke UiBs økonomi i positiv retning.*

*De siste årene har det vært stor oppmerksomhet rundt energipriser. Det er fremdeles usikkerhet knyttet til prognoser for fremtidige strømpriser, men slik det nå vurderes vil energikostnadene i 2025 håndteres innenfor internhusleien. I tillegg innarbeides det en avsetning i rammen for øremerkede fellesformål på nivå med 2024.*

## **Generelle kommentarer til budsjettet 2024**

Budsjettfordelingen bygger på forslag til statsbudsjett 2025 slik det ble lagt frem 7. oktober 2024. Statsbudsjettet kan bli endret etter forhandlinger før endelig vedtak i Stortinget. Det tas derfor forbehold om at endringer i statsbudsjettet kan påvirke den endelige rammen til fakultetene, inkludert justering av sentrale kutt.



### Budsjettsalderingen

Kunnskapsdepartementet (KD) har i sitt budsjett lagt til grunn lønns- og priskompensasjon (LPK) på 3,8 %, og det legges opp til at fakultetene og avdelingene kompenseres med tilsvarende sats for lønns- og prisvekst i 2025-budsjettet.

I budsjettfordelingen for 2025 er det lagt til grunn følgende justeringer (kuttgrunnlag for justeringene under er ramme for 2024, inkludert tekniske endringer, dersom ikke annet er spesifisert):

- et statlig kutt som inkluderer både statlig kutt fra regjeringen og kuttet som følger av økte forutsatte inntekter for utenlandske studenter, på 0,61 % slik det er foreslått i statsbudsjettet. Dette videreføres til enhetenes rammer og de øremerkede avsetningene.
- Økt ramme for bygg finansieres gjennom en årlig realendring i husleien på 1,5 %.

### Rekrutteringsstillinger

I budsjettforslaget for 2023 fjernet departementet øremerking av midler til rekrutteringsstillinger. Inntektsfordelingsutvalget har i sin rapport anbefalt at en slik øremerking opprettholdes ved UiB og at alle stillinger skal bli midlertidige slik at fakultetene sine faste rekrutteringsstillinger gjøres om til midlertidige. Satsene per rekrutteringsstilling forblir differensierte, men skal følge resten av økonomien til UiB og underlegges kutt fra 1.1.2025.

I 2025 gjøres følgende justeringer i rekrutteringsstillingene:

- 70 stillinger utløper og skal reforderes, av disse er 36 knyttet til MNT og 6 strategiske stillinger.
- 77 faste stillinger gjøres midlertidige
- En midlertidig finansiert stilling ved HF utløper og trekkes inn.
- 36 MNT-stillinger fordeles slik:
  - o 34 MNT-stillinger fordeles tilbake til NT, MED og PS slik de ble trukket inn, med unntak av 1 som omfordes fra MED til NT
  - o 2 MNT-strategiske stillinger som utløper og er trukket inn fra NT, fordeles til SV som ordinære MNT-stillinger
- 111 øvrige stillinger fordeles slik
  - o 30 ordinære stillinger fordeles tilbake slik de ble trukket inn
  - o 4 strategistillinger som utløper ved NT, SV, PS og UM blir fordelt basert på størrelse for måltall, med 1 hver til HF, NT, MED og SV
  - o 77 stillinger som har vært del av fakultetenes faste ramme for rekrutteringsstillinger trekkes inn og fordeles tilbake på samme måte, men nå som fireårige finansierte stillinger som trekkes inn i 2029 for refordeling
- 1 midlertidig finansiert stilling tildeles PS øremerket flyktningssituasjonen i Gaza/Palestina
- Effekter fra fordeling 2024 videreføres i 2025, med andre årseffekt

Den samlede fordelingen av rekrutteringsstillinger og budsjett er vist i tabell 1.

Tabell 1: rekrutteringsstillinger

| Rekrutterings-<br>stillinger | Totalt<br>årsverk<br>2024 | Øremerket<br>budsjett<br>2024 | Totalt<br>årsverk<br>2025 | Øremerket<br>budsjett<br>2025 (tusener) | Endring<br>beløp<br>(tusener) | Endring<br>årsverk | Krav<br>stipendiater<br>80 % |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|---|-------------------------------|--------------------|------------------------------|
| HF                           | 79,6                      | 82 687                        | 78,75                     | 84 436                                  | 1 749                         | -0,8               | 63,0                         |
| NT                           | 201,7                     | 229 541                       | 198,00                    | 232 557                                 | 3 016                         | -3,7               | 158,4                        |
| MED                          | 137,8                     | 156 888                       | 138,00                    | 162 088                                 | 5 201                         | 0,2                | 110,4                        |
| SV                           | 58,3                      | 60 521                        | 56,25                     | 60 311                                  | -210                          | -2,0               | 45,0                         |
| JUS                          | 25,3                      | 26 321                        | 24,00                     | 25 733                                  | -588                          | -1,3               | 19,2                         |
| PS                           | 47,6                      | 52 584                        | 45,75                     | 52 174                                  | -410                          | -1,8               | 36,6                         |
| KMD                          | 20,2                      | 22 288                        | 19,00                     | 21 669                                  | -618                          | -1,2               | 15,2                         |
| UM                           | 9,0                       | 9 947                         | 8,50                      | 9 694                                   | -252                          | -0,5               | 6,8                          |
| Andre/UST                    | 0,7                       | 825                           | 1,25                      | 1 422                                   | 597                           | 0,5                | 1,0                          |
| <b>Sum</b>                   | <b>580,2</b>              | <b>641 602</b>                | <b>569,5</b>              | <b>650 085</b>                          | <b>8 483</b>                  | <b>-10,7</b>       | <b>455,6</b>                 |



I budsjettet for 2025 er satsene for rekrutteringsstillinger videreført med LPK og statlige kutt og er som følger:

Tabell 2: sats rekrutteringsstillinger

|            | Sats 2024 | LPK    | Kutt   | Sats 2025 |
|------------|-----------|--------|--------|-----------|
| Grunnsats  | 1 039 000 | 39 500 | -6 300 | 1 072 200 |
| Mellomsats | 1 105 200 | 42 000 | -6 700 | 1 140 500 |
| Høy sats   | 1 138 200 | 43 300 | -6 900 | 1 174 600 |

### Overføringer

I sak 10/15 ble satsen for overføringer på GB som skal godkjennes av styret, satt til 3 %. Denne satsen gjelder også for overføringen fra 2025.

Universitetsdirektøren har merket seg at flere av fakultetene har betydelig negativ overføring på annuumsdelen innenfor grunnbevilgningen. Samtidig er det positive overføringer på øremerkede poster. Fakultetenes overføringer vurderes samlet, men det forutsettes at det finnes planer for å bedre balansen mellom overførte midler på annuum og øremerket. Det vises også til omtale av overføringer under generelle retninger som følger som vedlegg til dette brevet.

### Eksamenskostnader.

Fra 2023 har fakultetene dekket 100 % av eksamensbudsjettet mot om lag 75-85 % de siste årene. Dette er for å gi miljøene som rekvirerer eksamen, det fulle bildet av kostnadene. Nivået på det samlede eksamensbudsjettet øker med 1,532 mill. kroner i 2025 til 30,21 mill. kroner. Kostnaden beregnes nå basert på pris per eksamen, og totale kostnader er beregnet på alle studenter som har tatt eksamener høst 2023, vår og sommer 2024. Prisen per eksamen er på 652,2 kroner for 2025, og kostnadene er beregnet i tabellen under.

Tabell 3: eksamenskostnader per fakultet (i tusen kr)

| Fakultet | Antall eksamen | Kostnad eksamen 2025 |
|----------|----------------|----------------------|
| HF       | 4 970          | 3 241                |
| MN       | 14 249         | 9 293                |
| MED      | 5 541          | 3 614                |
| SV       | 9 549          | 6 228                |
| JUS      | 6 585          | 4 295                |
| PS       | 5 296          | 3 454                |
| KMD      | 44             | 29                   |
| Andre    | 87             | 57                   |
|          | 46 321         | 30 211               |

### Krav til studiepoeng

I tabell 4 vises fakultetenes krav til heltidsekvivalenter for studiepoengproduksjon i 2025. Dette er justert for nye studieplasser tildelt i statsbudsjettet for 2025 og utfasing av studieplasser fra utdanningsløftet.

Tabell 4: krav til studiepoeng 2025

| Forventet antall 60-poengsenheter          | HF           | MN           | MED          | SV           | JUS          | PS           | KMD        | SUM           |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| Måltall 2009 (styrevedtak)                 | 2 200        | 1 410        | 1 410        | 1 900        | 1 510        | 1 020        |            | 9 450         |
| Nye studieplasser 2009 -25                 | 285          | 1 128        | 322          | 535          | 231          | 285          | 541        | 3 327         |
| <b>Forventet antall 60-poengsenheter i</b> | <b>2 485</b> | <b>2 538</b> | <b>1 732</b> | <b>2 435</b> | <b>1 741</b> | <b>1 305</b> | <b>541</b> | <b>12 777</b> |



### Internkontroll

Det er Universitetsdirektøren som har det overordnede ansvar for internkontroll ved UiB. Ansvaret er delegert til lederne ved underliggende enheter. God internkontroll er viktig for å sikre kvalitet og effektivitet i universitetets drift. Det er utarbeidet rammer for internkontrollarbeidet ved UiB som inkluderer Årshjul for internkontroll som gir et grunnlag for aktivitetene. Årshjulet finner dere på følgende link; [Se hele årshjulet for internkontroll på ansattssidene](#).

Det har vært et obligatorisk styringsmål at UiB skal ha prosesser for Helhetlig internkontroll (virksomhetsstyring). Utforming av overordnede planer, tiltak og risikovurderinger, samt rapportering på Helhetlig internkontroll gjennomføres på fakultets- og fellesadministrativ avdelingsnivå. Fellesadministrasjonen og noen fakulteter har benyttet prosjektportalen (prosjekt.uib.no) til dette.

Det er flere konkrete Internkontrollområder som er del av UiBs Helhetlige internkontroll; Informasjonssikkerhet og personvern, HMS, Ytre miljøarbeid og Bygg og verdier. Som et ledd i forenkling og forbedring av internkontrollen ved UiB og i tråd med bestilling fra Universitetsstyret, innføres det fra og med neste år mer felles prosesser for rapportering innfor de ulike Internkontrollområdene. Dette er det gått ut egen informasjon om.

### Det medisinske fakultet

Fakultetet får inntekter fra Kunnskapsdepartementet gjennom fem komponenter; basiskomponent, resultatbasert uttelling i åpen og forskningsindikator fakultet, rekrutteringsstillinger og andre øremerkede midler. I tillegg vil instituttinntekter, avskrivningsinntekter og inntekter fra bidrags- og oppdragsaktivitet utgjøre fakultetets budsjetttramme.

### Grunnbevilgningen

Tabellen under viser hovedkategoriene i budsjettrammen for 2025 sammenlignet med 2024. Endringene som kommer frem av tabellen blir kommentert under beskrivelsen av de forskjellige kategoriene.

Tabell 5: budsjetttramme grunnbevilgningen (i tusen kr)

| Inntekter Det medisinske fakultet (tusen kr)              | Delprosjekt | Bud 2024         | Bud 2025         | Endring        | Endring %       |
|---|-------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|
| Basis   | 100000100   | 216 767          | 287 442          | 70 676         | 32,6 %          |
| Resultatbasert uttelling åpen ramme                       | 100000100   | 263 068          | 258 085          | -4 984         | -1,9 %          |
| Resultatbasert uttelling lukket ramme/forskningsind. fak. | 100000100   | 53 855           | 14 955           | -38 900        | -72,2 %         |
| <b>Delsum annuum</b>                                      |             | <b>533 690</b>   | <b>560 482</b>   | <b>26 792</b>  | <b>5,0 %</b>    |
| Øremerkede midler rekrutteringsstillinger                 | 100522100   | 156 888          | 162 088          | 5 201          | 3,3 %           |
| Øremerkede midler annet                                   |             | 17 330           | 19 240           | 1 910          | 11,0 %          |
| <b>Delsum øremerket</b>                                   |             | <b>174 217</b>   | <b>181 328</b>   | <b>7 111</b>   | <b>4,1 %</b>    |
| <b>Sum KD-inntekt</b>                                     |             | <b>707 907</b>   | <b>741 810</b>   | <b>33 903</b>  | <b>4,8 %</b>    |
| Instituttinntekter annuum                                 | 100000100   | 64 073           | 71 000           | 6 927          | 10,8 %          |
| Instituttinntekter øremerket                              | 100531100   | -                | -                | -              |                 |
| <b>Sum instituttinntekter</b>                             |             | <b>64 073</b>    | <b>71 000</b>    | <b>6 927</b>   | <b>10,8 %</b>   |
| GA-inntekt som settes av for investeringer                | 100000100   | -4 000           | -17 500          | -13 500        | 337,5 %         |
| GP-inntekt som settes av for investeringer                | 100000100   | -6 000           | -7 500           | -1 500         | 25,0 %          |
| Investeringer finansiert av BOA                           | 100000100   | -2 170           | -2 000           | 170            | -7,8 %          |
| Avskrivningsinntekter                                     | 100000100   | 27 000           | 27 000           | -              | 0,0 %           |
| <b>Inntekter til investering/avskrivning</b>              |             | <b>14 830</b>    | <b>-</b>         | <b>-14 830</b> | <b>-100,0 %</b> |
| <b>Sum grunnbevilgning</b>                                |             | <b>786 810</b>   | <b>812 810</b>   | <b>26 000</b>  | <b>3,3 %</b>    |
| Bidragsmidler NFR   |             | 153 200          | 154 000          | 800            | 0,5 %           |
| Bidragsmidler EU  |             | 21 100           | 39 000           | 17 900         | 84,8 %          |
| Bidragsmidler andre                                       |             | 201 700          | 199 000          | -2 700         | -1,3 %          |
| <b>Sum bidrags- og oppdragsmidler</b>                     |             | <b>376 000</b>   | <b>392 000</b>   | <b>16 000</b>  | <b>4,3 %</b>    |
| <b>Sum totalt inntektsbudsjett</b>                        |             | <b>1 162 810</b> | <b>1 204 810</b> | <b>42 000</b>  | <b>3,6 %</b>    |



## Basis

For 2025 justeres basis med

- + 8,237 mill. kroner med LPK
- + 12,033 mill. kroner som er flyttet fra åpen ramme
- + 40,443 mill. kroner tilført fra tidligere lukket ramme
- + 10,196 mill. kroner på grunn av endringer i studieplasser (se tabell 6).
- - 3,263 mill. kroner til statlige kutt (0,61 %)
- - 0,855 mill. kroner til IT-sikkerhet
- + 1,618 mill. kroner for andre halvårseffekt for exit-midler for SFF, Centre for Intervention Science in Maternal and Child Health
- + 0,85 mill. kroner for første halvårseffekt for exit-midler for SFF, Centre for Cancer Biomarkers
- + 1,8 mill. kroner til kompensasjon for leie av sykehusarealer i Stavanger
- + 0,041 mill. kroner i husleietilskudd til kostnader for sanitærprodukter flyttet til EIA/husleiemodellen
- 0,041 mill. kroner flyttes fra frie midler til husleietilskudd, som følge av at kostnader enhetene ved UiB har hatt til brannkurs flyttes til EIA/husleiemodellen

Samlet effekt er en økning på 70,676 mill. kroner.

Følgende tekniske justeringer er gjort på basis:

- Det trekkes ut 4,5 mill. kroner knyttet til overføring av Gades institutt til Helse Bergen

Tabell 6: studieplassinntekter (i tusen kr)

| Studieplassinntekter Det medisinske fakultet (tusen kr)  | Kategori | Antall | Pris 2025 | Inntekt fak (75 %) | Kommentar   |
|--|----------|--------|-----------|--------------------|---|
| Nye studieplasser i statsbudsjett 2020 fra høsten 2020   |          |        |           |                    |   |
| MED profesjon medisin                                    | A        | 20     | 302,45    | 4 537              | 6-årig ferdig utbygd våren 2026                               |
| MED integrert master farmasi                             | B        | -5     | 228,10    | -428               | 5-årig ferdig utbygd våren 2025. Gjort 3-årig i budsjett 2023 |
| MED Master Biomedisin                                    | B        | -5     | 228,10    | -428               | Nedbygging V2025-H2028  |
| MED Master Klinisk ernæring                              | C        | -5     | 155,10    | -291               | Gitt som 2-årig i 2020, nedbygging H2023-V2025                |
| Nye studieplasser i statsbudsjettet 2024 fra høsten 2024 |          |        |           |                    |   |
| MED profesjon medisin                                    | A        | 20     | 302,45    | 4 537              | 6-årige, ferdig utbygd våren 2030                             |
| Nye studieplasser i statsbudsjettet 2025 fra høsten 2025 |          |        |           |                    |   |
| MED profesjon medisin                                    | Høy      | 20     | 302,45    | 2 268              | 6-årige, ferdig utbygd våren 2031                             |
| <b>Sum</b>   |          |        |           | <b>10 196</b>      |   |

## Åpen budsjetttramme - utdanning

Åpen ramme reduseres med 12,033 mill. kroner som følge av endringer i finansieringsmodellen.

Virkningen av LPK er 9,997 mill. kroner, og det er en aktivitetsreduksjon på 2,947 mill. kroner. Den samlede reduksjonen er på 4,984 mill. kroner.

## Forskningsindikator fakultet

Lukket ramme avvikles og erstattes av den nye indikatoren forskningsindikator fakultet. 40,443 mill. kroner trekkes ut og tilføres basis, resten av potten er utgangspunktet for den nye indikatoren. Det er en økning i indikatoren på 1,542 mill. kroner ut over flyttingen.

## Rekrutteringsstillinger:

Satsene for rekrutteringsstillinger er endret slik det er vist i tabell 2 og beskrevet tidligere i dette brevet. Måltallet for 2024 var 137,83.

I fordelingen for 2025 er det

- Trukket inn 9 stillinger med halvårseffekt fra 2021, MNT
- Trukket inn 5 stillinger med halvårseffekt fra 2021

### Postadresse

Universitetet i Bergen  
Økonomiavdelingen  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

### E-post

post@uib.no

### Organisasjonsnummer

874 789 542

### Saksbehandler

Gry Flatabø  
Telefon:  
Mobil:  
E-post: Gry.Flatabo@uib.no





- Trukket inn 20 stillinger med halvårseffekt, en økning av antall midlertidiges stillinger i samsvar med inntektsfordelingsutvalget sine anbefalinger
- Bevilget tilbake 8 stillinger med halvårseffekt, MNT
- Bevilget tilbake 26 stillinger med halvårseffekt
- Flyttet en stilling med helårseffekt fra NT knyttet til farmasi

Som konsekvens av vedtak i budsjettet for 2024 er det

- Justert ned med andre halvårseffekt for 11 stillinger trukket inn 2. halvår 2024, MNT
- Justert ned med andre halvårseffekt for 1 stilling trukket inn 2. halvår 2024
- Justert ned med andre 2/3-effekt for 2 stillinger trukket inn 2. halvår 2024
- Justert opp med andre halvårseffekt for 11 stillinger refordelt 2. halvår 2024, MNT
- Justert opp med andre halvårseffekt for 2 stillinger refordelt 2. halvår 2024

Fakultetet skal ha minst 138 årsverk rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen i 2025. Minst 80 % av disse skal være stipendiater.

#### Andre øremerkede midler:

Øremerkede tiltak har som hovedregel økt med LPK på 3,8 % og har blitt kuttet med statlige kutt på 0,61 %. For noen tildelinger har det blitt gjort andre justeringer og prinsippet fravikes.

Tabell 7. Andre øremerkede midler (i tusen kr)

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

#### Kommentar:

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



*Bidrags- og oppdragsaktivitet*

Inntektsbudsjett for bidrags- og oppdragsaktivitet er i henhold til fakultetets eget forslag og er fordelt mellom bidragsytere som vist i tabell 5.

Dersom fakultetet har kommentarer til momenter i tildelingsbrevet, vennligst ta kontakt med seksjon for budsjett.

Vi ser frem til godt samarbeid med Det medisinske fakultet i 2025.

Med vennlig hilsen

Tore Tungodden  
universitetsdirektør

Per Arne Foshaug  
økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrifter.

This document has been electronically validated and therefore has no handwritten signatures.

Vedlegg: Generelle retningslinjer for økonomiforvaltning i 2025

**Postadresse**  
Universitetet i Bergen  
Økonomiavdelingen  
Postboks 7800  
N-5020 BERGEN

**E-post**  
post@uib.no  
**Organisasjonsnummer**  
874 789 542

**Saksbehandler**  
Gry Flatabø  
Telefon:  
Mobil:  
E-post: Gry.Flatabo@uib.no





Styre

Arkivreferanse

2024/6816

Styresak

18/25

Dokumentdato

19.03.2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det

medisinske

fakultet

## Løypemelding fra inntektsfordelingsutvalget ved Det medisinske fakultet

### Bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresak:
  - *61/24 Prosjekt for ny inntektsfordelingsmodell for Det medisinske fakultet – Bakgrunn og mandat*

### Saken gjelder

Arbeidet med å vurdere endringer i inntektsfordelingsmodellen ved Det medisinske fakultet ble startet med bakgrunn i at både KD og UiB har endret sin inntektsfordelingsmodell. Fakultetsstyret vedtok i september 2024 opprettelse av prosjektgruppe, styringsgruppe og mandat for arbeidet.

Prosjektgruppen har hatt jevnlige møter gjennom høsten og vinteren, og har også avholdt møter med alle instituttene der de har blitt invitert til å komme med innspill i prosessen. Det er utarbeidet forslag til tre alternative modeller, samt også elementer som eventuelt kan inngå, og et notat med beskrivelse av modeller og elementer er sendt ut på høring til institutter og dekanat.

Høringsnotatet ble sendt ut 3. mars, med svarfrist 21. mars.

I prosessen videre vil styringsgruppen drøfte høringssvar i perioden 21. mars til 4. april, og endelig modell med de ulike elementene må utarbeides. Forslag til modell vil bli beskrevet, og fremlegges for fakultetsstyret for drøfting og beslutning før sommeren.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar løypemeldingen til orientering.

19.03.2025/Kristine Tangen

Vedlegg

1. Høringsnotat om ny inntektsfordelingsmodell ved Det medisinske fakultet
2. Mandat for prosjekt for utarbeidelse av ny inntektsfordelingsmodell
3. Oversikt over ordninger ved Det medisinske fakultet

**Ny  
inntektsfordeling  
ved  
Det medisinske  
fakultet**

Høringsnotat 3. mars 2025

## Innhold

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | Innledning.....   | 3  |
| 2.     | Prosess.....  | 3  |
| 2.1    | Prosjektgruppe og mandat .....  | 3  |
| 2.2    | Avgrensninger .....   | 4  |
| 2.3    | Diskusjoner i prosjektgruppen .....   | 4  |
| 3.     | Gammel og ny inntektsfordelingsmodell .....   | 5  |
| 3.1    | KDs inntektsfordelingsmodell til og med 2024 og fra 2025.....                       | 5  |
| 3.2    | UiB sin inntektsfordelingsmodell til fakultetene til og med 2024 og fra 2025 .....  | 5  |
| 3.3    | Fakultetets fordelingsmodell til og med 2025 .....                                  | 6  |
| 4.     | Prinsipper lagt til grunn av prosjektgruppen.....                                   | 7  |
| 5.     | Inntektsfordelingsmodell som en del av den samlede styringen av fakultetet .....    | 7  |
| 6.     | Prosjektgruppens forslag til inntektsfordelingsmodell .....                         | 8  |
| 6.1    | Områder som er vurdert å inngå i ny inntektsfordelingsmodell.....                   | 8  |
| 6.1.1  | Generelt om resultatutsetting av inntekter .....                                    | 8  |
| 6.1.2  | Resultatmidler – studiepoeng .....  | 8  |
| 6.1.3. | Resultatmidler forskning/toppfinansiering/sentral egenfinansiering .....            | 10 |
| 6.1.4. | Rekrutteringsstillinger .....   | 12 |
| 6.1.5. | Resultatmidler – Doktorgrader – antall disputaser.....                              | 14 |
| 6.1.6  | Støtte til forskningsprosjekter som ikke har dekningsbidrag.....                    | 15 |
| 6.1.7. | Investeringer .....   | 18 |
| 6.2    | Forutsetninger foreslått av prosjektgruppen .....                                   | 19 |
| 6.3    | Valg av hovedmodell.....  | 19 |
| 6.3.1. | Aktivitetsbasert modell (videreføring av dagens modell) .....                       | 19 |
| 6.3.2. | Elementer som er mulige i både en aktivitetsbasert- og en resultatbasert modell ... | 20 |
| 6.3.3. | Resultatbasert modell .....   | 20 |
| 6.3.4. | Muligheter for variasjoner i elementene i modellene .....                           | 21 |
| 6.3.5. | Økonomiske konsekvenser på innføringstidspunktet.....                               | 21 |
| 6.3.6. | Fakultetsadministrasjon og fellesmidler .....                                       | 21 |
| 7.     | Forslag til implementering .....  | 22 |
| 8.     | Ønskede tilbakemeldinger fra høringsrunden .....                                    | 23 |

## 1. Innledning

I [Meld.St 14 \(2022-2023\)](#) – Utsyn over kompetansebehovet i Norge, Utsynsmeldingen, ble det nye finansieringssystemet i universitets- og høyskolesektoren presentert. I [orientering om statsbudsjettet 2024 for universiteter og høyskoler](#) fra Kunnskapsdepartementet (KD) ble systemet mer konkretisert med satser, og videre detaljer ble presentert i [Orientering om statsbudsjettet 2025 for universitet og høyskoler](#). Den nye finansieringsmodellen ble tatt i bruk fra tildelingen for 2025. Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgningen og resultatindikatorerne fremover.

Endringene fra KD medførte at UiB oppnevnte et utvalg for å foreta en vurdering av universitetets interne modell for inntektsfordeling 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. Universitetsstyret vedtok våren 2024 en ny tildelingsmodell basert på utvalgets anbefalinger.

Sist revidering av inntektsfordelingsmodellen til Det medisinske fakultetet var i 2013, og med bakgrunn i endringene både nasjonalt og ved UiB besluttet fakultetet å gjennomføre en vurdering av fakultetets tildelingsmodell der virkningspunkt ble satt til budsjettåret 2026.

Denne rapporten, og de ulike elementene som presenteres bes det om tilbakemelding på.

## 2. Prosess

Arbeidet med å vurdere endringer i inntektsfordelingsmodellen ved Det medisinske fakultet ble startet med bakgrunn i at både KD og UiB har endret sin inntektsfordelingsmodell. Ved Det medisinske fakultet har det i lengre tid vært en inntektsfordelingsmodell som primært har blitt justert ved endring i aktivitet og den har ikke fulgt KD/UiB sin modell med resultatbasert fordeling.

I sak 61/24 vedtok Fakultetsstyret mandat for prosjektgruppen, se vedlegg 1, og sammensetning av styringsgruppe og prosjektgruppe. Prosjektgruppen ble sammensatt av både faglige og administrative ansatte med ulik erfaring og kompetanse.

Prosjektgruppen har diskutert en rekke tema rundt inntektsfordeling. Det har vært viktige diskusjoner om hvilke utfordringer en inntektsfordelingsmodell kan løse og hva som er utfordringer som må løses på andre måter. (se punkt 2.2). Prosjektgruppen har også avholdt møter med alle instituttene og de har blitt invitert til å komme med innspill i prosessen.

Det er i arbeidet også gjort beregninger av og vurdert konsekvenser av ulike valg. Der det er naturlig, presenteres beregninger og konsekvenser forklares.

### 2.1 Prosjektgruppe og mandat

Bakgrunn for arbeidet og prosjektgruppens mandat er beskrevet vedlagt. Målsetningen med en ny inntektsfordelingsmodell er at den skal:

- Være forutsigbar og transparent



- Balansere fakultetets samlede felles mål og instituttene autonomi
- Gi mulighet for langsiktig planlegging
- Ta hensyn til at økonomiske tildelinger innenfor den samlede rammen støtter opp om fakultetets strategi og føringer fra UiB knyttet til kjerneaktiviteten
- Ses i sammenheng med aktivitet og eventuelle aktivitetskrav fra KD
- Bidra til at fakultet har gode og effektive støttefunksjoner og god infrastruktur som følger utviklingen ved universitetet ellers
- Sees i sammenheng med andre deler av den økonomiske virksomheten og eventuelt andre regelverk ved UiB
- Ta hensyn til tverrfaglighet og samarbeid mellom enhetene i fakultetet

Prosjektgruppen har arbeidet frem dette høringsutkastet til diskusjon i styringsgruppen, samt at det sendes på høring i hele organisasjonen. Det er ønskelig at hele organisasjonen får kunnskap om dette arbeidet samt kan komme med innspill til de ulike elementene i modellen. Etter høringsrunden utarbeides det i samarbeid med styringsgruppen et endelig forslag til ny modell som legges frem for fakultetsstyret.

## 2.2 Avgrensninger

Prosjektgruppens ambisjon har vært å vurdere alle sider ved en ny modell, men det har også vært nødvendig å gjøre noen avgrensninger:

- Det er ikke sett på endring i organisering og oppgavefordeling mellom enhetene på fakultetet. Slike vurderinger krever en egen prosess.
- Arealfordeling og husleie ble vurdert som for omfattende og ta inn i dette arbeidet og er derfor ikke vurdert. Dette bør vurderes i en egen prosess.
- Foreslåtte endringer i modell vil ha virkning fremover i tid og det er ikke vurdert hvordan dagens inntektsmodell er framkommet.
- Universitetsklinikken, og inntektene som genereres der, er ikke vurdert. Dette er inntekter som direkte og fullt ut går til IKO som deres instituttinntekter. Nivå på instituttinntekter melder alle instituttene inn til fakultetsledelsen hver juni for det neste budsjettåret.
- Instituttene kjernefasiliteter er ikke tatt med i prosjektgruppens vurderinger. Dette er det en egen gruppe som skal se på og vurdere.

## 2.3 Diskusjoner i prosjektgruppen

Diskusjonene i gruppen har vært åpne. Sentrale diskusjoner har innbefattet forhold som:

- Skal midler ligge mest mulig samlet på fakultetet eller i større grad være fordelt ut til instituttene?
- Skal midler være øremerket eller «frie»? Det vil si at dersom et institutt får nye oppgaver, så trenger de ikke «å bevise» at pengene de får brukes akkurat til den nye oppgaven.
- Skal fakultetet fortsette med forholdsvis økonomisk autonome institutt, skal autonomien og ansvaret økes eller skal det være mer sentral styring?
- Skal fakultetet ha en rendyrket modell eller er det mulig med en modell som kombinerer elementer fra en sentralisert modell (fakultetet) og en desentralisert modell (institutt)?

De forslagene som omtales i punkt 6 er et resultat av disse diskusjonene. I de tilfeller hvor det er ulike syn i gruppen, fremkommer det i høringsutkastet.

### 3. Gammel og ny inntektsfordelingsmodell

Nedenfor gis en kort gjennomgang av KDs modell frem til 2024 og fra 2025.

#### 3.1 KDs inntektsfordelingsmodell til og med 2024 og fra 2025

Frem til og med 2024 bestod inntektsfordelingsmodellen i sektoren av tre hovedelementer:

1. basisbevilgning
2. resultatmidler utdanning<sup>1</sup> og antall doktorgrader
3. resultatmidler forskning<sup>2</sup>

Fra og med 2025 er Kunnskapsdepartementets modell endret ved at resultatmidler for forskning er lagt til basisbevilgningen. Resultatmidler for utdanning er noe endret ved færre kategorier og endrede satser og kun ordningen for doktorgrader er uendret. Konsekvensene av endringen er budsjettneøytral på innføringstidspunktet, noe som betyr at endringene ikke skal påvirke tildelingen i innføringsåret, men kun påvirke fremover i tid.

For mer informasjon om KDs modell, se [KDs tildelingsbrev for 2025](#) og [Orientering om statsbudsjettet 2025 for universitet og høyskular](#).

#### 3.2 UiB sin inntektsfordelingsmodell til fakultetene til og med 2024 og fra 2025

Frem til og med 2024 har UiB i hovedsak brukt KDs fordelingsmodell ved fordeling til fakultetene. Ved UiB har både basis- og resultatmidlene blitt fordelt 75 % til fakultetene mens 25 % går til UiB sentralt.

I ny modell fra 2025 har UiB implementert KD sin modell ved fordeling av midler til utdanning til fakultetene. Det vil si at de kliniske utdanningene i medisin og odontologi beholder en særskilt høy sats for avlagte studiepoeng. I tillegg mottar fakultetet en basisbevilgning for nye studieplasser. Noen av fakultetets andre studier har fått lavere finansiering, mens andre har fått høyere.

UiB har valgt å beholde rekrutteringsstillinger som øremerkede tildelinger selv om KD ikke lengre øremerker dem. Det vil si at måltallet på 580 rekrutteringsstillinger opprettholdes samlet sett for hele UiB, og at det settes som forutsetning at minst 80 prosent av rekrutteringsstillingene skal være stipendiatstillinger. I tillegg opprettholdes øremerkingen av MNT/IKT<sup>3</sup>-stillinger, men det legges til grunn at også andre fakultet enn NT og MED kan tildeles MNT/IKT-stillinger. I UiBs modell opprettholdes differensierte satser mellom fag, og modellen med like satser for stipendiat og postdoktorstillinger videreføres.

I motsetning til KDs modell har UiB valgt å ha en egen resultatkomponent for forskning, kalt toppfinansiering, og deler av ordningen er en videreføring av tidligere ordning, med noe modifisering. Denne modellen gir resultatmidler til både fakultet og prosjekt for prosjekttilgang som i særlig stor grad oppfattes som viktig for UiB som helhet. Dette er alle EU-finansierte prosjekter, samt sentre av typen SFF, SFI, SFU, FME og FKB, dvs. midler som det er krevende å få. Resultatmidlene gis utfra

---

<sup>1</sup> Studiepoeng, studentutveksling og produserte kandidater

<sup>2</sup> Inntekter fra EU, NFR, RFF, BOA-inntekter og vitenskapelig publisering

<sup>3</sup> Matematikk, naturvitenskap og teknologi, og informasjons og kommunikasjonsteknologi

størrelsen på aktiviteten knyttet til disse prosjekter. Tidligere ga ordningen kun midler til instituttet, mens det fra 2025 er implementert en andel som skal styrke fakultetets fellesmidler/fakultetsadministrasjon i tillegg.

UiB sin ordning er fra 2025 todelt, og tidligere ga ordningen kun midler til instituttet, mens det fra 2025 er implementert en andel som skal styrke fakultetets fellesmidler/fakultetsadministrasjon i tillegg.

#### **Toppfinansiering/sentral egenfinansiering til institutt/prosjekt:**

Alle prosjekter/institutt innenfor gruppen som får midler, får tildelt midler basert på aktivitet ved UiB inneværende år (7,5 % - 20 % av penger brukt ved UiB). Dette er en videreføring av toppfinansieringsordningen som UiB har hatt noen år.

#### **Toppfinansiering/sentral egenfinansiering til fakultet:**

Midlene i denne ordningen som går til fakultetet fra 2025 er organisert annerledes, og baserer seg på aktivitet to år tidligere (aktivitet i 2023 gir midler i 2025). Disse midlene legges inn som en tildeling i fakultetets totalramme, det kommer ikke som en overføring. Aktivitetsnivået i 2023 er satt som et nullpunkt/grunnlag, og fakultetet har først fått trukket inn midler, for så å få om lag like mye midler tilført igjen, og fakultetets andel av toppfinansiering/sentral egenfinansiering er 0 kr. Kun endringer fremover i tid vil gi utslag, og hvis fakultetet samlet sett har en lavere aktivitet på slike prosjekt fremover enn i inngangsåret 2023 vil fakultetsdelen av denne tildelingen være negativ. Så i motsetning til institutt delen av toppfinansieringen som alltid er positiv, kan fakultetsdelen også være negativ.

**Tabell 1: Satser ny ordning for UiB toppfinansiering**

|                        | Prosjekt | Fakultet | Sum    |
|------------------------|----------|----------|--------|
| <b>ERC</b>             | 20,0 %   | 40,0 %   | 60,0 % |
| <b>Annen EU</b>        | 7,5 %    | 15,0 %   | 22,5 % |
| <b>SFF</b>             | 12,5 %   | 25,0 %   | 37,5 % |
| <b>SFI/FME/FKB/SFU</b> | 10,0 %   | 20,0 %   | 30,0 % |

Det er et uttalt ønske fra UiB sentralt at det jobbes målrettet med å få flere prosjekter i gruppen som gir denne ekstra uttellingen. Slik modellen er bygget opp fra UiB, vil de prosjektene som faller innenfor denne gruppen få ekstra finansiering (toppfinansiering) og fakultetene vi få resultatuttelling for forskning kun for denne type prosjekter.

For mer informasjon om UiBs modell, se UiB styresak [29/2024 Inntektsfordeling ved UiB](#).

### **3.3 Fakultetets fordelingsmodell til og med 2025**

Fakultetet har ingen resultatmodell for tildeling til instituttene. Det betyr at instituttene får prisjustert sine basisrammer årlig med samme forutsetninger som fakultetet mottar i rammen fra UiB. Ved oppgaveendringer kan man få tilført nye ressurser i form av stillinger eller dekning av andre kostnader. Desentral studiemodell for medisinstudiet er et eksempel på dette, der instituttene får tilført midler til økt antall stillinger. I tillegg får instituttene tidsbegrensede tildelinger som for eksempel brofinansiering eller øremerkede midler.

Instituttene er autonome i sin økonomistyring, og har delegert budsjett disponeringsmyndighet ned til instituttleder og administrasjonssjef. Det betyr at instituttene har ansvar for å disponere overskudd og underskudd og tilpasse aktiviteten til de rammene de har.

I tillegg til instituttene er fakultetet organisert med tre administrative enheter, Fakultetsadministrasjonen, Regional komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) og Globale Samfunnsutfordringer (GSU). Fakultetsadministrasjonen yter administrativ støtte innenfor utdanning, forskning, HR og økonomi til hele fakultetet. I tillegg forvalter fakultetsadministrasjonen sammen med dekanatet, fakultets fellesmidler, som blant annet omfatter husleie, rekrutteringsstillinger, store deler av praksisutplasseringskostnader, og etablering av Vestlandslegen.

UiB fordeler midler til stipendiater basert på antall stipendiater fakultetet har fått tildelt, multiplisert med en fastsatt sats, som justeres årlig. For 2025 var satsen per stipendiat på fakultetet 1 174 600,-. Av dette trekkes en andel ut av stipendiatbudsjettet og settes av til å dekke felleskostnader og husleie.

Det medisinske fakultet vedtok i fakultetsstyremøte 19. juni 2024 at alle KD-finansierte rekrutteringsstillinger skal være treårige, se [fakultetsstyresak 47/24](#).

UiB har vedtatt at husleien for den eiendomsmassen som administreres av EIA frem til 2030 skal øke med full lønns- og prisvekst, og at det i tillegg skal legges til en økning på 1,5 %. For 2025 er denne delen av husleien om lag 125 mill. kr. I tillegg har fakultetet noen mindre husleiekostnader knyttet til direkte leieforhold til praksis, samt noen lokaler leies direkte fra Helse Vest.

I en ny fordelingsmodell må det være rom for utvikling av fellesaktiviteter i regi av fakultetsledelsen, noe det er viktig å hensynta i utarbeidelsen av ny modell.

Prosjektgruppens oppgave er komme med forslag på hvordan fordelingsmodellen kan se ut fremover i tid.

#### **4. Prinsipper lagt til grunn av prosjektgruppen**

Det er en forutsetning i dette arbeidet at modellen er budsjett nøytral på innføringstidspunktet. Det betyr at ved innføringen av ny modell i 2026, vil sum fordelte midler være lik som om modellen ikke var endret, og så vil eventuelle endringer komme i senere år. Å gjøre endringer i fordelingen bakover i tid anbefaler prosjektgruppen ikke å gjøre.

Det er viktig at det gjøres godt kjent i organisasjonen hvordan modellen fungerer og å informere godt om hvordan fordelingen skjer, og god forståelse for mekanismene i modellen er en forutsetning.

Det er fakultetsstyret som vedtar budsjettet for fakultetet og dermed også inntektsfordelingsmodellen.

#### **5. Inntektsfordelingsmodell som en del av den samlede styringen av fakultetet**

Fakultetet har autonome institutt. Det betyr at instituttene har ansvar for bruk av tildelte midler innenfor egen ramme for å utføre oppgaver knyttet til undervisning, forskning og formidling innenfor sine ansvarsområder. Over- og underskudd må håndteres innenfor de rammene som foreligger, og eventuelle over- og underskudd overføres fra ett regnskapsår til det neste. Der det er underskudd, må det legges en plan for hvordan underskuddet skal dekkes, noe som også er instituttets ansvar.

Utdanning, forskning og formidling er Det medisinske fakultets kjerneoppgaver. Disse oppgavene prioriteres innenfor de gjeldende rammer. Utover KD-midler, har instituttene mulighet for å skaffe midler gjennom utlyste midler fra NFR, EU og mange private/ideelle bidragsytere og næringsliv i tillegg til Helse og omsorgsdepartementet (HOD) og HK-dir. Dette er midler som må inngå som en del av instituttene sine samlede prioriteringer.

## 6. Prosjektgruppens forslag til inntekstfordelingsmodell

### 6.1 Områder som er vurdert å inngå i ny inntekstfordelingsmodell

#### 6.1.1 Generelt om resultatutsetting av inntekter

En forutsetning for å innføre en større grad av resultatutsetting, er at svingningene ikke blir for store. Det er ulike måter dette kan håndteres på som f. eks ved å regne et gjennomsnitt over flere år eller dele effekten mellom fakultets- og instituttnivå.

Indikatorene som legges til grunn må i noen grad være forutsigbare, samt være målbare på en enkel og transparent måte.

En inntekstfordelingsmodell må være forutsigbar og få virke over noe tid før den eventuelt justeres. Siden det kun er endring som måles og gir uttelling, vil det ta tid før man ser virkningen av modellendringen hvis demping som brofinansiering og andre støtteordninger brukes som virkemiddel.

Inntekstfordelingsmodellen ligger tett opp mot UiB sin inntekstfordelingsmodell, men tilpasset fakultetets egenart.

#### 6.1.2 Resultatmidler – studiepoeng

KD og UiB har en utdanningskomponent som fra 2025 omfatter studiepoeng, doktorgradskandidater og fullføring av studieprogram i sin inntekstfordelingsmodell og det er naturlig at fakultetets modell også vurderer en slik komponent. UiB mottar, og deler videre resultatmidler for utdanning etter det generelle UiB-prinsippet om at 25 % går til UiB sentralt, og 75 % fordeles til fakultetet.

Prosjektgruppen ønsker å ha med en studiekomponent for å få en helhetlig inntekstfordelingsmodell.

Fakultetet har en utfordring ved at de fleste studentene får undervisning på flere institutt, og instituttene har i felleskap et felles ansvar for gjennomføringen av studiene. Prosjektgruppen foreslår derfor at det utarbeides en modell der det per studieprogram utarbeides en fordelingsnøkkel mellom instituttene.

Fakultetet holder per i dag på å bygge opp den nye desentrale modellen for medisinstudiet. I det arbeidet må en del av basistildelingen/studieplasztildelingen knyttet til de nye studieplassene brukes til kostnader i Stavanger, Haugesund og Førde uavhengig av institutt<sup>4</sup>. Oppbygging av den desentrale medisindanningen startet i 2020, og per nå har fakultetet fått tildelt 60 studieplasztter, med mulighet

---

<sup>4</sup> Gjelder kun de fire instituttene som har medisindanning og altså ikke IKO

for at den kan bli utbygget videre til 110 studieplasser. De 60 plassene som fakultetet er tildelt per i dag vil være fullt kompensert økonomisk først i 2033<sup>5</sup> når det gjelder basisfinansiering og den resultatbaserte studiepoengstildelingen. Får fakultetet flere plasser, vil det ta lengre tid (det tar 8 år fra oppstart av et nytt kull til vi årlig får full økonomisk uttelling). Det foreslås derfor at medisinstudiet holdes utenfor en resultatfordeling frem til studiet er ferdig utbygget.

En fordeling av resultatmidler knyttet til studiepoeng bør være basert på hvordan ansvar for emne (studiepoeng) er fordelt på de enhetene som bidrar i det enkelte studie. Forslaget er at det gjøres en gjennomgang av hvordan fordelingen er i dag pr studieprogram og så fordeles økning/reduksjon i resultatmidler basert på det enkelte institutt sin andel i studieprogrammet. Ved store endringer i arbeidsfordelingen, bør det gjøres separate endringer. Utover det bør det ikke gjøres endringer i grunnlaget for fordeling oftere enn f. eks hvert 5. år.

Det legges opp til to ulike måter å fordele de resultatbaserte midlene på:

1. I modell 1 beregnes et 3-årig gjennomsnitt som så fordeles med 25 % til fakultetets fellesmidler og 75 % til instituttet, og
2. En modell 2 hvor tildelt beløp fordeles med 50 % til henholdsvis fakultetets fellesmidler og institutt.

Disse to modellene vil gi en ulik risikoprofil for enhetene i forhold til svingninger i økonomien fra år til år. Modell 1, med 3-årig snitt gir mindre svingninger fra år til år, og reduserer da kortvarige endringer. Mer permanente endringer, og både økning og nedgang i bevilgning tar flere år før de når full virkning, noe som vil være positivt for instituttene når det er reduksjon i bevilgning, men siden resultatøkninger også vil ta flere år før man har full virkning så kan dette være negativt for instituttene.

Modell 2, der 50 % av de resultatbaserte effektene fordeles til institutt og fellesmidler vil man få mer svingninger i tildelingene fra år til år, men virkningene kommer det året fakultetet får effekten slik at resultatendringer ikke drar ut i tid.

Disse to modellalternativene er gjennomgående i alle elementene som vurderes endret i ny tildelingsmodell.

Uavhengig av modell bør følgende element legges til grunn for fordeling av resultatbaserte midler:

- Både økt uttelling og redusert uttelling fordeles på samme måte.
- Instituttens andel fordeles mellom instituttene etter det enkeltes institutt sin andel i det enkelte studieprogram. Det gjøres en oppdatering av fordelingen ved store endringer. Ellers foreslås det justering hvert 5. år.
- Medisinstudiet holdes utenfor ordningen frem til oppbyggingen går mot sluttet (dvs. 2033 eller senere om man får flere nye studieplasser til den desentrale modellen).

---

<sup>5</sup> Det første året man får tildelt studieplasser får man basistildeling/studieplasstildeling kun for oppstartsemesteret, år to får man for oppstartsemester og et fullt år, det neste året får man for oppstartsemester og 2 fulle år osv., og studieplasser med oppstart i 2020 har først full basistildeling i 2026. Den resultatbaserte studiepoengstildelingen kommer først to år etter avlagte studiepoeng, og altså er ikke studieplassene tildelt i 2020 fullt økonomisk finansiert før i 2028.

De to tabellene nedenfor viser beregningen for de to alternativene. Grunnlaget for beregningene er utvikling i studiepoeng og satsen for tildeling til fakultetet for 2025, er lagt til grunn (kr 148 600 for odontologi og kr 63 700 for de andre studiene). I den første tabellen (Modell 1) er beregningen for 2025 basert på gjennomsnittlige studiepoeng 2023 (2021-2023) for alle utenom medisinstudiet - gjennomsnittlige studiepoeng for 2022 (2020-2022). Endringen fra 2022 til 2023 multipliseres med satsen og tallet som da fremkommer er den økningen/reduksjonen som skal fordeles det gjeldende året. I 2025 er det en nedgang i resultatmidler som fordeles med kr -371 016. Denne reduksjonen fordeles med 75% til instituttene og 25% til fakultetets fellesmidler.

Tildelingen til fakultetet er basert på studiepoeng i 2023 – studiepoeng i 2022 multiplisert med satsen i finansiering (Modell 2). Siden beregningen i modell 1 er beregnet utfra et 3årig gjennomsnitt og fakultetet mottar midler som endringen mellom to år (som i Modell 2), så vil tildelingen være forskjellig fra det som fordeles. Det er denne differansen som fremkommer på nederste linje i tabell 2. I 2025 er tildelingen til fakultetet (kr -808 608) nesten dobbelt så stor som det som fordeles på enhetene. Det gir en negativ effekt på fakultetets fellesmidler som må finansiere gapet.

I tabell 3 viser effekten av Modell 2. Her er det studiepoeng-ændring mellom 2023 og 2022 som er lagt til grunn for tildelingen, men samme satser. Tildelingen til fakultetet og fordelingen mellom instituttene/fakultetet, blir derfor lik.

**Tabell 2: Modell 1 fordeling av studiepoeng 3-årig gjennomsnitt og 75/25 fordeling**

| Gjennomsnitt 3 år endring fra foregående år | 2020           | 2021           | 2022            | 2023            | 2024            | 2025            | 2026            | Gj.snitt       |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Alle utenom med og odont.                   | 69 645         | -256 499       | 115 509         | 157 976         | 376 255         | -49 049         | -56 693         | 51 021         |
| Odontologi                                  | 60 926         | 246 676        | 356 640         | 336 331         | -85 693         | -321 967        | -585 484        | 1 061          |
| <b>Sum</b>                                  | <b>130 571</b> | <b>-9 823</b>  | <b>472 149</b>  | <b>494 307</b>  | <b>290 562</b>  | <b>-371 016</b> | <b>-642 177</b> | <b>52 082</b>  |
| Andel institutt (75%)                       | 97 929         | -7 367         | 354 112         | 370 730         | 217 922         | -278 262        | -481 633        | 39 062         |
| Andel fakultet felles (25%)                 | 32 643         | -2 456         | 118 037         | 123 577         | 72 641          | -92 754         | -160 544        | 13 021         |
| <b>Samlet fordelt</b>                       | <b>130 571</b> | <b>-9 823</b>  | <b>472 149</b>  | <b>494 307</b>  | <b>290 562</b>  | <b>-371 016</b> | <b>-642 177</b> | <b>52 082</b>  |
| <b>Tildelt til fakultetet</b>               | <b>188 550</b> | <b>432 612</b> | <b>332 960</b>  | <b>-239 283</b> | <b>-479 009</b> | <b>-808 608</b> | <b>83 717</b>   | <b>-88 519</b> |
| <b>Differanse mellom tildelt og fordelt</b> | <b>57 979</b>  | <b>442 434</b> | <b>-139 190</b> | <b>-733 591</b> | <b>-769 571</b> | <b>-437 593</b> | <b>725 894</b>  |                |

**Tabell 3: Modell 2 fordeling av studiepoeng 50/50 fordeling**

| Beregning som KD-modellen (tildelingen kommer til MED) | 2020           | 2021           | 2022           | 2023           | 2024            | 2025              | 2026            | Gj. Snitt      |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|
| Alle utenom medisin og odontologi                      | 179 634        | -375 193       | 542 087        | 307 034        | 279 643         | -733 824          | 284 102         | 69 069         |
| Odontologi   | 8 916          | 797 982        | 263 022        | -52 010        | -468 090        | -445 800          | -842 562        | -105 506       |
| <b>Sum</b>   | <b>188 550</b> | <b>422 789</b> | <b>805 109</b> | <b>255 024</b> | <b>-188 447</b> | <b>-1 179 624</b> | <b>-558 460</b> | <b>-36 437</b> |
| <b>Andel institutt (50%)</b>                           | <b>94 275</b>  | <b>211 394</b> | <b>402 555</b> | <b>127 512</b> | <b>-94 223</b>  | <b>-589 812</b>   | <b>-279 230</b> | <b>-18 219</b> |
| <b>Andel fakultet felles (50%)</b>                     | <b>94 275</b>  | <b>211 394</b> | <b>402 555</b> | <b>127 512</b> | <b>-94 223</b>  | <b>-589 812</b>   | <b>-279 230</b> | <b>-18 219</b> |

### 6.1.3. Resultatmidler forskning/toppfinansiering/sentral egenfinansiering

Som beskrevet i pkt. 3.2, får fakultetet fra og med 2025 tildelt resultatmidler/toppfinansiering basert på aktiviteten på det som er definert som prestisjeprojekt, og tildelingen er todelt.

Hvordan disse prosjektene fordeler seg mellom instituttene, vil variere over tid. Pr i dag har fakultetet én SFF (IGS) og én FKB (K1) samt at de fleste institutt har noe EU-midler. Hvis fakultetet skal ha en forskningskomponent basert på midlene som fordeles i budsjettammen til fakultetet to år etter regnskapsført aktivitet på prosjektene, og som speiler tildelingen som fakultetet får fra UiB, kan man se for seg følgende alternativ:

- Midlene fordeles som i UiB-modellen til de instituttene som har slike prosjekt (både ved økning og reduksjon)
- Man kan la forskningskomponenten inngå som en del av basisfordelingen til instituttene. Det vil si at denne komponenten ikke resultatutsettes.

Prosjektgruppen foreslår at utvikling forskning legges inn som et element i modellen, og fordeles slik:

- Modell 1 og 2 som beskrevet over.
- Som grunnlag brukes BOA (UiB sine eksterntfinansierte satsningsområder) 2 år før tildeling (samme grunnlag som tildeling kommer til fakultetet).

Modell 1 og 2 (tabell 4 og 5) er basert på de samme dataene. Det er aktiviteten (kostnadene pr år) på prosjekter under de forskjellige finansieringskategoriene som er lagt til grunn. Det er endring i aktivitet mellom to år som er lagt til grunn. I 2025 er det endringen mellom 2022 og 2023 som multipliseres med de ulike %-satsene (se tabellene).

I Modell 1 er det beregnet 3årig gjennomsnitt mens det i Modell 2 er endringen mellom to år.

Differansen mellom tildelt på fakultetet og det som fordeles til enhetene, vises på nederste linje i tabell 4.

**Tabell 4: Modell 1 resultatmidler forskning 3-årig gjennomsnitt og 75/25 fordeling**

| 3-årig snitt pr finansieringstype (uttelling) | 2020             | 2021              | 2022             | 2023             | 2024              | 2025              | 2026              | Sats |
|---|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|
| ERC (40%)                                     | 622 133          | -111 200          | 969 600          | 357 467          | 1 578 533         | -519 067          | -724 000          | 40 % |
| Annen EU (15%)                                | 289 600          | 703 750           | 755 850          | 488 950          | 14 700            | 20 650            | 304 600           | 15 % |
| SFF (25%)                                     | -43 000          | -43 917           | 140 833          | 431 250          | 402 750           | 324 917           | -606 833          | 25 % |
| SFI/FME/FMK/SFU/FKB (20%)                     | 0                | 0                 | 0                | 646 733          | 879 467           | 770 800           | 69 200            | 20 % |
| <b>Sum fordelt</b>                            | <b>868 733</b>   | <b>548 633</b>    | <b>1 866 283</b> | <b>1 924 400</b> | <b>2 875 450</b>  | <b>597 300</b>    | <b>-957 033</b>   |      |
| Andel institutt (75%)                         | 651 550          | 411 475           | 1 399 713        | 1 443 300        | 2 156 588         | 447 975           | -717 775          |      |
| Andel fakultet (25%)                          | 217 183          | 137 158           | 466 571          | 481 100          | 718 863           | 149 325           | -239 258          |      |
| <b>Samlet fordelt</b>                         | <b>868 733</b>   | <b>548 633</b>    | <b>1 866 283</b> | <b>1 924 400</b> | <b>2 875 450</b>  | <b>597 300</b>    | <b>-957 033</b>   |      |
| <b>Tildelt fakultetet</b>                     | <b>2 076 750</b> | <b>-1 265 000</b> | <b>4 787 100</b> | <b>2 251 100</b> | <b>1 588 150</b>  | <b>-2 047 350</b> | <b>-2 411 900</b> |      |
| <b>Differanse mellom fordelt og tildelt</b>   | <b>1 208 017</b> | <b>-1 813 633</b> | <b>2 920 817</b> | <b>326 700</b>   | <b>-1 287 300</b> | <b>-2 644 650</b> | <b>-1 454 867</b> |      |



**Tabell 5: Modell 2 resultatmidler forskning 50/50 fordeling**

| Tildeling etter UiB modell (slik de kommer til MED) | 2020             | 2021              | 2022             | 2023             | 2024             | 2025              | 2026              | Sats |
|---|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|------|
| ERC (40%)   | 2 041 600        | -3 399 200        | 4 266 400        | 205 200          | 264 000          | -2 026 400        | -409 600          | 40 % |
| Annen EU (15%)                                      | -76 350          | 2 101 950         | 241 950          | -877 050         | 679 200          | 259 800           | -25 200           | 15 % |
| SFF (25%)   | 111 500          | 32 250            | 278 750          | 982 750          | -53 250          | 45 250            | -1 812 500        | 25 % |
| SFI/FME/FMK/SFU/FKB (20%)                           | 0                | 0                 | 0                | 1 940 200        | 698 200          | -326 000          | -164 600          | 20 % |
| <b>Sum</b>  | <b>2 076 750</b> | <b>-1 265 000</b> | <b>4 787 100</b> | <b>2 251 100</b> | <b>1 588 150</b> | <b>-2 047 350</b> | <b>-2 411 900</b> |      |
| <b>Andel institutt (50%)</b>                        | <b>1 038 375</b> | <b>-632 500</b>   | <b>2 393 550</b> | <b>1 125 550</b> | <b>794 075</b>   | <b>-1 023 675</b> | <b>-1 205 950</b> |      |
| <b>Andel fakultet (50%)</b>                         | <b>1 038 375</b> | <b>-632 500</b>   | <b>2 393 550</b> | <b>1 125 550</b> | <b>794 075</b>   | <b>-1 023 675</b> | <b>-1 205 950</b> |      |

#### 6.1.4. Rekrutteringsstillinger<sup>6</sup>

Fakultetet mottar i 2025 finansiering for 138 rekrutteringsstillinger. Disse forvaltes samlet på fakultetsnivået og lyses ut enten som en åpen utlysning eller gis som støtte ved tildeling av større eksterne forskningsprosjekter. Når en stipendiat/post.doc. er tilsatt, inngår den i instituttets bemanning og personalansvar, men lønnen dekkes av fakultetets fellesmidler. Når stipendiaten/post.doc.'en er ferdig, går stillingen tilbake til «potten» og blir en del av en ny utlysning.

I samtaler med instituttene, kom det frem at dette er et av områdene hvor det er ønskelig å ha større råderett over, slik at man har flere virkemidler ved styrking av fagområder, tilsettingsprosesser etc. Samtidig er det også et ønske om at det finnes stillinger som disponeres av fellesskapet som kan tildeles ved f. eks nye større tildelinger. I samtalen med instituttene var det råderetten over stillingene som var det viktigst og ikke nødvendigvis å få overført pengene.

UiB har føringer for hvilken fordeling av stipendiater og post.doc. man kan ha uten at midler trekkes inn, og det kreves at minst 80 % av rekrutteringsstillingene til enhver tid er besatt av stipendiater, slik at man maks kan ha 20 % postdoktorer tilknyttet disse midlene.

Prosjektgruppen har diskutert ulike aspekter ved rekrutteringsstillinger:

- Hvordan rekrutteringsstillingene disponeres i dag:  
Det er prosjektgruppens oppfatning at det vil være en fordel om noen av rekrutteringsstillingene kan disponeres direkte av instituttene. Dette vil gi bedre muligheter for å støtte opp rundt fagområder som trenger det og instituttens langsiktige prioriteringer. Det er også ønskelig at en del stillinger kan være i en fellespott for bruk ved f. eks store tildelinger etc. I stor grad er dette ønsket av instituttene. En ordning hvor instituttene får råderett over en andel av stillingene, betyr at de fellesordningene som finnes for tildeling av stillinger ved store tildelinger samt åpne utlysninger må tilpasses et lavere nivå på tilgjengelige stillinger.
- Skal økonomien følge med rekrutteringsstillingen? Det har også blitt diskutert om de økonomiske midlene skal følge med rekrutteringsstillingen. Ønskene fra instituttene er ikke like entydige her. For å få en enhetlig modell, bør midlene overføres til instituttene. Her må imidlertid hele økonomimodellen knyttet til rekrutteringsstillinger og innføringstidspunkt vurderes, også hvilken andel som må bidra til å dekke husleie og andre indirekte kostnader.

<sup>6</sup> Med rekrutteringsstillinger menes både stipendiater og postdoktorstillinger

- Per i dag er det en del øremerkede rekrutteringsstillinger som f. eks til farmasi, forskerlinjen, etc. Disse foreslås holdt utenfor ved en deling av stillingene mellom institutt og fakultetsleddet, men hvis antall stillinger totalt sett reduseres i fremtiden, må også disse stillingene være en del av reduksjonen.

#### Prosjektgruppens forslag:

- Råderetten over stillingene bør deles mellom instituttene og fakultetets fellesmidler. Det foreslås at stillinger som settes av til bestemte formål (forskerlinjen, farmasi og noen andre), holdes utenfor fordelingen. Stillingene utover dette fordeles med 50 % til en felles pott hvor bruken er avklart og 50 % til instituttene. Stillingene fordeles basert på vitenskapelige ansatte i minimum 50 % stilling og fordelingsnøkkelen vurderes hvert 5. år.
- Økonomi: Hvordan økonomien for rekrutteringsstillingene skal håndteres, kan løses på ulike måter:
  - Ordningen fortsetter som i dag ved at instituttene får tildelt driftsmidler i forhold til antall kandidater.
  - Midler til lønn og drift følger med kandidatene mens midler til husleie og fellesbidrag blir liggende på fakultetet eller
  - Instituttene får tildelt sats pr kandidat og må da også dekke alle kostnader ved kandidaten inklusive fellesbidrag og husleie.
  - Instituttet får først midler når det er tilsatt i stillingene

**Tabell 6: antall rekrutteringsstillinger til fordeling**

| Rekrutteringsstillinger        |           |
|--------------------------------|-----------|
| Rekrutteringsstillinger totalt | 138       |
| Øremerket farmasi              | 5         |
| Øremerket forskerlinjen        | 10        |
| Andre øremerkede               | 3         |
| <b>Sum øremerkede</b>          | <b>18</b> |
| Sum å fordele                  | 120       |
| Til fellespott (50%)           | 60        |
| Til fordeling på institutt     | 60        |

Antall stipendiater som kan fordeles er 120 for 2025, da 18 stillinger er øremerket ulike områder. Antall stipendiater, og hvilke som er øremerket, kan endres for 2026 og videre.

Et eksempel på en mulig fordeling mellom instituttene er vist nedenfor. Grunnlaget for fordelingen er prosentvis andel førstestillinger (professorat, førsteamanuensis, dekan og instituttledere med 50 % stilling eller mer) per 31.12.2024

**Tabell 7: oversikt over fordeling av rekrutteringsstillinger**

| Institutt  | Antall førstestillinger | % førstestillinger | 60 stipendiater fordelt per institutt | Antall KD finansierte stipendiater i dag |
|------------|-------------------------|--------------------|---------------------------------------|--|
| 1314 IBM   | 27,80                   | 17 %               | 10                                    | 32                                       |
| 1319 IKO   | 23,21                   | 14 %               | 8                                     | 12,2                                     |
| 1324 K1    | 27,10                   | 16 %               | 10                                    | 30,75                                    |
| 1325 K2    | 39,00                   | 24 %               | 14                                    | 48,95                                    |
| 1326 IGS   | 47,50                   | 29 %               | 17                                    | 44,9                                     |
| <b>Sum</b> | <b>164,61</b>           | <b>100 %</b>       | <b>60,00</b>                          | <b>168,80</b>                            |

Instituttene har nå et høyere antall stipendiater enn man vil ha i fremtiden, og dette vil gradvis reduseres. Disse KD-finansierte rekrutteringsstillingene er kun en andel av det samlede antallet stipendiater fakultetet har i sine doktorgradsprogram, da et betydelig antall stipendiater har andre arbeidsgivere enn UiB.

### Implementering

Per i dag har fakultetet samlet sett om lag 30 flere rekrutteringsårsverk enn det som man har finansiering til. I tillegg har det vært betydelig rettighetsfestet fravær i denne gruppen (legemeldt sykefravær/NAV-refusjoner) medfører at kandidatene bruker lengre tid og er lengre i stillingene.

Økonomisk har UiB foreløpig valgt å øke tildelingene mindre enn lønnsvekst. Det antas at UiB over tid vil være nødt til å redusere antall rekrutteringsstillinger.

Prosjektgruppen foreslår at implementering av denne delen av inntektsfordelingen deles i to deler:

- Råderett over rekrutteringsstillinger: Når antall rekrutteringsstillinger er nede på ønsket nivå (ca. 140), kan råderett over stillinger fordeles. Ny ordning for bruk av fellespotten utarbeides. Denne overgangsordningen vil kreve et betydelig administrativt arbeid for å sikre god kontroll ved overgangen og sikre at antall stillinger ikke vokser.
- Overføring av økonomiske ressurser:
  - Alternativ 1: Får 100 % av sats for alle nye stipendiater/postdoktorer minus kostnader til fellesbidrag og husleie og må dekke alle kostnader
  - Alternativ 2: Får dekket lønn og drift for nye kandidater. Resterende kostnader dekkes av fellespotten.

Detaljene rundt hvordan dette bør gjennomføres, utarbeides av institutt og fakultetsadministrasjon i samarbeid. Det må være en forutsetning for endringen at ingen blir skadelidende hverken kandidater, institutt eller dagens fellesordning.

#### 6.1.5. Resultatmidler – Doktorgrader – antall disputaser

En del av den resultatbaserte inntektsmodellen til KD og UiB er at man blir belønnet for gjennomførte doktorgrader. Av KDs tildeling på kr. 483 250,- (2025-tall) får fakultetet kr. 362 438,- (75%) per kandidat. Endringen i fakultetets tildeling er endringen i antall disputaser fra et år til neste, ganget med tildelingssatsen. F. eks. er uttellingen i 2025 resultatet av endringen i antall doktorgrader fra 2022 til 2023, og siden det var 19 færre disputaser i 2023 ble fakultetets bevilgning redusert med  $19 \cdot 362\,438 = 8\,886\,322$ kr. KDs resultatbaserte tildeling gir samme sum per disputas enten disputasen blir gjort av en KD-finansiert stipendiat eller om den gjøres av en som har et annet ansettelsesforhold, så lenge de er registrert som stipendiat i et av fakultetets doktorgradsprogram. Det medisinske fakultet har derfor mange flere disputaser enn mange andre fakultet.

Tabellene nedenfor viser det samlede antallet disputaser hvert år, samt hvordan resultatuttellingen ville vært pr år i modell 1 og 2 med henholdsvis effekten + 3-årig gjennomsnitt mellom instituttene og fellesmidlene samt en 50/50 fordeling.

**Tabell 8: antall disputaser per år per institutt**

| Antall doktorgrader pr år | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| IBM                       | 14   | 16   | 12   | 5    | 9    | 7    | 8    | 10   | 5    | 13   |
| IKO                       | 3    | 7    | 6    | 3    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 2    |
| K1                        | 20   | 21   | 18   | 30   | 24   | 30   | 25   | 29   | 17   | 26   |
| K2                        | 31   | 25   | 19   | 26   | 32   | 42   | 27   | 40   | 25   | 24   |
| IGS                       | 30   | 28   | 27   | 21   | 23   | 29   | 32   | 15   | 28   | 23   |
| SUM                       | 98   | 97   | 82   | 85   | 93   | 113  | 95   | 99   | 80   | 88   |
| Endring fra foregående år |      | -1   | -15  | 3    | 8    | 20   | -18  | 4    | -19  | 8    |

Det er en mulighet å fordele resultatmidlene ved å se på et treårig gjennomsnitt. Ved et slikt valg må fellesmidlene dekke opp betydelig ved store svingninger.

**Tabell 9: Modell 1 fordeling av resultatmidler disputaser 3-årig gjennomsnitt og 75/25 fordeling**

| 3-årig snitt pr finansieringstype (uttelling)         | 2020              | 2021            | 2022             | 2023             | 2024           | 2025              | 2026            | Gj. Snitt       |
|---|-------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| Samlet antall doktorgrader med 3-årig snitt (endring) | -4                | -1              | 10               | 3                | 2              | -11               | -2              |                 |
| Tildeling institutt 3-årig snitt (75%)                | -1 177 922        | -362 437        | 2 808 891        | 906 094          | 543 656        | -2 990 109        | -634 266        | -129 442        |
| Tildeling felles 3-årig snitt (25%)                   | -392 641          | -120 813        | 936 297          | 302 031          | 181 219        | -996 703          | -211 422        | -43 147         |
| <b>Sum fordelt ved 3-årig snitt</b>                   | <b>-1 570 563</b> | <b>-483 250</b> | <b>3 745 188</b> | <b>1 208 125</b> | <b>724 875</b> | <b>-3 986 813</b> | <b>-845 687</b> | <b>-172 589</b> |
| Tildelt fakultetet                                    | 1 087 313         | 2 899 500       | 7 248 750        | -6 523 875       | 1 449 750      | -6 886 313        | 2 899 500       | 310 661         |
| Differanse mellom fordelt og tildelt                  | 2 657 875         | 3 382 750       | 3 503 563        | -7 732 000       | 724 875        | -2 899 500        | 3 745 188       | 483 250         |

Prosjektgruppen anbefaler at det innføres en dempet resultattdeling knyttet til doktorgrader hvor resultateffekten deles likt mellom instituttene og fellesmidlene.

Ordningen kan innføres fra oppstartsåret 2026.

**Tabell 10: Modell 2 fordeling av resultatmidler disputaser 50/50 fordeling**

| Tildeling etter UiB-modell (slik pengene kommer til MED) | 2020      | 2021      | 2022      | 2023       | 2024      | 2025       | 2026      | Gj. Snitt |
|--|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Antall doktorgrader årlig (endring)                      | 3         | 8         | 20        | -18        | 4         | -19        | 8         |           |
| Tildeling institutt (50%)                                | 543 656   | 1 449 750 | 3 624 375 | -3 261 938 | 724 875   | -3 443 156 | 1 449 750 | 155 330   |
| Tildeling fakultet (50%)                                 | 543 656   | 1 449 750 | 3 624 375 | -3 261 938 | 724 875   | -3 443 156 | 1 449 750 | 155 330   |
| Samlet tildeling   | 1 087 313 | 2 899 500 | 7 248 750 | -6 523 875 | 1 449 750 | -6 886 313 | 2 899 500 | 310 661   |

### 6.1.6 Støtte til forskningsprosjekter som ikke har dekningsbidrag

Fakultetet har over lengre tid hatt en støtteordning for prosjekter der bidragsyter ikke ønsker å gi bidrag til den generelle driften ved UiB og dermed ikke har gitt mulighet for overhead/dekningsbidrag. Instituttene har de siste årene fått dekket 60 % av kostnader til fellesbidrag og husleie (som overhead ellers dekker). De siste årene har denne ordningen vært finansiert med gaveforsterkningsmidler (10 mill. kr. i 2024). I 2025 vil disse midlene ta slutt og det må finnes midler innenfor KD-rammen, og fra 2026 er det derfor nødvendig med en ny modell for dekning av disse kostnadene.

Prosjekter fra andre bidragsytere enn EU og NFR utgjør over 50 % av fakultetets BOA-aktivitet. De fleste av disse prosjektene gir små eller ingen overhead. For alle slike prosjekt med ansatte, vil det påløpe fellesbidrag og husleie som prosjektene ikke kan dekke direkte. Det som derimot er mulig er at prosjektene dekker større del av de ressursene de disponerer i forskningen og som instituttet har kostnaden med. Det kan være både bruk av laboratorier, frikjøp av ansatte som bidrar i prosjektet mm. Det har vært stort fokus på dette de senere årene når flere av instituttene har større kostnader i bevilgningsøkonomien sin enn det som den tildelte rammen gir rom for.

I de diskusjonene som har vært om dette temaet både i prosjektgruppen og med instituttene, har det vært ulike syn. Meningene har vært 1) at instituttene må selv vurdere om dette er et prosjekt de ønsker å bruke penger på eller 2) at det etableres en ny pott på fakultetet (der det må tas midler fra alle instituttene for å etablere den).

Dette er et vanskelig dilemma, og friske midler til en slik ordning finnes ikke per i dag.

Prosjektgruppen foreslår

- Hele BOA sees under ett og ordningen med husleie for BOA-stillinger fjernes (18 mill. kr.)<sup>7</sup>.
- Tilskudd til nulldekningsbidragsprosjekter fjernes også (10 mill. kr.)
- Instituttens basisramme justeres ned med differansen (8 mill. kr.)

En slik ordning vil gi instituttene samlet sett like mye midler som i dag (inkludert tilskudd til nulldekningsbidragsprosjektene) og økonomien ved det enkelte institutt påvirkes ikke av endringen. Fremover i tid vil instituttene selv ta beslutningen om de vil bruke midler på dette området eller ikke. Hvis nulldekningsbidragsprosjekter øker, vil instituttet måtte dekke hele kostnaden mens om slike prosjekter reduseres, vil instituttene få en gevinst siden de har fått tilført midler basert på nivået av nulldekningsbidragsprosjekter i 2024.

Endring i ordningen legger opp til at potten til fellesmidler vil ha 10 mill. kr. mindre til rådighet. Dette bør kunne justeres i løpet av noen få år.

I tillegg vil det gi en betydelig administrativ gevinst ved at det ikke er behov for å belaste husleie hver måned og gjøre vurderinger knyttet til bidrag til nulldekningsbidragsprosjekter, og vil være en forenkling av fakultetets samlede økonomimodell.

En slik ordning vil også gi instituttene større autonomi, og en større ansvarliggjøring av institutt og instituttleder i forhold til hva prosjektsøknader kan inneholde, samt hvilken sammensetning av prosjektportefølje man kan prioritere å ha.

Som grunnlag for data er 3-årig gjennomsnitt brukt i beregningene.

---

<sup>7</sup> 3-årig gjennomsnitt gir et lavere tall; 17 mill. kr.

**Tabell 11: Finansiering av kostnader knyttet til nulldekningsbidragsprosjekter**

| Beskrivelse  | Grunnlag, 3-årig gjennomsnitt (2022 - 2024) | Kommentar                     |
|--|---|-------------------------------|
| Tar bort husleie på alle BOA-stillinger                        | 16 190 000                                  | Mindre kostnader på institutt |
| Fjerne nulldekningsbidragsstøtte                               | 8 096 000                                   | Mindre inntekter på institutt |
| Reduksjon i basisbevilgning                                    | 8 094 000                                   |                               |
| Ingen resultateffekt for instituttene på innføringstidspunktet |   |                               |
| Fellesmidlene må finne dekning for                             | 8 096 000                                   |                               |

Denne løsningen gir instituttene den støtten til nulldekningsbidragsprosjekter som de har hatt til nå, men uten videre økning. Samtidig gir den større autonomi og ansvar til instituttene, og fjerner en administrativ og arbeidskrevende ordning.

Grunnlag for beregningene per institutt:

**Tabell 12: 3-årig gjennomsnitt husleiekostnad per institutt (kostnad som fjernes)**

| Husleie BOA-stillinger | 2022              | 2023              | 2024              | Snitt             |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| IBM                    | 2 758 350         | 2 706 710         | 2 875 366         | 2 780 142         |
| IKO                    | 1 062 270         | 1 160 130         | 769 075           | 997 158           |
| K1                     | 2 508 375         | 2 638 625         | 2 255 423         | 2 467 474         |
| K2                     | 6 159 802         | 6 376 875         | 7 065 893         | 6 534 190         |
| IGS                    | 2 743 448         | 3 629 795         | 3 860 293         | 3 411 179         |
| Fak. fellesmidler      |                   |                   |                   |                   |
| <b>SUM</b>             | <b>15 232 245</b> | <b>16 512 135</b> | <b>16 826 050</b> | <b>16 190 143</b> |

Denne husleiekostnaden foreslås fjernet.

**Tabell 13: 3-årig gjennomsnitt av nulldekningsbidragsstøtte per institutt**

| OdB støtte        | 2022             | 2023             | 2024             | Snitt            |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| IBM               | 1 003 810        | 1 090 448        | 1 342 480        | 1 145 579        |
| IKO               | 424 475          | 469 256          | 524 536          | 472 756          |
| K1                | 1 000 082        | 1 906 559        | 1 568 112        | 1 491 584        |
| K2                | 3 787 831        | 4 017 415        | 5 730 688        | 4 511 978        |
| IGS               | 304 144          | 426 636          | 691 024          | 473 935          |
| Fak. fellesmidler |                  |                  | 0                | 0                |
| <b>SUM</b>        | <b>6 520 342</b> | <b>7 910 314</b> | <b>9 856 840</b> | <b>8 095 832</b> |

Dette beløpet vil instituttene netto få styrket sin ramme med permanent, men ordningen med støtte til nulldekningsbidragsprosjekter faller bort. Instituttene blir fremover ansvarlig for egen BOA-portefølje, men vil ha en grunnfinansieringsstøtte til nulldekningsbidragsprosjekter.

**Tabell 14: reduksjon i basistildeling per institutt**

| Reduksjon i basisbevilgning | 2026             |
|-----------------------------|------------------|
| IBM                         | 1 634 563        |
| IKO                         | 524 403          |
| K1                          | 975 890          |
| K2                          | 2 022 212        |
| IGS                         | 2 937 244        |
| Fak. fellesmidler           | 0                |
| <b>SUM</b>                  | <b>8 094 311</b> |

Hvert institutt vil få styrket sin tildeling med beløpene i tabell 12, da dette er kostnader de slipper å ha i fremtiden. Men tildelingen vil bli redusert med beløpene i tabell 14, for at hvert institutt sin nettogevinst skal være beløpene i tabell 13, som er et treårig gjennomsnitt av nulldekningsbidragsstøtten per institutt.

#### 6.1.7. Investeringer

Fakultetet har store investeringsbehov i årene fremover både i forhold til forsknings- og undervisningsutstyr. Med stramme økonomiske rammer, er det enda viktigere at det settes av midler til dette slik at det vil være mulig å gjennomføre nødvendige utskiftninger.

Slike avsetninger bør gjøres både på institutt og samlet for fakultetet. Det bør også utarbeides en langsiktig investeringsplan slik at det blir transparens og forutsigbarhet i forhold til disponering av investeringsmidler.

Fakultetets fem institutt har ikke like store investeringsbehov. Uavhengig av instituttene særskilte investeringsbehov så hadde ikke fakultetet klart å få gjennom medisin- og odontologistudentene uten investeringer og lab-fasiliteter, så investeringer i dette kommer også institutt uten større investeringsbehov til gode. Alle instituttene er en del av et større fellesskap.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT) har en ordning hvor større utstyr finansieres ved at fakultetets fellesmidler legger ut for kjøpet i investeringsåret, og så betaler instituttet tilbake 80 % av kostnaden over 4 år. Dette medfører en 80/20 fordeling av investeringskostnaden, der fakultetets fellesmidler dekker 20 % av investeringskostnaden mens instituttet selv må dekke 80 %, men at dette gjøres over fire år. Dette mener prosjektgruppen er en god ordning, men den krever retningslinjer, forutsigbarhet og at det planlegges og settes av midler både på institutt- og fakultetsleddsnivå.

For å få det til, må det også etableres en finansieringspott ved fakultetet, og det bør utarbeides en plan for gjennomføring av dette.

Prosjektgruppen mener at en felles avsetning til bidrag til investeringer bør etableres, men har ikke laget en detaljert modell for dette. Det anbefales at det utarbeides en langsiktig investeringsplan som også inneholder en modell for finansiering.

## 6.2 Forutsetninger foreslått av prosjektgruppen

### 6.3 Valg av hovedmodell

I arbeidet med de ulike elementene som er diskutert ser man to hovedretninger som kan tas:

- 1) Aktivitetsbasert modell. Fortsette med en noe justert versjon av dagens modell der rammene endres ved aktivitetsendring og justeres for lønns- og priskompensasjon og andre justeringer som fakultetet samlet får.
- 2) Resultatutsetting av instituttens økonomi basert på de 6 elementene som er drøftet i dette notatet:
  - Resultatbasert tildeling basert på studiepoeng
  - Resultatbasert forskningskomponent
  - Fordeling av rekrutteringsstillinger
  - Resultatbasert tildeling basert på antall avlagte doktorgrader
  - Nulldekningsbidragsprosjekter
  - Investeringer

Resultatutsetting av instituttene kan gjøres med ulik grad og effekt, som de skisserte modell 1 og 2 i punkt 6.1.

#### 6.3.1. Aktivitetsbasert modell (videreføring av dagens modell)

I en aktivitetsbasert modell vil instituttene få justert sin ramme ved endring i aktivitet. I tillegg vil rammen justeres for lønns- og prisendringer (videreført fra UiB sin fordeling). Resultatendringer fordeles ikke til instituttene. Prosjektgruppen foreslår noen endringer i forhold til dagens modell for å sikre et visst nivå på investeringer, en kompensasjon for bortfall av nulldekningsbidragsordning samt en mer transparent budsjettering av fakultetets administrative enheter og fellesfunksjoner.

#### Ny aktivitet

Når en enhet tar på seg nye oppgaver som krever flere ressurser, tildeles ekstra midler permanent eller for en periode.

#### Lønns- og prisendring (LPK) og strategiske endringer fra UiB

Dette er justeringer som i all hovedsak videreføres til instituttene i dagens ordning. Noen mindre nedtrekk i rammene er ikke fordelt videre til instituttene.

En endring som foreslås innført er at fakultetsadministrasjon og fakultetets fellesoppgaver/fellesmidler justeres på lik linje med instituttene.

#### Resultatfordeling til instituttene

I dagens ordning er instituttene ikke resultatutsatt for svingningene i resultatbaserte tildelinger for forskning og utdanning. Andre endringer i økonomien som f. eks strategikutt, effektiviseringskutt, endringer i pensjon og lignende, har instituttene måtte ta sin del av reduksjonene. I beskrivelsen av de ulike elementene som er diskutert i prosjektgruppen, er effekten av en resultatmodell over noen år beskrevet. Beregningene viser at det gir større svingninger i økonomien til instituttene, og kun i varierende grad bedret økonomi.



Et annet forhold er at ved en betydelig økning i studieplasser (f.eks. desentralisert medisinutdanning), vil en rendyrket resultatbasertmodell for studiepoeng være utfordrende.

### 6.3.2. Elementer som er mulige i både en aktivitetsbasert- og en resultatbasert modell

#### Investeringer

Fakultetets samlede investeringsnivå må økes. En betydelig del av dette må instituttene selv ta ansvar for, men det må lages rom for en avsetning til investeringer i fellesmidlene hvor instituttene kan få bidrag til investeringer. Her er det viktig med en langsiktig plan og at både forskning og undervisning får tilskudd. Det må søkes eksterne midler til investeringer der dette er mulig, bl.a. NFR infrastrukturmidler og HOD ift. vedlikehold og investeringer i odontologisk klinikk.

#### Kompensasjon for nulldekningsbidragsordningen

Ovenfor er det beskrevet et forslag til en ordning der instituttene blir tilført om lag 10 mill.kr. for så i fortsettelsen håndtere vurderinger og risiko knyttet til hvilke eksterne prosjekter instituttene vil og kan takke ja til. Denne ordningen vil svekke økonomien på fakultetets fellesmidler tilsvarende og vil ikke være mulig å dekke inn på et år. Det er likevel prosjektgruppens vurdering at dette vil gi en riktigere modell med tanke på hvor beslutningene tas og hvor det økonomiske ansvaret ligger. Forslaget som foreligger, vil også gi en betydelig reduksjon i administrativt arbeid.

#### Budsjettering av fakultetsadministrasjon og fakultetets fellesmidler

Det foreslås å justere budsjettet til fakultetsadministrasjon på samme måte som basistildelingen til instituttene, med lønns- og prisendringer (videreført fra UiB sin fordeling), i tillegg til justeringer ved eventuelle aktivitets- og oppgaveendringer.

#### Rekrutteringsstillinger

Rekrutteringsstillingene fordeles med en andel til hvert av instituttene basert på andel førstestillinger i hovedstilling og resten til en fellespott som disponeres etter felles prinsipper. Forutsetningene for fordeling kan avtales nå, men disponering av stillingene kan ikke starte før antall stillinger totalt sett er betydelig redusert. Det må også gjøres en avtale om hvordan en nedgang i antall stillinger skal håndteres.

Som et trinn 2 foreslår prosjektgruppen at hele økonomien knyttet til rekrutteringsstillingene fordeles. Dette kan først skje når rammebetingelsene for ordningen er mer avklart, eksempelvis om 5 år.

### 6.3.3. Resultatbasert modell

I denne modellen, som er en resultatutsetting av instituttens økonomi, er det tenkt at alle de seks elementene som er vurdert, tas inn i modellen. I tillegg er det beskrevet litt om hvordan håndtere ny aktivitet samt lønns- og priskompensasjon og strategiendringer.

Denne modellen vil gi en del administrativt arbeid. Den vil også gjøre at instituttene sine rammer vil variere mer fra år til år.

### Ny aktivitet

Det vil i ny modell være mindre midler til fellesaktiviteter siden resultatmidler i fordeles på instituttene. Dette medfører at instituttene autonomi og selvbestemmelse styrkes samtidig som «fellesskapet» svekkes.

### Resultatfordeling – studiepoeng

Den resultatbaserte tildelingen for studiepoeng fordeles mellom institutt og fellesoppgaver som beskrevet, men vil ikke gjelde medisinstudiet i første omgang. Både økning og nedgang fordeles på samme måte, og er basert på endring fra år til år. Det er å forvente at endringen fra år til år ikke blir stor, men det vil gi instituttene et ekstra incentiv til å prøve å få studentene gjennom studiene.

### Resultatfordeling forskning/toppfinansiering/sentral egenfinansiering

Resultatmidlene knyttet til toppfinansieringen på BOA-prosjektene som fakultetet mottar, fordeles mellom fakultet og institutt basert på størrelsen på BOA til hvert institutt.

Både økning og nedgang fordeles på samme måte.

### Resultatfordeling doktorgrader

Innføre en modell hvor resultatmidler for avlagte doktorgrader som fakultetet mottar, fordeles mellom fakultet og institutt basert på endring i antall doktorgrader ved hvert institutt.

Både økning og nedgang fordeles på samme måte.

#### **6.3.4. Muligheter for variasjoner i elementene i modellene**

De to resultatbaserte modellene som er beskrevet, forutsetter at alle endringer skjer fremover i tid og at instituttene rammer ikke endres bakover i tid.

Det er mulig å velge noen av elementene i resultatfordelingsmodellen og ikke alle. Hvis det gjøres er det viktig å hensynta balansen i utviklingen Et eksempel: Man tar med at studiepoeng fordeles, men ikke fordeling av forskningskomponenten til instituttene. Studiepoengene fortsetter vekst mens vi sliter med å få SFF og ERC slik at vi får nedgang her. Da vil instituttene få økte rammer samtidig som fellesmidlene må redusere sin aktivitet (som er aktivitet for fellesskapet).

#### **6.3.5. Økonomiske konsekvenser på innføringstidspunktet**

Prosjektgruppen foreslår at ny modell blir budsjettneutryl på innføringstidspunktet. Det betyr at det ikke skjer en omfordeling mellom enhetene ved innføring, men at endringer kommer fremover i tid som følge av oppnådde resultater.

Når modellen er vedtatt, foreslås det at det utarbeides en plan for innføring samt evaluering av endringene.

#### **6.3.6. Fakultetsadministrasjon og fellesmidler**

Fakultetsadministrasjonen består av 3 enheter, fakultetsadministrasjon (felles studieadministrasjon, forskningsadministrasjon, HR og økonomi) samt REK og GSU. Disse enhetene har enten et eget oppdrag

(REK og GSU) eller utfører oppgaver på vegne av hele fakultetet. Det er marginalt med driftsmidler i disse enhetene, det budsjetteres i stor grad lønn. Det er ikke vurdert endringer her utover at det er naturlig at disse enhetene også lønns- og prisjusteres på samme måte som instituttene basistildeling, fordi det vil medføre organisatoriske endringer som ligger utenfor prosjektgruppens avgrensning av mandat.

I tillegg til den delen av rammen som tildeles instituttene, forvaltes en betydelig del av fakultetets aktivitet av fakultetsadministrasjonen i potten som kalles fellesmidler. Dette er oppgaver på vegne av fellesskapet. Prosjektgruppen har i sitt arbeid ikke foreslått endringer i oppgavefordelingen ved fakultetet (unntak rekrutteringsstillinger). Det foreslås derfor heller ikke en annen fordeling av disse budsjetttrammene. Andre pågående arbeid (blant annet ift. arealutnyttelse), vil kunne påvirke fordelingen senere.

**Tabell 15: oversikt over fellesmidlenes nettoposter**

| Poster i fellesmidlene        | Budsjett 2024  |
|-------------------------------|----------------|
| Forskning                     | 5 000          |
| Rekrutteringsstillinger       | 128 000        |
| Utdanning                     | 21 000         |
| Vestlandslegen                | 18 000         |
| Innovasjon/Eitri              | 2 000          |
| Studentorganisasjoner         | 1 000          |
| Areal                         | 88 000         |
| Forventet overføring til 2025 | 4 000          |
| Annet                         | 8 000          |
| <b>Sum</b>                    | <b>275 000</b> |

I tillegg til de oppgaver som ligger ved fakultetet, er det også i denne modellen foreslått at fakultetets fellesmidler får tillagt halvparten av endringer i resultatmidlene.

Fakultetsadministrasjonen og fellesmidlene foreslås å prisjusteres på lik linje med instituttene basisøkonomi. Ved endring i oppgaver (som ved instituttene), vil også rammene kunne endres.

## 7. Forslag til implementering

Modellen, med de elementer som blir valgt, kan i stor grad implementeres fra budsjettåret 2026. Dette året blir budsjettøytralt. For alle elementene må startpunktet beregnes i en åpen og transparent modell.

Det er tre elementer som prosjektgruppen anbefaler at utsettes. Det er den økonomiske delen av knyttet til rekrutteringsstillingene, fordeling av resultatmidler for medisinstudiet og ordningen for investeringer. Det vil kreve en mer detaljert investeringsplan, og en plan for avsetting av midler til å dekke investeringene både ved instituttene og ift. fellesmidlene før dette kan implementeres fullt ut.

Det er viktig at det ved alle endringer i organisering også gjøres en vurdering av hvordan det vil endre fordelingsmodellen. Det gjelder både ved oppgaveendringer og f.eks. hvis areal/husleiemodellen endres.

Det er også viktig at det gjøres et grundig arbeid for å tilrettelegge for implementering av modellen og at modellen gjøres godt kjent blant ledere og ansatte ved fakultetet.

## 8. Ønskede tilbakemeldinger fra høringsrunden

Det ønskes tilbakemeldinger som kan bidra til å velge hvilken modell fakultetet skal velge for fremtiden. Noen spørsmål som ønskes besvart er følgende:

- Bør Det medisinske fakultets inntektsfordelingsmodell være aktivitetsbasert eller resultatbasert? Begrunn svaret.
- Om svaret over var resultatbasert modell, bør det være modell 1 (3-årig gjennomsnitt og 75/25 fordeling) eller modell 2 (50/50 fordeling)? Begrunn svaret.
- Bør Det medisinske fakultet innføre noen av de elementene som er mulige i både en aktivitetsbasert- og en resultatbasert modell (beskrevet i pkt. 6.3.2)
  - Hvis ja, i så fall hvilke av elementene? Begrunn svaret.
  - Hvis nei; i så fall hvilke av elementene? Begrunn svaret.

\*\*\*\*\*

Vedlegg 1: Prosjektgruppens mandat

Vedlegg 2: Oversikt over fakultetets andre økonomiske ordninger

.....

# Det medisinske fakultet – prosjekt for ny inntektsfordelingsmodell

## Bakgrunn og mandat

### 1. Bakgrunn

I utsynsmeldingens<sup>1</sup> kapittel 7 omtaler regjeringen den nye tildelingsmodellen for universitets- og høyskolesektoren. I denne omtalen blir det presisert at institusjonene har autonomi til å fastsette egne interne fordelingsmodeller.

Inntektsfordelingsutvalget ved UiB har foreslått en ny budsjettfordelingsmodell for fordeling av bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet (KD), som universitetsstyret vedtok i mai 2024. [S\\_29-24Inntektsfordeling-ved-UiB.pdf](#)

Statsbudsjettet for 2024 innebar en budsjettmessig realnedgang på om lag 1,3 % for UiB. 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.

Sist revidering av inntektfordelingsmodellen til fakultetet var i 2013. Siden det nå er endrede økonomiske rammebetingelser for fakultetet, bør den interne fordelingsmodellen til fakultetet også vurderes endret.

Det blir etablert en prosjektgruppe som skal utrede og foreslå en ny intern inntektsfordelingsmodell for fakultetet.

### 2. Mål

Ny intern inntektsfordelingsmodell for det medisinske fakultet skal:

- Ta hensyn til at økonomiske tildelinger innenfor den samlede rammen støtter opp om fakultetets strategi og føringer fra UiB knyttet til kjerneaktiviteten
- Ses i sammenheng med aktivitet og eventuelle aktivitetskrav fra KD
- Være forutsigbar og transparent
- Gi mulighet for langsiktig planlegging
- Balansere fakultetets samlede felles mål og instituttenes autonomi
- Bidra til at fakultet har gode og effektive støttefunksjoner og god infrastruktur som følger utviklingen ved universitetet ellers
- Sees i sammenheng med andre deler av den økonomiske virksomheten og eventuelt andre regelverk ved UiB
- Ta hensyn til tverrfaglighet og samarbeid mellom enhetene ved fakultetet

---

<sup>1</sup> Meld.St. 14 (2022-2023)

I sitt arbeid skal prosjektgruppen vurdere:

- Erfaringer med dagens inntektsfordelingsmodell, og erfaringer med incentivordninger utenom nåværende modell og erfaringer med andre interne økonomiske retningslinjer
- Økonomiske effekter av en eventuell omfordeling og forslag til implementering
- Tilsvarende modeller fra andre fakultet det er hensiktsmessig å sammenligne seg med. For eksempel medisinsk fakultet ved UiO.

I endelig modell skal det gis anbefaling om en samlet inntektsfordelingsmodell inkludert andre incentivordninger og eventuelt forslag til endringer i andre interne retningslinjer der dette er naturlig.

### **3. Fremdrift**

Prosjektgruppen starter arbeidet medio september 2024. Møter blir fast annenhver uke, med arbeid og også evt. tilleggsmøter for gruppe medlemmene mellom de faste møtene. Under arbeidet skal prosjektgruppen, evt. leder av prosjektgruppen, ha månedlige møter med styringsgruppen, og styringsgruppen får problemstillinger og eventuelt økonomiske effekter til drøfting før forslag fra gruppen sendes ut på høring.

Det vil holdes individuelle møter med hvert av instituttene.

Instituttene vil bli invitert til et samlet allmøte der det vil bli informert om prosessen.

Forslag til modell, med minst to alternativer inkludert økonomiske effekter, vil bli sendt på høring til enhetene ved instituttene medio januar 2025.

Høringsvar vil drøftes med styringsgruppen, og endelig forslag til en modell utarbeides i samarbeid med styringsgruppen og fremlegges for styret senest i april 2025.

Den nye fordelingsmodellen blir lagt til grunn for budsjettfordelingen for 2026.

### **4. Organisering**

I arbeidet med å foreslå en ny inntektsfordelingsmodell er dekan prosjekteier. Det blir etablert en prosjektgruppe som ledes av økonomisjef ved fakultetet. Prosjektet har deltakere fra alle institutt og fakultetsnivået for bredest mulig forankring og kompetanse til å gjøre de økonomiske vurderingene.

## **Organisering av Styringsgruppe og Prosjektgruppen:**

### **Styringsgruppen:**

Per Bakke, dekan (leder og prosjekteier)

Synnøve Myhre, fakultetsdirektør

Silke Appel, instituttleder på K2

Frode Berven, instituttleder på IBM

Bjarne Robberstad, instituttleder på IGS

Asgeir Bårdsen, instituttleder på IKO

Christian Vedeler, instituttleder på K1

En representant for fagforeningene,

Hovedverneombud ved MED er med som observatør, Lise Skålvik Amble

### **Prosjektgruppen:**

Kristine Tangen, økonomisjef (leder)

Oddvar Kaarbøe, professor på IGS

Cecilie Bredrup, professor på K1

Morten Berge, professor på IKO

Beathe Bjørneberg, økonomiseksjonen

Bente Elin Haugsvær, økonomikoordinator på IBM

Mia Holmås administrasjonssjef K2

## Det medisinske fakultet, UiB - Beskrivelse av ulike ordninger 2025

Sist oppdatert:

16.12.2024

| Navn på ordningen  | Om ordningen  | Kilde til mer informasjon   | Kontaktpunkt   |
|--|---|---|--|
| Rekrutteringsstillinger  | Fakultetet har en ordning med tildeling av rekrutteringsstillinger til eksternt finansierte prosjekter. Vilkårene for å få tildelt en stipendiat eller postdoktor finner vedlagte lenke.  | <a href="https://www.uib.no/med/129390/tildeling-av-rekrutteringsstillinger-til-eksternfinansierte-prosjekter">https://www.uib.no/med/129390/tildeling-av-rekrutteringsstillinger-til-eksternfinansierte-prosjekter</a>         | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Driftsmidler til rekrutteringsstillinger finansiert av grunnbevilgningen | Det medisinske fakultet tildeler driftsmidler til grunnbevilgningsfinansierte postdoktorer og stipendiater, beregnet ut fra antall årsverk pr. november 2024 med følgende satser:<br>- kr 35 000 pr. stipendiat<br>- kr 55 000 pr. postdoktor<br>- Instituttene kan som tidligere beholde kr 15 000 pr årsverk av disse summene. Resterende disponeres av veileder/stipendiat/forskningsgruppe.<br><br>Midlene deles ut som en del av årlig hovedtildeling.       | Retningslinjer bruk av driftsmidler stip/pdoc:<br><a href="https://www.uib.no/med/66002/reglement-og-retningslinjer">https://www.uib.no/med/66002/reglement-og-retningslinjer</a>   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Utstyrsmidler tildelt fra Det medisinske fakultet                        | Tildeling av utstyrsmidler fra Det medisinske fakultet vil i 2025 være avhengig av samlet, økonomisk handlingsrom. Instituttene får mer informasjon om eventuell tildeling av utstyr i løpet av året.   |   |  |
| Startpakke til nytilsatte professorer og førsteamanuensis                | Nytilsatte professorer/førsteam. i 50 % fast stilling eller mer mottar kr 150 000 i startpakke fra Det medisinske fakultet. I spesielle tilfeller, hvor det er snakk om ekstern rekruttering, kan det gis større startpakker.<br><br>NB: Gjelder kun tilsetting som professor/førsteam ved utlyst/kallet stilling, og ikke ved opprykk m.m. Søknader sendes fakultetet fortløpende i ePhorte når professor/førsteam har tiltrådt stillingen.                      | Søknader registreres i ePhorte (sak 24/6816)  | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Forskerskoler  | Fakultetsinterne forskerskoler som er godkjent av Programutvalg for forskerutdanning tildeles kr 75 000 kroner i året. Midlene skal brukes til kurs eller andre aktiviteter for kandidatene tilknyttet forskerskolen og kan ikke overføres tredjepart. Midlene må brukes i år og kan ikke overføres neste år. Nye midler tildeles ikke før ubrukte midler er brukt opp.   | <a href="https://www.uib.no/med/64931/forskerskoler">https://www.uib.no/med/64931/forskerskoler</a>   | Forskning  |
| Dekningsbidrag og indirekte kostnader knyttet til ekstern finansiering   | Dekningsbidrag skal dekke indirekte kostnader som den eksternt finansierte virksomheten genererer for hele UiB. Instituttene belastes i 2025 etter følgende satser:<br>- fellesbidrag på kr 180 800 pr. vitenskapelige årsverk<br>- fellesbidrag på kr 90 400 pr. teknisk-administrative årsverk<br>- internhusleie på kr 107 400 pr. årsverk for alle BOA-stillinger<br>- fellesbidrag belastes også på stillinger som er frikjøpt fra grunnbevilgningen til BOA |   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Nulldekningsbidragsstillinger - egenfinansiering BOA                     | Det medisinske fakultet tildeler instituttene egenfinansiering til delvis dekning av fellesbidrag og husleie for stillinger som er finansiert av eksterne midler som ikke gir dekningsbidrag. Frikjøp er ikke omfattet av ordningen, og alle BOA-stillinger behandles likt. Instituttene dekker 40 % og fakultetet dekker 60 %. Instituttene kompenseres i form av internoverføring mot slutten av året.  |   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Koordinatorstøtte EU   | Fakultetet bidrar med kr 100 000 til koordinatorene for EU-prosjekter ved endt prosjekt. Instituttet har ansvar for å melde fakultetet innen 6 md. etter avsluttet koordinatorprosjekt. Hvis ikke bortfaller midlene.   |   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)   |
| Støtte ved rettighetsfestede permisjoner (BOA)                           | Ekstern finansierte prosjekter prosjekter som mangler midler til å dekke rettighetsfestede permisjoner får mellomlegg mellom faktiske lønnskostnader og NAV-refusjoner. Instituttet kontrollerer ved prosjektavslutning og melder fortløpende krav til fakultetet. Instituttet har ansvar for å melde fra innen 6 md. etter prosjektfinansieringen bortfaller. Hvis ikke bortfaller midlene.  |   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi@med.uib.no)   |
| PES/POS 2024   | <b>Informasjon om ordningen:</b><br><a href="https://www.uib.no/boa/97622/prosjektetableringsstøtte-pes-og-posisjoneringsmidler-pos">https://www.uib.no/boa/97622/prosjektetableringsstøtte-pes-og-posisjoneringsmidler-pos</a>   |   | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)<br>Forskningsseksjonen MED-fakadm (Tone.Hordvik@uib.no) |
| Priser   | Informasjon sendes ut i løpet av året. Årlige priser inkluderer:<br>- Forsknings- og utdanningspriser<br>- Falchs priser  | <b>Falchs priser:</b><br><a href="https://www.uib.no/med/108217/falch-priser-og-forelesning">https://www.uib.no/med/108217/falch-priser-og-forelesning</a>  | Forskning/studie<br>Falch - Dekan ved Det medisinske fakultet  |
| Merittert underviser   | - Vitenskapelige ansatte i alle stillingskategorier med unntak av stipendiater, postdoktorer og spesialistkandidater kan søke<br>- Gis permanent lønnsøkning på kr 50 000 i året (beregnet med utgangspunkt i 100 %-stilling)   | <a href="https://www.uib.no/med/enhetfor%C3%A6ring/136419/fakultetets-meritteringsordning-fremragende-undervisere">https://www.uib.no/med/enhetfor%C3%A6ring/136419/fakultetets-meritteringsordning-fremragende-undervisere</a> | Studie   |
| Utenlandsopphold   | To kategorier ansatte finansiert av UiB og Det medisinske fakultet kan søke:<br>- Postdoktorer: Løpende frist gjennom året<br>- Stipendiater: Løpende frist gjennom året<br>Oppgjør knyttet til utenlandsopphold, håndteres av fakultetsadministrasjonen  | <a href="https://www.uib.no/med/66285/finansiering-av-utenlandsopphold-ansatte-ved-med">https://www.uib.no/med/66285/finansiering-av-utenlandsopphold-ansatte-ved-med</a>   | Forskning  |



## Det medisinske fakultet, UiB - Beskrivelse av ulike ordninger 2025

Sist oppdatert:

16.12.2024

| Navn på ordningen                               | Om ordningen   | Kilde til mer informasjon  | Kontaktpunkt  |
|---|--|--|---|
| Fond og legater, MED-fak                        | Fond og legater som deler ut midler til medisinsk og odontologisk forskning. UiB administrerer fond og legater. Generell søknadsfrist er 1. desember 2024. Enkelte av de fakultetsspesifikke fond og legatene kan ha egne søknadsskjemaer. Se link for mer informasjon. Resultater offentliggjøres mars/april 2024.  | <a href="https://www.uib.no/med/66120/fond-og-legater">https://www.uib.no/med/66120/fond-og-legater</a>  | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)  |
| Fond og legater, UiB                            | Meltzer (reise, forskningstermin og prosjektstipend), Olsens legat, Bergen universitetsfond, UiBs studentlegat m.fl. Generell søknadsfrist er 1. desember 2024. Se link for mer informasjon. Resultater offentliggjøres mars 2024.   | <a href="https://www.uib.no/foransatte/100535/fond-og-legater-ved-uib">https://www.uib.no/foransatte/100535/fond-og-legater-ved-uib</a>  |   |
| Driftsmidler forskerlinjestudenter              | For hver student i 3., 4. og 5. studieår tildeles kr 10 000 i driftsmidler til veileder. Midlene deles ut ved hovedtildeling. Fra og med 2025 tildeles midlene for de tre årene som en engangsutbetaling første året. For nye studenter er tildelingen i 2025 på kr 30 000. For studenter som startet i fjor er tildelingen kr 20 000 og for de som får for sitt tredje år, er utbetalingen kr 10 000.<br><br>For forskerlinjestudenter som har fått innvilget fulltids- eller deltidsstipend overføres det hhv. kr 16 250 eller kr 8 125 i driftsmidler pr. semester. Midlene internoverføres til instituttet i januar.   | <a href="https://www.uib.no/med/66239/okonomi-fl">https://www.uib.no/med/66239/okonomi-fl</a><br><br>Retningslinjer bruk av driftsmidler FL-studenter: <a href="https://www.uib.no/med/66002/reglement-og-retningslinjer">https://www.uib.no/med/66002/reglement-og-retningslinjer</a> | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)<br><br>Forskningsseksjonen MED-fakadm<br>Marianne Stien<br>(Marianne.Stien@uib.no) |
| Refusjon husleie                                | For eksternt finansierte bistillinger inntil 20 % som ikke bruker UiB-areal, vil instituttene få refundert internhusleiekostnaden.<br><br>Internhusleiekostnaden refunderes også for BOA-stillinger som ikke bruker universitetsareal og instituttet kan dokumentere at husleie betales til eksternt part utenfor UiB.   |  | Økonomiseksjonen MED-fakadm (okonomi.med@uib.no)  |
| <b>Tidligere ordninger som nå er avsluttet:</b> |  |  |   |
| Små driftsmidler, også kalt Småforsk            | Tildeling gis i budsjettammen. Fra 2006 legges ordningen fast inn i basisrammen til instituttene og prisjusteres på lik linje med resten av basisbevilgningen. Det medisinske fakultet dekker 70 % og instituttene dekker resterende 30 % av årlig ramme. Det forventes at midlene brukes i tråd med retningslinjene:<br>- Midlene går til forskere som har søkt NFR eller EU eller tilsvarende, men uten tilslag, og ikke har driftsmidler fra andre kilder<br>- Tildelingen til forskere skal være mellom kr 15 000 – 150 000<br>- Tildelingen er ettårig, midlene må brukes i år og kan ikke overføres neste år.<br>- Mottakere må være aktive forskere i fast vitenskapelig stilling (50 % eller høyere) |  |   |



Styre

Arkivreferanse

2025/3178

Styresak

19/25

Dokumentdato

19/03/2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det

medisinske

fakultet

## Oppnemning av «Ansettelsesråd for forskarstillingar» (kode 1109 og 1108), faste og mellombelse stillingar

### Bakgrunn

Det medisinske fakultet (MED) har i dag «Ansettelsesutval for faste vitenskaplege stillingar». Medan tilsettingar av mellombels vitenskaplege stillingar, og stillingar knytt til Institutt for klinisk odontologi, vert handsama av to ulike «tilsettingsråd». I tillegg vert tilsettingar i administrative og tekniske stillingar handsama i «Sentralt tilsettingsutval». Det vil sei at MED held seg til fire ulike tilsettingsorgan i tilsettingssaker per i dag. Saka gjeld oppretting av eit nytt tilsettingsorgan for MED.

I samband med endringar i Universitets- og høyskoleloven (UH-lova) og tilhøyrande forskrift har ført til endringar UiB personalreglement. Tidlegare vart tilsettingar i forskarstillingar rekna for å høyre under UH-lova, med slik tilsettingsmynde som fylgjer av lova. Dette vart endra på i ny UH-lov. I fylgje ny UH-lov er *ikkje* forskarstillingar rekna som vitenskaplege stillingar etter lova. Dette av di forskarstillingar er ein gjennomgåande stillingskategori i staten, og er ikkje berre knytt til UH-sektoren. Tilsettingsmynde fylgjer no av Statsansatteloven (SAL), som har faste regler for samansetning av slik tilsettingsmynde.

I [Personalreglement for Universitetet i Bergen \(UiB\) — Regelsamlingen documentation](#) for Universitetet i Bergen er det difor teke inn eit nytt punkt 8 om tilsettingar i forskarstillingar:

*«Ansettelsesrådet for forskerstillinger har dekanen som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver og to er fra arbeidstakersiden. Fakultetsstyret oppnevner de to representantene fra arbeidsgiversiden, samt vara for disse, etter forslag fra dekanatet. De to representantene fra arbeidstakersiden, samt vara for disse, oppnevnes etter forslag fra tjenestemannsorganisasjonene.*

*Sakkyndige komiteer sammensettes slik det fremgår av Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter og Regler for opprykk til forsker kode 1183.»*

Fakultetsleiinga vurderer det som føremålstenleg å ta utgangspunkt og på byggje det nye ansettelsesrådet basert på det eksisterande «Ansettelsesrådet for mellombelse stillingar». Det nye ansettelsesrådet skal også handsame t.d. oppseiing av fast tilsette forskarar med ekstern finansiering. Det er difor viktig å nytte den kompetansen og røynsler som medlemmane i dette organet har, framfor å måtte finne heilt nye medlemmar.

Det nye ansettelsesrådet vil ha avgjerdsmynde for tilsettingar i både faste og mellombelse forskarstillingar, i tillegg til opprykksaker og oppseiing av forskarstillingar.

Det nye tilsettingsorganet vert oppnemnd av fakultetsstyret, men mynde er *ikkje* delegert frå fakultetsstyret, men følgjer av UiB sitt personalreglement.

## Forslag til samansetning av det nye ansettelsesrådet

Føreslaget frå dekanatet til det nye «Ansettelsesrådet for forskararstillingar» er representantane frå gruppe A og B i «Tilsettingsrådet for mellombels vitskaplege stillingar» saman med varamedlemmer gruppe A. I tillegg føreslår dekanatet ein vararepresentant frå gruppe B, frå «Ansettelsesutvalet for faste vitskapleg stillingar». Det er krav om at alle representantane i utvalet skal ha eigne vararepresentantar. MED har etter førespurnad fått forslag til medlemmar og vara frå fagorganisasjonane.

Ettersom det nye ansettelsesrådet er heimla i SAL, inngår *ikkje* representantar frå studentane.

Dekanatet sitt føreslag til «Ansettelsesråd for forskararstillingar»:

| Ansettelsesråd for forskararstillingar |        |   |
|--|--------|---|
| Tilknytning/representasjon             | Rolle  | Namn                                    |
| Fakultetsleiing                        | Leder  | Per Bakke (dekan)                       |
|  | Vara   | Marit Bakke (prodekan)                  |
| Arbeidsgjevar                          | Medlem | Anja Torsvik (forskar K2)               |
|  | Vara   | Harald Barsnes (professor IBM)          |
| Arbeidsgjevar                          | Medlem | Nina Mc Tiernan (postdoktor IBM)        |
|  | Vara   | Anders Røslund (instruktørtannlege IKO) |
| Fagforeining                           | Medlem | Astrid Wang                             |
|  | Vara   | Helge Holgersen                         |
| Fagforeining                           | Medlem | Rune Bjørneklett                        |
|  | Vara   | Jan Georg Tangenes                      |

Sakshandsamingsreglane for «Ansettelsesråd for forskararstillingar» følgjer av [Personalreglement for Universitetet i Bergen \(UiB\) — Regelsamlingen documentation](#) punkt 11 fylgjande.

*«I ansettelsessaker sendes saksdokumentene til ansettelsesrådets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesrådet avgir sin uttalelse til slutt.»*

*Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesrådet krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesrådets medlemmer.*

*I saker om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed skal det holdes møte.*

*Unntak for saker om oppsigelse som skyldes at den ansatte ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom, jf. statsansatteloven § 20 (1) a). I slike saker kan saksdokumentene sendes til ansettelsesrådets medlemmer dersom den ansatte ikke har kommet med skriftlig uttalelse i saken eller bedt om å få forklare seg muntlig for ansettelsesrådet. Medlemmene avgir hver for seg uttalelse. Leder av ansettelsesrådet avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes også møte når ett medlem av ansettelsesrådet krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesrådets medlemmer.»*

Som presisering til sakshandsamingsreglane vert det føreslege at det vert gjennomført digitale møter for handsaming av saker som gjeld ordensstraff, suspensjon, oppseiing og avskjed frå forskarstillingar. Det bør leggjast opp til eit digitalt møte i månaden, utanom i sumarferien. Det vert vidare føreslege at medlemmane i utvalet står fritt til å be om at saker skal handsamast i fysiske møter, og at det vert gjennomført om minst eit medlem ynskjer fysisk møte.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret oppnemner «Ansettelsesråd for forskarstillingar. Ved utnemning av ny dekan og prodekan i 2025 går dei inn som høvesvis leiar og vara frå fakultetsleiinga.

Ansettelsesråd for forskarstillingar vil ha fylgjande samansetning;

| <b>Ansettelsesråd for forskarstillingar</b> |              |   |
|---|--------------|---|
| <b>Tilknytning/representasjon</b>           | <b>Rolle</b> | <b>Namn</b>                             |
| Fakultetsleiing                             | Leder        | Per Bakke (dekan)                       |
|   | Vara         | Marit Bakke (prodekan)                  |
| Arbeidsgjevar                               | Medlem       | Anja Torsvik (forskar K2)               |
|   | Vara         | Harald Barsnes (professor IBM)          |
| Arbeidsgjevar                               | Medlem       | Nina Mc Tiernan (postdoktor IBM)        |
|   | Vara         | Anders Røslund (instruktørtannlege IKO) |
| Fagforeining                                | Medlem       | Astrid Wang                             |
|   | Vara         | Helge Holgersen                         |
| Fagforeining                                | Medlem       | Rune Bjørneklett                        |
|   | Vara         | Jan Georg Tangenes                      |

Fakultetsstyret vedtek den føreslegne presiseringa til sakshandsamingsreglane i Personalreglementet punkt 11. for ansettelsesrådet;

Det vert gjennomført digitale møter for handsaming av saker som gjeld ordensstraff, suspensjon, oppseiing og avskjed frå forskarstillingar. Det vert lagt opp til eit digitalt møte i månaden, utanom i sumarferien (juni

og august). Det vert vidare føreslege at medlemmane i utvalet står fritt til å be om at saker skal handsamast i fysiske møter, og at det vert gjennomført om minst eit medlem ynskjer fysisk møte.

Per Bakke  
Dekan

Synnøve Myhre  
Fakultetsdirektør

19/03/2025/Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth



Styre

Arkivreferanse  
2025/826  
Styresak  
20/25

Dokumentdato  
12/03/2025  
Møtedato 26.03.2025  
Fakultetsstyret  
ved Det  
medisinske  
fakultet

## Arealoptimalisering ved Det medisinske fakultet - status og framdriftsplan

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Fakultetsstyresak 07/25](#), Mandat og sammensetning av gruppe som skal se på arealoptimalisering ved Det medisinske fakultet

### Status og framdriftsplan

Leder for den oppnevnte arealgruppen har utarbeidet en kjøreplan/framdriftsplan for gruppens arbeid. Planen ble presentert og gjennomgått på første møte i arbeidsgruppen. Gruppen har vært samlet til to møter (10.02.2025 og 06.03.2025) og det er lagt opp til månedlige møter videre. Sekretariatet har hatt egne møter med hver av representantene fra instituttene/fakultetsadministrasjonen for å svare på spørsmål som gjelder arealkartleggingen og for å gå gjennom/forklare skjema som brukes i rapporteringen.

Som ledd i informasjon til ansatte om arealoptimaliseringen ved fakultetet er det avholdt et digitalt allmøte (19.02.2025) og digital «dekankaffe» (04.03.2025) for alle ansatte om arealprosjektet.

Framdriftsplanen er inndelt i 4 faser hvorav arbeidsgruppens mandat gjelder t.o.m. fase 3:

1. Oppstart og organisering (februar-april)
  - a. Herunder kartlegging av dagens arealbruk og informasjonsinnhenting med frist 24.03.2025 for ferdigstilling
2. Analyse og mulighetsstudie (april-juli)
3. Forslag og ferdigstilling (august-oktober)
4. Beslutning og implementering (ikke en del av arbeidsgruppens mandat)

Arbeidsgruppens videre arbeid blir omfattende og sett i lys av kompleksiteten i prosjektet kan det bli knapp tid for å ha den endelige rapporten klar til fakultetsstyremøtet 22.10.2025 (saksfrist styresaker til møtet er 08.10.2025). Det bes derfor om mulighet for forlenget frist fram til jul i tilfelle det skulle bli behov.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar arealgruppens status og framdriftsplan til orientering. Arealgruppen gis mulighet til å levere sin endelige rapport før jul hvis det skulle dukke opp særskilt behov for utsettelse av den opprinnelige fristen i oktober.

12/03/2025/Gjert Bakkevold

Vedlegg:

1. Framdriftsplan

## **Fase 1: Oppstart og organisering (Måned februar-april)**

**Mål:** Etablere arbeidsgruppen, definere mandat og kartlegge eksisterende arealbruk.

### **1. Etablere arbeidsgruppen:**

- Identifisere medlemmer fra relevante enheter.

Gruppens medlemmer jfr. oppnevningbrev:

Medlemmene i gruppen er:

**Frode Berven**, (leder) Institutt for biomedisin

**Hanne Linda Nakkestad**, Klinisk institutt 1

**Lars Herfindal**, Klinisk institutt 2

**Neshe Lie**, Institutt for klinisk odontologi

**Ingvild Strømsnes**, Institutt for global helse og samfunnsmedisin

**Ørjan Leren**, fakultetsadministrasjonen

**Bjørn Tore Lavik**, Eiendomsavdelingen

**Kari Juul**, hovedverneombud

**Ådne Risa** student (ny fra 06.03.2025)

**Andre Høberg**, student, MEDSU

**Helene Stuart** Fagforeningsrepresentant fra Akademikerne, Klinisk institutt 1.

Sekretariat:

**Bård Sværi**, Institutt for biomedisin

**Beathe Bjørneberg**, fakultetsadministrasjonen

**Gjert Bakkevold**, fakultetsadministrasjonen

Andre ressurser:

**Gry Herdlevær Aase**, Eiendomsavdelingen

**Paal Trygve Weebe Ritland**, Eiendomsavdelingen

**Bjørn K Lomundal**, Arkitektgruppen CUBUS AS (ny fra 06.03.2025)



## **Avklare roller og ansvar.**

### Leder Frode Berven

- Koordinere prosessen, lage disponering/kjøreplan, overordnet ansvar for leveransen.

### Institutt og fakultets representantene

- Kartlegge arealbruk og muligheter ved eget institutt/fakultet. Her blir det bistand fra sekretariatet (Gjert/Bård).
- Klargjøre hvilke arealer som omfattes (undervisningsrom, lesesaler, kollokvierom, kontorer, laboratorier, fellesarealer, etc.).

### Studentrepresentanter

- Være med å kartlegge studentenes behov for lesesalsplasser (studentarbeidsplasser), kollokvierom og bruk av disse.
- Er det behov som i dag ikke er godt nok dekket?
- Er det avsatt for mye areal i noen tilfeller/perioder?

### EIA

- Juridisk tolkning av avtaler/kontrakter
- Hva er premissene for arealavhending?
- Bidra i diskusjonen om hva som er de beste arealene å spare inn i forhold til mulighet for kompensasjon/avhending.
- Kostnadsberegning ved ombygging

### Hovedverneombud og fagforbund/organisasjon

- Innspill på hva vi må være ekstra oppmerksomme på i denne prosessen.
- Er det momenter vi ikke har med i kjøreplanen som må med?
- Bistå med rask oppfølging og avklaringer i saker som kan oppstå i løpet av prosessen.

### Sekretariat Gjert/Bård

- Fremskaffe all bakgrunnsinformasjon (Arealtegninger, kontrakter, avtaler, kartlegge reel arealbruk, foreslå arealer som kan avhendes, komprimere osv. Følge opp arbeidet som instituttene/MED settes til for å støtte i den prosessen med kartlegging av deres areal og bruk.
- Gjert: skrive referat fra møtene, samt kalle inn til møte og finne møtetidspunkt.

### Sekretariat Beate

- Regne på økonomisk besparelse fra de ulike forslagene.
- Regne på hvor mye det utgjør hvor raskt vi frigjør ut fra hvor mye midler som reelt kan fordeles.
- Innspill til fordeling av besparelsene lokalt på MED, hvem får pengene vi sparer inn?

### Alle:

- Avgrense hvilke tiltak som er aktuelle (f.eks. samlokalisering, clean desk / kontordeling, digitalisering, fleksibel bruk av arealer).
- Bestemme hvilke kriterier som skal styre innsparingene (kostnad, bruksfrekvens, avhendingsmuligheter, strategisk viktighet mm.).
- Komme med gode forslag og innspill til arealbesparelse og gode løsninger for komprimering og sambruk.
- Gi råd om eventuelle strukturelle endringer som er tjenlige for forskning og undervisning og som kan være til hinder for arealoptimalisering

## 2. Definere mandat og mål:

- Mandat er bestemt, minimumsmålet for innsparing er også gitt overordnet og er 10% reduksjon av totalarealet (må avklare hva som telles med i totalen). Det er ikke gitt noen maksimumsgrense. Det foreslås derfor å utrede mulighetene i ulike alternative arealinnspareingspakker for at beslutningstakerne skal ha noe å velge imellom i sin avgjørelsesprosess.
  1. Alternativ 1: 10% innsparing (kan legge inn versjon A og B om to ulike alternativ utkrystalliserer seg)
  2. Alternativ 2: 15% innsparing (kan legge inn versjon A og B om to ulike alternativ utkrystalliserer seg)
  3. Alternativ 3: 20% innsparing
  4. Alternativ 4: 25% innsparing
  5. Alternativ 5: mest mulig innsparing

### **Oppfølging**

- Forslag til måldefinisjon diskuteres i møtet

### 3. Kartlegge dagens arealbruk, informasjonsinnhenting:

- Samle data om nåværende areal som fakultetet forvalter. Fremskaffe all bakgrunnsinformasjon (Arealtegninger, kontrakter, avtaler, oversikt over reel arealbruk/ romutnyttelse, totalt areal, antall ansatte/studenter per kvadratmeter.

#### **Ansvar**

- Gjert Bakkevold
- Bård Sværi

- Hva er premissene for arealavhending?

#### **Ansvar**

EIA avklarer

- Klargjøre hvilke arealer som omfattes (undervisningsrom, kontorer, laboratorier, fellesarealer, leieareal (HUS)etc.), er det noe som helt klart ikke omfattes?

#### **Oppfølging**

- Diskuteres i møtet

- Skaffe oversikt over nåværende arealbruk og det reelle arealbehovet (forskning, admin, studenter) og hva som kan frigjøres (min 15%)?

1. Kartlegge arealbruk, arealutnyttelse, behov og muligheter ved eget institutt/fakultet/undervisning. Intervjue nøkkelpersoner (instituttledere, undervisere, studenter, teknisk-administrativt personale) mm.
2. Er det et udekket behov i dag som nå bør tas med i denne utredningen? Areal til mulig SFF/stort senter, andre ting (EIA)? Finnes det en slik avsetning/reserveareal?
3. Hvilket areal som dere disponerer, kan absolutt ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? Lag liste inkl rom nr. og begrunnelse.

4. Hvilket areal er det sterkt ønskelig at ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? Lag liste inkl rom nr. og begrunnelse.
5. Hvilket areal har dere som går i kategorien greit å avgi? Lag liste inkl rom nr.
6. Beskriv kontorsituasjonen (enekontor, delt/felleskontor, åpent landskap, kontor på lab, free seating, faste plasser osv.) til de ulike ansattkategoriene ved ditt institutt. Hvor mange ledige kontorplasser har dere per nå (inkl rom nr)? Antall personer per kategori, samt estimert belegg (hvor ofte er de faktisk i bruk) på de plassene som er tildelt. Er det noen som har mer enn ett kontor ved UiB? Her vil vi sende ut et skjema som dere kan fylle inn.
  1. Teknisk
  2. hovedstilling (professor/førsteamanuensis)
  3. bistilling (professor/førsteamanuensis)
  4. Admin
  5. forsker/post doc
  6. PhD
  7. Master/forskerlinje
  8. Gjest/andre
7. Laboratoriearealer: Hvor mange ledige plasser er det? Er det faste plasser eller free seating? Hvor stort er belegget per labplass? Hvor mye lab-areal står helt tomt (lag liste, inkl rom nr).
8. Har dere andre arealer som er lite i bruk, som lett kan frigjøres ved intern omdisponering eller som ikke er i bruk (lag liste, inkl rom nr)?
9. Hvor mye areal kan frigjøres dersom det ryddes i utstyrsparke og plassering av utstyr optimaliseres (lag liste, inkl rom nr)?
10. Finnes det areal som kan frigjøres og gjøres om til kontorer (instrumentrom, seminarrom, lab, annet) (lag liste, inkl rom nr)?
11. Lesesaler og kollokvierom: Antall eksisterende plasser, behov og belegg (MED).
12. Undervisningslokaler: Behov og belegg (MED).
13. Annet?

## **Ansvar for hvert sitt område**

**Frode Berven**, (leder) Institutt for biomedisin

**Hanne Linda Nakkestad**, Klinisk institutt 1

**Lars Herfindal**, Klinisk institutt 2

**Neshe Lie**, Institutt for klinisk odontologi

**Ingvild Strømsnes**, Institutt for global helse og samfunnsmedisin

**Ørjan Leren**, fakultetsadministrasjonen

**Studentrepresentantene**

### **Støtte fra**

- Bård Sværi
- Gjert Bakkevold
  
- *Til diskusjon: Lage mal for tilbakemelding?*

**Frist for ferdigstilling: 24. mars**

**Dialog i første møte angående forslag om fordeling av besparelse ved arealfrigjøring:**

**Forslag økonomimodell arealfrigjøring:**

**Flytting fra fakultet til institutt:** 50% av gevinsten av det arealet som fakultetet eventuelt flytter ut av går, kvadrat for kvadrat, til instituttene som absorberer folkene. Den andre 50% fordeles ut til alle instituttene, brukes til å dekke noen av kostnadene for ombygging el.l.

**Flytting mellom institutt:** 50% går til instituttet som fraflyttes og 50% til det som tar imot.

**Kommunikasjonsplan:**

- Et skriv går ut til alle på MED som beskriver prosessen slik den er tenkt (denne uken).
- Følges opp med infomøte fra dekanatet (neste uke på HMS-dagen).
- Videre oppfølging underveis med FAQ-side, dialogmøter mm.

## Fase 2: Analyse og mulighetsstudie (Måned april–juli)

**Mål:** Kartlegge innsparingstiltak og evaluere mulige løsninger.

### 4. Analyser av potensielle innsparinger:

- Avgrense hvilke tiltak som er aktuelle (f.eks. samlokalisering, clean desk, to vit deler kontor, digitalisering, fleksibel bruk/flerbruk av arealer).

#### Oppfølging

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

- Bestemme hvilke kriterier som skal styre innsparingene (kostnad, bruksfrekvens, strategisk viktighet, avhendingsmulighet, eierforhold).

#### Oppfølging

1. Temaet diskuteres i møte tidlig april

▪

- Juridisk tolkning av avtaler/kontrakter, hva kommer vi oss ikke ut av og hva kommer vi oss ut av, samt tidligst når?

#### Ansvar

- EIA kartlegger

- Kostnadsberegning ved behov for ombygging

#### Ansvar

- EIA kartlegger ved forespørsel

- Samlokalisering og flytting av folk på tvers av institutt/MED.

#### Oppfølging

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

○

- Økt bruk av digitale løsninger for møter og undervisning.

#### Oppfølging

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

- Reduksjon av kontorplasser (f.eks. innføring av fleksible kontorplasser, flere vit på samme kontor osv).

#### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i neste møte (tidlig mars)

- Optimalisering/omgjøre laboratoriearealer.

#### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

- Økt utnyttelse av undervisningsrom gjennom booking-systemer.

#### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

- Flerbruk av undervisningsrom, lesesal når det ikke er undervisning for eksempel.

#### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i møte tidlig april

- Areal andre steder ved UiB som kan nyttiggjøres ved udekket behov (først og fremst undervisningsareal (stort auditorium) og lesesalsplasser finnes det bruksoversikt)?

#### **Ansvar for kartlegging**

**EIA, i samarbeid med Ørjan Leren og Bård Sværi**

#### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i møte tidlig april



- Annet?

### **Oppfølging**

- Diskuteres i dette møtet

## **5. Utrede alternativer, økonomiske og praktiske konsekvenser:**

- Identifisere de mest realistiske alternativene for arealreduksjon og kartlegge mulige nye lokasjoner for ansatte/studenter som må flyttes.
- Estimere økonomiske besparelser og investeringsbehov. Gi et estimat på hva ombygningskostnadene vil bli for å optimalisere arealbruken til hele fakultet
- Vurdere mulige praktiske utfordringer ved implementering.
- Gi råd om eventuelle strukturelle endringer som er tjenlige for forskning og undervisning og som kan være til hinder for arealoptimalisering

### **Oppfølging**

- Temaet diskuteres i møtet tidlig mai

### **Fase 3: Forslag og ferdigstilling (Måned august - oktober)**

**Mål:** Utarbeide detaljerte anbefalinger og sikre forankring i organisasjonen.

#### **8. Presentasjon av mulige tiltak:**

- Utarbeide et dokument med foreslåtte arealreduksjoner.
- Presentere forslag for fakultetsledelsen og berørte enheter.

#### **9. Høring og tilpasning:**

- Arrangere workshops/møter for å få tilbakemeldinger.
- Justere forslag basert på innspill.

#### **10. Utarbeide endelig rapport:**

- Beskrive tiltak, forventede besparelser og praktiske anbefalinger.
- En rapport med anbefalinger for hvordan x % av totalt areal kan spares inn.

**Her stopper arbeidsgruppens mandat.**

## **Fase 4: Beslutning og implementering**

**Mål:** Få godkjenning og starte implementering.

### **11. Godkjenning av tiltak:**

- Fakultetsstyret fatter vedtak om arealendringer.
- Plan for gjennomføring settes opp.

### **12. Start implementering:**

- Prioritere tiltak med størst effekt først.
  - Følge opp og evaluere fortløpende.
- 

### **Sluttprodukt:**

- En rapport med anbefalinger for hvordan x % av totalt areal kan spares inn.
- En implementeringsplan for gradvis gjennomføring av tiltakene.

### **Evaluering:**

- Etter x måneder gjennomføres en evaluering av (1) prosess og (2) tiltakene og eventuelle justeringer (to ulike runder).

| Kartlegge dagens arealbruk, informasjonsinnhenting |   |                  |               |            |  |
|--|---|------------------|---------------|------------|--|
| Oppgaver   | Hvordan løse oppgaven   | Ansvar institutt | Bistand fra   | Delfrister |  |
| 1  | Oppstartsmøter mellom kartleggingsansvarlig institutt, Bård og Gjert  |                  | Bård og Gjert | Snarest    |  |
| 2  | Kartlegge arealbruk, arealutnyttelse, behov og muligheter ved eget institutt/fakultet/undervisning. Intervjue nøkkelpersoner (instituttledere, undervisere, studenter, teknisk-administrativt personale) mm.  | X                |               |            |  |
| 3  | Er det et udekket behov i dag som nå bør tas med i denne utredningen? Areal til mulig SFF/stort senter, andre ting (EIA)? Finnes det en slik avsetning/reserveareal?  | X                |               |            |  |
| 4  | Hvilket areal som dere disponerer, kan absolutt ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? Fyll inn i liste (lab og andre rom)   | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 5  | Hvilket areal er det sterkt ønskelig at ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? Fyll inn i liste (lab og andre rom)   | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 6  | Hvilket areal disponerer enheten som kan avgis mot at det gis erstatningsareal? Fyll inn i liste (lab og andre rom)   | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 7  | Hvilket areal har dere som går i kategorien greit å avgi som det ikke trengs erstatningsareal for? Fyll inn liste (kontorkartlegging)   | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 8  | Beskriv kontorsituasjonen (enekontor, delt/felleskontor, åpent landskap, kontor på lab, free seating, faste plasser osv.) til de ulike ansattkategoriene ved ditt institutt. Hvor mange ledige kontor plasser har dere per nå (inkl rom nr)? Antall personer per kategori, samt estimert belegg (hvor ofte er de faktisk i bruk) på de plassene som er tildelt. Er det noen som har mer enn ett kontor ved UiB? Her vil vi sende ut et skjema (kontorkartlegging) som dere kan fylle inn.<br>1. Teknisk<br>2. Hovedstilling (professor/førsteamanuensis)<br>3. Bistilling (professor/førsteamanuensis)<br>4. Admin<br>5. Forsker/post doc<br>6. PhD<br>7. Master/forskerlinje<br>8. Gjest/andre | X                |               |            |  |
| 9  | Laboratoriearealer: Hvor mange ledige plasser er det? Er det faste plasser eller free seating? Hvor stort er belegget per labplass? Hvor mye lab-areal står helt tomt? Fyll inn i liste (lab og andre rom)  | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 10   | Har dere andre arealer som er lite i bruk, som lett kan frigjøres ved intern omdisponering eller som ikke er i bruk? Fyll inn i liste (lab og andre rom)  | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 11   | Hvor mye areal kan frigjøres dersom det ryddes i utstyrsparken og plassering av utstyr optimaliseres? Fyll inn i liste (lab og andre rom)   | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 12   | Finnes det areal som kan frigjøres og gjøres om til kontorer (instrumentrom, seminarrom, lab, annet) (lag liste, inkl rom nr)?  | X                | Bård og Gjert |            |  |
| 13   | Lesesaler og kollokvierom: Antall eksisterende plasser, behov og belegg (MED). Fyll inn liste (kontorkartlegging)   |                  | Bård og Gjert |            |  |
| 13   | Undervisningslokaler: Behov og belegg (MED)   |                  | Bård og Gjert |            |  |
| 14   | Annet?  |                  |               |            |  |
| 15   | Alle data innsamlet, systematisert og ferdigstilt   |                  | Bård og Gjert | 24.03.2025 |  |



| <b>Kartlegging av arealbruk ved instituttene</b>  | <b>Type rom</b> | <b>Funksjon</b> | <b>Romnummer</b> | <b>Areal (kvm)</b> | <b>Antall arbeidsplasser</b> | <b>Begrunnelse</b> |
|---|-----------------|-----------------|------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| 1) Hvilket areal som dere disponerer, kan absolutt ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? . Legg til linje for hvert rom |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
| 2) Hvilket areal er det sterkt ønskelig at ikke røres (selv ved eventuell tildeling av erstatningsareal andre steder)? Legg til linje for hvert rom           |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
| 3) Hvilket areal disponerer enheten som kan avgis mot at det gis erstatningsareal? Legg til linje for hvert rom   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
| 4) Hvilket areal har dere som går i kategorien greit å avgi som det ikke trengs erstatningsareal for? Legg til linje for hvert rom                            |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
| 5) Lesesaler og kollokvierom: Antall eksisterende plasser, behov og belegg (MED). Legg til linje for hvert rom  |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
|   |                 |                 |                  |                    |                              |                    |
| 6) Finnes det areal som kan frigjøres og gjøres om til kontorer (instrumentrom, seminarrom, lab, annet)? Legg til linje for hvert rom                         |                 |                 |                  |                    |                              |                    |



Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Arkivreferanse

2025/3578

Styresak

21/25

Dokumentdato

13.03.2025

Møtedato

26.03.2025

## Årsrapport 2024 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### Bakgrunn

Hvert år leverer alle enheter ved UiB rapport om det systematiske HMS-arbeidet. Formålet med rapporteringen er å

- sikre at det systematiske HMS-arbeidet ved UiB er i tråd med myndighetskrav og interne regler (internkontroll)
- vurdere om aktivitetene i HMS-arbeidet er hensiktsmessige i forhold til UiBs virksomhetsmål
- avdekke forbedringspotensialer, vurdere og prioritere tiltak

Enhetene ved MED (institutter og fakultetsadministrasjon) leverte sine rapporter til UiB 17. januar. Hvert fakultet utarbeider i tillegg en samlet årsrapport som følger denne saken (levert 6. mars).

Årsrapporten fra MED er todelt og består av fakultetets egen vurdering og en gjennomgang av virksomheten til hovedverneombudet ved fakultetet. I tillegg til årsrapporten følger også fakultetets gjeldende strategiplan for HMS.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret godkjenner Årsrapport 2024 for helse, miljø og sikkerhet.

Per Bakke  
dekan

Synnøve Myhre  
fakultetsdirektør

13.03.2025/Ørjan Leren

### Vedlegg

- 1 Årsrapport 2024 HMS Det medisinske fakultet
- 2 Strategiplan for HMS MED 2022-2025
- 3 MED 2024 Samlet HMS-årsrapport alle enheter

# Årsrapport HMS 2024 – Det medisinske fakultet

Denne årsrapporten for HMS-arbeidet består av to hoveddeler: fakultetets rapport og en rapport fra hovedverneombudet ved fakultetet.

## Fakultetets årsrapport

I rapporten vil vi kort omtale egenrapporteringen fra enhetene. I tillegg har vi valgt ut noen sentrale områder av betydning i et HMS-perspektiv.

## Enhetenes egenrapportering

Vi ser at enhetene ved Det medisinske fakultet i stor grad svarer ut spørsmålene i UiBs egenrapporteringsskjema for HMS. Noen merknader:

- Klinisk institutt 1 og Dyreavdelingen har hver sin leder som ikke har gjennomført kurset «HMS for ledere» eller tilsvarende kurs.
- Klinisk institutt 1 og Klinisk institutt 2 har oppgitt for høyt antall vitenskapelige ansatte som skal ha tilbud om medarbeidersamtale – det korrekte skal være 49 ansatte ved Klinisk institutt 1 og 97 ansatte ved Klinisk institutt 2.

## Økonomi

Fakultetet har gjennom 2024 arbeidet målrettet med økonomistyring og fokus på å redusere kostnader og øke inntekter. Dette er krevende prosesser som involverer hele organisasjonen. En særlig utfordring har vært den økonomiske situasjonen ved Klinisk institutt 2 som blant annet har medført at det er innført stillingsstopp ved instituttet. Her jobbes det også systematisk med å sikre at eksterntfinansierte prosjekter i tilstrekkelig grad betaler for tjenester som er finansiert over grunnbevilgningen. I en stram økonomisk situasjon kan ansatte oppleve både utrygghet og frustrasjoner, noe som igjen kan påvirke arbeidsmiljøet negativt. Her er det viktig at en samlet ledelse ved fakultet og institutter har vært tydelige på at vi skal ha et særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljø og sikre at vi har gode kommunikasjons- og omgangsformer med hverandre.

Økonomistyring er et av fakultetets prioriterte områder for internkontroll.

## Sykefravær og sykefraværsoppfølging

Fakultetet har samlet sett en økning i sykefravær i 2024. I fakultetsstyresak 74/24 ble både behovet for forebyggende tiltak og en styrking av sykefraværsoppfølgingen drøftet. Sykefravær og spesielt langtidssykefravær er en særlig utfordring for de det gjelder – det påvirker deres samlede arbeids- og livssituasjon og kan være krevende å stå i for mange. For arbeidsgiver handler det om å sørge for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, og det handler samtidig også om ressurs- og bemanningsplanlegging. Det er derfor viktig at vi klarer å sikre en tett og god oppfølging av sykefravær på alle



nivåer i organisasjonen, både gjennom forebyggende arbeid og tiltak når sykefraværet oppstår.

Sykefraværsoppfølging er det andre av de to prioriterte områder for internkontroll ved fakultetet.

## Serviceavtale for HR-tjenester

Høsten 2024 ble det satt i gang et prosjekt med å etablere en såkalt serviceavtale for tjenester på HR-feltet. Hovedformålet i en slik avtale har vært å sikre tydelige rolle- og oppgaveavklaringer, legge til rette for gode samarbeidsrelasjoner mellom instituttene og HR-seksjonen og fremme god servicekultur fra HR til instituttene. I arbeidet med å få avtalen på plass har det vært god dialog der alle parter har hatt mulighet til å komme med innspill og justeringer av avtalen. Avtalen ble godkjent av fakultetsstyret i desember 2024 og er nå et viktig verktøy for å sikre forutsigbarhet både for enhetene og for den enkelte ansatte.

Det har i tidligere års HMS-rapporter blitt påpekt hvordan utfordringer både knyttet til systemer og organisering av feltet lønn og lønnsnær HR har gitt en merbelastning for enhetene. Det er positivt at UiB har prioritert arbeidet med forbedringer på dette området, og fakultetet ser nå fram til etableringen av Tjenestesenteret for lønn, reise og fravær.

## Etablering av UiB-campus i Førde

Gjennom statsbudsjettet for 2025 ble fakultetet tildelt 20 nye studieplasser knyttet til opprettelsen av en ny UiB-campus i Førde som del av den regionale studiemodellen i medisinstudiet. Studentene skal studere tre år i Bergen før de gjennomfører de tre siste årene av studiet i Førde. I tillegg til etablering i Førde innebærer dette også at vi både må øke utdanningskapasiteten i Bergen, men samtidig også tilpasse hele medisinstudiet til en modell med flere campuser som også skal omfatte Stavanger og senere også Haugesund. Medisinstudiet er det største studieprogrammet ved fakultetet og mange ansatte er involvert i dette, både i Bergen og på andre campusene. Endringer i studieprogrammet kan derfor påvirke arbeidshverdagen for både vitenskapelige og administrative ansatte. Her er fakultetet opptatt av å sikre god involvering og informasjon. Det er etablert et eget månedlig nyhetsbrev for prosjekt Vestlandslegen: [Informasjonsskriv om prosjekt Vestlandslegen | Vestlandslegen | UiB](#)

## Administrative støttesystemer

I årsrapportene for HMS de siste tre årene har fakultetet pekt på hvordan innføringen av DFØ-systemene har vært krevende for organisasjonen – både for studenter, den enkelte ansatte og i særlig grad for mellomledere på de ulike enhetene. Nå imøteser vi den planlagte etableringen av det nye sentrale tjenestesenteret for lønn, reise og fravær og ser fram til et godt samarbeid om dette.

## Tilsyn fra Helsedirektoratet – bruk av genmodifiserte organismer

Høsten 2024 gjennomførte Helsedirektoratet et varslet tilsyn med såkalt innesluttet bruk av genmodifiserte organismer (GMO) ved UiB (Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Det medisinske fakultet). Også Helse Bergen var omfattet av tilsynet.

Ved Det medisinske fakultet er det Klinisk institutt 1, Klinisk institutt 2 og Institutt for biomedisin som har denne typen virksomhet. Formålet med et slikt tilsyn er å få bekreftet at betingelsene for godkjenning av lokaler er oppfylt, og at aktivitetene foregår innenfor gjeldende regelverk og godkjenninger og meldinger som er gitt. Tilsynet ble gjennomført både i form av informasjons- og dokumentasjonsinnhenting og fysisk tilsyn i Bergen.

I rapporten etter tilsynet konkluderte Helsedirektoratet slik:

Samtalene og omvisningen viste at det er god kontroll med den innesluttede bruken av GMO. Virksomheten har siden siste tilsyn revidert rutiner og retningslinjer for arbeid med GMO. Det er også tatt i bruk et nytt avvikssystem for helse-, miljø- og sikkerhet (HMS), og det er etablert et HMS-utvalg ved fakultetet. Det er gode rutiner for opplæring av ansatte, og opplæringen dokumenteres. Samtalene med de ansatte tyder på at rutiner for GMO-arbeid er godt kjent og at det er en tydelig bevissthet rundt HMS og risiko knyttet til arbeidet. Det utføres jevnlig internkontroll, som også omfatter arbeid med GMO. Virksomheten har i all hovedsak utformet og innredet laboratoriene funksjonelt og hensiktsmessig for arbeidet. Sikkerhetstiltakene for lokalene er tilpasset aktivitetene som utføres, og det er etablert en god praksis for arbeid med GMO.

Det ble påvist tre mindre avvik som ble rettet opp på kort tid. I brev fra 16. januar 2025 ble fakultetet orientert om at tilsynet formelt var avsluttet.

# Hovedverneombudets årsrapport

## Innledning

I 2024, det andre året i den nye toårsperioden for valg av verneombud, fortsatte satsingen på opplæring og støtte til nye representanter.

Hovedverneombudets årsrapport for 2024 gir en oversikt over hvilke aktiviteter i vernetjenesten ved Det medisinske fakultet har tatt del igjennom året. Det å ha et godt arbeidsmiljø er viktig for alle ansatte ved UiB, og alle har ett ansvar for å bidra til at vi har ett godt arbeidsmiljø. Det er viktig å understreke at verneombudene skal medvirke og blir tatt med på råd i arbeidet med arbeidsmiljøutvikling ved våre enheter. Både ledere og verneombud har gjennom «[Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud](#)» (revidert 2024) et nyttig verktøy for å sikre nettopp dette.

Opgavene til hovedverneombudet på MED er blant annet å være en støttespiller for verneombudene, gi dem kompetanseheving gjennom våre månedlige nettverksmøter, koordinere verneombudenes oppgaver, arrangere opplæring og kurs. På Det medisinske fakultet har vi 19 verneområder med verneombud + vara.

## Møtevirkosomhet og aktiviteter i vernetjenesten for MED for året 2024

Hovedverneombudet:

- Informasjons- og drøftingsutvalg (IDU) 7 møter
- Dialogmøter med fakultetsledelsen
- Miljøfyrtårnsertifisering-deltar i møter
- HMS utvalgsmøter 5 møter
- Arbeidsutvalgsmøter i HVO nettverket
- HVO har gjennomført 11 nettverksmøter for vernetjenesten på MED. På annethvert møte har vi valgt å ha en konkret sak på agendaen, som vi skal diskutere og prøve å løse i fellesskap. Møtene vi har hatt en konkret sak på, har vi noen ganger invitert med verneombudene og HVO på Psykologisk fakultet.
- I regi av UHVO har det vært gjennomført to halvdagssamlinger for verneombudene, i tillegg til en heldags kompetansedag.
- Det har vært gjennomført 4 frokostseminar i regi av vernetjenesten (tilbud til alle)
- UHVO har hatt 11 faste møter med HVO-nettverket.
- UHVO har arrangert HVO skolen med totalt 3,5 dager med skolering, fordelt på 2 hele og 3 halve dager. Disse har vært digital.
- MED, med HVO Lise Skålvik Amble og vara Anne Baumann, har ferdigstilt et obligatorisk e-læringskurs i HMS. Kurset er kvalitetssikret av HR. Målet er å lansere kurset våren 2025.

- HVO og vara HVO har deltatt jevnlig på webinarer internt og eksternt, arrangert av både statlige og andre aktører som for eksempel Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Arbeidstilsynet gjennom året.
- Frokostseminarserien-vernetjenesten fortsetter suksessen med sin frokostseminarserie, 4 pr. år, med tema som omfatter arbeidsmiljø på ulike områder.
- Verdensdagen for psykisk helse ble nok en gang markert med stand over hele UiB, med utdeling av materiell og twist. På MED hadde vi stands på AHH, i BB bygget og på IKO. Tema i år var "Vi trenger å snakke mer sammen, gi 8 min av din tid."
- Den årlige nasjonale hovedverneombudskonferansen ble holdt i Bodø i dagene 11.-13. juni. NORD universitetet var vertskap.

## HMS-utvalget

Felles arbeidsmiljøundersøkelse (FAMU) skal gjennomføres i 2024-25 ved UiB. Fakultetet gjennomfører undersøkelsen i mars 2025. Det legges opp til en forenkling og forbedring av gjennomføring og oppfølging. Vernelinjen bidrar i forberedelser, ledersamlinger, kartleggingen, utvikling / gjennomføring av tiltak og evaluering. Viktig at verneombudene er tett på og bidrar til at flest mulig svarer.

Genmodifiserte organismer (GMO) tilsyn høsten 2024: Helsedirektoratet gjennomførte tilsyn ved IBM, K1 og K2. Det var fysisk befaring ved fakultetet 11.09.2024. Alle avdelinger ble besøkt under befaringen.

Valg av verneombud og hovedverneombud for perioden 2025-2026: Valg av verneombud og hovedverneombud (HVO) var i oktober. Innen forslagsfristen var det bare kommet inn ett forslag på hovedverneombud og varahovedverneombud. Rådgiver Kari Juul (IGS) og overingeniør Anne Baumann (IBM) ble foreslått som henholdsvis hovedverneombud og varahovedverneombud. Når det kun er ett forslag anses de etter reglene som valgt. Kari Juul blir da hovedverneombud og Anne Baumann varahovedverneombud ved Det medisinske fakultet for kommende to-årsperiode.

## Utfordringer

Sykefravær: Trenden viser en økning i sykefraværet, både nasjonalt, innen universitetssektoren og ved fakultetet. Trenden viser også økt langtidsfravær blant yngre arbeidstakere. HMS-utvalget diskuterte mulige årsaker til sykefraværet. Det skal arbeides mer med rutinen for oppfølging av sykemeldte ved fakultetet. Det blir viktig med tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

## HMS-midler

HMS-midler på kr. 150 000 ble utdelt etter søknad, og fordelt på flere institutt.

Det var enighet om å la HMS-midlene i fremtiden inngå i budsjettmodell slik at hvert enkelt institutt mottar sin andel etter en gitt brøk.

## Fakultetets HMS-dag 2024 (digitalt)

Under årets HMS-dag ved Det medisinske fakultet 21. februar ble Teknisk fellesavdeling ved Institutt for biomedisin (IBM) vinnere av årets arbeidsmiljøpris 2023. Fellesavdelingen mottar prisen blant annet for sin uvurderlige innsats under gjennomføring av OSKE-eksamen.

*Det medisinske fakultet*

---

# Strategiplan for HMS 2022–2025



UNIVERSITETET I BERGEN

# Innledning

HMS-arbeid ved Det medisinske fakultet (MED) skal være en prioritert og systematisk oppgave for ledere og medarbeidere på alle nivå i organisasjonen. Fakultetet skal ha en god HMS-kompetanse og tydelig organisering av HMS-arbeidet. Hensikten med arbeidet er å fremme helse og trivsel, forebygge ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell.

Strategiplanen ved Det medisinske fakultet er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan og omfatter fem HMS-mål:

- Gode arbeidsfelleskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for ytre miljø

Ved Det medisinske fakultet skal både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet være godt. Et velfungerende, inkluderende og mangfoldig arbeidsfelleskap handler om hvordan ulike mennesker samhandler i felles interesse. Fakultetet skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til alle ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Arbeidsmiljøet skal være preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

| Mål  | Tiltak   | Hovedansvarlig                  |
|--|--|---------------------------------|
| <b>Gode arbeidsfellesskap</b>                | 1. Videreutvikle inkluderende faglige og sosiale møteplasser og styrke vi-følelsen gjennom å dele god praksis og læring på tvers av avdelinger, institutter og fakultet.                                   | Fakultet og institutt           |
|  | 2. Gjennomføre regelmessige arrangementer som fakultetets dag, teknikerdag, administrasjonsdag og felles HMS-dag.  | Fakultet og institutt           |
|  | 3. Synliggjøre gode arbeidsfellesskap gjennom å dele ut årlig fakultetspris for godt arbeidsmiljø.   | HMS-utvalget                    |
|  | 4. Sende alle ansatte årlig invitasjon med fastsatt tidspunkt til medarbeidersamtale med nærmeste leder.   | Ledere på alle nivå             |
|  | 5. Gjennomføre UiBs kurs om medarbeidersamtaler  | Ledere på alle nivå             |
|  | 6. Arbeide systematisk med gjennomføring og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser, både ARK og lokale undersøkelser.   | Fakultet og institutt           |
|  | 7. Sørge for at informasjon om felles arrangementer, nettverksmøter og sosiale møteplasser kommer tydelig fram i nyhetsbrev og på andre felles kommunikasjonsplattformer.                                  | Fakultet og institutt           |
| <b>God risikostyring og beredskap</b>        | 1. Tilby obligatorisk HMS-opplæring med krav om godkjent digital test for nye ansatte.   | Fakultet og institutt           |
|  | 2. Tilby ansatte og studenter opplæring i brannvern (inkludert obligatorisk digitalt kurs) og i livreddende førstehjelp.   | Fakultet og institutt           |
|  | 3. Gjennomføre digital HMS-test med godkjent resultat hvert tredje år  | Fakultet og institutt, ansatte  |
|  | 4. Sikre at det gjennomføres årlige HMS-risikovurderinger og sikker jobbanalyse ved enhetene   | Fakultet og institutt           |
|  | 5. Avholde minst én felles beredskapsøvelse i året   | Fakultet                        |
| <b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b> | 1. Sørge for at ansatte er godt involvert i arbeid med digitalisering og andre prosesser som påvirker arbeidsmåter og organisering.  | Fakultet og institutt           |
|  | 2. Profilere et HMS-tema hvert halvår fra ledelse og i verneinjen: eksempler kan være psykososialt arbeidsmiljø, samhandling linjeleder og verneombud, håndtering av kjemikalier, inkluderende arbeidsliv. | Fakultet, institutt, HMS-utvalg |
|  | 3. Videreføre søknadsbasert ordning for midler til HMS- og arbeidsplass tiltak   | Fakultet, HMS-utvalg            |



| Mål                         | Tiltak   | Hovedansvarlig        |
|-----------------------------|--|-----------------------|
| God håndtering av HMS-avvik | 1. Informere ansatte jevnlig om avviksrapportering   |                       |
|                             | 2. Sørg for tilstrekkelig opplæring og kompetanse blant de lokale operatørene i avvikssystemet.  |                       |
|                             | 3. Sikre lik HMS-struktur på alle enheter (HMS-utvalg, HMS-kordinator, informasjon på nettsider)                                       |                       |
|                             | 4. Alle enheter skal ha en HMS-dag (minimum en halv dag)   |                       |
|                             | 5. Videreutvikle fakultetets HMS-utvalg gjennom økt erfaringsdeling, temabaserte møter og kompetansetilbud til medlemmene av utvalget. |                       |
| Ansvar for ytre miljø       | 1. Aktivt følge opp UiBs reisepolicy.  | Fakultet og institutt |
|                             | 2. Redusere eller effektivisere arealbruk  | Fakultet og institutt |
|                             | 3. Vurdere behov for innkjøp grundig og velge miljøvennlige alternativer ved innkjøp   | Fakultet og institutt |
|                             | 4. Tilby jevnlig obligatorisk kurs for ansatte som skal arbeide med genmodifiserte mikroorganismer (GMO)                               | Fakultet              |





[uib.no](http://uib.no)

Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen  
Postboks 7804, 5020 Bergen  
[post@med.uib.no](mailto:post@med.uib.no) / 55 58 20 86

# HMS-årsrapport 2024

Gjennomføring

| Underenhet                                    | Deltakere fra arbeidsgiversiden:  | Deltakere fra verneinjen:  |
|---|---|--|
| Institutt for biomedisin                      | Frode Berven<br>Anita Garden<br>Bård Sværi<br>Juha Vahokoski                      | Anne Baumann<br>Camilla Osberg<br>Christa Irakoze<br>Endre Stigen<br>Halala Sdik Saed<br>Tambudzai Kanhema Jakobsen<br>Trine Lunde<br>Trude Skogstrand |
| Klinisk institutt 2                           | Silke Appel, Maria Holmaas, Siv Lise Bedringaas,                                  | Carol Cook, Thea Midtun, Kadri Madissoo. Bente Berg-Johansson,   |
| Klinisk institutt 1                           | Klinisk institutt 1:<br>Christian Vedeler<br>Cathrine Svanevik                    | Solrun Steine  |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ingvild Strømsnes, admsjef<br>Erlend Nåmdal, HMS-koordinator<br>Bjarne Robberstad | Kari Juul, verneombud 2024   |

| Underenhet                       | Deltakere fra arbeidsgiversiden:   | Deltakere fra verneinjen:  |
|----------------------------------|--|--|
| Fakultetssekretariatet           | Synnøve Myhre<br>Ørjan Leren<br>Gjert Bakkevold                                | Marte Bjerke Roska (verneombud fakadm MED fra 2025)<br>Havjin Jacob (vara verneombud fakadm MED fra 2025, verneombud 2023-2024).<br>Ingrid Hagerup (vara verneombud 2023-2024) |
| Vivarium - Dyreavdelingene       | Christian Vedeler<br>Cathrine Svanevik<br>Lise Madsen                          | Beate Kluge  |
| Institutt for klinisk odontologi | Asgeir Bårdsen - Instituttleder<br>Ove Kristian Bakkevig - Administrasjonssjef | Linda V. H. Ljones   |

## HMS-organisering

| Underenhet               | Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.  |
|--------------------------|--|---|--|---|
| Institutt for biomedisin | Ja   | Ja  | Ja   | <p>IBM har aktive verneombud og et HMS-utvalg (HMSU) som bidrar inn i det systematiske HMS-arbeidet. I 2024 hadde HMSU fem møter. Vi har også linjeledermøter mellom verneombudene og instituttledelsen. I tillegg får nye ansatte innkalling til en HMS-introforelesning der de får skissert meldingsveier. Vi har også fokus på HMS i foraer for teknikere (teknikerlunsj), forskningsenheter og administrative ansatte. Det er lav terskel for å melde inn HMS-saker til ledelsen/vernelinjen.</p> |
| Klinisk institutt 2      | Ja   | Ja  | Ja   | <p>Vernerunder, GMO tilsyn, internkontroll, HMS dag, Trivselsundersøkelse (lokal).</p> <p>Medarbeidersamtale, HMS koordinator, teknikerlunsj, avvikssystem</p>  |

| Underenhet          | Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.   |
|---------------------|--|---|--|--|
| Klinisk institutt 1 | Ja   | Ja  | Ja   | <p>-Vernerunder</p> <p>-Internkontroll (Tilsyn fra Helsedirektoratet, GMO arbeid - laboratorier)</p> <p>-Jevnlige dialogmøter med vernetjeneste og ledelse</p> <p>-Årshjul for hms arbeid</p> <p>-Det frigjøres tid til HMS-arbeidet og alle involverte får anledning til å delta på obligatoriske og relevante kurs ol.</p> |

| Underenhet                                    | Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? | Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, brukers representant og plassansvarlig for brann, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder)? | Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? | Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.   |
|---|--|---|--|--|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja   | Ja  | Ja   | <p>Alle ved instituttet skal være kjent med hvem som er verneombud.</p> <p>Vi gjennomfører HMS-dag. Vi kan bli flinkere til å spørre ansatte på Teams om de har aktuelle tema de ønsker at vi skal fokusere på.</p> <p>Vi har ikke gjennomført den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen, vi venter nå på FAMU.</p> |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja   | Ja  | Ja   | Legg inn tekst her ---   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja   | Ja  | Ja   | Ansatte deltar på kurs etter behov. HMS saker tas løpende opp i dyrevelverds enheten.  |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja   | Ja  | Ja   | <p>Jevnlige møter med vernelinjen.</p> <p>Muligheter for medvirkning for ansatte i lokal arbeidsmiljøundersøkelse</p>  |



## HMS-kompetanse

| <b>Underenhet</b>                             | <b>Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs?</b> | <b>Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS?</b> | <b>Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?</b> | <b>Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte?</b> |
|---|---|---|---|---|
| Institutt for biomedisin                      | Ja  | Ja  | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  | Ja  | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 1                           | Nei   | Ja  | Ja  | Ja  |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja  | Ja  | Ja  | Ja  |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  | Ja  | Ja  | Ja  |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Nei   | Ja  | Ja  | Ja  |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | Ja  | Ja  | Ja  |

| Underenhet                                    | Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? (Med gjester menes i denne sammenheng gjesteforskere o.l., ikke besøkende eller publikum) | Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? |
|---|--|--|
| Institutt for biomedisin                      | Ja   | Ja   |
| Klinisk institutt 2                           | Ja   | Ja   |
| Klinisk institutt 1                           | Ja   | Ja   |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ikke aktuelt   | Ja   |
| Fakultetssekretariatet                        | Ikke aktuelt   | Ikke aktuelt   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja   | Ja   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja   | Ja   |

## MEDARBEIDERSAMTALE

| <b>Underenhet</b>                             | <b>Hvor mange vitenskapelige ansatte med hovedstilling ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)</b> | <b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte med hovedstilling i rapporteringsåret? (antall personer)</b> | <b>Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer)</b> | <b>Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)</b> |
|---|--|--|--|--|
| Institutt for biomedisin                      | 56,00  | 51,00  | 32,00  | 31,00  |
| Klinisk institutt 2                           | 170,00   | 56,00  | 60,00  | 45,00  |
| Klinisk institutt 1                           | 170,00   | 40,00  | 35,00  | 10,00  |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 73,00  | 68,00  | 40,00  | 30,00  |
| Fakultetssekretariatet                        | 6,00   | 5,00   | 0,00   | 0,00   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | 3,00   | 0,00   | 0,00   | 0,00   |
| Institutt for klinisk odontologi              | 37,00  | 33,00  | 28,00  | 24,00  |

| Underenhet               | Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer) | Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer) | Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret  | Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret  |
|--------------------------|---|---|--|--|
| Institutt for biomedisin | 50,00   | 49,00   | Noen få forskere har ikke fått tilbud om medarbeidersamtale, og dette vil følges opp for 2025 for å sikre at denne tilbys tidlig på året. Den teknisk/administrativt ansatte og stipendiaten som ikke har hatt medarbeidersamtale er ute i langtidssykemelding. Her er det i stedet sykefraværsoppfølgingssamtaler nå. | Det ble sendt ut oppdatert informasjon om at alle skal ha medarbeidersamtale (ikke kun tilbud) og en excelliste over ansatte ved de fem forskningsenhetene til enhetslederne, med frist for å rapportere inn alle gjennomførte medarbeidersamtaler innen 19. desember. Fire av de fem enhetene leverte komplett liste der alle medarbeidersamtaler var gjennomført. Den siste enheten skal fullføre medarbeidersamtaler som ikke ble gjennomført i 2024 i januar 2025. |
| Klinisk institutt 2      | 42,00   | 30,00   | Alle vitenskapelige er oppfordret til melde seg på til samtale, også oppfordret til å gi beskjed om at de ønsker samtale hvis de ikke har blitt innkalt  | Påminnnlse i K2 nytt medarbeidersamtale med forskningsgruppelidere<br><br>Vernetjenesten oppfordrer til å gå på samtale  |

| Underenhet          | Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer) | Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer) | Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret   | Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret  |
|---------------------|---|---|---|--|
| Klinisk institutt 1 | 31,00   | 10,00   | <p>Gjennomføring av medarbeidersamtaler er øverst prioriterte HMS-oppgave for K1 i 2025. Ledelsen har sammen med vernetjenesten begynt på dette arbeidet. Utarbeide et bedre verktøy til rapportering av dette.</p> | <p>Fagledere (19 stk) har fått delegert ansvar for gjennomføring av medarbeidersamtaler på sine enheter. Der enhetene er store kan ansvaret delegeres til f.eks forsknings-gruppeledere. Instituttledelsen har jevnlig minnet på medarbeidersamtaler og det er tatt i bruk et rapporteringsskjema som skal sendes til instituttledelsen.</p> |

| Underenhet                                    | Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer) | Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer) | Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret   | Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret  |
|---|---|---|---|--|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 31,00   | 24,00   | <p>Dette gjelder svært få og det har vært gjennomført andre oppfølgingssamtaler.</p> <p>Andre kommentarer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- samtaler med vitenskapelige som ikke er gjennomført skyldes utenlandsopphold</li> <li>- vi mangler tall for stipendiater for to av våre fagområder (SAMLET og GLOBAL). Samtaler er gjennomført, men jeg har ikke fått eksakte tall og disse er dermed ikke lagt inn/tatt med. Noen stipendiater har ikke hatt samtale fordi de startet for kort tid siden</li> <li>- resterende samtaler i administrasjonen er avtalt gjennomført ila januar</li> </ul> | <p>Fagområdeleder (IGS har syv fagområder på nivå 4) har personalansvar for og gjennomfører medarbeidersamtaler med sine vitenskapelige ansatte. Instituttleder har medarbeidersamtale med fagområdeledere og administrasjonssjef. Admsjef har medarbeidersamtale med administrativt ansatte, samtaler med ansatte innen studie og økonomi er delegert til studieleder og økonomikoordinator. Leder av BIOS (kjernefasilitet) har samtale med teknikerne i BIOS.</p> |
| Fakultetssekretariatet                        | 62,00   | 55,00   | <p>Syv medarbeidere hadde ikke medarbeidersamtaler i 2024. Årsak: sykdom (1), nyansettelser (6)</p>   | <p>Det er nærmeste leder som gjennomfører medarbeidersamtaler.</p>   |

| Underenhet                       | Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret? (antall personer) | Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer) | Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere i hovedstilling som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret  | Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret |
|----------------------------------|---|---|--|---|
| Vivarium - Dyreavdelingene       | 12,00   | 12,00   | I forbindelse med kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø (med støtte fra BHT) ble det gjennomført 1-3 samtaler med hver enkelt ansatt. Det ble i overkant å innkalle til medarbeidersamtale i tillegg. Alle ansatte fikk derfor tilbud i desember. 8 takket ja, men ønsket samtalen ført i januar. | nei   |
| Institutt for klinisk odontologi | 75,00   | 66,00   | Nyansatte (høsten 2024) får tilbud om samtale våren 2025.<br><br>Vitenskapelige i forskningstermin får tilbud når de er tilbake.   | Seksjonsledere gjennomfører på sine seksjoner og rapporterer til instituttleder.  |

## GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

| Underenhet               | Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? | Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.  | Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? |
|--------------------------|---|--|---|
| Institutt for biomedisin | Ja  | Den årlige vernerunden vår er basert på et spørreskjema som er sendt til alle på instituttet. I spørreundersøkelsen har man muligheter å levere inn tilbakemeldinger om arbeidsmiljøet. Den fysiske vernerunden er målrettet på tilbakemeldinger vi har fått. I år mottok vi få behov for å tilrettelegge arbeidsplasser eller omgivelsene. Når man oppsummerer alle tilbakemeldinger, var det ønsket flere sosiale møteplasser på instituttet. I løpet av 2024 hadde vi: isutdeling, vaffel-stund, spillkveld, Instituttets dag, HMS-dag og julefest. |   |
| Klinisk institutt 2      | Ja  | informasjon i K2 nytt,<br><br>egen dag for psykisk helse<br><br>BHT deltatt på teknikerlunsj<br><br>PhD samling<br><br>lokal trivselsundersøkelse  |   |
| Klinisk institutt 1      | Ja  | Har gjennomført en spørreundersøkelse lokalt, hvor kun 18 stk svarte. Grunnet lav svarprosent blir det vanskelig å konkludere og følge det opp. I og med FAMU skal gjennomføres mars 2025, så avventer vi resultatene fra denne.   |   |



| Underenhet                                    | Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? | Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.  | Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?   |
|---|---|--|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Nei   |  | Vi var sent ute og ser at det er kort tid til FAMU skal gjennomføres. Vi mener derfor at det er best å fokusere på den da de to undersøkelsene ellers ville komme for tett. |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  | Vi gjennomfører en årlig lokal arbeidsmiljøundersøkelse for fakultetsadministrasjonen. Resultatene gjennomgås for oppfølging med medarbeiderne og bidrar blant annet til at vi justerer lokal HMS-handlingsplan og ev. andre tiltak.   |   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  | Leder hadde møter med BHT og gjennomførte 1-3 samtaler med hver ansatt. I perioden hadde leder månedlige møter med BHT.  |   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | <p>Gjennomført lokal arbeidsmiljøundersøkelse med svarprosent på 47. Samtlige seksjoner arbeidet med resulater i etterkant av undersøkelsen.</p> <p>Flere tiltak/arrangementer er gjennomført i 20204 som f.eks: kontoryoga, presentasjon av seksjoner ("nå er det vår tur"), nærværesprosjekt i samarbeid med BHT, felles frokoster og lunsjer, juleselskap og IKO-dager. Treningsrom i 3 etasje.</p> |   |

## GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

| Underenhet                                    | Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom). | Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?  |
|---|---|---|
| Institutt for biomedisin                      | Ja  |   |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  |   |
| Klinisk institutt 1                           | Nei   | Fakultetet som helhet har en samlet oversikt over HMS risikovurderingene som er gjort ved enhetene, som også er tilgjengelig for alle enhetene. Det har vært godt nok for K1 siste året og enhetene våre har ikke hatt nye typer aktivitet som har gitt behov for nye risikovurderinger |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja  |   |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  |   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  |   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  |   |

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

| <b>Underenhet</b>                             | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?</b> | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?</b> | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?</b> |
|---|---|---|--|
| Institutt for biomedisin                      | Ja  | Ja  | Ja   |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  | Ja  | Ja   |
| Klinisk institutt 1                           | Ja  | Ja  | Ja   |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ikke aktuelt  | Ikke aktuelt  | Ikke aktuelt   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  | Ja  | Ja   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | Ja  | Ja   |

| Underenhet                                    | Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten? | Er UiBs policy for mobbing, trakassering og konflikt gjort kjent ved enheten? |
|---|---|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja  | Ja  |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  | Ja  |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  | Ja  |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 1                           | Ja  | Ja  |
| Institutt for biomedisin                      | Ja  | Ja  |

| Underenhet                                    | Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden? | Skisser kort på hvilken måte har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsordenen. |
|---|--|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Nei  |   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Nei  |   |
| Klinisk institutt 2                           | Nei  |   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Nei  |   |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja   | Avdelingsmøte, presentasjon ved HR-medarbeider  |
| Klinisk institutt 1                           | Ja   | <p>Ledelse tett på medarbeidere</p> <p>Informasjon på UiB sine sider</p> <p>HMS håndbok</p>   |
| Institutt for biomedisin                      | Ja   | Vi har informert om det i relevante fora. Vi har det også med i Onboardingsplanen.            |

| Underenhet                                    | Har enheten satt psykisk helse på dagsorden? | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.  |
|---|--|--|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja   | Vi har hatt HMS-dag med fokus på selvledelse. ARK viste tidligere at vi har mange som jobber svært mye (over snittet ved UiB og i sektoren). Stressmestring og god planlegging mv er derfor viktig for våre ansatte. |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja   | <p>Nærværprosjekt ledet av BHT.</p> <p>Verdensdag for psykisk helse markert på instituttet 10.10.24 - for ansatte og studenter.</p> <p>Ansatte setter veldig pris på IKO dagene.</p>                                 |
| Klinisk institutt 2                           | Ja   | <p>informasjon i K2 nytt,</p> <p>egen dag for psykisk helse</p> <p>BHT deltatt på teknikerlunsj</p> <p>PhD samling</p>   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja   | Tatt opp på stabsmøter og i personlige samtaler.   |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja   | Verdensdagen for psykisk helse - stand på campus. Felles sosiale aktiviteter for avdelingen med fokus på inkludering og fellesskap (eksempelvis felleslunsjer, fest for avdelingen)                                  |

| Underenhet               | Har enheten satt psykisk helse på dagsorden? | Skisser kort på hvilken måte enheten har satt psykisk helse på dagsordenen.   |
|--------------------------|--|---|
| Klinisk institutt 1      | Ja   | <p>Ledelse tett på medarbeidere</p> <p>Informasjon på UiB sine sider</p> <p>HMS håndbok</p> <p>Medarbeidssamtaler</p> <p>Markering av verdensdagen for psykisk helse</p>  |
| Institutt for biomedisin | Ja   | <p>Vi har sendt ut invitasjon til oppsatte foredrag til alle ansatte i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse.</p> <p>Vi har også satt mangfold og inkludering på agendaen på HMS-dagen som kan være med på å hjelpe til med å bedre den enkeltes psykiske helse.</p> |

## GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

| Underenhet                                    | Har enheten gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter? (Dvs. kartlagt enhetens aktiviteter og vurdert risikoen for skader, helseplager og sykdom). | Hva er årsaken til at enheten ikke har gjennomført/ajourført HMS-risikovurdering/er i rapporteringsåret som dekker enhetens aktiviteter?  |
|---|---|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja  |   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  |   |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  |   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  |   |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  |   |
| Klinisk institutt 1                           | Nei   | Fakultetet som helhet har en samlet oversikt over HMS risikovurderingene som er gjort ved enhetene, som også er tilgjengelig for alle enhetene. Det har vært godt nok for K1 siste året og enhetene våre har ikke hatt nye typer aktivitet som har gitt behov for nye risikovurderinger |
| Institutt for biomedisin                      | Ja  |   |



| <b>Underenhet</b>                             | <b>Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?</b> | <b>Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?</b> |
|---|---|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja  | Ja  |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  | Ja  |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  | Ja  |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 1                           | Ja  | Ja  |
| Institutt for biomedisin                      | Ja  | Ja  |

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

| <b>Underenhet</b>                             | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - biologiske faktorer?</b> | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - kjemikalier?</b> | <b>Enheten har aktivitet som innebærer arbeid med minst en av de undernevnte risikofaktorene.<br/>Har enheten trygg håndtering av... - strålekilder?</b> |
|---|---|---|--|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ikke aktuelt  | Ikke aktuelt  | Ikke aktuelt   |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja  | Ja  | Ja   |
| Klinisk institutt 2                           | Ja  | Ja  | Ja   |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja  | Ja  | Ja   |
| Klinisk institutt 1                           | Ja  | Ja  | Ja   |
| Institutt for biomedisin                      | Ja  | Ja  | Ja   |

## TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

| Underenhet                                    | Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? | Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)? | Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten? |
|---|--|---|---|
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | Ja   | Ikke aktuelt  | Ja  |
| Institutt for klinisk odontologi              | Ja   | Ikke aktuelt  | Ja  |
| Klinisk institutt 2                           | Ja   | Ikke aktuelt  | Ja  |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | Ja   | Ja  | Ja  |
| Fakultetssekretariatet                        | Ja   | Ja  | Ja  |
| Klinisk institutt 1                           | Ja   | Ikke aktuelt  | Ja  |
| Institutt for biomedisin                      | Ja   | Ja  | Ja  |

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

| Underenhet                                    | Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:   |
|---|---|
| Institutt for biomedisin                      |   |
| Klinisk institutt 2                           | <p>Største delen av K2s ansatte sitter på HUS areal, og går under deres rutiner for bla avfall. En del avviksmeldinger sender også til HUS.</p> <p>Tallene for medarbeidersamtalene er ikke fullstendig pga manglende tilbakemelding.</p> |
| Klinisk institutt 1                           | Vi synes skjema tar for seg relevante HMS tema.   |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin |   |
| Fakultetssekretariatet                        | Til spørsmålet om skallsikring: noen utfordringer med tilgang via gangbro mellom sentralblokken på Haukeland universitetssjukehus og Armauer Hansens hus. Det er dialog mellom EIA, fakultetet og Helse Bergen om saken.                  |
| Vivarium - Dyreavdelingene                    | nei   |
| Institutt for klinisk odontologi              |   |

# HMS-handlingsplan IBM 2020-2025

## Innledning

HMS-arbeid ved Institutt for Biomedisin er en prioritert og systematisk oppgave. Vi skal ha en god HMS-kompetanse og tydelig organisering av HMS-arbeidet. Hensikten med arbeidet er å fremme helse og trivsel, forebygge ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell.

Handlingsplanen ved Institutt for biomedisin er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan og omfatter fem HMS-mål:

- Gode arbeidsfelleskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for ytre miljø

## Gode arbeidsfelleskap

Institutt for biomedisin skal ha et godt arbeids- og læringsmiljø. Et godt arbeidsfelleskap handler om hvordan mennesker forholder seg til hverandre. Det skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til alle ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Arbeidsmiljøet skal være preget av engasjement, arbeidsglede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

Alle ansatte og studenter skal få tilstrekkelig informasjon om vårt/instituttets HMS-arbeid.

| MÅL  | TILTAK  |
|--|---|
| 1. Institutt for biomedisin skal ha et godt arbeidsmiljø | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ark undersøkelsen skal promoteres på en slik måte at svarprosenten øker for hver gang den gjennomføres.</li><li>• Alle ansatte skal årlig få invitasjon til medarbeidersamtale med fastsatt tidspunkt fra nærmeste leder</li></ul>  |
| 2. Faglige og sosiale møteplasser skal styrkes           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Det skal legges til rette for sosiale arenaer, som for eksempel tekniker lunsj, walk-and-talk og årlig HMS-dag med fokus på det psykososiale.</li><li>• Informasjon om felles arrangementer, nettverksmøter og sosiale møteplasser skal komme tydelig frem i nyhetsbrev og andre felles kommunikasjonsmedia</li></ul> |

## God risikostyring og beredskap

| MÅL  | TILTAK   |
|--|--|
| 3. Alle ansatte skal gis god HMS-opplæring | <ul style="list-style-type: none"><li>• Obligatorisk HMS opplæring for alle nyansatte med godkjent digital test</li><li>• Alle ansatte og studenter skal få omvisning på rømningsveier i etasjen de skal oppholde seg.</li></ul> |

- |   |  |
|---|--|
| 4. Ansatte skal jevnlig oppdatere sine HMS-kunnskaper | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Godkjent digital HMS-test skal gjennomføres jevnlig.</li> </ul> |
|---|--|

## Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle ansatte ved IBM skal ha en trygg og funksjonell arbeidsplass. Dette vil si at instituttet og instituttene skal følge opp krav til bygningsmessig standard, inneklime og ergonomi. IBM skal være et trygt sted å arbeide, forske og studere. Nye digitale løsninger krever nye måter å organisere arbeidsplassene på, og ansatte skal involveres i slike prosesser.

| MÅL  | TILTAK  |
|--|---|
| 5. Det skal arbeides systematisk for at alle ansatte har trygge og funksjonelle arbeidsplasser | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknisk Fellesavdeling bistår med tilpassing av arbeidsplassen.</li> </ul> |

## God håndtering av HMS-avvik

Arbeids- og læringsmiljøet ved instituttet skal være fullt forsvarlig. Alle ansatte og studenter har plikt til å melde fra om HMS-avvik så snart som mulig. Kunnskap om HMS-avvik vil gi grunnlag for at skader på mennesker, miljø og materiell kan forebygges og følges opp.

| MÅL   | TILTAK   |
|---|--|
| 6. Bruken av avvikssystemet skal forbedres systematisk                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Underrapportering skal reduseres ved å gjennomføre opplæring i rapportering av HMS-avvik.</li> <li>• Det skal presenteres tall for avvik og eksempler på meldte avvik jevnlig i nyhetsbrevene til enhetene</li> </ul> |
| 7. HMS-strukturen på fakultet skal være mest mulig lik ved alle enheter | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituttet skal ha et HMS-utvalg</li> <li>• Instituttet skal ha en HMS-koordinator</li> <li>• Hvert institutt skal ha en HMS-dag, minimum en halv dag</li> </ul>   |

## Ansvar for ytre miljø – digitalt fokus

UiB forplikter seg til å ta klima-, miljø- og samfunnsansvar i hele sin virksomhet og systematisk redusere negativ miljøpåvirkning og til enhver tid være miljøsertifisert.

| MÅL   | TILTAK   |
|---|--|
| 8. Bruken av papir og trykte dokument skal reduseres til et minimum       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi skal digitalisere mer ved å benytte digitale verktøy som PC, projektor, nettbrett, o.l. som erstatning for papir og andre engangsartikler</li> </ul>                             |
| 9. Alle enheter skal jobbe for å redusere reisevirksomhet                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi skal ta mer i bruk digitale løsninger som video- og telefonkonferanser, webmøter etc</li> </ul>  |
| 10. UiBs mål om klimanøytral virksomhet innen 2030 skal følges opp lokalt | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi skal legge bedre til rette for sykkelparkering og klimavennlige reiser hjem-arbeid.</li> <li>• Hver enhet skal ha ett konkret tiltak som skal gjennomføres i perioden</li> </ul> |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|        |                     |             |  |
|--------|---------------------|-------------|--|
| Enhet: | Klinisk Institutt 2 | Leder:      | Instituttleder Pål Njølstad , Eystein Husebye og Silke Appel                               |
| Dato:  | Januar 2024         | Verneombud: | Thea Midtun<br>Carol Ann Cook<br>Sonja Ljostveit<br>Kadri Madissoo<br>Bente Berg Johansson |

**HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:**

| Nr.                           | Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor        | Kort beskrivelse av tiltaket                            | Kostnad (tid)? | Tidsfrist | Ansvar for oppfølging | Utført (✓) | Henv. til budsjett/ virksomhetsplan |
|-------------------------------|--|---|----------------|-----------|-----------------------|------------|-------------------------------------|
| <b>Gode arbeidsfellesskap</b> |  |   |                |           |                       |            |                                     |
|                               | Årlig kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet | Instituttet skal gjennomføre lokal trivselsundersøkelse |                |           | Administrasjonssjef   | 2024       |                                     |
|                               | Psykososial undersøkelse                             | De årene vi ikke har ARK                                |                |           |                       |            | Under planlegging.                  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|   |  |  |  |  |   |          |
|---|--|--|--|--|---|----------|
| Årlige medarbeidersamtaler  | Alle tilsatte i hovedstilling <b>skal</b> gjennomføre medarbeidersamtaler. Det skal rapporteres tilbake til administrasjonen at det er utført.<br><br>NB! Alle skal ha samtale |  |  | Instituttleder<br>Administrasjonssjef<br>Forskningsgruppeleder | ✓ | Pågående |
| HMS på agenda på Instituttets dag   | Hvert år arrangeres Instituttets dag for alle ansatte ved instituttet. HMS er en viktig del av agendaen.   |  |  | HMS-utvalget   | ✓ |          |
| Presentere nyansatte med navn og bilde i K2-nytt                                    | Herunder 'onboarding'  |  |  | Personal, lærling og redaktør                                  | ✓ |          |
| Sørge for god informasjonsflyt til hele instituttet ved å bruke K2-nytt regelmessig | Spesielt fokus på å dele HMS-relaterte nyheter og lenker i nyhetsbrevet, og minne på om sikresiden.no<br><br>HMS info fra verneombud , HMS koordinator                         |  |  | Verneombudene<br><br>Fast "HMS-hjørne" en gang i måneden       | ✓ |          |
| HMS-utvalg  | Informasjonsflyt   |  |  | HMS koordinator  | ✓ |          |
| <b>God risikostyring og beredskap</b>   |  |  |  |  |   |          |
| Lage og iverksette plan for risikovurdering   | Følge opp det videre arbeidet med MEDFAK<br><br>Lage egne for K2<br><br>egen Teams-side for deling av risikoanalyser   |  |  | Administrasjonssjef<br><br>Siv Lise                            |   | Pågående |





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|  |  |  |  |  |                                   |   |   |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------|---|---|
|  | Aktiv bruk av eksponeringsregisteret ved instituttet             | UiB har lagt til rette for at alle ansatte kan registrere eksponering av farlige kjemikalier. Informasjon om og igangsetting av systemet må ut i organisasjonen. |  |  | Administrasjonssjef               | ✓ |   |
|  | Årlig oppdatering av HMS-håndboken                               |  |  |  | HMS-koordinator                   | ✓ |   |
|  | Alle ansatte skal gjennomføre obligatorisk brannvernkurs for UiB |  |  |  | HMS-koordinator                   | ✓ | Studenter er ikke med innbefattet i ordningen på UiB. Meldt via hovedverneombud |
|  | Varsling ved bortfall av ventilasjon i laboratoriebygget         | Bortfall av ventilasjon kan medføre eksponering av farlige gasser. Alle etasjekontakter varsles på SMS.  |  |  | Administrasjonssjef<br>Verneombud | ✓ |   |
| <b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b> |  |  |  |  |                                   |   |   |
|  | Avvik skal registreres og følges opp                             | Elektronisk system for registrering av avvik ble innført 2015. Administrasjonssjef/HMS-koordinator er ansvarlig for å følge opp og lukke registrerte avvik.      |  |  | Alle ansatte ved K2.              | ✓ | Info i K2Nytt   |
|  | Gjennomføre brannøvelse i samarbeid med HUS                      | Årlig brannøvelse, påminning i K2 nytt   |  |  | Administrasjonssjef               |   | Ikke gjennomført sammen med HUS   |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|                                  |   |  |  |                           |                                    |   |        |
|----------------------------------|---|--|--|---------------------------|------------------------------------|---|--------|
|                                  | Kontaktpersoner i alle etasjer i Laboratoriebygget og KK og BK  |  |  |                           | Administrasjonssjef                | ✓ | Ferdig |
|                                  | Årlig vernerunde  |  |  | Innen utgangen av oktober | Administrasjonssjef og verneombud  | ✓ |        |
| <b>Ansvar for det ytre miljø</b> |   |  |  |                           |                                    |   |        |
|                                  | Følge rutine for avfallshåndtering                              | Ivareta opplæring av nyansatte og fremme ønsket atferd                                   |  |                           | Alle ved K2                        | ✓ |        |
|                                  | Følge retningslinjer knyttet til sertifisering som Miljøfyrtårn | Informere om hva sertifiseringen innebærer med tanke på praktiske rutiner og atferd      |  |                           | Administrasjonssjef<br>Alle ved K2 | ✓ |        |
|                                  |   |  |  |                           |                                    |   |        |
| <b>Annet</b>                     |   |  |  |                           |                                    |   |        |
|                                  | Avsetning i Budsjett 2024 til HMS- tiltak                       | HMS-koordinator ansvarlig for bruk av midlene  |  |                           | Instituttleder                     | ✓ |        |
|                                  | Verneombud og ledelsen har faste møtepunkt                      | Minimum 4 egne dialogmøter med leder i året<br>Inst.leder (eller NK) med i ett av møtene |  |                           | Administrasjonssjef                | ✓ |        |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|  |  |  |  |  |                      |   |  |
|--|--|--|--|--|----------------------|---|--|
|  |  |  |  |  |                      |   |  |
|  | Regelmessige samordningsmøter med HUS vedrørende arbeidsmiljø i Laboratoriebygget<br><br>Samordningsmøter Glasblokkene | Referatene lagres i ephorte.<br>Mia, Siv Lise deltar Carol og Sonja<br><br>Bente og Kadri deltar |  |  | Administrasjonssjef. | ✓ |  |
|  | Teknikerlunsj vår og høst som møtepunkt og informasjonskanal   | Vårsemesteret og høstsemesteret.   |  |  | Administrasjonssjef  | ✓ |  |

---

## Handlingsplan for Klinisk institutt 1 – 2024

---

I tabellen nedenfor vises mål og forbedringsområder som er avdekket ved enheten, samt forslag til prioritert aktivitet/tiltak ved Klinisk institutt 1.

Hovedmål: **K1 skal være en trygg og god arbeidsplass for alle ansatte**

| Forbedringsområde        | Aktivitet/tiltak   | Ansvarlig                                    | Frist                            | Gjennomført                           |
|--------------------------|--|--|----------------------------------|---------------------------------------|
| <b>HMS-arbeid</b>        | Ha jevnlig dialogmøter med verneombudene, instituttleder og administrasjonssjef (HMS-utvalg) | HMS-koordinator                              | Kontinuerlig                     | 5 møter                               |
|                          | Revidere årshjulet   | HMS-utvalget                                 | Februar                          | OK                                    |
|                          | Utarbeide handlingsplan for HMS-arbeidet   | HMS-koordinator i samarbeid med HMS-utvalget | Januar                           | Januar 2024                           |
|                          | Melde og følge opp HMS-avvik   |  |                                  | 11 avvik, alle er behandlet og lukket |
| <b>ROS</b>               | Gjennomføre risikoanalyse ved MED/K1 i samarbeid med andre institutt                         | Ledelsen og ressurspersoner ROS              | Kontinuerlig                     | Ingen i 2024                          |
| <b>Risikovurderinger</b> | Enklere risikovurderinger på seksjonene  |  |                                  |                                       |
| <b>HMS-kompetanse</b>    | Ledere, HMS-koordinator og verneombud deltar på kompetansekurs o.l.                          | Hver enkelt                                  | Kontinuerlig                     |                                       |
|                          | Alle ansatte minnes på at de plikter å delta på brannvernkurs (info via K1-nytt)             | Hver enkelt                                  | Kontinuerlig<br>Påminnelse april | OK                                    |

|                                  |   |  |   |  |
|----------------------------------|---|--|---|--|
| <b>Psykososialt arbeidsmiljø</b> | Ansatte med hovedstilling ved K1, både vitenskapelige, stipendiater, postdoktorer, tekniske og administrative, skal få tilbud om årlig medarbeidersamtale.  | Ledelsen, seksjonsledere, forskningsgruppeledere   | En gang årlig<br>Før sommer 2024                    | Mangler en del medarbeidersamtaler           |
|                                  | Ved behov skal ledere ta kurs (UiB sentralt) i gjennomføring av medarbeidersamtaler   | Ove Kristian Bakkevig<br>Cathrine Svanevik fra 1.sept  | Kontinuerlig  |  |
|                                  | Oppdatere verktøyet for tilbakemelding fra seksjonsledere m.m. med antall ansatte på seksjonen som har fått tilbud om medarbeidersamtale  | Administrasjonssjef<br>Skjema  | Årlig   |  |
|                                  | Ha et HMS-møte på Instituttets dag (flettet inn i programmet for å øke deltagelsen)   | Ledelsen, HMS-koordinator, verneombud  | 1. Februar 2024                                     | OK   |
|                                  | Forenklet arbeidsmiljøundersøkelse K1/K2/IKO  | Administrasjonen   | 2024  | Kun 18 ansatte svarte                        |
|                                  | Medarbeiderundersøkelse 2024 "ARK"  | HMS-utvalget   | 2024 høst   | Mars 2025 på MedFak                          |
| <b>HMS-runder</b>                | Gjennomføre HMS-runder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sandviken sykehus</li> <li>• Augebygget</li> <li>• Gamle hovedbygg, nevrologi</li> <li>• Adm. / lab.,7 et Lab-bygget</li> <li>• Div. UiB-lokaler i Sentralblokken</li> <li>• Dyreavdelingen (eget opplegg)</li> </ul> | Delegert ansvar til seksjonsledere/verneombud<br><br>HMS-koordinator deltar på vernerunder lab | Januar/februar 2024                                 | Mars 2024                                    |
|                                  | Følge opp årets HMS-runder  | Ledelsen, HMS-koordinator  | Juni. Søknadsfrist for MedFak HMS-midler 23. august | HMS-midler tildelt inst. etter stillingsbrøk |
| <b>Informasjon</b>               | Sikre at alle ansatte får nødvendig informasjon via K1-nytt og e-postlister   | Ledelsen/verneombud  | Kontinuerlig  |  |

|                      |   |  |              |              |
|----------------------|---|--|--------------|--------------|
|                      | Oppdatere HMS-håndboken   | HMS-kordinator, med bistand fra ledelsen og verneombud | Årlig        | Februar 2024 |
|                      | Oversette HMS-håndboken til engelsk   | Ledelsen/HMS-kordinator                                | 2022         | Februar 2023 |
|                      | Mottak av nye personer. Skriftlig rutine  | Ledergruppen/Adm.sjef                                  | Under arbeid |              |
| <b>Helse og bygg</b> | Alle ansatte og studenter skal delta i Helse- Bergen sine brannøvelser og skal bl.a. gjøres kjent med alle rømningsveier i de respektive byggene. | Ledelsen/Laboratorieledere                             | Kontinuerlig |              |
| <b>Ytre miljø</b>    | Papirbruken skal reduseres  | Alle   | Kontinuerlig |              |
|                      | Ha søkelys på unødvendig reising  | Alle   | Kontinuerlig |              |
|                      | Substitusjon kjemikalier. Info på vernerunder   | Alle som bruker kjemikalier                            | Kontinuerlig |              |



Saksdokument til sak 37/24

# Lokal HMS-handlingsplan IGS 2024

## Innleiing

HMS-arbeid ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) skal vere ei prioritert og systematisk oppgåve. IGS skal ha god HMS-kompetanse og tydeleg organisering av HMS-arbeidet. Hensikta med arbeidet er å fremje helse og trivsel, forebygge ulukker og skader på tilsette, studentar, miljø og materiell.

Handlingsplanen ved IGS er forankra i UiB og Det medisinske fakultet sin strategi. Handlingsplanen for HMS omfattar fem mål:

- Gode og inkluderande arbeidsfellesskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplassar
- God handtering av HMS-avvik
- Ansvar for ytre miljø

## Gode og inkluderande arbeidsfellesskap

IGS skal ha eit godt arbeids- og læringsmiljø. Eit godt arbeidsfellesskap handlar om korleis ein som menneske tek omsyn til kvarandre. IGS skal vere ein attraktiv arbeidsplass som varetek omsynet til alle tilsette i ulike fasar av karrieren og livet. Arbeidsmiljøet skal vere prega av engasjement, arbeidsglede og merksemd retta mot den enkelte tilsette, der alle skal bli behandla med gjensidig respekt, visast omsorg og få tildelt ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal integritet og verdigheit for den enkelte vere i fokus.

Alle tilsette og studentar skal få tilstrekkeleg informasjon om HMS-arbeidet ved instituttet.

| MÅL   | TILTAK   |
|---|--|
| 1. IGS skal ha eit godt arbeidsmiljø            | <ul style="list-style-type: none"><li>• FAMU undersøking/anna trivselsundersøking</li><li>• Alle tilsette skal årleg kallast inn til medarbeidarsamtale med fastsett tidspunkt frå næraste leiar (AML § 3-1)</li><li>• Nytilsette skal ha velkomstsamtale med næraste leiar</li></ul>                  |
| 2. Faglege og sosiale møteplassar skal styrkast | <ul style="list-style-type: none"><li>• Instituttets dag</li><li>• Undervisningsseminar</li><li>• Forskningsseminar</li><li>• Julelunsj</li><li>• Informasjon om felles arrangement, møte og sosiale møteplassar skal komme tydelig fram i e-post og på Teams (alt etter kva som høver best)</li></ul> |



- 
- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 3. Allmøte/møte med HMS-fokus | <ul style="list-style-type: none"><li>• Allmøte to ganger årleg (på nyåret og etter semesterstart om hausten) «HMS-kvart» i allmøte</li><li>• Informasjonsmøte</li><li>• ½-årlege HMS-seminar (1,5-2 timar med relevante HMS-tema)</li><li>• Kvart fagområde skal ha eit HMS-relatert punkt i sine møte</li></ul> |
|-------------------------------|---|
- 

## God risikostyring og beredskap

---

| MÅL   | TILTAK   |
|---|--|
| 4. Alle tilsette skal gjevast god HMS-opplæring   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Obligatorisk HMS opplæring for alle nytilsette med godkjent digital test</li><li>• Alle tilsette og studentar skal få tilbod om brannvern- og HLR-opplæring</li><li>• Alle tilsette skal jamleg oppdatere sine kunnskapar</li></ul>  |
| 5. Overordna risiko skal jamleg vurderast og beredskapsøvingar skal gjennomførast med jamne mellomrom | <ul style="list-style-type: none"><li>• ROS: Analysere og lage tiltaksplanar/planar for beredskap for nokre valte område ved IGS</li><li>• Brannvernopplæring, tilbod ein gong i året</li></ul>  |
| 6. Brannvern  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fordeling av ansvarsområde og etasje- og møteplassansvarleg</li></ul>  |
| 7. Forebygge brannvern  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Forbod mot privat småelektrisk utstyr (kaffitraktar osv)</li><li>• Bruke elektriske stearinlys</li><li>• Forbod mot enkeltstående varmeomnar</li></ul>   |
| 8. Dialogmøte mellom adm.sjef og verneombod (kombineres med møte i HMS-utvalget)                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 møte i året</li><li>• Gå gjennom årsrapport</li><li>• Planlegge brannvernopplæring</li><li>• Planlegge vernerunde</li><li>• Gå gjennom innmeldte avvik</li><li>• Saker om psykososialt arbeidsmiljø skal takast fortløpande</li><li>• Følgje opp handlingsplan</li></ul> |

---





## Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

Alle tilsette ved IGS skal ha ein trygg og funksjonell arbeidsplass. Dette vil seie at instituttet skal følge opp krav til bygningsmessig standard, inneklima og ergonomi. IGS skal vere ein trygg stad å arbeide, forske og studere. Nye digitale løysingar krever nye måtar å organisere arbeidsplassane på, og tilsette skal vere involvert i slike prosessar.

| MÅL  | TILTAK   |
|--|--|
| 9. Det skal arbeidast systematisk for at alle tilsette skal ha trygge og funksjonelle arbeidsplassar | <ul style="list-style-type: none"><li>• Profilere fokustema frå leiing og vernelinja. Døme: UiB retningslinjer</li><li>• Prøve å vere betre enn minstekravet for grenser for bakgrunnsstøy og minste/øvre byggtemperatur i alle einingar (Alrek/ODH)</li></ul> |
| 10. Kartlegge fysisk arbeidsmiljø med HMS-runde  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vernerunde etter gjeldande lovverk</li></ul>   |
| 11. Gjennomføre nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Få oversikt over behov, og leggja til rette for dette</li></ul>  |
| 12. Informere og følge opp system for tilsette på reise i utlandet                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• ROS-analyse, fokustema, følge retningslinjer frå UiB sentralt</li></ul>  |

## God håndtering av HMS-avvik

Arbeids- og læringsmiljøet ved IGS skal vere fullt forsvarleg. Alle tilsette og studentar har plikt til å melde frå om HMS-avvik så snart som mogleg. Kunnskap om HMS-avvik vil gje grunnlag for at skader på menneske, miljø og materiell kan forebyggast og følgjast opp.

| MÅL  | TILTAK   |
|--|--|
| 13. Digitalt HMS-avvikssystem skal brukast og forbetrast systematisk | <ul style="list-style-type: none"><li>• Underrapportering skal reduserast ved å gjennomføre opplæring i rapportering av HMS-avvik.</li><li>• Tal for avvik og døme på meldte avvik skal presenterast i allmøte («HMS-kvarten»)</li></ul> |
| 14. Ivareta konfidensialitet ved melding av avvik                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Skape trygge rammer dersom det er ynskjeleg/behov for anonymitet i saker</li></ul>   |
| 15. Instituttet skal ha eit eige HMS-utvalg (AML § 7-1)              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Utvalget består av verneombud, instituttleiar/adm.sjef, ein tilsett og HMS-koordinator (vart oppretta i inst. rådet 3. juni 2020)</li></ul>  |



## Ansvar for ytre miljø – digitalt fokus

UiB forpliktar seg til å ta klima-, miljø- og samfunnsansvar i heile si verksemd og systematisk redusere negativ miljøpåverknad og til ei kvar tid vere miljøsertifisert. IGS vil følgje opp ved:

| MÅL   | TILTAK   |
|---|--|
| 16. Alle skal jobbe for å redusere reiseverksemd                              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bruk av digitale løysingar som video- og telefonkonferansar, webmøter osv</li></ul>  |
| 17. UiB sitt mål om klimanøytral verksemd innan 2030 skal følgjast opp lokalt | <ul style="list-style-type: none"><li>• Legge til rette for sykkelparkering og klimavennlege reiser (jobb-heim, og andre).</li><li>• Oppfordre til å slokke lys når ein forlét område</li><li>• Nytte seg av campusbuss/sykkel til møte utanfor eige bygg</li><li>• Kwart fagområde skal ha eitt konkret tiltak som skal gjennomførast i løpet av perioden</li></ul> |
| 18. Kjeldesortering   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Returpunkt i kvar etasje</li></ul>   |

# Handlingsplan for HMS 2023-2025 for fakultetsadministrasjonen ved Det medisinske fakultet (sist oppdatert 21.06.2023)

## Fra den overordnede planen til fakultetet

HMS-arbeid ved Det medisinske fakultet (MED) skal være en prioritert og systematisk oppgave for ledere og medarbeidere på alle nivå i organisasjonen. Fakultetet skal ha en god HMS-kompetanse og tydelig organisering av HMS-arbeidet. Hensikten med arbeidet er å fremme helse og trivsel, forebygge ulykker og skader på ansatte, studenter, miljø og materiell.

Handlingsplanen ved Det medisinske fakultet er forankret i UiBs strategi og HMS-handlingsplan og omfatter fem HMS-mål:

- Gode arbeidsfelleskap
- God risikostyring og beredskap
- Trygge og funksjonelle arbeidsplasser
- God håndtering av HMS-avvik
- Ansvar for ytre miljø

Ved Det medisinske fakultet skal både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet være godt. Et velfungerende, inkluderende og mangfoldig arbeidsfelleskap handler om hvordan ulike mennesker samhandler i felles interesse. Fakultetet skal være en attraktiv arbeidsplass som ivaretar hensynet til alle ansatte i ulike faser av karrieren og livet. Arbeidsmiljøet skal være preget av engasjement, arbeids glede og oppmerksomhet rettet mot hver enkelt medarbeider, der alle behandles med gjensidig respekt, vises omsorg og gis ansvar. I all kommunikasjon og samhandling skal den enkeltes integritet og verdighet ivaretas.

## Spesifikke tiltak for fakultetsadministrasjonen

| Mål                              | Tiltak  | Hovedansvarlig                     |
|----------------------------------|---|------------------------------------|
| <b>Gode arbeidsfelleskap</b>     |   |                                    |
| <i>Psykososialt arbeidsmiljø</i> | Gjennomføre årlig trivselsundersøkelse  | Ledelse, verneombud                |
| <i>Avdelingsmøter</i>            | Gjennomføre fysisk avdelingsmøte i styrerommet én gang i måneden                                | Ledelse                            |
|                                  | HMS, arbeidsmiljø og sosiale tiltak som fast punkt i agendaen                                   | Ledelse                            |
|                                  | La seksjonene presentere seg selv jevnlig i møtene  | Seksjonene                         |
| <i>Kommunikasjon</i>             | Ukentlig digitalt nyhetsbrev – selv når det ikke er noe nytt å melde                            | Ledelse                            |
|                                  | Ledere orienterer i egne seksjoner fra de ukentlige seksjonsledermøtene                         | Ledelse                            |
|                                  | Lage ordliste med vanlige forkortelser og begreper  | Ledelse i samarbeid med verneombud |
|                                  | Bruk klart språk! <a href="https://www.klarspraak.no">Klarspråk - Klarspråk (sprakradet.no)</a> | Alle                               |

|  |  |                 |
|--|--|-----------------|
| <i>Organisering</i>                          | Intern jobbskygging i fakultetsadministrasjonen – i egen eller andres seksjoner  | Ledelse og alle |
|  | Jevnlige møtepunkter mellom seksjonene der dette er aktuelt  | Ledelse         |
|  | Ledere må sikre nok tid til oppfølging av sine medarbeidere  | Ledelse         |
|  | Vurdere bruk av møter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trenger vi møtet?</li> <li>• Lengde og hyppighet?</li> <li>• Hvem må delta?</li> <li>• Fysisk eller digitalt?</li> <li>• Sjekke at tidspunktet passer for deltakerne</li> <li>• Husk å oppdatere kalenderen din!</li> </ul> | Alle            |
| <i>Kompetanse</i>                            | Ivareta kompetanseoverføring til nye medarbeidere  | Ledelse         |
|  | Informere fra kurs/seminarer du har deltatt på   | Alle            |
|  | Sikre tilstrekkelig opplæring i systemer og arbeidsprosesser   | Ledelse         |
|  | Ansattmobilitet gjennom Erasmus+   | Alle            |
| <i>Sosialt</i>                               | Bruke sosialgruppen på fakultetet og spille inn forslag til arrangementer og tiltak  | Alle            |
|  | Tilgjengelig oversikt over planlagte arrangementer med komiteer/arbeidsgrupper   | Ledelse         |
|  | Spise sammen i lunsjrommet   | Alle            |
|  | Gjennomføre felleslunsj en gang i måneden  | Ledelse, alle   |
|  | Opprettholde aktiviteter som lunsjtrim, yoga og quiz   | Alle            |
| <b>God risikostyring og beredskap</b>        | I stor grad fellestiltak for hele fakultetet, jf. overordnet HMS-plan  |                 |
|  | Formidle informasjon til medarbeiderne om <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://Sikresiden.no">Sikresiden.no - Kriseinfo på nett</a></li> <li>• Sjekke årsrapport HMS (gjør kjent-punktene)</li> </ul>  |                 |
| <b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b> | I stor grad fellestiltak for hele fakultetet, jf. overordnet HMS-plan  |                 |
|  | Fysisk vernerunde (seksjonsvis) og informasjon i forkant i avdelingsmøte   |                 |
| <b>God håndtering av HMS-avvik</b>           | I stor grad fellestiltak for hele fakultetet, jf. overordnet HMS-plan  |                 |
|  |  |                 |
| <b>Ansvar for ytre miljø</b>                 | I stor grad fellestiltak for hele fakultetet, jf. overordnet HMS-plan  |                 |

## Handlingsplan for Dyreavdelingen – 2024

---

Tabellen viser forbedringsområder som er avdekket ved enheten, samt pågående og planlagte aktiviteter/tiltak.

| Forbedringsområde   | Aktivitet/tiltak   | Ansvarlig  | Frist                            | Gjennomføring                            |
|---------------------|--|--|----------------------------------|--|
| <b>Arbeidsmiljø</b> | Videreføre arbeid med kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø med hjelp fra BHT | Leder  | Kontinuerlig                     | Samtaler med alle ansatte er gjennomført |
|                     | Nulltoleranse for baksnakking; tas jevnlig opp på stabsmøter                     | Leder  | Kontinuerlig                     | OK                                       |
|                     | Tilbud om årlig medarbeidersamtale til alle.                                     | Leder  | En gang årlig<br>Før sommer 2024 | Alle har fått tilbud                     |
| <b>HMS-runde</b>    | Gjennomføres på Vivarium og BBB  | Leder/verneombud                                     | Før sommer                       |  |
|                     | Gjennomgå funn fra HMS-runden gjennomført i 2024.                                | Leder/verneombud                                     |                                  |  |
| <b>HMS-dag</b>      | Tema skal velges i samråd med staben   | Leder/verneombud                                     | I løpet av året                  |  |
| <b>Risiko</b>       | Etterse at brannvernopplæring er gjennomført og brannøvelser avholdt             | Leder/verneombud                                     | Minst 2 ganger pr år             |  |
| <b>Avvik</b>        | Melde og følge opp HMS-avvik   | Alle er ansvarlege for å melde, leder skal følge opp | Kontinuerlig                     | Alle er behandlet og lukket              |
| <b>Annet</b>        | Systematisk gjennomgå SOPer (HMS, Dyrevelferd)                                   | Driftsleder og vetrinærer                            | Kontinuerlig                     |  |
| <b>Informasjon</b>  | Sikre at staben får nødvendig informasjon and planlagt reovering                 | Ledelsen/verneombud                                  | Kontinuerlig                     |  |





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|        |                                  |             |   |
|--------|----------------------------------|-------------|---|
| Enhet: | Institutt for klinisk odontologi | Leder:      | Asgeir Bårdsen  |
| Dato:  | 17.01.2024                       | Verneombud: | Linda Ljones, Maiken Stigen, Alida Hodzic, Odd Johan Lundberg |

### HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

| Nr                            | Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor | Kort beskrivelse av tiltaket  | Kostnad (tid)? | Tidsfrist  | Ansvar for oppfølging   | Utført (✓) | Henv. til budsjett/virksomhetsplan |
|-------------------------------|---|---|----------------|------------|---|------------|------------------------------------|
| <b>Gode arbeidsfellesskap</b> |   |   |                |            |   |            |                                    |
|                               | Medarbeidersamtaler                           | Medarbeidersamtaler, er nå obligatoriske for alle i 50% stilling eller mer. |                | 31.12.2024 | Instituttleder<br>Administrasjonssjef<br>Seksjonsledere (ev. delegert til overtannleger/overtannpleier)<br>Klinikkleder |            |                                    |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|   |  |  |              |                                     |  |  |
|---|--|--|--------------|-------------------------------------|--|--|
| Fokus på lederopplæring   | <p>Nye ledere med personalansvar/delegerte personaloppgaver oppfordres til å benytte UiBs interne lederopplæring.</p> <p>Gi tilgang til alle med personalansvar i Selvbetjenings-/Personalportalen.</p> <p>Fokus på nærvær (framfor sykefravær). Arbeidet med sykefraværsoppfølging fortsetter</p> |  | Kontinuerlig | Instituttledelsen<br>Seksjonsledere |  |  |
|   |  |  | Kontinuerlig | Seksjonsledere                      |  |  |
|   |  |  | 31.12.24     | Instituttledelsen                   |  |  |
| IKO-dagene i juni (HMS-dager) (vurdere en uke senere enn vanlig). | IKO-dagkomite utarbeider et program for dagene. Informasjon ut så tidlig som mulig.  |  | 30.06.2024   | Instituttledelsen/egen komite       |  |  |
| IKO-dagene i desember (HMS-dager)                                 | IKO-dagkomite utarbeider et program for dagene. Koordinere med varetelling. Informasjon ut så tidlig som mulig   |  | 31.12.2024   | Instituttledelsen/egen komite       |  |  |
| HMS-dag   | Det arrangeres HMS-dag under IKO-dagene i juni og i desember.  |  | 31.12.2024   | Instituttledelsen/egen komite       |  |  |





## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|  |   |  |                     |   |  |  |
|--|---|--|---------------------|---|--|--|
| HMS-håndbok                                  | Egen HMS-håndbok for instituttet er utarbeidet. Oppdateres med frist i mai hvert år.  |  | <b>Kontinuerlig</b> | Instituttledelsen<br>HMS-utvalget                               |  |  |
| Arbeidsmiljø/bemanning                       | Arbeide for å bedre arbeidsmiljø og utfordringer med lav bemanning/rekruttering.  |  | Kontinuerlig        | Instituttledelse/VO-linjen/fakultetsdirektør                    |  |  |
| Trivselsundersøkelse                         | Systemet ARK (Arbeidsmiljø og klimaundersøkelser) fortsetter. Fokus på lokale oppfølgingsplaner. Ny undersøkelse høst 2024. Prioritere lokal undersøkelse de årene det ikke er ARK-undersøkelse.    |  | 31.12.2024          | Instituttledelsen<br>Seksjonsledere<br>Verneombud<br>HMS-utvalg |  |  |
| <b>Trygge og funksjonelle arbeidsplasser</b> |   |  |                     |   |  |  |
| Arbeidsstillinger - ergonomi                 | Kontakte bedriftsfysioterapeut ved behov. Det bør også fokuseres på de ansattes arbeidsstillinger i klinikk m. pasienter. For studenter: Kontakte ergoterapi-studenter om å veilede våre studenter. |  | Kontinuerlig        | Instituttledelsen   |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|                           |   |  |               |   |  |  |
|---------------------------|---|--|---------------|---|--|--|
| Manglende luftfuktighet   | Avventer videre arbeid fra HMS-avdeling/BHT og innleid firma, jf. Rapport og tiltaksplan. Ansatte må holdes informert.  |  | Kontinuerlig. | Instituttledelsen, driftsansvarlig, yrkeshygieniker.          |  |  |
| Temperaturer/luftkvalitet | Oppfølging av utfordringer når det gjelder temperaturer på kontorer, klinikk og seminarrom  |  | 31.12.2024    | Eiendomsavdelingen  |  |  |
| Renhold                   | Jevnlige samarbeidsmøter med renholdsbyrå. Innrapportering av avvik og jevnlig møter.   |  | Hver 14. dag. | Instituttledelsen/<br>Husøkonomkontoret/<br>hygienesykepleier |  |  |
| Støy                      | Rapportert støy viser at nivåene ikke er over kritisk verdi. Vi må likevel vurdere lokale tiltak etter behov.   |  | 31.12.24      | Instituttledelsen.<br>Eiendomsavdelingen.                     |  |  |
| Lydskjerming              | Noen rom er utsatt for mer støy og her må det vurderes lydisolering <ul style="list-style-type: none"><li>Pasientinnskrivning. Vurdere musikkanlegg og/eller akustikkplater</li></ul> |  | 31.12.2024    | Overordnet ansvar:<br>Instituttledelsen                       |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|                                       |   |   |  |              |  |  |  |
|---------------------------------------|---|---|--|--------------|--|--|--|
|                                       |   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kirurgen. Vurdere akustikkplater</li><li>• Barneavd og Kjeven. Mye lyd i mottaksområdet.</li></ul>                  |  | 31.12.2024   | Adm.sjef/ EiA /<br>Drift ved IKO             |  |  |
| <b>God risikostyring og beredskap</b> |   |   |  |              |  |  |  |
|                                       | Kvalitetshåndboken for Odontologisk Universitetsklinikk | Oppdatering seksjonsvise håndbøker.   |  | Årlig        | Instituttledelse. Klinikleder.               |  |  |
|                                       | ROS-arbeid (Risiko- og sårbarhetsanalyse)               | Teste ut HMS-risikovurdering (nytt skjema).<br>Revidere ROS-analyse av økonomi-situasjonen.<br>Fullføre ROS ang. Opus ut av SAFE, inn i "Sikker klinikk". . |  | 31.12.2024   | Fakultets-/Instituttledelsen                 |  |  |
|                                       | Stikk og kuttskader i klinikken og laboratoriet         | Fortsatt fokus på gode arbeidsrutiner, og øke bevissthet. Informere tydelig til ansatte og studenter om   |  | Kontinuerlig | Klinikleder/Hygienesykepleier/<br>HMS-utvalg |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|              |  |   |  |                           |  |  |  |
|--------------|--|---|--|---------------------------|--|--|--|
|              |  | avvikssystemet og hvordan det brukes.   |  |                           |  |  |  |
| Strålevern   |  | Fokus på bruk av laser og røntgenbehandling. Innføre kunnskapstest på nett for alle aktuelle ansatte.   |  | Kontinuerlig/<br>31.12.24 | Klinikkleder/<br>strålevernkoordinator.                  |  |  |
| Smittevern   |  | Fokus på undervisning, opplæring og kontroll av smittevernrutiner for å sikre at smittevern er i tråd med felles retningslinjer for ansatte og studenter. |  | Kontinuerlig              | Instituttledelsen<br>HMS-utvalget/<br>Hygieneesykepleier |  |  |
| Laboratoriet |  | Obligatorisk opplæring for ph.d.-studenter og andre besøkende. Fortsatt bruke skjema for gjennomgang av HMS-rutiner på lab, med signaturfelt.             |  | Kontinuerlig              | Laboratorieleder/<br>laboratoriekoordinator              |  |  |
| Instituttet  |  | Fokus på opplæring av alle nye medarbeidere på alle nivå og enheter (HMS-håndbok, hygieneplan osv.). <b><u>Sikre kurs i Opus journalsystem for</u></b>    |  | Kontinuerlig              | Ledere på alle nivå                                      |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p><b><u>nyansatte i klinikk. Ta i bruk digitalt kurs.</u></b></p> <p>Bruke lokalt skjema + sentrale onboardingsrutiner.</p> |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

### God håndtering av HMS-avvik

|  |  |  |              |  |  |  |
|--|--|--|--------------|--|--|--|
| Avviksregistrering<br>(Se også linje om Stikk og kuttskader over, avsnittet «God risikostyring og beredskap».) | Følge opp de registrerte avvikene. Sørg for god informasjon om det elektroniske avvikssystemet |  | Kontinuerlig | Instituttledelsen<br>Hygienesykepleier |  |  |
|--|--|--|--------------|--|--|--|

### Ansvar for det ytre miljø

|                   |   |  |              |   |  |  |
|-------------------|---|--|--------------|---|--|--|
| Avfallshåndtering | Fortsette å arbeide for høy bevissthet ang. avfallshåndtering (sortering, kjemikalier etc.)   |  | Kontinuerlig | Instituttledelsen<br>Avfallskontakter<br>Laboratoriekoordinator |  |  |
| Røyking           | Videreføring av allerede igangsatt arbeid om at det ikke er mulighet for å røyke på arbeidsplassen.<br><br>Utvikle rutiner slik at alle vet at man ikke skal røyke i klinikktoy, i nærheten av pasientnære områder eller områder med friskluftinntak. |  | 31.12.2024   | Klinikkleder  |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|              |                       |   |  |              |                                      |  |  |
|--------------|-----------------------|---|--|--------------|--------------------------------------|--|--|
|              | Grønnere klinikk      | Arbeide med å redusere forbruk og gjøre klinikkdriften mer bærekraftig. Vurdere om dette kan være tema for studentenes prosjektoppgaver.  |  | Kontinuerlig |                                      |  |  |
| <b>Annet</b> |                       |   |  |              |                                      |  |  |
|              | Førstehjelpsopplæring | Neste kurs i juni 2024.   |  | 30.06.2024   | Instituttledelsen/hygiene-sykepleier |  |  |
|              | Brannvern             | Fokus på brannvern og brannvernopplæring. Gjennomføre brannøvelser når EiA gir klarsignal. Alle må gjennomføre digitalt brannvernkurs.<br><br>Arrangere praktiske brannvernkurs i 2024. |  | 31.12.2024   | Instituttledelsen/brannansvarlig     |  |  |
|              | Vernerunde            | Vernerunde på instituttet for å følge opp fysisk arbeidsmiljø, ergonomi, lys, luft, utstyr etc. Pålagt å ha fysisk runde.   |  | 31.12.2024   | Instituttledelsen                    |  |  |



## LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2024

|            |  |  |              |   |  |  |
|------------|--|--|--------------|---|--|--|
| Sykefravær | Fortsatt fokus på sykefraværet, ved kursing av ledere, fokus på miljøtiltak og arbeidsprosesser.<br>Individuell oppfølging av enkeltmedarbeidere med stort sykefravær. |  | Kontinuerlig | Instituttledelsen<br>Seksjonsledere<br><br>Administrasjonen |  |  |
|            |  |  |              |   |  |  |

Det vil blir orientert om denne planen på årets første Instituttrådsmøte 2024 (21. februar 2024).

**Følges opp gjennom året i dialogmøter mellom instituttledelse og verneombudene.**





Styre

Arkivreferanse

2024/3355

Styresak

22/25

Dokumentdato

11/03/2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det

medisinske

fakultet

## Studiebarometeret 2024, resultater ved MED

Studiebarometeret er en nasjonal studentundersøkelse i regi av NOKUT, som hvert år sendes ut til andre- og femteårsstudenter ved alle universiteter og høyskoler. Undersøkelsen måler studentenes tilfredshet med et bredt utvalg aspekter ved studieprogrammet og lærestedet til studenten.

Undersøkelsen for 2024 ble sendt ut i oktober, og resultatene ble offentliggjort på studiebarometeret.no tidligere i februar. Årets svarprosent ved Det medisinske fakultet landet på 50% - en gledelig økning på ni prosentpoeng siden forrige undersøkelse og åtte prosentpoeng over årets svarprosent ved UiB som helhet. Overordnet rapport med samlede resultater fra alle program ved MED ligger vedlagt.

### Kort oppsummering av resultatene

Snittskåren på utsagnet «Jeg er, alt i alt, tilfreds med studieprogrammet jeg går på» har gått noe ned fra i fjor, med en poengsum på 3,8 (av 5) mot 4,0 i 2023. Dette innebærer at 74% av respondentene har svart at de er helt eller delvis enige i påstanden, noe studieledelsen ser på som positivt.

Sammenliknet med det nasjonale gjennomsnittet skiller vi oss særlig positivt ut på påstanden «Representanter fra arbeidslivet deltar i undervisningen» (0,6 foran snittet) og «Jeg får god informasjon om hvilke yrker/bransjer som er relevante for meg» (+ 0,3). Samtidig skårer fakultetet lavere enn man kanskje skulle tro på temaet «tilknytning til arbeidslivet», der vi samlet sett (basert på flere spørsmål) har en skår på 3,3. MED skårer likevel høyere enn UiB samlet på tilknytning til arbeidslivet (+ 0,4), og snittet ligger på marginale 0,1 poeng mer enn landsgjennomsnittet.

De øvrige påstandene der fakultetet skiller seg mest positivt ut fra landsgjennomsnittet er «Jeg opplever at studieinnsatsen min er høy» (+ 0,4), «Det sosiale miljøet blant studentene på studieprogrammet» (+ 0,3) og «Det faglige miljøet blant studentene på studieprogrammet» (+ 0,2). Denne tendensen til at studentene opplever miljøet og egeninnsats som bedre enn de organiserte læringsaktivitetene har vi sett over flere år. Vi er likevel svært fornøyde med at undersøkelsen bekrefter inntrykket av at de aller fleste studentene våre trives hos oss.

Våre studenter er fortsatt de studentene ved UiB som oppgir å bruke mest tid på studiene: 19,4 timer i uken på organiserte læringsaktiviteter, og 20 timer i uken på egenstudier. I tillegg bruker studentene i snitt 7,5 timer pr. uke på betalt arbeid.

Nesten 70% av studentene oppgir at de ofte eller av og til benytter kunstig intelligens i studiearbeidet. Samtidig svarer 52% at de i liten grad har fått tilstrekkelig opplæring i bruk av KI-verktøy fra studieprogrammet sitt eller universitetet. Det medisinske fakultet opprettet før jul [retningslinjer](#) for bruk av KI, men registrerer at studentene antakelig ønsker enda mer konkret opplæring i spesifikke verktøy og bruksområder.

### **Oppfølging av resultatene**

Det enkelte programutvalg har fått tilsendt de individuelle resultatene for sine studieprogram, i tillegg til fritekstkommentarer. Studieleidelsen har drøftet resultatene, og disse har også vært tema på møte med studentutvalget MEDSU. Programutvalgene er oppfordret til å diskutere resultatene videre med sine studentrepresentanter og gjerne også i større studentgrupper.

Det jobbes konkret med revisjon av flere studieprogram, blant annet masterprogrammet i global helse, der økt bevissthet om arbeidslivsrelevans er en målsetning. Etter møtet med MEDSU kom det fram at den lave skåren på arbeidslivsrelevans resonnerer mer med enkelte, mindre studentgrupper enn med f.eks. medisinstudentene. Representantene fra medisinstudiet så ikke med bekymring på resultatene, men særlig ernæringsstudentene opplevde behov for mer fokus på yrkes- og karrieremuligheter gjennom studieløpet. Fakultetet opplever dette temaet som ett av de viktigste å følge opp fra undersøkelsen, og vil jobbe med dette gjennom studieleidelsen og programutvalgene.

Per Bakke  
dekan

11/03/2025/Martha Houen Dahle  
Vedlegg

1 Studiebarometeret 2024 fakultetsrapport



## Studiebarometeret 2024





### Studiebarometeret

NOKUT gjennomfører den nasjonale spørreundersøkelsen om studentenes opplevde studiekvalitet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.

### Data i denne rapporten

Rapporten er laget for å hjelpe institusjonene i kvalitetsarbeidet. Institusjonene får i tillegg anonymiserte rådata. Det utarbeides ikke rapporter eller vises data for program/enheter med færre enn 6 svarende.

Tallene i rapporten kan i noen tilfeller avvike noe fra tallene på studiebarometeret.no. Dette skyldes at tallene i rapporten kun baserer seg på 2024-data, mens vi legger til data for fjoråret for små programmer i nettportalen. NOKUT og Rambøll bruker ulike metoder i beregning av indeksverdier, dette kan i noen få tilfeller medføre små forskjeller i tallene.

### Hvem inngår?

Undersøkelsen ble gjennomført høsten 2024, og gikk ut til ca. 70 000 studenter i andre studieår på bachelor- og masterprogram, samt i femte studieår på integrerte masterprogram og lange profesjonsutdanninger.

### Om svarprosenten

Svarprosenten baserer seg på alle respondenter som startet å besvare undersøkelsen. De fleste respondentene fyller ut hele eller nesten hele skjemaet.

### Tema for undersøkelsen og spørreskjemaet

Undersøkelsen tar for seg ulike sider av studiekvalitet ved programmet studentene går på. I tillegg finnes flere spørsmål om engasjement og tidsbruk. I utgangspunktet får alle studentene de samme spørsmålene, uavhengig av type studieprogram. Imidlertid stilles spørsmålene om praksis bare til studenter som oppgir at de har hatt praksis. I tillegg kunne institusjonene velge å inkludere (maksimalt to av) tre valgbare spørsmålsbatterier, som stilles deres egne studenter.

Skjemaet baserer seg på erfaringer fra norske og utenlandske spørreskjema, og er kommet til som et resultat av et samarbeid mellom NOKUT og sektoren. Vi bruker primært en 5-delt Likert-skala, der 5 er mest fornøyd / mest enig.

De fleste spørsmålene er uendret over tid og gir dermed tidsserier.

### Studiebarometeret.no

I nettportalen er det mulig å sammenligne studieprogram. Portalen er et verktøy for høyskoler, universitet og andre som ønsker å finne informasjon om studentenes oppfatninger av kvaliteten. 2024-tallene blir publisert på nettportalen 10. februar 2025. Portalen inneholder tidsserier og detaljerte data (standardavvik, svarfordeling m.m.) per spørsmål per studieprogram (klikk på «> Detaljert informasjon» til høyre under søylediagrammene).

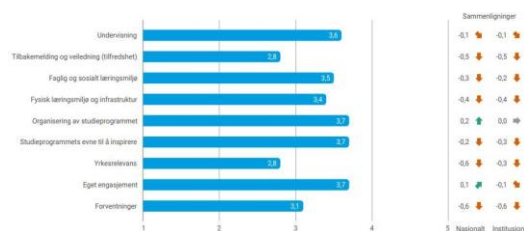
Mer informasjon: <http://studiebarometeret.no/no/artikkel/2>



I denne rapporten presenteres resultatene på alle spørsmålene fra Studiebarometeret 2024. Øverst til venstre står navn på studieprogram, fakultet eller institusjon denne rapporten gjelder for. Resultatene presenteres tematisk, slik det fremgår av overskriften øverst på hver side. Informasjon om antall respondenter og svarprosent finnes på forsiden.

## HOVEDOMRÅDER

Diagrammet oppsummerer resultatene av undersøkelsens hovedområder. Indeksverdiene er beregnet ved å legge sammen vurderingen av alle enkeltspørsmålene innenfor hvert tema. Til høyre for figuren sammenlignes resultatene med tall for året før, samt resultatet for institusjonen. Grønt indikerer positive avvik, mens rødt indikerer negative avvik.



## TOPP OG BUNN, ENDRING OVER TID

På side 4 vises de fem spørsmålene som skårer høyest og de fem som skårer lavest i undersøkelsen for enheten rapporten gjelder for. En del spørsmål er ikke med i akkurat dette tallgrunnlaget. Det gjelder bl.a. spørsmålene om eget læringsutbytte, tidsbruk og praksis.

På de neste sidene vises spørsmålene som avviker mest fra det nasjonale gjennomsnittet, og fra året før. De samme spørsmålene som nevnt ovenfor inngår ikke der.

Utvikling på hovedområder viser endring de siste årene for de fleste hovedområdene.

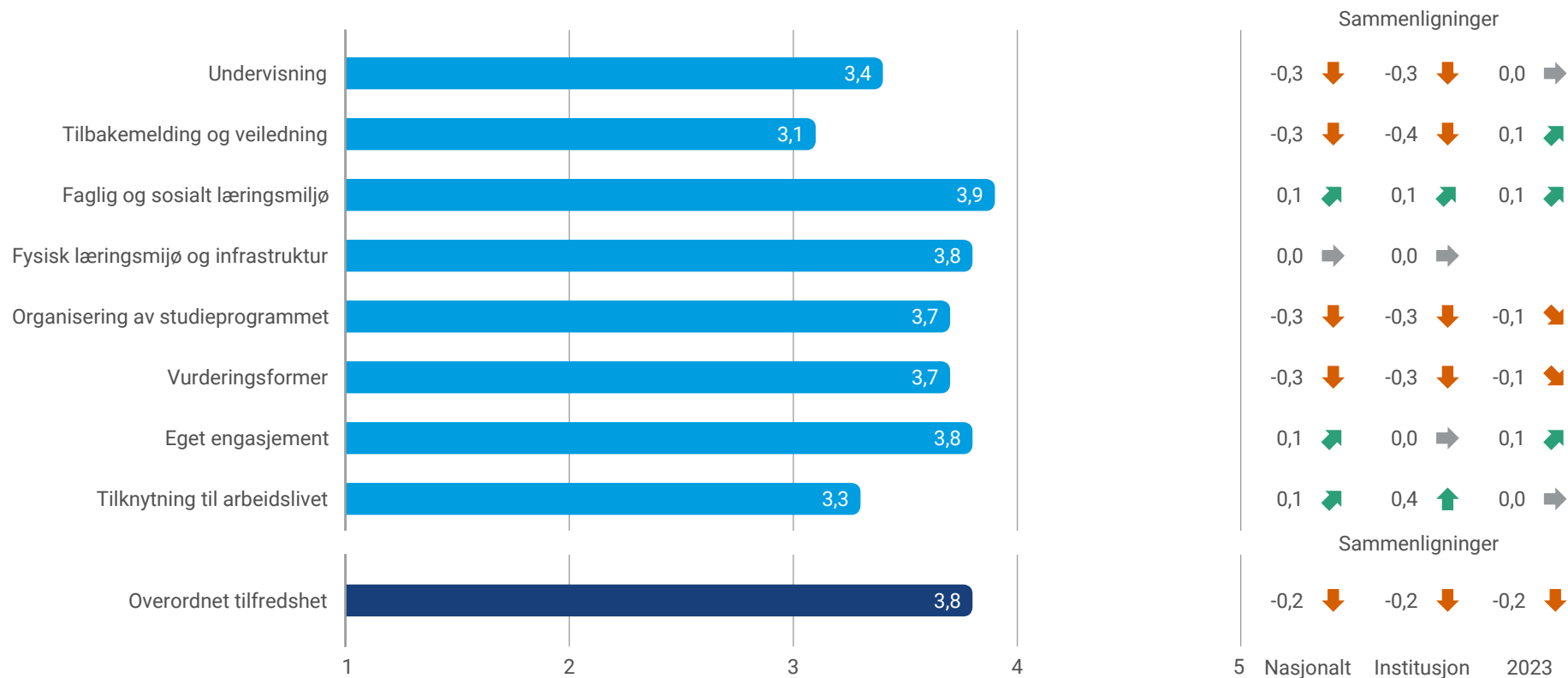
## RESULTATOVERSIKT

Hoveddelen av rapporten består av resultater på enkeltspørsmål. Øverst på hver side vises hvilket hovedområde spørsmålene tilhører. Resultatene blir presentert grafisk som frekvenser (dvs. svarfordeling). Positive svar er markert med grønne farger, mens svar i lavere kategorier markert med gule/oransje/røde farger. Svaralternativet "Vet ikke" er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises til høyre for figuren. Til høyre for figuren vises også gjennomsnitt. Lengst til høyre sammenlignes enheten med resultatet fra året før og nasjonalt/institusjonen. Til venstre for figuren vises gjennomsnitt for spørsmålet.



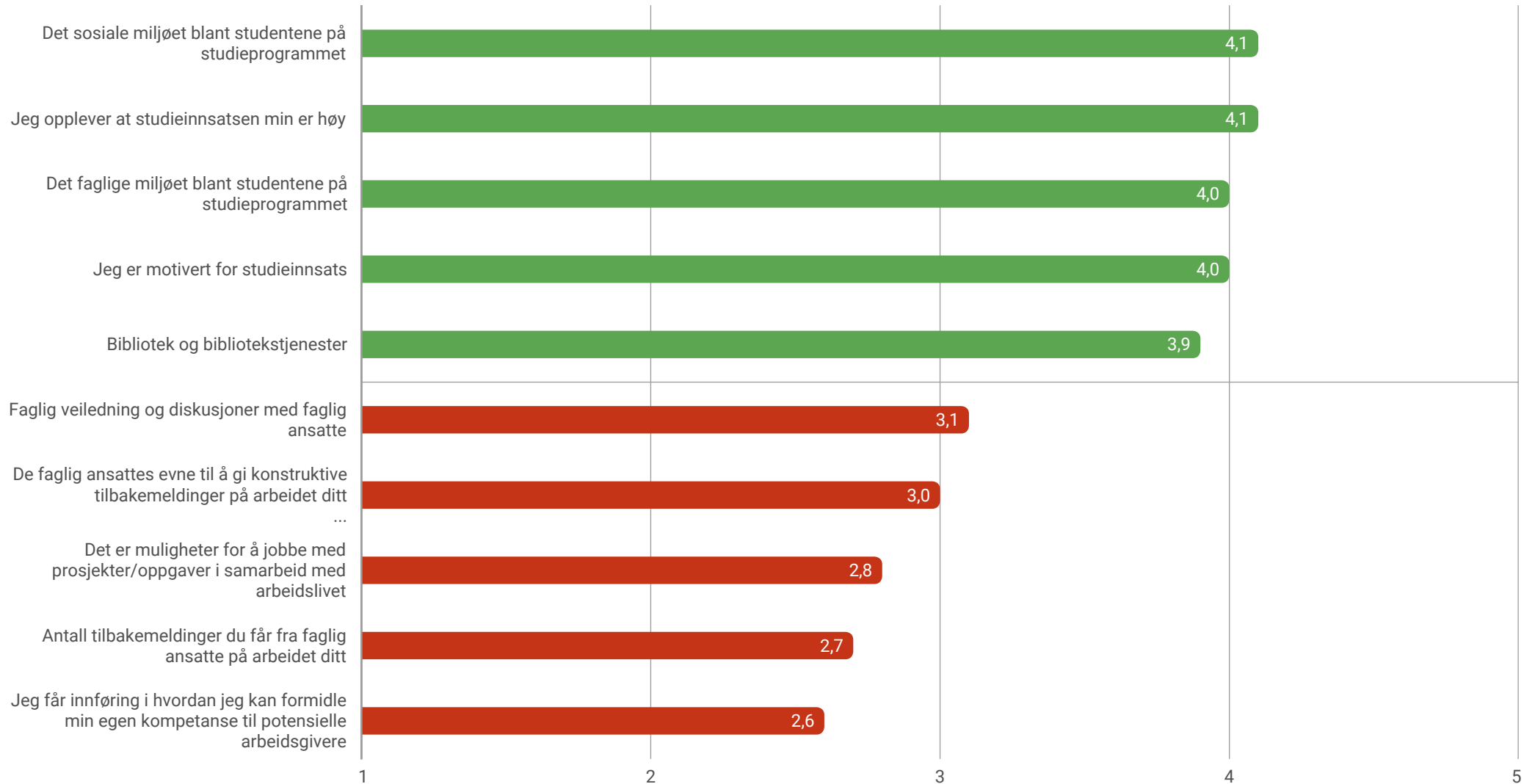


Spørsmålene i undersøkelsen er gruppert i hovedområder, som hver består av flere enkeltpørsmål innenfor et overordnet tema. Unntatt er Overordnet tilfredshet, som angir ett spørsmål: «Jeg er, alt i alt, tilfreds med studieprogrammet jeg går på».



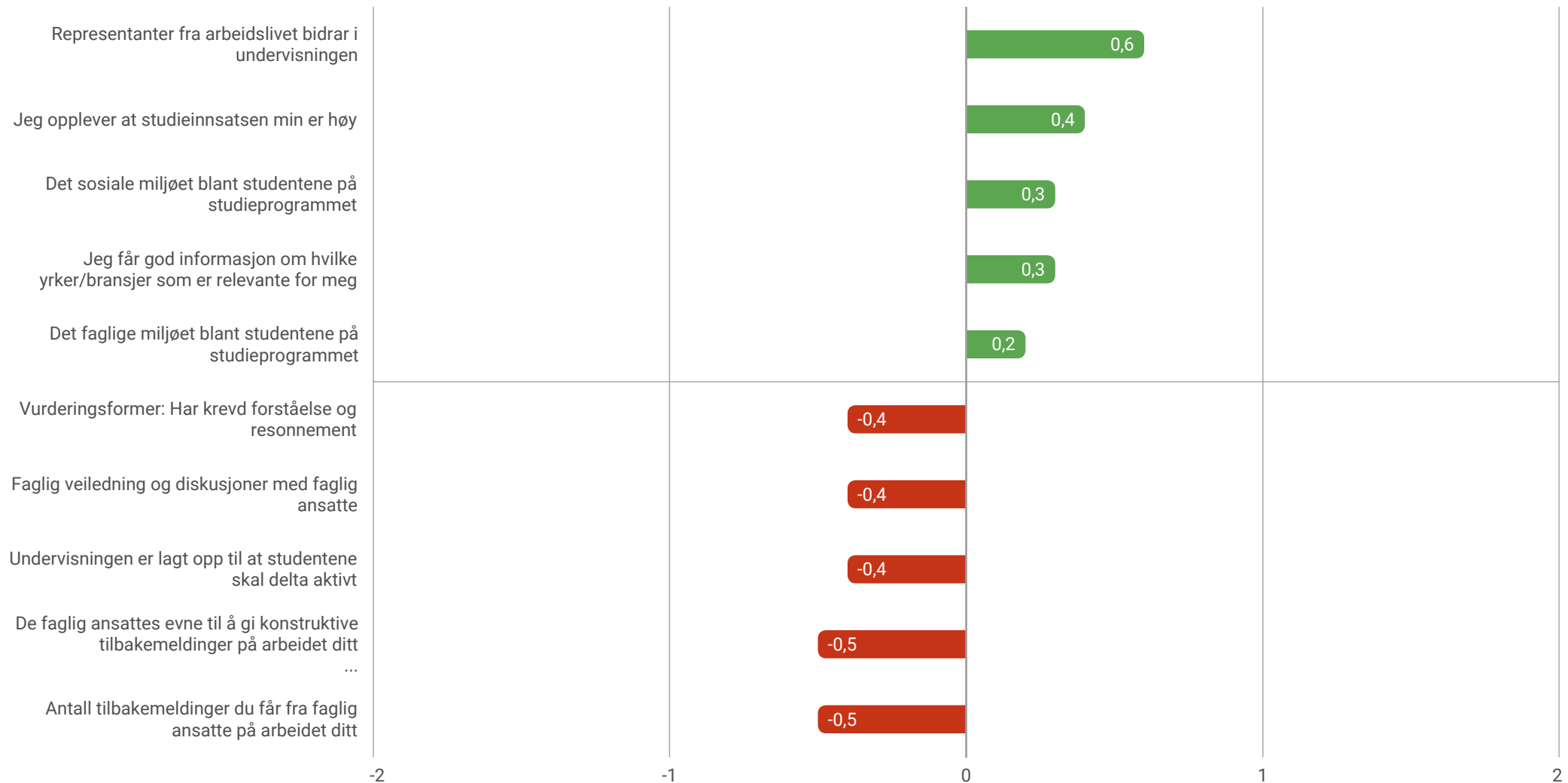


Nedenfor vises de fem enkeltspørsmålene som blir vurdert høyest og lavest av studentene. Spørsmålene kan være en indikasjon på styrker og utfordringer.





Nedenfor vises de fem enkeltspørsmålene som avviker mest positivt og mest negativt sammenlignet med det nasjonale gjennomsnittet. Om det vises færre enn fem søyler, er det fordi det er færre enn fem spørsmål som skiller seg positivt/negativt.

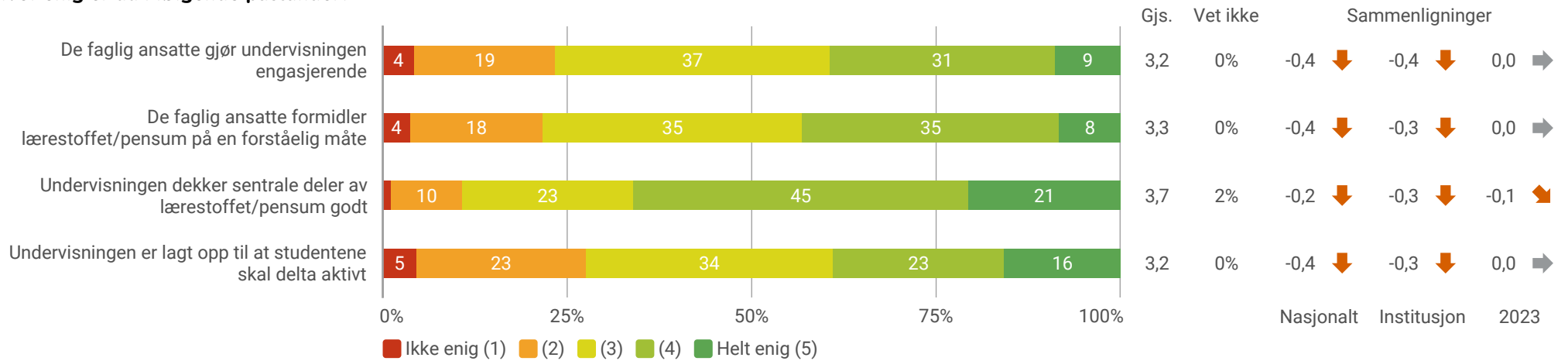






## Undervisning

### Hvor enig er du i følgende påstander?

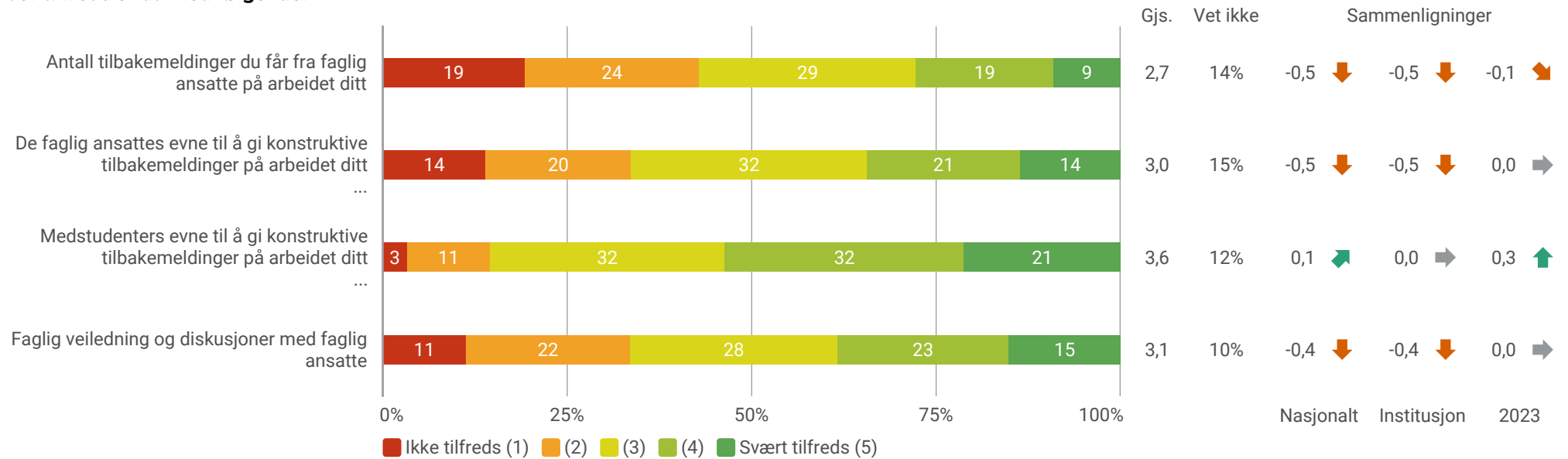


Med «faglig ansatte» mener vi faglærere, studentassistenter, laboratorieassistenter og andre faglig ansatte som bidrar i undervisningen.



## Tilbakemelding og veiledning

Hvor tilfreds er du med følgende:

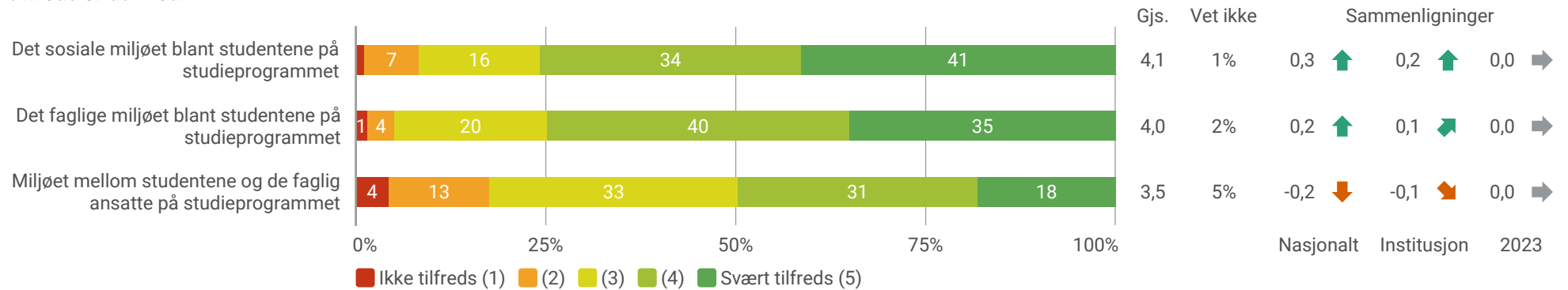


Med «konstruktive» mener vi at tilbakemeldingene bidrar til at du kan forbedre arbeidet ditt før endelig innlevering, bidrar til at du er mer forberedt til eksamen, til at du kan forbedre læringsutbyttet ditt, etc.



## Faglig og sosialt miljø

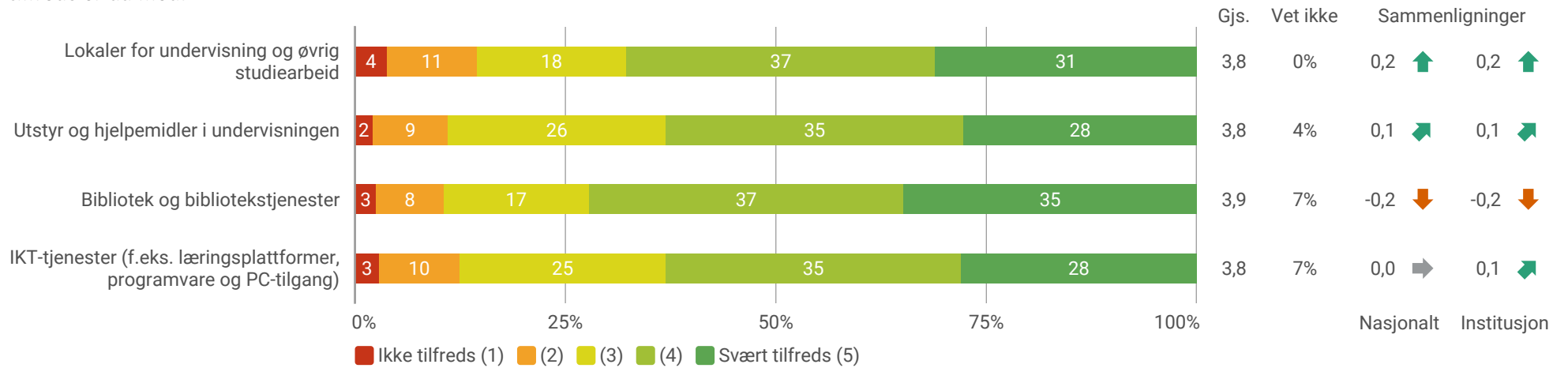
### Hvor tilfreds er du med:





## Fysisk læringsmiljø og infrastruktur

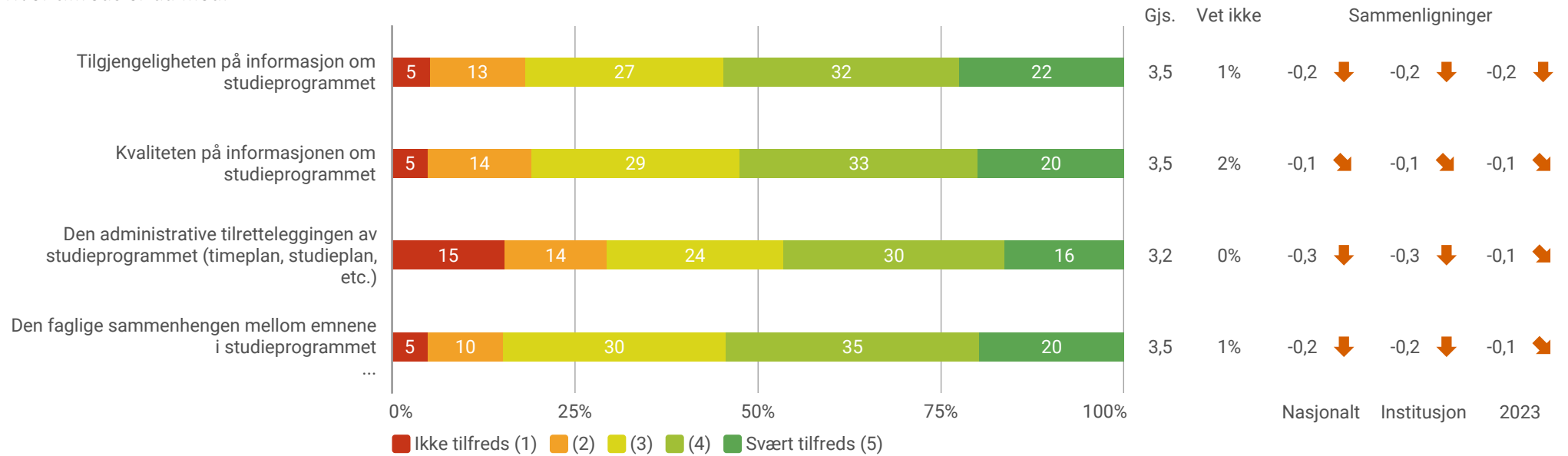
Hvor tilfreds er du med:





## Organisering av studieprogrammet

### Hvor tilfreds er du med:

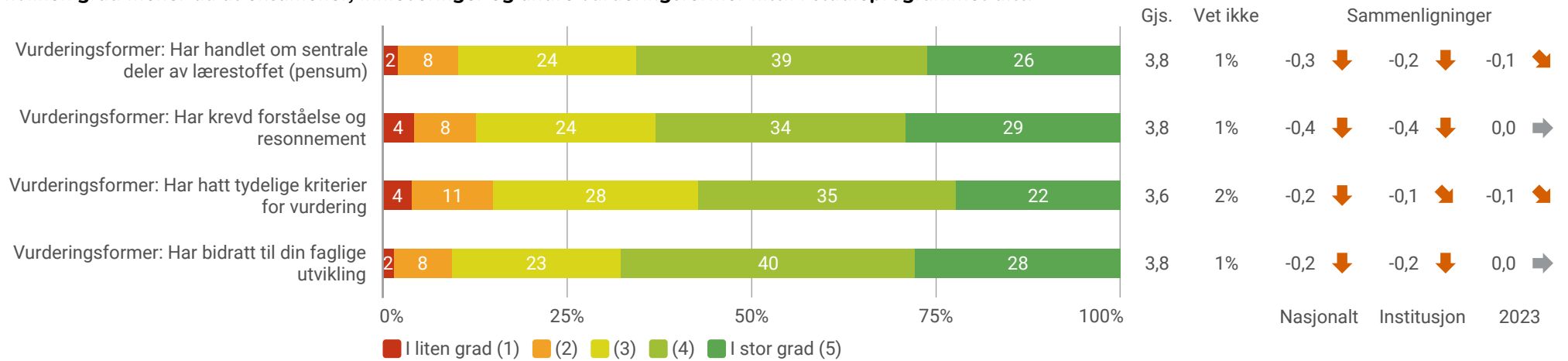


Med «faglig sammenheng» mener vi at emnene utfyller hverandre og gir god faglig progresjon.



## Vurderingsformer

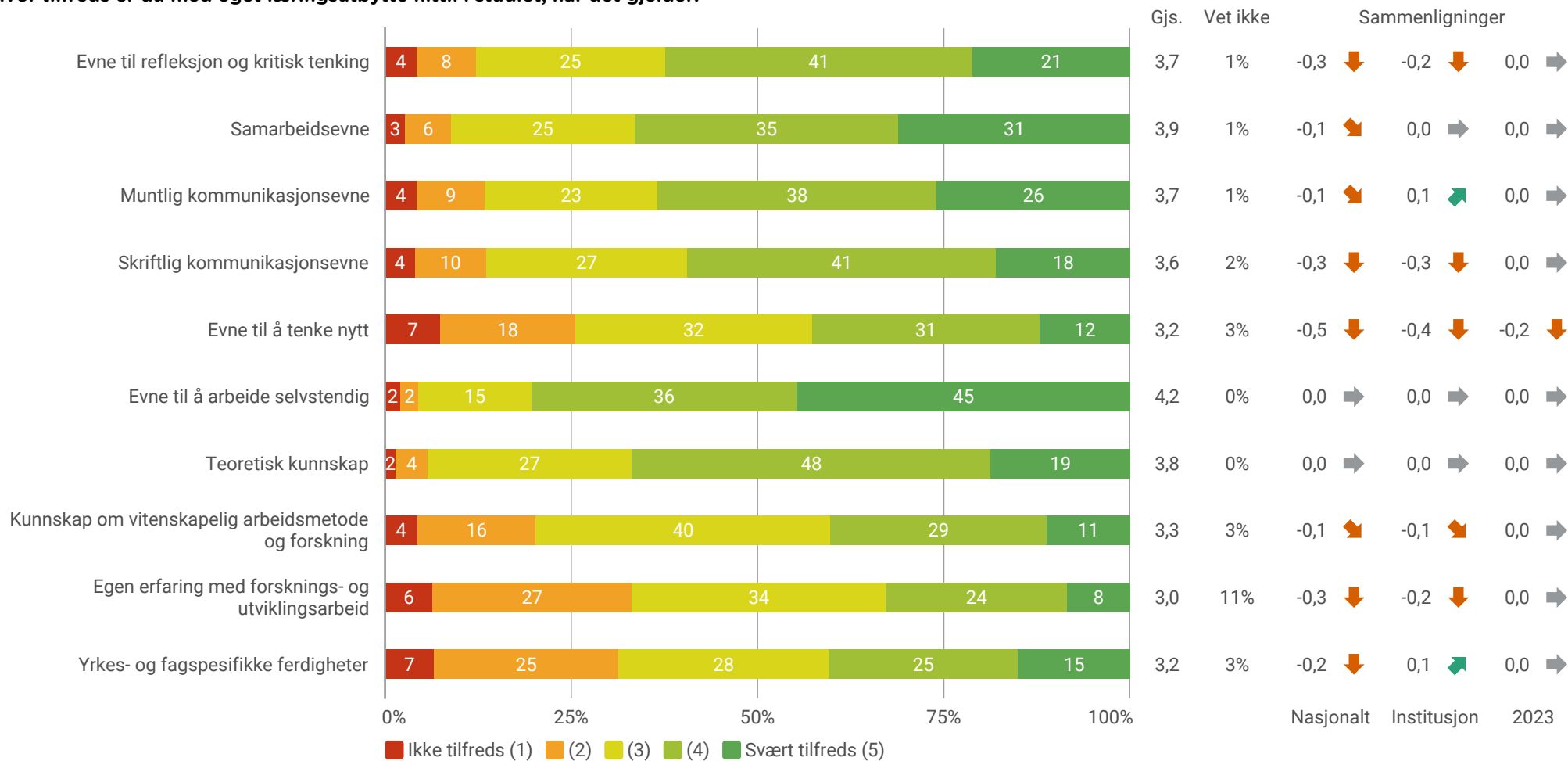
I hvilken grad mener du at eksamener, innleveringer og andre vurderingsformer hittil i studieprogrammet ditt:





## Eget læringsutbytte

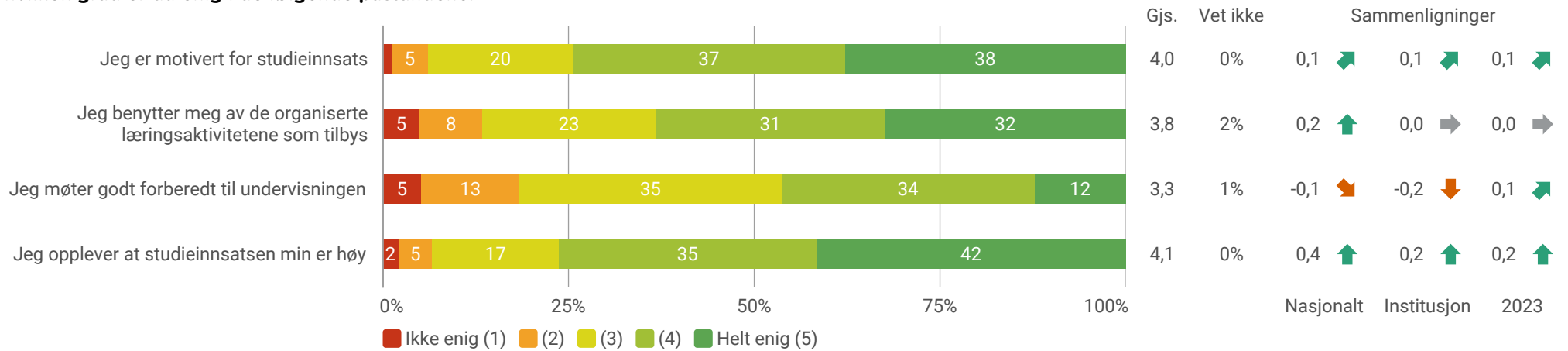
Hvor tilfreds er du med eget læringsutbytte hittil i studiet, når det gjelder:





## Eget engasjement

I hvilken grad er du enig i de følgende påstandene:

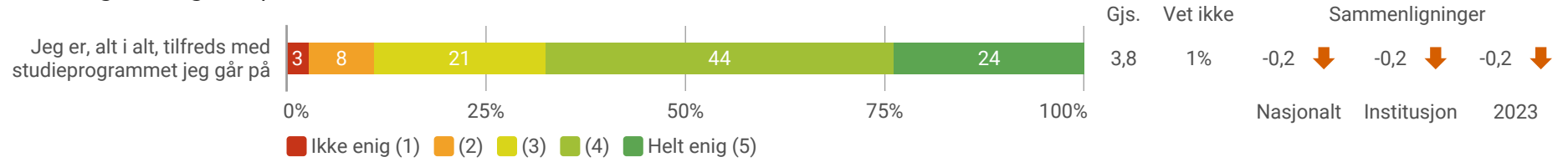






## Overordnet tilfredshet

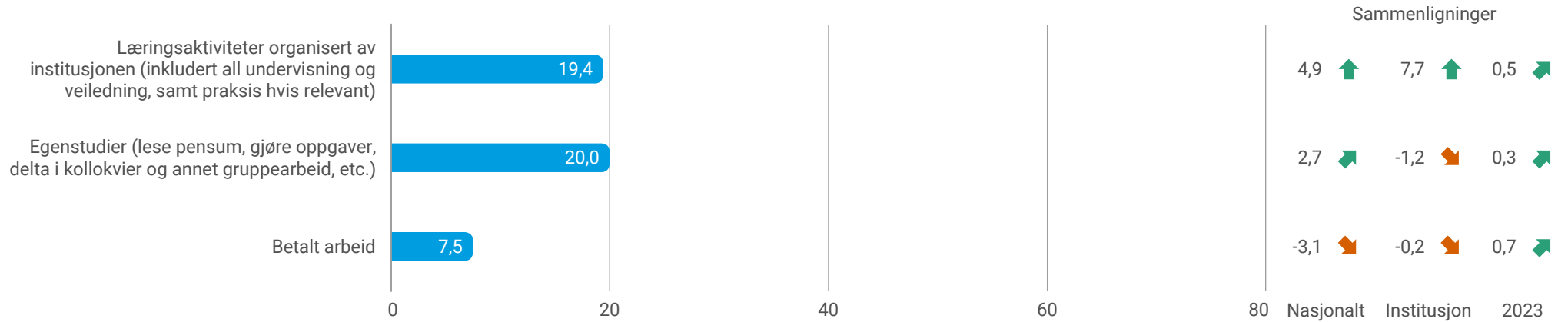
I hvilken grad er du enig i de følgende påstandene:



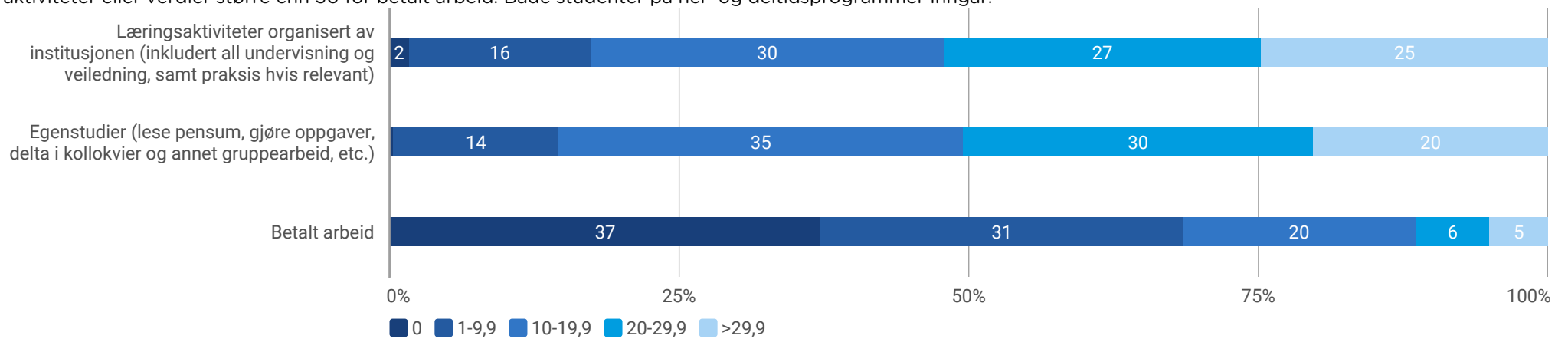


## Tidsbruk på faglige aktiviteter og betalt arbeid

Anslå hvor mange timer per uke, i gjennomsnitt hittil på dette studiet (ikke medregnet ferier), du bruker på:



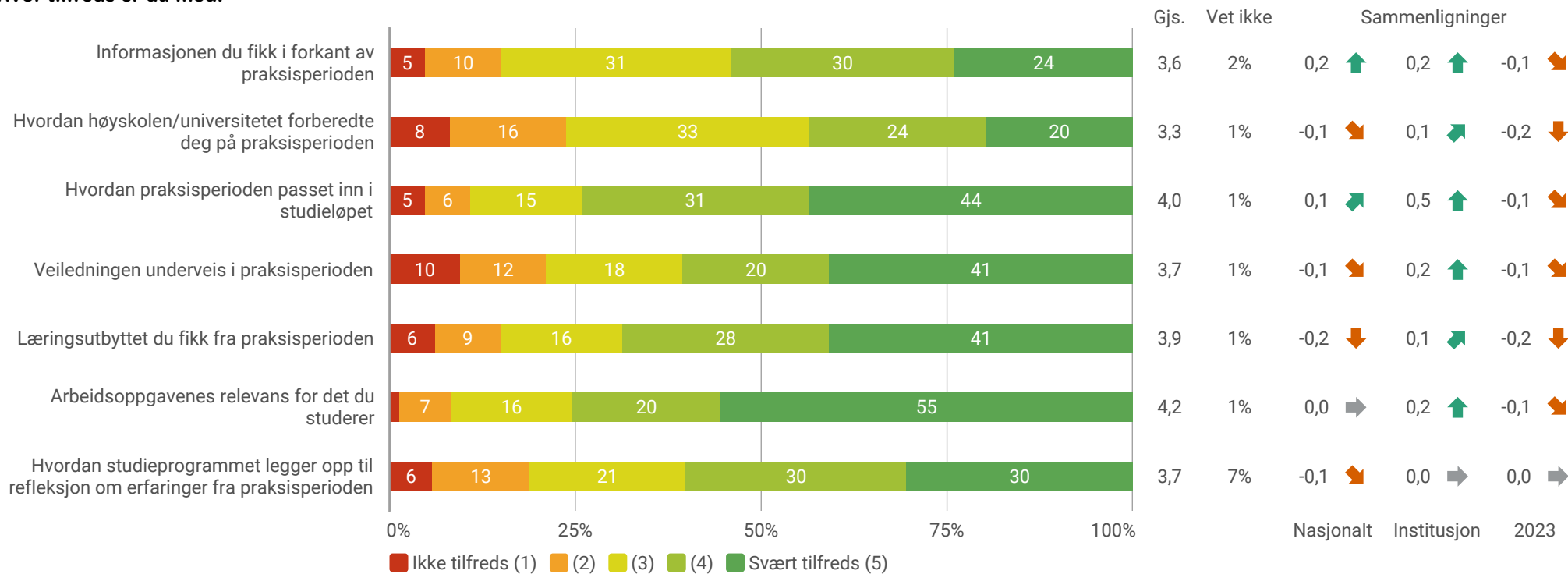
Gjennomsnittverdiene på tidsbruk angis over. Tallene er gruppert i figuren under. I spørreskjemaet var det ikke mulig å skrive inn verdier større enn 80 for faglige aktiviteter eller verdier større enn 50 for betalt arbeid. Både studenter på hel- og deltidsprogrammer inngår.





## Praksis

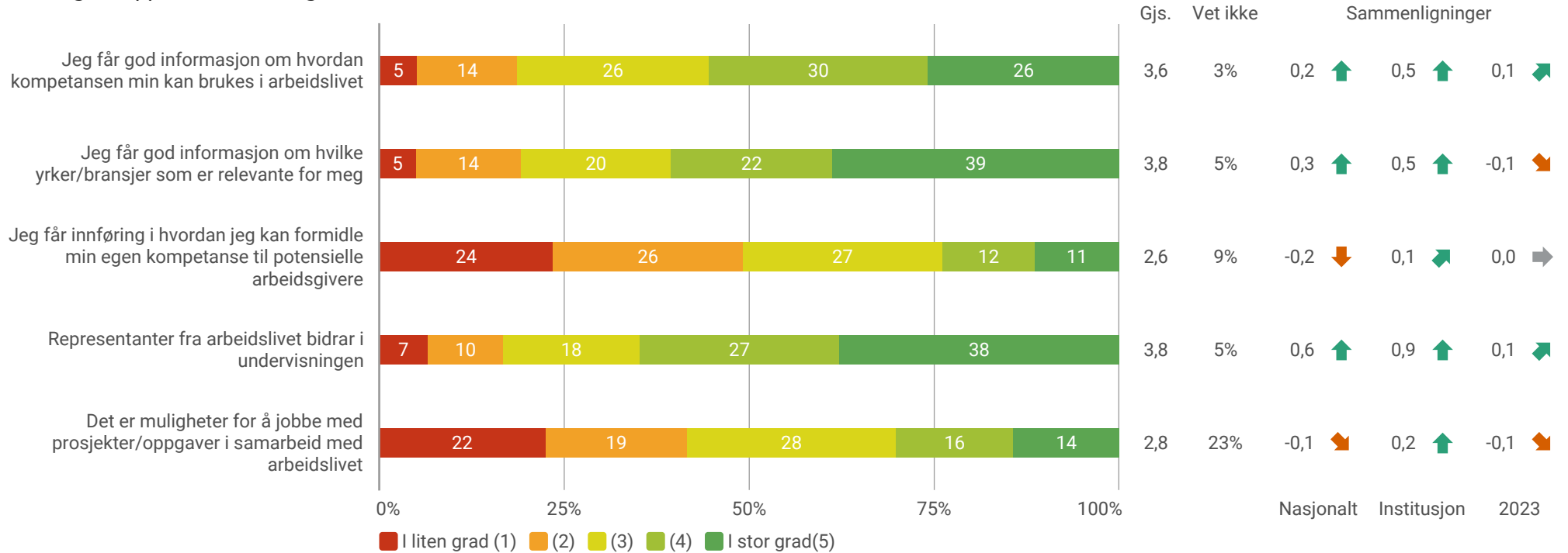
### Hvor tilfreds er du med:





## Tilknytning til arbeidslivet

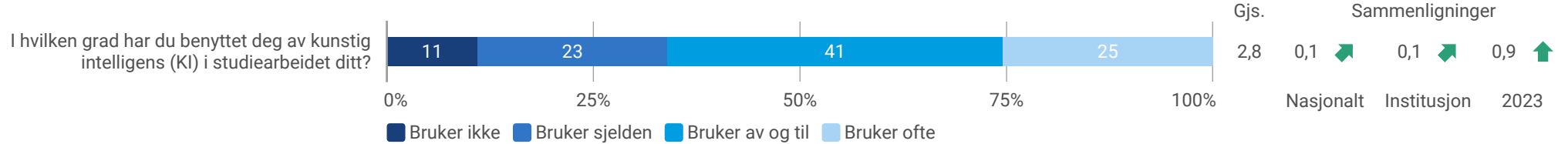
I hvilken grad opplever du det følgende?



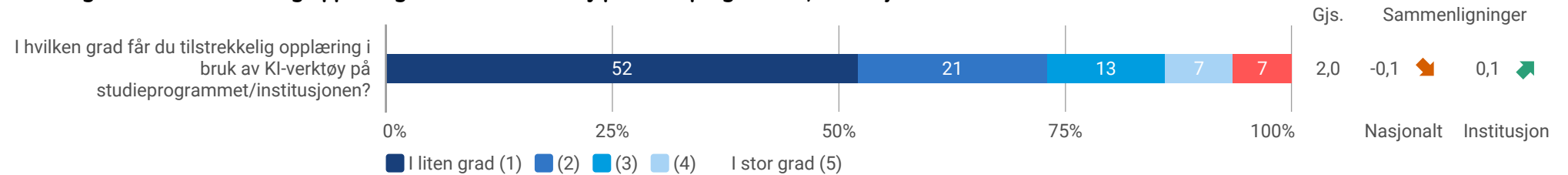


## Kunstig intelligens

### I hvilken grad har du benyttet deg av kunstig intelligens (KI) i studiearbeidet ditt?



### I hvilken grad får du tilstrekkelig opplæring i bruk av KI-verktøy på studieprogrammet/institusjonen?

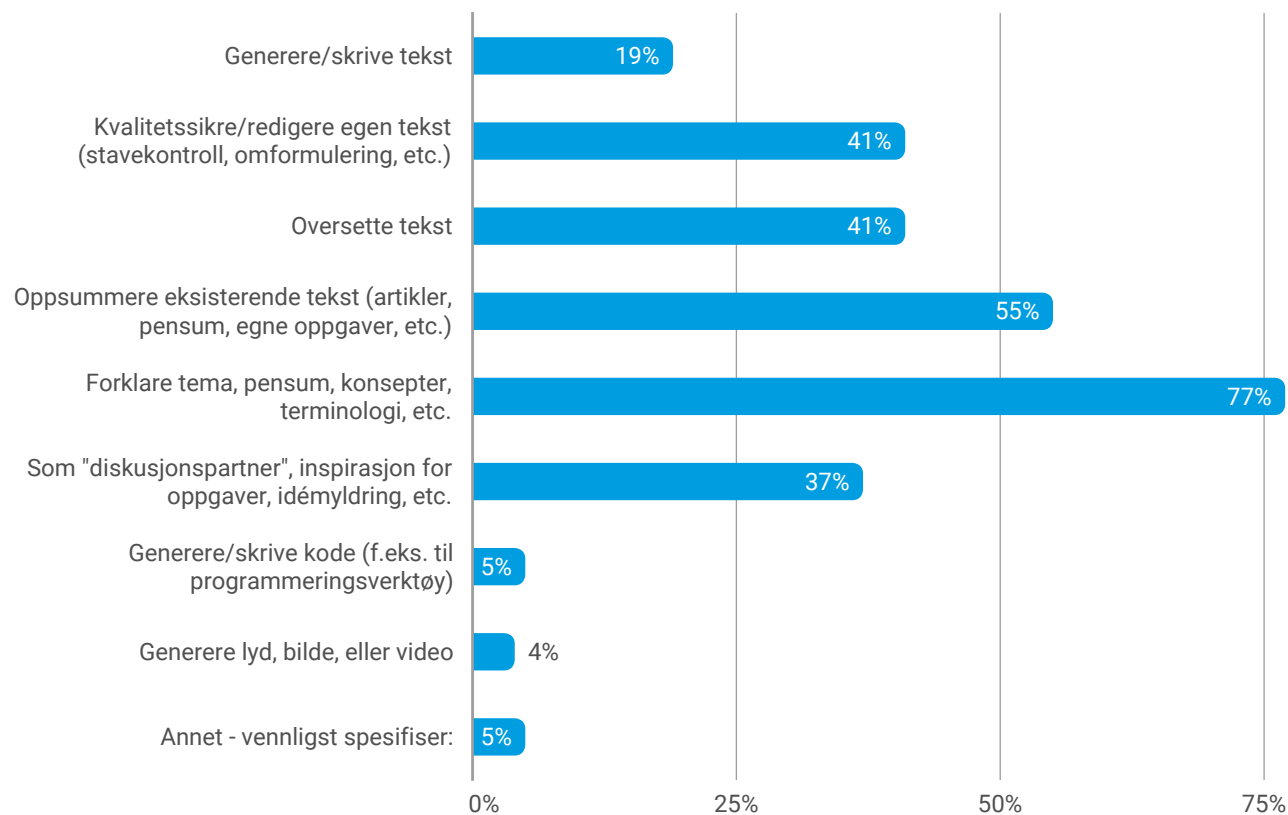


Med «kunstig intelligens» refererer vi i denne sammenhengen mer spesifikt til det som kalles generativ kunstig intelligens (KI). Generativ kunstig intelligens er i stand til å skape nytt innhold eller bearbeide eksisterende innhold innenfor ulike medieformer. En vanlig form for generativ KI er språkmodeller (f.eks. ChatGPT, Bing), men det finnes også varianter som genererer eller bearbeider bilder (f.eks. Midjourney, Stable Diffusion), lyd (f.eks. Musenet, Magenta) eller video (f.eks. DeepDream).



## Kunstig intelligens

Hva bruker du KI til? Flere svar mulig.



| Antall svar | Sammenligninger |             |      |
|-------------|-----------------|-------------|------|
|             | Nasjonalt       | Institusjon | 2023 |
| 55          | -3 ↓            | 1 ↑         | 7 ↑  |
| 116         | -10 ↓           | -10 ↓       | 17 ↑ |
| 115         | 0 →             | -4 ↓        | 13 ↑ |
| 157         | 6 ↑             | 0 →         | 30 ↑ |
| 218         | 5 ↑             | 3 ↑         | -2 ↓ |
| 105         | -11 ↓           | -4 ↓        | 18 ↑ |
| 14          | -18 ↓           | -20 ↓       | 0 →  |
| 12          | -5 ↓            | -1 ↓        | 2 ↑  |
| 14          | -1 ↓            | -1 ↓        | 2 ↑  |

Dette spørsmålet blir ikke besvart av de som har valgt svaralternativet «Bruker ikke» på spørsmålet «I hvilken grad har du benyttet deg av kunstig intelligens (KI) i studiearbeidet ditt?» på forrige side.



Styre

Arkivreferanse  
2023/6841  
Styresak  
23/25

Dokumentdato  
12/03/2025  
Møtedato 26.03.2025  
Fakultetsstyret  
ved Det  
medisinske  
fakultet

## Revisjon av reglement for Kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning fra utenfor EU/EØS

### Bakgrunn

Etter at UiB i 2023 reviderte sin studieforskrift, og Det medisinske fakultet sitt utfyllende reglement, er det behov for å oppdatere reglementet for Kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS området (kvalifiseringsprogrammet). Dette er et program som er underlagt mange ulike lover og forskrifter. Det var derfor blant annet ønskelig å gjøre det tydeligere hvor de ulike reglene er hjemlet – i universitets- og høyskoleloven, UiBs lokale forskrifter, eller i forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits.

Opprinnelig reglement er tilgjengelig på fakultetets nettsider, her:

<https://www.uib.no/med/155924/utfyllende-reglement-studenter-ved-kvalifiseringsprogrammet-tannleger-utdannet-utenfor>. Nytt reglement ligger vedlagt saken.

Hovedendringene ligger i hvordan det refereres til den enkelte forskriftshjemmel. Oppramsing av de ulike fagområdene som inngår i programmet er også fjernet (§ 1). De mer substansielle endringene gjelder i første rekke studieprogresjon og tap av studierett, og er knyttet til disse paragrafene:

- **§ 7 Opphør av studierett:**

Tidligere reglement:

«Studieretten opphører:

- (1) Dersom studenten melder at han eller hun ønsker å avslutte studiet.
- (2) Dersom studenten unnlater å oppfylle sine plikter beskrevet i dette reglementet.
- (3) Dersom studenten har blitt funnet uskikket til tannlegegjerningen iht. Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning.
- (4) Ved manglende studieprogresjon ihht. plan for obligatoriske aktiviteter.
- (5) Dersom studenten har benyttet maksimalt antall vurderingsforsøk (tre).
- (6) Når studenten har fullført og bestått studieprogrammet».

Nytt reglement:

«Med hjemmel i FOR-2023-06-15-1359 § 4-5

Studieretten opphører:

- (1) Dersom studenten ikke møter til obligatorisk frammøte ved studiestart.
- (2) Dersom studenten ikke gjennomfører semesterregistrering og betaling av semesteravgift hvert semester.
- (3) Dersom studenten overskrider reglene for tidsbegrensning.
- (4) Dersom studenten har benyttet maksimalt antall vurderingsforsøk (tre) for obligatoriske undervisnings- og vurderingsaktiviteter eller avsluttende kasuseksamen.
- (5) Dersom studenten melder at han eller hun ønsker å avslutte studiet.
- (6) Når studenten har fullført og bestått studieprogrammet.»

Det er vurdert som overflødig å påpeke at studieretten inndras dersom studenten blir funnet uskikket. Dette følger naturlig av en eventuell skikkethets sak med dette utfallet, og gjelder alle studenter ved våre studier som er underlagt skikkethetsforskriften.

- **§ 7 Tidsbegrensning:**

Økt fra ett til to semestre, i tråd med UiBs studieforskrift.

Oppdatert reglement er lagt frem for og godkjent av Programutvalg for odontologiske fag (PUO).

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar revidert versjon av reglement for Kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning fra utenfor EU/EØS slik det foreligger i møtet. Endringene trer i kraft 1. august 2025.

Per Bakke  
Dekan

12/03/2025/Martha Houen Dahle  
Vedlegg

1            Nytt reglement KVODONT





# Utfyllende reglement for Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning fra land utenfor EU/EØS ved Universitetet i Bergen

*INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI/ DET  
MEDISINSKE FAKULTET revidert .....*



UNIVERSITETET I BERGEN

## Innholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| § 1 Virkeområde.....                                  | 3  |
| § 2 Studiene .....                                    | 3  |
| § 3 Opptak .....                                      | 3  |
| 3.1 Opptaksorgan .....                                | 3  |
| 3.2 Formelle opptakskrav .....                        | 3  |
| 3.3 Vurdering av formelle opptakskrav .....           | 4  |
| 3.4 Opptaksprøve, del 1, praktisk.....                | 4  |
| 3.5 Opptaksprøve, del 2, teori.....                   | 4  |
| 3.6 Opptaksprøve, del 3, intervju.....                | 4  |
| 3.7 Begrensninger ved opptak.....                     | 5  |
| 3.8 Opptakstidspunkt .....                            | 5  |
| § 4 Studierett .....                                  | 5  |
| § 5 Gyldig fravær .....                               | 6  |
| 5.1 Fravær generelt .....                             | 6  |
| 5.2 Definisjon av gyldig fravær .....                 | 6  |
| 5.3 Krav til dokumentasjon av gyldig fravær .....     | 6  |
| § 6 Permisjoner .....                                 | 7  |
| 6.1 Korttidspermisjon (kortvarig fravær) .....        | 7  |
| 6.2 Tilrettelagt progresjon og permisjon.....         | 7  |
| § 7 Opphør av studierett.....                         | 7  |
| Tidsbegrensning i studieløpet: .....                  | 8  |
| § 8 Studieprogresjon .....                            | 8  |
| § 9 Undervisning .....                                | 8  |
| § 10 Vurderingsform og avsluttende kasuseksamen ..... | 8  |
| Rammer for avsluttende kasuseksamen: .....            | 8  |
| § 11 Diplom.....                                      | 9  |
| Referanser til relevant regelverk.....                | 10 |

**Reglementet utfyller Lov om universiteter og høyskoler av 2024 (KD) LOV-2024-03-08-9, Forskrift til universitets- og høyskoleloven av 2024 (KD) FOR-2024-06-28-1392, Forskrift om opptak til høgare utdanning rev. 2024 (KD) FOR-2017-01-06-13, Forskrift om studium ved Universitetet i Bergen av 2024 (KD) FOR-2023-06-15-1359, Forskrift om opptak til Universitetet i Bergen av 2019 (KD) FOR-2018-11-27-1907 samt Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits rev. 2023 (HOD) FOR-2016-12-19-1732.**

## **§ 1 Virkeområde**

Reglementet gjelder for studenter som er tatt opp til Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med odontologisk grunnutdanning fra læresteder utenfor EU/ EØS-området ved Universitetet i Bergen.

## **§ 2 Studiene**

Kvalifiseringsprogrammet er et fulltidsstudium. Undervisningen tilpasses noe til hvert kull på bakgrunn av studentenes erfaring, kunnskaper og ferdigheter. Undervisningsomfanget er normer til minimum 36 timer i ca. 40 uker per år.

Studenter ved Kvalifiseringsprogrammet forplikter seg til å følge timeplanen og studieplanen som foreligger for programmet, ref. § 9, første ledd om obligatorisk undervisning i dette reglementet og med hjemmel i FOR-2023-06-15-1359 § 6-6.

## **§ 3 Opptak**

### **3.1 Opptaksorgan**

Det medisinske fakultet ved Programutvalg for odontologiske fag er ansvarlig for opptak til Kvalifiseringsprogrammet.

### **3.2 Formelle opptakskrav**

Dokumentasjon på oppfylte formelle opptakskrav skal i hovedsak leveres innen søknadsfrist.

1. Odontologisk grunnutdanning. Denne skal dokumenteres og være jevngodhetsvurdert av autorisasjonsmyndighetene (Helsedirektoratet, HDir) ved en søknad om norsk autorisasjon som tannlege. HDir baserer vurderingen på faglige råd fra de odontologiske fagmiljøene og med hjemmel i LOV-2024-03-08-9 Kapittel 9. Dersom HDir gir avslag på søknaden om autorisasjon i sitt vedtak og anbefaler enten direkte eller indirekte at opptak og fullføring av Kvalifiseringsprogrammet vil kunne føre til autorisasjon som tannlege i Norge på et senere tidspunkt, oppfylles dette formelle opptakskravet. Utdanningen kan ikke dokumenteres på andre måter enn det som er bestemt i dette reglementet.

I enkelte tilfeller kan det åpnes for ettersending av dokumentasjon om jevngodhetsvurdering, i tråd med FOR-2018-11-27-1907 §§ 6-1 og 6-3. Dette må det søkes om, og det skal dokumenteres vesentlige, faglige grunner til at en slik utsettelse er nødvendig. Søknaden om ettersending skal foreligge innen søknadsfrist. Dersom søker er funnet kvalifisert gjennom opptaksprøven og har blitt tilbudt studieplass, vil denne falle bort dersom dokumentasjonen ikke foreligger før studiestart.

2. Ferdigheter i norsk i henhold til de språkkrav som stilles til grunnutdanningen i Samordna opptak. Kravene til norsk må være oppfylt og dokumentert før det aktuelle opptaket er ferdigstilt. Det gjøres oppmerksom på at språkkravet i norsk angitt av Helsedirektoratet for innvilgelse av autorisasjon er noe strengere enn ved Samordna Opptak, dette med hjemmel i FOR-2016-12-19-1732 § 3.
3. Ferdigheter i engelsk i henhold til de språkkrav som stilles til grunnutdanningen i Samordna opptak. Kravene til engelsk må være oppfylt og dokumentert før det aktuelle opptaket er ferdigstilt.
4. Norsk bostedsadresse på søketidspunktet.

### **3.3 Vurdering av formelle opptakskrav**

En komité bestående av to fagpersoner, oppnevnes av Programutvalg for odontologiske fag og skal vurdere om søkerne har oppfylt de formelle opptakskravene. Alle søkere som tilfredsstiller disse kravene, vil få tilbud om å gå videre i opptaksprosessen og avlegge praktisk opptaksprøve, del 1.

### **3.4 Opptaksprøve, del 1, praktisk**

Prepareringstester innen endodonti, kariologi og oral protetik. Testen vurderes av fagpersoner innen hver av de tre disiplinene til godkjent/ ikke godkjent og med max poengscore totalt = 4 poeng. De tre fagdisiplinene vektet likt. Søker må ha minimum 40% poenguttelling og blitt vurdert som godkjent i alle disiplinene for å videre til opptaksprøve, del 2. Prøvens varighet: 5 timer.

### **3.5 Opptaksprøve, del 2, teori**

Skriftlig prøve i kjeve- og ansiktsradiologi i kjeve- og ansiktsradiologi, kariologi, periodonti, oral protetik, endodonti, pedodonti og kjeveortopedi med innslag av pre- og parakliniske problemstillinger. Besvarelsene vurderes samme dag av fagpersoner innen hvert fagområde. Disse utpekes av seksjonslederne ved instituttet. Max poengscore totalt = 4 poeng. Prøvens varighet: 4 timer.

### **3.6 Opptaksprøve, del 3, intervju**

Søker intervjues påfølgende dag etter del 2, og tar utgangspunkt i søkerens grunnutdanning, erfaring og del 1 og 2 av opptaksprøven. Intervjuet foretas av en opptakskomiteé bestående av to fagpersoner oppnevnt av Programutvalg for odontologiske fag og foregår på norsk. Komiteén vektlegger språklige ferdigheter, motivasjon og kan også be om at søker kommenterer en klinisk problemstilling muntlig. Max poengscore totalt = 4 poeng. Intervjuets varighet: ca. 1 time.

Opptakskomitéen foretar en summering av poeng fra de tre delene av opptaksprøven for hver enkelt søker. Søkere som vurderes som kvalifiserte, rangeres etter poengmessig uttelling. Alle de tre delene vektet likt. Tilbud om opptak til studieprogrammet blir gitt til de 8 søkerne med høyest poenguttelling. Opptaket vedtas i Programutvalg for odontologiske fag basert på opptakskomitéens konklusjon.

*Punkt 3.4 – 3.6 er hjemlet i FOR-2018-11-27-1907 § 5-7.*

### **3.7 Begrensninger ved opptak**

Dersom søker har hatt mer enn 10 års fravær fra tannlegeyrket eller det er mer enn 10 år siden søker tok sin odontologiske grunnutdanning uten yrkesutøvelse som tannlege i etterkant, anses ikke Kvalifiseringsprogrammet som egnet utdanningsvei for å oppnå norsk autorisasjon som tannlege. Søker vil dermed ikke få tilbud om å delta på opptaksprøven og anbefales å søke om opptak til integrert master i odontologi.

Antall forsøk på opptaksprøvene er avgrenset til 3 ganger. Kun ett forsøk kan gjennomføres i samme opptak.

### **3.8 Opptakstidspunkt**

Opptaksprosessen starter ca. ett år før planlagt studiestart. Ettersom programmets varighet er 1,5 år, innebærer dette en vekslende opptaksutlysning høst og vår. Opptaket kunngjøres via rekrutteringssiden til studieprogrammet og på instituttets nettsider.

## **§ 4 Studierett**

Det medisinske fakultet tildeler kvalifiserte søkere studierett ved Kvalifiseringsprogrammet etter vedtak om opptak av Programutvalg for odontologiske fag.

Studieretten omfatter:

- 4.1 Rett og plikt til å delta i undervisning i samsvar med studieplanen for Kvalifiseringsprogrammet.
- 4.2 Rett til veiledning og til å bruke undervisningsressurser på lik linje med andre studenter ved Universitetet i Bergen, ref. FOR-2023-06-15-1359 § 4-2. Rettighetene forutsetter at plikt til semesterregistrering og betaling av semesteravgift er overholdt i henhold til gjeldende frister; 1. februar for vårsemesteret og 1. september for høstsemesteret. Det kan gis dispensasjon fra overholdelse av nevnte frister ved dokumentert gyldig fravær, jfr. § 5 i dette reglementet.
- 4.3 Rett til å bli vurdert i samsvar med den gjeldende studieplanen til Kvalifiseringsprogrammet, beskrivelsen av de obligatoriske aktivitetene og dette reglementet.

- 4.4 Obligatorisk frammøte ved studiestart. Manglende frammøte medfører tap av studierett. Programutvalg for odontologiske fag kan gi dispensasjon ved dokumentert, gyldig fravær, jfr. § 5 i dette reglementet.
- 4.5 Rammene for studieretten er regulert i studieplanen for Kvalifiseringsprogrammet og den kontinuerlige vurderingen av hver enkelt student og hvert enkelt studentkulls progresjon og forkunnskaper. Studieplanen gir rammer for minstekrav til undervisningsmengde. Undervisningsmengden og – lengden justeres etter studentenes odontologiske bakgrunn og forkunnskaper.
- 4.6 Dersom en students studierett har falt bort med bakgrunn i regler om progresjon og vurderingsgjentak ref. §§ 7 og 8 i dette reglementet, har vedkommende ikke rett til å søke opptak til Kvalifiseringsprogrammet på nytt.

## § 5 Gyldig fravær

### 5.1 Fravær generelt

Fravær forstås som manglende oppmøte til eksamen, obligatorisk undervisning og studiestart.

### 5.2 Definisjon av gyldig fravær

Med hjemmel i FOR-2023-06-15-1359 § 5-5

- a) Egen sykdom som gjør gjennomføring av undervisning eller eksamen umulig eller urimelig å kreve
- b) Fødsel
- c) Sykdom hos barn som studenten har omsorg for, innenfor de begrensninger som følger av arbeidsmiljøloven § 12-9
- d) Dødsfall i nær familie eller hos andre studenten har et nært forhold til, fra en periode på inntil to uker fra dødsfallet
- e) Begravelse eller lignende til personer i nær familie eller som studenten har et nært forhold til
- f) Lovpålagt oppmøte annet sted, f.eks rettsinstans

### 5.3 Krav til dokumentasjon av gyldig fravær

Med hjemmel i FOR-2023-06-15-1359 § 5-5

- a) Sykdom og fødsel skal dokumenteres med attest fra lege eller annen fagkyndig person. Attesten må stadfeste at studenten av helsemessige årsaker ikke har kunnet overholde påkrevde tidsfrist eller oppmøte og at den gjelder for nærmere angitt tidsrom/tidspunkt. Attest ved avbrudd av avsluttende eksamen skal være utstedt på den aktuelle eksamensdagen og leveres senest innen to uker etter eksamen eller den obligatoriske undervisningsaktiviteten.

- b) Ved dødsfall, begravelse eller lignende må studenten oppgi hvem som har gått bort og hvilken relasjon studenten hadde til avdøde. Ellers kreves ingen annen dokumentasjon.
- c) Ved pålegg fra offentlig myndighet om oppmøte annet sted, kreves selve pålegge som dokumentasjon.

## § 6 Permisjoner

### 6.1 Korttidspermisjon (kortvarig fravær)

Korttidspermisjon defineres som permisjon som har varighet fra en dag til en uke. Studentene ved Kvalifiseringsprogrammet søker berørte fagseksjoner om korttidspermisjon via skjema om dette i instituttets emne i Mitt UiB. Dersom permisjonen innvilges, må fagseksjonene sørge for evt. individuell tilrettelegging av undervisning tapt i permisjonstiden. Søknaden skal begrunnes.

### 6.2 Tilrettelagt progresjon og permisjon

Permisjon med varighet utover én uke må begrunnes og dokumenteres i tråd med FOR-2023-06-15-1359 § 5-2.

Dersom studenten søker om permisjon, skal søknad og gyldig dokumentasjon rettes til Programutvalg for odontologiske fag. Langvarig permisjon kan medføre at studenten blir overført til neste kull ved Kvalifiseringsprogrammet.

Studenter ved Kvalifiseringsprogrammet har ikke rett til pause fra studiene, se FOR-2023-06-15-1359 § 5-3.

## § 7 Opphør av studierett

Med hjemmel i FOR-2023-06-15-1359 § 4-5

Studieretten opphører:

- (1) Dersom studenten ikke møter til obligatorisk frammøte ved studiestart.
- (2) Dersom studenten ikke gjennomfører semesterregistrering og betaling av semesteravgift hvert semester.
- (3) Dersom studenten overskrider reglene for tidsbegrensning.
- (4) Dersom studenten har benyttet maksimalt antall vurderingsforsøk (tre) for obligatoriske undervisnings- og vurderingsaktiviteter eller avsluttende kasuseksamen.
- (5) Dersom studenten melder at han eller hun ønsker å avslutte studiet.
- (6) Når studenten har fullført og bestått studieprogrammet.

### **Tidsbegrensning i studieløpet:**

Dersom studenten ikke følger normert progresjon i studiet, kan studenten søke om forlenget studierett, inntil to semestre.

## **§ 8 Studieprogresjon**

- (1) Studenten skal gis varsel om manglende studieprogresjon og gis anledning til å hente seg inn igjen før evt. regelen om tap av studierett kan tre i kraft.
- (2) Studenten forplikter seg til aktivt å delta i utarbeidelse av individtilpasset opplegg dersom studieprogresjonen ikke samsvarer med normert studieløp.
- (3) Hver enkelt, kliniske fagseksjon forplikter seg til å gi studenten en orientering om progresjon og vurdering av faglig nivå hvert semester. Fagseksjonene skal gi konstruktiv veiledning for videre studium.
- (4) Ved langvarig, manglende studieprogresjon faller studieretten bort i tråd med bestemmelsen om tidsbegrensning i § 7 i dette reglementet.

## **§ 9 Undervisning**

All undervisning er obligatorisk med unntak av forelesninger. Undervisningen består utenom dette av seminarer, praksistjeneste, kortvarige kurs holdt av interne og eksterne kursholdere, praktisk klinisk ferdighetstrening og klinisk tjeneste med pasientbehandling ved Studentklinikken. Undervisningen skal følges i den rekkefølgen den blir tilbudt. Det er krav om minimum 90% deltagelse i all obligatorisk undervisning.

All undervisning administreres av Institutt for klinisk odontologi. Undervisningen evalueres av studentene hvert tredje år i tråd med universitetets kvalitetssystem for utdanning av 2024. Helsedirektoratet som oppdragsgiver, informeres om utfallet av studentevalueringene.

Det er ikke mulig å søke om fritak fra undervisningsaktiviteter i studieprogrammet, selv ikke med bakgrunn i emner fra odontologisk grunnutdanning eller doktorgradsarbeid.

## **§ 10 Vurderingsform og avsluttende kasuseksamen**

Ved Kvalifiseringsprogrammet skal det avlegges avsluttende, teoretiske prøver i fastsatte fagområder i tråd med vedtatt studieplan. All klinisk tjeneste og alle teoretiske prøver må være godkjent før kandidaten kan avlegge avsluttende kasuseksamen. Det er inntil tre vurderingsforsøk på de teoretiske prøvene. All klinisk tjeneste og alle teoretiske prøver blir vurdert til godkjent/ ikke godkjent. Den avsluttende kasuseksamen blir vurdert til bestått/ ikke bestått.

### **Rammer for avsluttende kasuseksamen:**

- 1) Kandidaten får tildelt en egnet pasient. Kandidaten skal ta opp en fullstendig journal på pasienten, inkl. nødvendige kliniske bilder, røntgenbilder samt ta avtrykk til studiemodeller og utføre andre relevante undersøkelser.



- 2) Kandidaten skal stille diagnose(r) og lage en behandlingsplan for pasienten. Eventuelle behandlingsalternativer skal diskuteres med pasienten og alternativene foreslås i prioritert rekkefølge. Økonomiske aspekter og prognostiske forhold ved ulike alternativene må gjøres rede for til pasienten.
- 3) Tidsramme for undersøkelsen og journalopptaket er 3 timer.
- 4) Kandidaten får 24 timer til å utarbeide en digital kasuspresentasjon som skal ha en varighet på ca. 20 minutter. Presentasjonen skal presenteres for eksamenskommisjonen.
- 5) Programutvalg for odontologiske fag oppnevner eksamenskommisjonen bestående av minimum 2 medlemmer. Begge medlemmene skal være fagpersoner innen fagområder som er aktuelle ut fra kasuspasientens behandlingsbehov og med minimum klinisk spesialkompetanse. En fagperson innen relevant fagområde skal også ha undersøkt og samtalt med kasuspasienten etter at kandidaten har undersøkt pasienten og uten at kandidatene er til stede. Dette skal rapporteres til eksamenskommisjonen i forkant av eksamineringen. Programadministrator deltar som observatør under eksamineringen.
- 6) Etter at kandidaten har fremført sin kasuspresentasjon, vil kommisjonen diskutere kasus med kandidaten og komme med utfyllende, teoretiske spørsmål. Tidsramme for kasuspresentasjon og eksaminering er ca. 1,5 timer.
- 7) Eksamineringen er unntatt offentligheten i tråd med FOR-2023-06-15-1359 § 7-5 dersom studenten ønsker dette.
- 8) Kommisjonen fatter sensurvedtak umiddelbart etter eksamineringen. Dette protokollføres, og protokollen signeres av begge/ alle kommisjonsmedlemmer enten manuelt eller digitalt via sensurverktøyet Inspira. Dette gjøres uten at kandidaten er til stede.
- 9) Kandidaten får vite resultatet umiddelbart etter sensur. Kandidaten kan be om begrunnelse, men resultatet kan ikke påklages, jfr. LOV-2024-03-08-9 § 11-10 siste avsnitt.
- 10) Avsluttende kasuseksamen kan avlegges inntil tre ganger.
- 11) Instituttet melder Helsedirektoratet om hvilke kandidater som har bestått avsluttende kasuseksamen. Kandidatene må selv søke Helsedirektoratet om autorisasjon som tannlege.

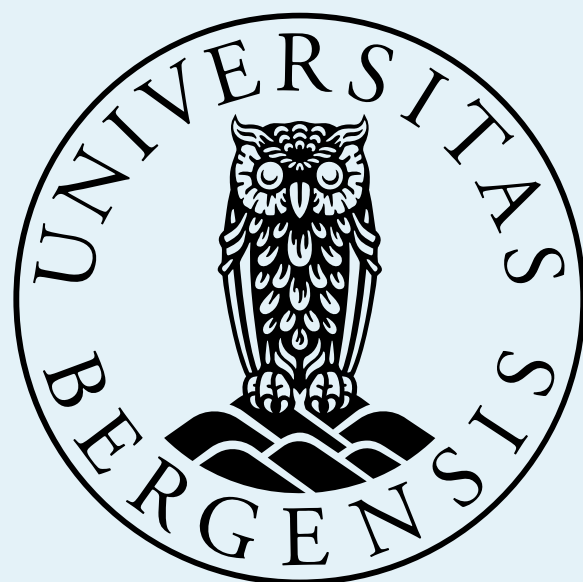
Kandidatene skal ved fullført og bestått studieprogram ha oppnådd et læringsutbytte jevngodt med læringsutbyttet for kandidater ved Integriert master i odontologi. Dette innebærer at kandidatene kan søke autorisasjonsmyndighetene om autorisasjon som tannlege .

## § 11 Diplom

Instituttet utsteder diplom for gjennomført og bestått Kvalifiseringsprogram. Dokumentasjon for bestått KVALI-PROG Avsluttende kasuseksamen ved Kvalifiseringsprogrammet for tannleger med utdanning utenfor EU/EØS-området kan hentes fra Vitnemålsportalen.

## Referanser til relevant regelverk

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <a href="#">LOV-2024-03-08-9</a>    | Lov om universiteter og høyskoler av 2024 (KD)  |
| <a href="#">FOR-2024-06-28-1392</a> | Forskrift til universitets- og høyskoleloven av 2024 (KD)   |
| <a href="#">FOR-2017-01-06-13</a>   | Forskrift om opptak til høgare utdanning rev. 2024 (KD)   |
| <a href="#">FOR-2023-06-15-1359</a> | Forskrift om studium ved Universitetet i Bergen av 2024 (KD)  |
| <a href="#">FOR-2018-11-27-1907</a> | Forskrift om opptak til Universitetet i Bergen av 2019 (KD)   |
| <a href="#">FOR-2016-12-19-1732</a> | Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits rev. 2023 (HOD) |





Styre

Arkivreferanse

2025/3476

Styresak

24/25

Dokumentdato

12/03/2025

Møtedato 26.03.2025

Fakultetsstyret

ved Det  
medisinske  
fakultet

## Revisjon av programbeskrivelsen for ph.d.-programmet og fullmakt til PFU for revisjon av retningslinjer basert på programbeskrivelsen

### Bakgrunn

Ph.d.-administrasjonen ved det medisinske fakultet har revidert programbeskrivelsen for ph.d.-utdanning som følge av revidert ph.d.-forskrift for UiB, endringer i UH-loven, oppdatert strategiplan, og ekstern programevaluering.

Revisjonsprosessen startet i slutten av mai og har omfattet workshops, skrivegrupper, innspill fra visedekan for forskerutdanning, orientering til Programutvalg for forskerutdanning (PFU) 17.09.24, sak 22-24 og vedtak i PFU 30.10.24, sak 28-24. Programbeskrivelsen er oversatt til engelsk ved bruk av Copilot og tillegg er den engelske teksten kvalitetssikret av PFU

Alle endringer er markert med gult i den vedlagte reviderte utgaven.

### De faglige endringene gjelder spesielt

#### Kapittel 2.5 Veileders rolle i søknadsprosessen

- Endringer i det totale antallet veiledere for en ph.d.-kandidat er endret fra maksimalt fire til maksimalt tre etter søknad med faglig begrunnelse.
- Presisering knyttet restriksjoner i oppnevning av veiledere i teknisk gruppe, stillingskategori C om at UiB-ansatte i tekniske stillinger (stillingskategori C) ikke kan oppnevnes som veileder.

### Kapittel 2.6 Særordninger for tidligere forskerlinjestudenter

Presiseringer om opplæringsdelen og tid i ph.d.-programmet for tidligere forskerlinjestudenter i tilfellet hvor de går videre til et ph.d.-prosjekt innen samme forskningstema og i tilfellet hvor de ikke går direkte videre til et ph.d.-prosjekt innen samme forskningstema, og i tillegg tid i ph.d.-programmet dersom de tidligere har ferdigstilt alle artikler som skal inngå i avhandlingen.

### Kapittel 3 Avtaleperiode

Det skal nå normalt søkes om opptak to måneder etter oppstart av ph.d.-prosjektet mot tidligere én måned.

### Kapittel 4.6 Avhandlingen

Fakultetet har utarbeidet retningslinjer for monografi. Disse er inkludert i reviderte retningslinjer for doktoravhandling ved MED. Disse retningslinjene er godkjent i PFU, og skal ikke behandles i Fakultetsstyret. Lenke til disse retningslinjene er inkludert i kapittel 4.6 i programbeskrivelsen. Vi ber om at Fakultetsstyret tar dette til etterretning.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret godkjenner den reviderte programbeskrivelsen for ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet med eventuelle forslag til endringer og PFU får myndighet til å gjøre mindre justeringer i programbeskrivelsen etter denne revideringen.

**12/03/2025/Havjin Jacob**

**Revisjon av programbeskrivelsen for ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet**

| «Gammel versjon» grunnlag for revisjon   | Revidert versjon   | Revidert versjon oversatt til engelsk ved bruk av Co-pilot  |
|--|--|---|
| <p align="center"><b>Programbeskrivelse:</b><br/><b>Ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen</b></p> <p><i>Denne programbeskrivelsen har status som utfyllende regler til bestemmelsene i Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen og skal ikke tolkes i strid med forskriften. Sist oppdatert av Programutvalg for forskerutdanning 10.03.2021.</i></p> <p><b>1 Mål, omfang og kvalifikasjon</b><br/>Ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet fører fram til graden Philosophiae Doctor (ph.d.). Ph.d.-programmets omfang er normert til 3 års fulltids arbeidsinnsats (4 år med pliktarbeid) og består av en opplæringsdel på minst 30 studiepoeng og et forskningsarbeid som fører fram til en vitenskapelig avhandling.</p> <p>Ph.d.-utdanningen skal kvalifisere for forskning av internasjonal standard og for annet arbeid i samfunnet hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt og analytisk tenkning, i samsvar med god vitenskapelig skikk og forskningsetiske standarder.</p> <p><b>1.1 Læringsutbyttebeskrivelse</b><br/>En ph.d.- kandidat med fullført kvalifikasjon ved Det medisinske fakultet skal ha dette totale</p> | <p align="center"><b>Programbeskrivelse:</b><br/><b>Ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen</b></p> <p><i>Denne programbeskrivelsen har status som utfyllende regler til bestemmelsene i Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen og skal ikke tolkes i strid med forskriften. Sist oppdatert av Programutvalg for forskerutdanning 30.10.2024 og vedtatt i fakultetsstyret <b>DATO</b></i></p> <p><b>1 Mål, omfang og kvalifikasjon</b><br/>Ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet fører fram til graden Philosophiae Doctor (ph.d.). Ph.d.-programmets omfang er normert til 3 årsverk fulltids arbeidsinnsats (4 årsverk med annet karrierefremmende arbeid, tidligere kalt «pliktarbeid») og består av en opplæringsdel på 30 studiepoeng og et forskningsarbeid som fører fram til en vitenskapelig avhandling.</p> <p>Ph.d.-utdanningen skal kvalifisere for forskning av internasjonal standard og for annet arbeid i samfunnet hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt og analytisk tenkning, i samsvar med god vitenskapelig skikk og forskningsetiske standarder.</p> <p><b>1.1 Læringsutbyttebeskrivelse</b><br/>En ph.d.- kandidat med fullført kvalifikasjon ved Det medisinske fakultet skal ha dette totale</p> | <p align="center"><b>Program Description:</b><br/><b>PhD Program at the Faculty of Medicine, University of Bergen</b></p> <p><i>This program description serves as supplementary rules to the provisions in the Regulations for the Degree of Philosophiae Doctor (PhD) at the University of Bergen and should not be interpreted in contradiction to the regulations. Last updated by the Program Committee for Research Education on 30.10.2024 and approved by The Faculty Board <b>DATO</b></i></p> <p><b>1. Objectives, Scope, and Qualification</b><br/>The PhD program at the Faculty of Medicine leads to the degree of Philosophiae Doctor (PhD). The program is designed to be completed in 3 years of full-time equivalents (4 full-time equivalents with additional career-promoting work, previously called “duty work”) and consists of a training component worth 30 credits and research work leading to a scientific dissertation.</p> <p>The PhD education aims to qualify candidates for research of international standard and for other roles in society that require a high level of scientific insight and analytical thinking, in accordance with good scientific practice and research ethics standards.</p> <p><b>1.1 Learning Outcome Description</b><br/>A PhD candidate with completed qualifications at the Faculty of Medicine should have the following overall</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>læringsutbyttet definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.</p> <p><b>Kunnskap</b><br/> <i>Etter gjennomført studium vil kandidaten ha kunnskap</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• om sitt fagområde og beherske fagområdets vitenskapsteori og metoder, og være i den internasjonale kunnskapsfronten innenfor fagområdet;</li> <li>• til å kunne vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige utviklingsprosjekter innen sitt fagområde;</li> <li>• om sitt fagområde og kunne bidra til utvikling av ny kunnskap, nye teorier, metoder, fortolkninger og dokumentasjonsformer innenfor sitt fagområde;</li> <li>• til å formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler;</li> <li>• til å delta i debatter innenfor sitt fagområde i nasjonale og internasjonale fora;</li> <li>• som setter dem i stand til å kritisk vurdere de etiske sidene ved et forskningsprosjekt</li> <li>• om relevante lover og regelverk innenfor medisinsk og helsefaglig forskning</li> </ul> <p><b>Ferdigheter</b><br/> <i>Etter gjennomført studium vil kandidaten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være i stand til å formulere problemstillinger for forskning og faglig utviklingsarbeid;</li> </ul> | <p>læringsutbyttet definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.</p> <p><b>Kunnskap</b><br/> <i>Etter gjennomført studium vil kandidaten ha kunnskap</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• om sitt fagområde og beherske fagområdets vitenskapsteori og metoder, og være i den internasjonale kunnskapsfronten innenfor fagområdet;</li> <li>• til å kunne vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige utviklingsprosjekter innen sitt fagområde;</li> <li>• om sitt fagområde og kunne bidra til utvikling av ny kunnskap, nye teorier, metoder, fortolkninger og dokumentasjonsformer innenfor sitt fagområde;</li> <li>• som setter dem i stand til å kritisk vurdere de etiske sidene ved et forskningsprosjekt;</li> <li>• om relevante lover og regelverk innenfor medisinsk og helsefaglig forskning</li> </ul> <p><b>Ferdigheter</b><br/> <i>Etter gjennomført studium vil kandidaten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være i stand til å formulere problemstillinger for forskning og faglig utviklingsarbeid;</li> </ul> | <p>learning outcomes defined in knowledge, skills, and general competence.</p> <p><b>Knowledge</b><br/> <i>Upon completion of the program, the candidate will have knowledge:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• of their field and master the scientific theory and methods of the field, and be at the international forefront within the field;</li> <li>• to assess the appropriateness and application of various methods and processes in research and professional development projects within their field;</li> <li>• of their field and be able to contribute to the development of new knowledge, theories, methods, interpretations, and forms of documentation within their field;</li> <li>• that enables them to critically assess the ethical aspects of a research project;</li> <li>• of relevant laws and regulations within medical and health research</li> </ul> <p><b>Skills</b><br/> <i>Upon completion of the program, the candidate will:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• be able to formulate research questions for research and professional development work;</li> </ul> |
|---|--|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• kunne planlegge og gjennomføre forskning og faglig utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå;</li> <li>• kunne identifisere og anvende relevante forskningsmetoder for å besvare et forskningsspørsmål</li> <li>• kunne håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap og praksis på fagområdet.</li> <li>• identifisere, analysere og reflektere kritisk over forsknings- og vitenskapsetiske problemstillinger knyttet til forskningsprosjekt og forskningsfelt;</li> <li>• kunne utøve forskning og formidling med faglig integritet og i samsvar med grunnleggende verdier for akademisk virksomhet;</li> <li>• kunne kritisk reflektere over verdi- og interessekonflikter knyttet til eget forskningsfelt og forholdet til andre samfunnsaktører;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kunne planlegge og gjennomføre forskning og faglig utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå;</li> <li>• kunne identifisere og anvende relevante forskningsmetoder for å besvare et forskningsspørsmål;</li> <li>• kunne håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap og praksis på fagområdet;</li> <li>• identifisere, analysere og reflektere kritisk over forsknings- og vitenskapsetiske problemstillinger knyttet til forskningsprosjekt og forskningsfelt;</li> <li>• kunne formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler;</li> <li>• kunne utøve forskning og formidling med faglig integritet og i samsvar med grunnleggende verdier for akademisk virksomhet;</li> <li>• kunne delta i debatter innenfor sitt fagområde i nasjonale og internasjonale fora;</li> <li>• kunne kritisk reflektere over bærekraft og verdi- og interessekonflikter knyttet til eget forskningsfelt og forholdet til andre samfunnsaktører</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• be able to plan and conduct research and professional development work at a high international level;</li> <li>• be able to identify and apply relevant research methods to answer a research question;</li> <li>• be able to handle complex professional issues and challenge established knowledge and practices in the field;</li> <li>• identify, analyze, and critically reflect on research and scientific ethical issues related to research projects and the research field;</li> <li>• to disseminate research and development work through recognized national and international channels;</li> <li>• be able to conduct research and dissemination with professional integrity and in accordance with the fundamental values of academic work;</li> <li>• to participate in debates within their field in national and international forums;</li> <li>• be able to critically reflect on sustainability and value and interest conflicts related to their own research field and its relationship with other societal actors</li> </ul> |
| <p><b>Generell kompetanse</b><br/>Etter gjennomført studium vil kandidaten kunne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uttrykke seg klart og konsist skriftlig og muntlig</li> <li>• arbeide planmessig, strukturert og selvstendig ut fra fastsatte mål</li> </ul>  | <p><b>Generell kompetanse</b><br/>Etter gjennomført studium vil kandidaten kunne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uttrykke seg klart og konsist skriftlig og muntlig;</li> <li>• arbeide planmessig, strukturert og selvstendig ut fra fastsatte mål;</li> </ul>   | <p><b>General Competence</b><br/>Upon completion of the program, the candidate will be able to</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• express themselves clearly and concisely in writing and orally;</li> </ul>  |



- utvikle egne kunnskaper, kompetanser og ferdigheter kontinuerlig og målrettet
- gi konstruktiv og kritisk tilbakemelding på andres faglige arbeid
- bygge og forvalte profesjonelle nettverk
- vurdere behovet for fornyelse og ta initiativ til og drive nytenkning og innovasjon.
- lede og arbeide i tverrfaglige team med komplekse problemstillinger
- skaffe seg oversikt over og tilegne seg avansert kunnskap
- tenke innovativt, kritisk og nyansert
- delta i organiseringen og ledelsen av møter, konferanser og seminarer om faglige temaer

## 2 Opptak

Søknad om opptak til ph.d.-utdanningen skal skrives på fakultetets søknadsskjema, som er tilgjengelig på nettsidene.

### 2.1 Vilkår for opptak

Ph.d.-utdanningen ved Det medisinske fakultet bygger på femårig norsk masterutdanning i henhold til Bologna prosessen, norsk høyere grads profesjonsutdanning, eller tilsvarende utdanning som fakultetet godkjenner.

Det medisinske fakultet godkjenner også ettårige mastergrader som grunnlag for opptak til ph.d.-programmet dersom den aktuelle graden

- utvikle egne kunnskaper, kompetanser og ferdigheter kontinuerlig og målrettet;
- gi konstruktiv og kritisk tilbakemelding på andres faglige arbeid;
- bygge og forvalte profesjonelle nettverk;
- vurdere behovet for fornyelse og ta initiativ til og drive nytenkning og innovasjon;
- lede og arbeide i tverrfaglige team med komplekse problemstillinger;
- skaffe seg oversikt over og tilegne seg avansert kunnskap;
- tenke innovativt, kritisk og nyansert;
- delta i organiseringen og ledelsen av møter, konferanser og seminarer om faglige temaer

## 2 Opptak

Søknad om opptak til ph.d.-utdanningen skal skrives på elektronisk søknadsskjema, som er tilgjengelig på nettsidene.

### 2.1 Vilkår for opptak

Ph.d.-utdanningen ved Det medisinske fakultet bygger på femårig norsk masterutdanning i henhold til Bologna prosessen, norsk høyere grads profesjonsutdanning, eller tilsvarende utdanning som fakultetet godkjenner.

Det medisinske fakultet godkjenner også ettårige mastergrader som grunnlag for opptak til ph.d.-programmet. Betingelsen er at den aktuelle graden

- work systematically, structured, and independently towards set goals;
- continuously and purposefully develop their own knowledge, competencies, and skills;
- provide constructive and critical feedback on others' professional work;
- build and manage professional networks;
- assess the need for renewal and take initiative for and drive innovation and new thinking;
- lead and work in interdisciplinary teams with complex issues;
- gain an overview of and acquire advanced knowledge;
- think innovatively, critically, and nuanced;
- participate in the organization and leadership of meetings, conferences, and seminars on professional topics

## 2 Admission

Applications for admission to the PhD program must be submitted using the electronic application form available on the website.

### 2.1 Admission Requirements

The PhD program at the Faculty of Medicine is based on a five-year Norwegian master in accordance with the Bologna Process, Norwegian higher degree professional education, or equivalent education approved by the Faculty.

The Faculty of Medicine also approves one-year master as a basis for admission to the PhD program. The condition is that the degree is part of a

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>A) utgjør del av en helhetlig høyere utdanning som består av fullført bachelor- og mastergrad eller et lengre integrert løp på 4 godkjennbare år, jf. NOKUTs retningslinjer om generell godkjenning av utenlandsk høyere utdanning, og</p> <p>B) inneholder en masteroppgave som har et omfang på minimum 30 studiepoeng.</p> <p>Utdanning fra utlandet vurderes for øvrig etter NOKUTs kriterier.</p> <p>Alle kandidater som skal tas opp i ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet skal oppholde seg ved fakultetet i til sammen minimum 3 måneder. Det skal fremgå av søknaden hvordan dette er planlagt gjennomført. Hovedveileder skal føre tilsyn med at residensplikten overholdes. Residensplikten kan oppfylles ved andre institusjoner der det finnes aktive forskningsmiljø og forskningsgrupper som kandidaten tar del i. De faglige kravene til veiledning, samt intensjonen om at kandidaten skal bidra til fakultetets faglige utvikling og miljø, skal være oppfylt.</p> <p>Kandidaten skal ved søknad om opptak legge fram en plan for opplæringsdelen som viser hvordan kandidaten planlegger å oppfylle de kravene som stilles mht. opplæringsdelens omfang og obligatoriske krav. Det er anledning til å justere planen underveis i ph.d.-utdanningen.</p> | <p>utgjør en del av en helhetlig høyere utdanning som består av fullført bachelor- og mastergrad eller et lengre integrert løp på 4 godkjennbare år, jfr. HK-Dirs retningslinjer og inneholder en masteroppgave som har et omfang på minimum ett semesters arbeid.</p> <p>Utdanning fra utlandet vurderes ellers etter HK-Dirs kriterier (<a href="#">Vilkår for generell godkjenning av utenlandsk høyere utdanning   HK-dir</a>)</p> <p>Alle kandidater som skal tas opp i ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet skal oppholde seg ved fakultetet i til sammen minimum 3 måneder. Det skal fremgå av søknaden hvordan dette er planlagt gjennomført. Hovedveileder skal føre tilsyn med at residensplikten overholdes. Residensplikten kan oppfylles ved andre institusjoner der det finnes aktive forskningsmiljø og forskningsgrupper som kandidaten tar del i. De faglige kravene til veiledning, samt intensjonen om at kandidaten skal bidra til fakultetets faglige utvikling og miljø, skal være oppfylt.</p> <p>Kandidaten skal ved søknad om opptak legge fram en plan for opplæringsdelen som viser hvordan kandidaten planlegger å oppfylle de kravene som stilles til opplæringsdelens omfang og obligatoriske krav. Det er anledning til å justere planen underveis i ph.d.-utdanningen.</p> | <p>comprehensive higher education consisting of a completed bachelor's and master's degree or a longer integrated program of 4 acceptable years, in accordance with HK-Dir's guidelines, and includes a master's thesis that amounts to at least one semester's work.</p> <p>Education from abroad is otherwise assessed according to HK-Dir's criteria (<a href="#">Foreign education   HK-dir</a>).</p> <p>All candidates admitted to the PhD program at the Faculty of Medicine must spend a total of at least 3 months at the Faculty. The application must specify how this will be carried out. The main supervisor is responsible for ensuring that the residency requirement is met. The residency requirement can be fulfilled at other institutions with active research environments and research groups in which the candidate participates. The academic requirements for supervision, as well as the intention that the candidate should contribute to the Faculty's academic development and environment, must be met.</p> <p>When applying for admission, the candidate must submit a plan for the training component that shows how the candidate plans to meet the requirements for the scope and mandatory elements of the training component. The plan can be adjusted during the PhD education.</p> |
|--|--|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Det er avgjørende at de økonomiske rammene er tilstrekkelige for gjennomføringen av prosjektet. Søker må legge fram dokumentasjon på tilfredsstillende finansiering, både til livsopphold og forskningsutgifter for hele avtaleperioden.</p> <p>Selvfinansierte kandidater, det vil si kandidater som kommer med egne, private midler, tas ikke opp i programmet.</p> | <p>Det er avgjørende at de økonomiske rammene er tilstrekkelige for gjennomføringen av prosjektet. Søker må legge fram dokumentasjon på tilfredsstillende finansiering, både til livsopphold og forskningsutgifter for hele avtaleperioden.</p> <p>Kandidater med private midler, tas ikke opp i programmet.</p> <p>For søker tilsatt ved norsk universitetssykehus eller samarbeidende regionale sykehus med aktive forskningsmiljø kan det likevel gis opptak med 20 % frikjøpt tid til forskning i enkelte tilfeller. Opptak kan kun gis dersom følgende forutsetninger foreligger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prosjektet er tett knyttet til kandidatens kliniske virke (må synliggjøres i intensjonserklæring og motivasjonsbrev)</li> <li>• klar intensjonserklæring fra aktuell sykehusavdeling om at kandidaten gis tid til forskning og nødvendig tilrettelegging for gjennomføring av både forskningsprosjektet og opplæringsdelen</li> <li>• realistisk tidsplan på maksimalt 6 år fra finansieringsstart bekreftet av hovedveileder og godkjent av opptakskomiteé</li> <li>• motivasjonsbrev fra kandidaten</li> </ul> | <p>It is crucial that the financial framework is sufficient for the completion of the project. The applicant must provide documentation of satisfactory funding, both for living expenses and research costs for the entire agreement period.</p> <p>Candidates who rely on personal funds, are not admitted to the program.</p> <p>For applicants employed at a Norwegian university hospital or collaborating regional hospitals with active research environments, admission may be granted with 20% time allocated for research in certain cases. Admission can only be granted if the following conditions are met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The project is closely related to the candidate's clinical practice (must be demonstrated in the statement of intent and motivation letter).</li> <li>• A clear statement of intent from the relevant hospital department that the candidate is given time for research and necessary facilitation for the completion of both the research project and the training component.</li> <li>• A realistic timeline of a maximum of 6 years from the start of funding, confirmed by the main supervisor and approved by the admission committee.</li> <li>• A motivation letter from the candidate.</li> </ul> |
|--|--|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>2.2 Prosjektbeskrivelsen</b><br/>         Prosjektbeskrivelsen er vanligvis på om lag 6-8 sider og skal gjøre rede for tema, problemstillinger, valg av teori og metode, etiske vurderinger og informasjon om søknader om norsk og evt. utenlandsk etisk godkjenning der det er aktuelt. Prosjektbeskrivelsen skal også inneholde en tidfestet framdriftsplan for de ulike deler av forskningsarbeidet, inkludert en tentativ publikasjonsplan. Prosjektbeskrivelsen skal også inkludere forslag til veiledere, og ansvar og rolle for hver av veilederne skal angis.</p> <p>Oversikt over samarbeidspartnere og planlagte utenlandsopphold skal inkluderes. Eventuelle immaterialrettslige restriksjoner for å beskytte andres rettigheter må opplyses om.</p> <p>For søkere med finansiering fra Det medisinske fakultet eller Samarbeidsorganet, skal prosjektbeskrivelsen som lå til grunn ved stipendtildelingen også legges til grunn ved opptak i ph.d.-utdanningen.</p> <p><b>2.3 Vurdering av prosjekt</b><br/>         Prosjektbeskrivelsene vurderes av en opptakskomiteé bestående av to vitenskapelig tilsatte på det instituttet kandidaten skal tilknyttes. Disse personene oppnevnes av fakultetet etter forslag fra instituttet.</p> | <p><b>2.2 Prosjektbeskrivelsen</b><br/>         Prosjektbeskrivelsen er vanligvis på om lag 6-8 sider og skal gjøre rede for tema, problemstillinger, valg av teori og metode, etiske vurderinger og informasjon om søknader om norsk og evt. utenlandsk etisk godkjenning der det er aktuelt. <b>Prosjektbeskrivelsen skal inneholde en tidfestet framdriftsplan i form av et Gantt-diagram for de ulike deler av forskningsarbeidet, inkludert en tentativ publikasjonsplan.</b></p> <p>Prosjektbeskrivelsen skal også inkludere forslag til veiledere, og ansvar og rolle for hver av veilederne skal angis.</p> <p>Oversikt over samarbeidspartnere og planlagte utenlandsopphold skal inkluderes. Eventuelle immaterialrettslige restriksjoner for å beskytte andres rettigheter må opplyses om.</p> <p><b>For søkere med personlig ph.d.-finansiering, som for eksempel fra Det medisinske fakultet, eller Samarbeidsorganet,</b> skal prosjektbeskrivelsen som lå til grunn ved stipendtildelingen også legges til grunn ved opptak i ph.d.-utdanningen.</p> <p><b>2.3 Vurdering av prosjekt</b><br/>         Prosjektbeskrivelsene vurderes av en opptakskomiteé bestående av to vitenskapelig tilsatte på det instituttet kandidaten skal tilknyttes. Disse personene oppnevnes av fakultetet etter forslag fra instituttet.</p> | <p><b>2.2 Project Description</b><br/>         The project description is usually about 6-8 pages and should explain the topic, research questions, choice of theory and method, ethical considerations, and information about applications for Norwegian and, if applicable, foreign ethical approval. The project description should include a timed progress plan in the form of a Gantt chart for the various parts of the research work, including a tentative publication plan.</p> <p>The project description should also include proposals for supervisors, specifying the responsibilities and roles of each supervisor.</p> <p>An overview of collaborators and planned stays abroad should be included. Any intellectual property restrictions to protect others' rights must be disclosed.</p> <p>For applicants with personal PhD awarded funding, such as from the Faculty of Medicine or the Helse Vest Collaboration Committee, the project description that formed the basis for the scholarship award should also be used for admission to the PhD program.</p> <p><b>2.3 Project Assessment</b><br/>         The project descriptions are assessed by an admission committee consisting of two academic staff members from the department to which the candidate will be affiliated. These individuals are appointed by the Faculty based on the department's recommendations.</p> |
|---|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Opptakskomiteens skriftlige anbefaling er en del av opptaksgrunnlaget.</p> <p>Prosjektbeskrivelser som er vurdert av Helse Vest eller UiB i forbindelse med stipendtildeling vil som hovedregel ikke bli vurdert på nytt av instituttets opptakskomiteé, men vurderes direkte av fakultetet. Fakultetet kan likevel be om en uttalelse fra opptakskomiteen dersom det vurderes som nødvendig.</p> <p><b>2.4 Språkkrav</b><br/>Ph.d.-utdanningen ved Det medisinske fakultet foregår i hovedsak på engelsk. Søkere med utenlandsk utdanning må dokumentere sine engelskkunnskaper etter gjeldende regler (<a href="http://www.uib.no/med/115525/krav-til-engelskkunnskaper-ved-opptak-til-phd-programmet">http://www.uib.no/med/115525/krav-til-engelskkunnskaper-ved-opptak-til-phd-programmet</a>). Det gjøres unntak for engelskkravet for følgende søkergrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kandidater som har vært førsteforfatter på to eller flere vitenskapelige artikler publisert på engelsk i internasjonale, fagfellevurderte tidsskrift</li> <li>• kandidater som i sin helhet har gjennomført masterutdannelsen sin på et program der engelsk er undervisningsspråket (må dokumenteres)</li> <li>• kandidater som har studert engelsk som fag på universitetsnivå (minst 30 stp.)</li> </ul> | <p>Opptakskomiteens skriftlige anbefaling er en del av opptaksgrunnlaget.</p> <p>Prosjektbeskrivelser som er vurdert av Helse Vest eller UiB i forbindelse med stipendtildeling vil som hovedregel ikke bli vurdert på nytt av instituttets opptakskomiteé, men vurderes direkte av fakultetet. Fakultetet kan likevel be om en uttalelse fra opptakskomiteen dersom det vurderes som nødvendig.</p> <p><b>2.4 Språkkrav</b><br/>Ph.d.-utdanningen ved Det medisinske fakultet foregår i hovedsak på engelsk. Søkere med utenlandsk utdanning må dokumentere sine engelskkunnskaper etter gjeldende regler (<a href="#">Krav til engelskkunnskaper ved opptak til ph.d.-programmet   Det medisinske fakultet   UiB</a>). Det gjøres unntak for engelskkravet for følgende søkergrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kandidater som har vært førsteforfatter på to eller flere vitenskapelige artikler publisert på engelsk i internasjonale, fagfellevurderte tidsskrift</li> <li>• kandidater som i sin helhet har gjennomført masterutdannelsen sin på et program der engelsk er undervisningsspråket (må dokumenteres)</li> <li>• kandidater som har studert engelsk som fag på universitetsnivå (minst 30 stp.)</li> </ul> | <p>The admission committee's written recommendation is part of the admission basis.</p> <p>Project descriptions that have been assessed by Helse Vest or UiB in connection with scholarship awards will generally not be reassessed by the department's admission committee but will be evaluated directly by the Faculty. However, the Faculty may request a statement from the admission committee if deemed necessary.</p> <p><b>2.4 Language Requirements</b><br/>The PhD program at the Faculty of Medicine is primarily conducted in English. Applicants with foreign education must document their English proficiency according to current regulations (<a href="#">English language requirements for PhD admission   Faculty of Medicine   UiB</a>). Exceptions to the English requirement are made for the following groups of applicants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• candidates who have been the first author of two or more scientific articles published in English in international, peer-reviewed journals</li> <li>• candidates who have completed their entire master's education in a program where English is the language of instruction (must be documented)</li> <li>• candidates who have studied English as a subject at the university level (at least 30 ECTS)</li> </ul> |
|--|---|--|

## 2.5 Veileders rolle i søknadsprosessen

Alle som søker om opptak til ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet skal få oppnevnt to veiledere ved opptak. Søker må ha etablert kontakt med veileder som ønsker å ta på seg ansvaret som hovedveileder. Man må også ha et forslag til medveileder, intern eller ekstern. Minst en av veilederne skal ha ansettelse ved fakultetet i hele avtaleperioden. Professor Emeritus oppnevnes ikke som hovedveileder, men kan være medveileder.

Prosjektbeskrivelsen utarbeides av kandidat og aktuelle veiledere i fellesskap, men bør i hovedsak skrives av kandidaten selv.  
Det er krav om at interne hovedveiledere må ha tatt fakultetets to e-læringskurs før opptak kan innvilges.

## 2.5 Veileders rolle i søknadsprosessen

Alle som søker om opptak til ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet skal få oppnevnt to veiledere, hvorav en skal fungere som hovedveileder og en som medveileder. Dersom det er faglig begrunnet, kan det unntaksvis søkes om inntil tre veiledere, hvor hver av veilederes rolle skal beskrives særskilt i opptakssøknaden. Det kan ikke oppnevnes flere enn tre veiledere. Minst en av veilederne skal være ansatt ved fakultetet i hele avtaleperioden. Professor Emeritus kan ikke oppnevnes som hovedveileder, men kan være medveileder.

Dersom en veileder slutter ved fakultetet eller blir emeritus i løpet avtaleperioden, må det påses at minst en av veilederne har stilling ved Det medisinske fakultet i hele gjenværende periode. Instituttet skal fremme forslag til fakultetet om ny (hoved)veileder senest tre måneder før (hoved)veilederens dato for inntreden som emeritus. Emeritus kan fortsette som medveileder innenfor rammen av maksimalt tre veiledere i veilederteamet.

UiB-ansatte i tekniske stillinger (stillingskategori C) kan ikke oppnevnes som veileder.

Prosjektbeskrivelsen utarbeides av kandidat og aktuelle veiledere i fellesskap, men bør i hovedsak skrives av kandidaten selv.  
Det er krav om at interne hovedveiledere må ha tatt fakultetets to e-læringskurs før opptak kan innvilges.

## 2.5 The Role of Supervisors in the Application Process

All applicants to the PhD program at the Faculty of Medicine must be assigned two supervisors, one of whom will act as the main supervisor and the other as a co-supervisor. If academically justified, an exception can be made to appoint up to **three** supervisors, with each supervisor's role specifically described in the admission application. No more than three supervisors can be appointed. At least one of the supervisors must be employed at the Faculty for the entire agreement period. A Professor Emeritus cannot be appointed as the main supervisor but can serve as a co-supervisor.

If a supervisor leaves the faculty or becomes emeritus during the agreement period, it must be ensured that at least one of the supervisors holds a position at the Faculty of Medicine for the entire remaining period. The department must propose a new (main) supervisor to the Faculty at least three months before the (main) supervisor's date of becoming emeritus. An emeritus can continue as a co-supervisor within the limit of a **maximum of three supervisors** in the supervisory team.

UiB employees in technical positions (position category C) cannot be appointed as supervisors.

The project description is developed jointly by the candidate and the relevant supervisors but should mainly be written by the candidate themselves.  
It is required that internal main supervisors must have completed the Faculty's two e-learning courses before

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Dersom hovedveileder er ekstern, må denne eller intern medveileder ha tatt kursene.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veilederkurs for ph.d.-veiledere: <a href="https://mitt.uib.no/courses/1061">https://mitt.uib.no/courses/1061</a>.</li> <li>- Behandling av personopplysninger i medisinsk og helsefaglig forskning: <a href="https://mitt.uib.no/courses/23681">https://mitt.uib.no/courses/23681</a></li> </ul> <p>Der det er eksterne veiledere som ikke er ansatt ved norsk forskningsinstitusjon skal informasjon om deres kvalifikasjoner og arbeidssted dokumenteres gjennom en CV som redegjør for kompetanse, erfaring og nåværende arbeidssted.</p> <p><b>2.6 Særordninger for tidligere forskerlinjestudenter</b><br/>Tidligere forskerlinjestudenter som har godkjent opplæringsdel før opptak, får 20 uker fratrukk i sin avtaleperiode. Bestemmelsen om at søker bør avvises dersom det gjenstår mindre enn ett (1) års fulltidsarbeid med forskningsprosjektet ved søknadstidspunkt, gjelder ikke søkere som skal fullføre sin ph.d. som videreføring av sitt forskerlinjeprosjekt mindre enn et år etter fullført Cand.med. eller master i odontologi med forskerlinje.</p> | <p>Dersom hovedveileder er ekstern, må denne eller intern medveileder ha tatt kursene.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilederkurs for ph.d.-veiledere: <a href="https://mitt.uib.no/courses/1061">https://mitt.uib.no/courses/1061</a>.</li> <li>• Behandling av personopplysninger i medisinsk og helsefaglig forskning: <a href="https://mitt.uib.no/courses/23681">https://mitt.uib.no/courses/23681</a></li> </ul> <p>Der det er eksterne veiledere som ikke er ansatt ved norsk forskningsinstitusjon, skal informasjon om deres kvalifikasjoner og arbeidssted dokumenteres gjennom en CV som redegjør for kompetanse, erfaring og nåværende arbeidssted.</p> <p><b>2.6 Særordninger for tidligere forskerlinjestudenter</b><br/>Tidligere forskerlinjestudenter som går direkte videre til ph.d.-prosjekt innen samme forskningstema får 20 uker fratrukk i sin avtaleperiode basert på at opplæringsdelen videreføres i sin helhet, unntatt midtveisevaluering, som må gjennomføres på nytt i ph.d.-programmet.</p> <p>Kandidater som går inn i et nytt tematisk ph.d.-prosjekt og ikke direkte viderefører sitt forskerlinjeprosjekt, kan kun overføre maksimalt 10 studiepoeng fra tidligere bestått grad inkludert MEDMET og andre allmenngyldige kurs, for eksempel innen statistikk til opplæringsdelen. Det beregnes 5 år fra fullført Forskerlinje for MEDMET og andre allmenngyldige kurs.</p> | <p>admission can be granted. If the main supervisor is external, either they or the internal co-supervisor must have completed the courses.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisor course for Ph.D. supervisors: <a href="https://mitt.uib.no/courses/1061">https://mitt.uib.no/courses/1061</a></li> <li>• Processing of personal data in medical and health research: <a href="https://mitt.uib.no/courses/23681">https://mitt.uib.no/courses/23681</a></li> </ul> <p>If there are external supervisors who are not employed at a Norwegian research institution, information about their qualifications and workplace must be documented through a CV detailing their competence, experience, and current workplace.</p> <p><b>2.6 Special Arrangements for Former Students in the Medical Student Research Programme</b><br/>Former students in the Medical Student Research Programme (FL) who proceed directly to a PhD project within the same research theme get 20 weeks reduction in their agreement period based on the continuation of the training component in its entirety, except for the mid-way evaluation, which must be completed anew in the PhD program.</p> <p>Candidates who enter a new thematic PhD project and do not directly continue their FL project can only transfer a maximum of 10 ECTS from the previously completed degree, including MEDMET and other general courses, such as statistics, to the training component. It is calculated 5 years from the completion of the FL for MEDMET and other general courses.</p> |
|---|---|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Tidligere forskerlinjestudenter som har publisert alle artiklene som skal inngå i sitt ph.d.-prosjekt, kan få opptak i inntil ett år uten finansiering for å ferdigstille ph.d.-avhandlingen og levere denne, forutsatt at veileder og institutt anbefaler opptak. Søknad om opptak i ph.d.-programmet etter denne regelen må leveres senest innen 15. august for de som avslutter medisin-/odontologistudiet i vårsemesteret eller innen 15. januar for de som avslutter medisin-/odontologistudiet i høstsemesteret.</p> <p><b>2.7 Vedlegg til opptakssøknad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidatens CV</li> <li>• Dokumentasjon på all høyere utdanning som er del av opptaksgrunnlaget (vitnemål og karakterutskrifter, samt diploma supplement der dette finnes) på originalspråket, samt oversettelse til norsk eller engelsk</li> <li>• Dokumentasjon på/vurdering av at masteroppgaven er på 30 studiepoeng dersom dette ikke fremgår tydelig av vitnemål/karakterutskrift</li> </ul> | <p>Bestemmelsen om at søker bør avvises dersom det gjenstår mindre enn ett (1) års fulltidsarbeid med forskningsprosjektet ved søknadstidspunkt, gjelder ikke søkere som skal fullføre sin ph.d. som videreføring av sitt forskerlinjeprosjekt mindre enn et år etter fullført Cand.med. eller master i odontologi med forskerlinje.</p> <p>Tidligere forskerlinjestudenter som har publisert to artikler til sin ph.d.-grad og har sendt inn sin tredje artikkel til vurdering kan få opptak i inntil ett år uten finansiering for å ferdigstille og levere ph.d.-avhandlingen, forutsatt at veileder og institutt anbefaler opptak. Søknad om opptak i ph.d.-programmet etter denne regelen må leveres senest innen 15. august for de som avslutter medisin-/odontologistudiet i vårsemesteret eller innen 15. januar for de som avslutter medisin-/odontologistudiet i høstsemesteret.</p> <p><b>2.7 Vedlegg til opptakssøknad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidatens CV</li> <li>• Dokumentasjon på all høyere utdanning som er del av opptaksgrunnlaget (vitnemål og karakterutskrifter, samt diploma supplement der dette finnes) på originalspråket, samt oversettelse til norsk eller engelsk</li> <li>• Dokumentasjon på/vurdering av at masteroppgaven er på 30 studiepoeng dersom dette ikke fremgår tydelig av vitnemål/karakterutskrift</li> </ul> | <p>The provision that an applicant should be rejected if less than one (1) year of full-time work on the research project remains at the time of application does not apply to applicants who will complete their PhD as a continuation of their FL project less than a year after completing their Cand.med. or master's in dentistry with FL.</p> <p>Former FL students who have published two articles for their PhD degree and have submitted their third article for review can be admitted for up to one year without funding to complete and submit the PhD dissertation, provided that the supervisor and department recommend admission. Applications for admission to the PhD program under this rule must be submitted no later than August 15 for those completing their medical/dentistry studies in the spring semester or January 15 for those completing their medical/dentistry studies in the fall semester.</p> <p><b>2.7 Attachments to the Admission Application</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The candidate's CV</li> <li>• Documentation of all higher education that is part of the admission basis (diplomas and transcripts, as well as diploma supplements where available) in the original language, along with translations into Norwegian or English</li> <li>• Documentation/assessment that the master's thesis is worth 30 ECTS if this is not clearly stated on the diploma/transcript</li> </ul> |
|---|---|--|



- Dokumentasjon på engelskkunnskaper (der dette kreves)
- Finansieringsbevis
- Veiledererklæring, der arbeidsdeling mellom veilederne er beskrevet (særlig viktig dersom kandidaten skal ha flere enn to veiledere)
- CV for eksterne veiledere der dette kreves
- Prosjektbeskrivelse
- Kopi av pass (for søkere uten norsk personnummer)
- NOKUT-vurdering for søkere med masterutdanning som kommer fra utenfor Skandinavia. Leger med utdanning fra EØS-området som har fått lisens til å arbeide som lege i Norge, trenger ikke å legge frem NOKUT-vurdering.

Fakultetet kan be om ytterligere dokumentasjon når det er nødvendig for å vurdere søknaden.

### 3 Avtaleperiode

Det skal normalt søkes om opptak til ph.d.-utdanning innen én (1) måned etter oppstart av det forskningsprosjektet som skal lede frem til ph.d.-graden.

Ph.d.-utdanningen er normert til tre (3) årsverk. Det er ikke anledning til å planlegge gjennomføring av ph.d.-utdanningen med en progresjon som gir lengre

- Dokumentasjon på engelskkunnskaper (der dette kreves)
- Finansieringsbevis
- Veiledererklæring hvor rolle og arbeidsdeling mellom veilederne er beskrevet. Dersom det foreslås flere enn to veiledere, skal dette begrunnes særskilt og rolle og arbeidsdeling skal beskrives for alle i veilederteamet.
- CV for eksterne veiledere som angir faglig tittel, og om vedkommende har ph.d.-grad.
- Prosjektbeskrivelse
- Kopi av pass (for søkere uten norsk personnummer)
- HK-Dir-vurdering for søkere med masterutdanning fra land utenfor Norden. Leger med utdanning fra EØS-området med lisens til å arbeide som lege i Norge, trenger ikke å legge frem HK-Dir-vurdering. Lisens må framlegges.
- Motivasjonsbrev dersom aktuelt

Fakultetet kan be om ytterligere dokumentasjon når det er nødvendig for å vurdere søknaden.

### 3 Avtaleperiode

Det skal normalt søkes om opptak til ph.d.-utdanning innen to (2) måneder etter oppstart av det forskningsprosjektet som skal lede frem til ph.d.-graden.

Ph.d.-utdanningen er normert til tre (3) årsverk. Det er ikke anledning til å planlegge gjennomføring av ph.d.-utdanningen med en progresjon som gir lengre

- Documentation of English proficiency (where required)
- Proof of funding
- Supervisor declaration describing the role and division of labour between the supervisors. If more than two supervisors are proposed, this must be specifically justified, and the role and division of labour must be described for all members of the supervisory team.
- CV for external supervisors showing the academic title and the PhD degree.
- Project description
- Copy of passport (for applicants without a Norwegian personal number)
- HK-Dir assessment for applicants with a master from outside the Nordic countries. Doctors with education from the EEA area who have been licensed to work as doctors in Norway do not need to provide an HK-Dir assessment. The licence must be presented.
- Motivation letter if applicable

The Faculty may request additional documentation when necessary to assess the application.

### 3 Agreement Period

Applications for admission to the PhD program should normally be submitted within two (2) months after the start of the research project leading to the PhD degree. The PhD program is designed to be completed in three (3) full-time equivalents. It is not permitted to plan the completion of the PhD program with a progression that results in an agreement period

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>avtaleperiode enn seks (6) år. Unntaket er dobbeltkompetanseprogrammet i odontologi der den totale planlagte avtaleperioden kan være inntil åtte (8) år, avhengig av spesialisering. Kortere avtaleperiode gis dersom kandidaten alt har gjennomført deler av sitt ph.d.-utdanningsprogram, eller når opptaket bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende), slik at total tid til ph.d.-utdanningsprosjektet blir tre år. (Jf. Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 1-3, 6. ledd.).</p> <p><b>3.1 Vilkår for forlengelse etter finansieringens slutt</b><br/>Kandidatens tilknytning til ph.d.-programmet og rettigheter til veiledning krever en gyldig ph.d.-avtaleperiode. Avtaleperioden kan forlenges etter søknad. I søknaden må det vedlegges en redegjørelse for hva som er gjort/publisert og hva som gjenstår av ph.d.-arbeidet, samt en konkret og realistisk plan for ferdigstilling innen rimelig tid. Søknad om forlengelse kan bare innvilges der fakultetet etter en samlet vurdering finner at prosjektet vil kunne gjennomføres i forlengelsesperioden. Bekreftelse fra veileder og grunnenhet om veiledning i forlengelsesperioden må foreligge. En tydelig plan med detaljert beskrivelse av milepæler som viser den planlagte fremdriften i forlengelsesperioden må legges ved slik at instituttet kan følge kandidaten opp. Ved forlengelse må kandidaten søke om godkjenning av opplæringsdelen innen utløp av forlengelsen, dersom dette ikke allerede er gjort.</p> | <p>avtaleperiode enn seks (6) år. Unntaket er dobbeltkompetanseprogrammet i odontologi der den totale planlagte avtaleperioden kan være inntil åtte (8) år, avhengig av spesialisering.</p> <p>Kortere avtaleperiode gis dersom kandidaten alt har gjennomført deler av sitt ph.d.-utdanningsprogram, slik at total tid til ph.d.-utdanningsprosjektet blir tre årsverk.</p> <p><b>3.1 Vilkår for forlengelse etter finansieringens slutt</b><br/>Kandidatens tilknytning til ph.d.-programmet og rettigheter til veiledning krever en gyldig ph.d.-avtaleperiode. Avtaleperioden kan forlenges etter søknad. I søknaden må det vedlegges en redegjørelse for hva som er gjort/publisert og hva som gjenstår av ph.d.-arbeidet, samt en konkret og realistisk plan for ferdigstilling innen rimelig tid. Søknad om forlengelse kan bare innvilges der fakultetet etter en samlet vurdering finner at prosjektet vil kunne gjennomføres i forlengelsesperioden. Bekreftelse fra veileder og grunnenhet om veiledning i forlengelsesperioden må foreligge. En tydelig plan med detaljert beskrivelse av milepæler som viser den planlagte fremdriften i forlengelsesperioden må legges ved slik at instituttet kan følge kandidaten opp. Ved forlengelse må kandidaten søke om godkjenning av opplæringsdelen innen utløp av forlengelsen, dersom dette ikke allerede er gjort. Ved søknad om ytterligere</p> | <p>longer than six (6) years. The exception is the dual competence program in dentistry, where the total planned agreement period can be up to eight (8) years, depending on specialization.</p> <p>A shorter agreement period is granted if the candidate has already completed parts of their PhD education program, so that the total time for the PhD education project is three full-time equivalents.</p> <p><b>3.1 Conditions for Extension After Funding Ends</b><br/>The candidate's affiliation with the PhD program and rights to supervision require a valid PhD agreement period. The agreement period can be extended upon application. The application must include an account of what has been done/published and what remains of the PhD work, as well as a concrete and realistic plan for completion within a reasonable time. An extension can only be granted if the Faculty, after a comprehensive assessment, finds that the project can be completed within the extension period. Confirmation from the supervisor and the basic unit regarding supervision during the extension period must be provided. A clear plan with a detailed description of milestones showing the planned progress during the extension period must be attached so that the department can follow up with the candidate. Upon extension, the candidate must apply for approval of the training component within</p> |
|---|---|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Ved søknad om ytterligere forlengelse, vil en god begrunnelse for videre forsinkelse, progresjon siden forrige søknad, samt en konkret og god plan for ferdigstilling være avgjørende.</p> <p>Dersom kandidaten ikke har søkt om forlengelse innen utløpet av avtaleperioden, kan kandidatens rettigheter i ph.d.-programmet avsluttes uten forvarsel.</p> <p><b>3.2 Maksimal varighet på avtaleperiode</b><br/>Maksimal forlengelsesperiode i programmet er 2 kalenderår fra utløpet av ordinær avtaleperiode. Lovfestede permisjoner og pliktarbeid medregnes ikke. Kandidaten selv er ansvarlig for å dokumentere aktuelle permisjoner så snart det er mulig.</p> <p><b>4 Struktur og innhold i programmet</b><br/><b>4.1 Veiledning</b><br/>Ved det medisinske fakultet skal ph.d.-kandidater normalt ha to veiledere ved opptak. Hovedveileder har det overordnede ansvaret for veiledningen, og for samarbeidet mellom veilederne. Dersom hovedveileder ikke er ansatt ved UiB, skal en intern medveileder ha et konkret delegert ansvar for å følge opp kandidaten med tanke på oppfølgingen av praktiske forhold og regelverk ved UiB.<br/>Ved begrunnet søknad kan ph.d.-kandidater få oppnevnt inntil fire veiledere. Det må framgå hvordan ansvaret fordeles mellom veilederne.<br/>Ph.d.-forskriftens habilitetskrav (§ 6-1) til veiledere innebærer blant annet at den som skal være veileder ikke kan være i slekt eller svogerskap med kandidaten</p> | <p>forlengelse, vil en god begrunnelse for videre forsinkelse, progresjon siden forrige søknad, samt en konkret og god plan for ferdigstilling være avgjørende.</p> <p>Dersom kandidaten ikke har søkt om forlengelse innen utløpet av avtaleperioden, skal kandidaten varsles og kan skrives ut av ph.d.-programmet.</p> <p><b>3.2 Maksimal varighet på avtaleperiode</b><br/>Maksimal forlengelsesperiode i programmet er 2 kalenderår fra utløpet av ordinær avtaleperiode. Lovfestede permisjoner og pliktarbeid medregnes ikke. Kandidaten selv er ansvarlig for å dokumentere aktuelle permisjoner så snart det er mulig.</p> <p><b>4 Struktur og innhold i programmet</b><br/><b>4.1 Veiledning</b><br/>Ved det medisinske fakultet skal ph.d.-kandidater normalt ha to veiledere ved opptak. Hovedveileder har det overordnede ansvaret for veiledningen, og for samarbeidet mellom veilederne. Dersom hovedveileder ikke er ansatt ved UiB, skal en intern medveileder ha et konkret delegert ansvar for å følge opp kandidaten med tanke på oppfølgingen av praktiske forhold og regelverk ved UiB.<br/>Ph.d.-forskriftens habilitetskrav (§ 6-2) til veiledere innebærer blant annet at den som skal være veileder ikke kan være i slekt eller svogerskap med kandidaten eller en av de andre veilederne så nær som søsken/ektefelle/samboer/foreldre-barn.</p> | <p>the extension period, if this has not already been done. When applying for further extension, a good justification for the continued delay, progress since the last application, and a concrete and good plan for completion will be crucial. If the candidate has not applied for an extension within the agreement period, the candidate will be notified and may be withdrawn from the PhD program.</p> <p><b>3.2 Maximum Duration of the Agreement Period</b><br/>The maximum extension period in the program is 2 calendar years from the end of the regular agreement period. Statutory leaves and duty work are not included. The candidate is responsible for documenting relevant leaves as soon as possible.</p> <p><b>4 Structure and Content of the Program</b><br/><b>4.1 Supervision</b><br/>At the Faculty of Medicine, PhD candidates should normally have two supervisors upon admission. The main supervisor has overall responsibility for the supervision and for the collaboration between the supervisors. If the main supervisor is not employed at UiB, an internal co-supervisor must have a specific delegated responsibility for following up with the candidate regarding practical matters and regulations at UiB.<br/>The PhD regulations' requirements for supervisors' impartiality (§ 6-2) include that a supervisor cannot be related to the candidate or one of the other supervisors as closely as siblings/spouse/partner/parent-child.</p> |
|---|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>eller en av de andre veilederne så nær som søsken/ektefelle/samboer/foreldre-barn. Hovedveilederens og kandidatens forpliktelser er beskrevet i egne retningslinjer: <a href="https://www.uib.no/med/67404/veiledningsforhold">https://www.uib.no/med/67404/veiledningsforhold</a></p> <p>Ved Det medisinske fakultet gjelder UiBs etiske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og kandidat: <a href="http://www.uib.no/student/48966/etiske-retningslinjer-relasjonen-mellom-veileder-og-student-eller-kandidat-ved-uib">http://www.uib.no/student/48966/etiske-retningslinjer-relasjonen-mellom-veileder-og-student-eller-kandidat-ved-uib</a></p> <p><b>4.2 Veilederendringer og avslutning av veiledningsforhold</b></p> <p>Ph.d.-kandidaten og veileder kan ved enighet be fakultetet om å gjøre endringer i veilederforholdet for ph.d.-kandidaten. Søknad om veilederbytte skal begrunnes. Søknad om endring av veilederforhold sendes fakultetet på eget skjema uten ugrunnet opphold. Veilederbytter vil ikke bli tilbakedatert, og skal normalt meldes minst seks måneder før utløpet av ph.d.-perioden. Veileder kan ikke fratrukke seg før ny veileder er oppnevnt.</p> <p>Dersom kandidat eller veileder ønsker å avslutte veilederforholdet fordi man finner at den annen part ikke etterlever sine forpliktelser slik de er spesifisert i forskriften og i tilhørende avtaler, bør saken først tas opp med den det gjelder med tanke på å finne en</p> | <p>Hovedveilederens og kandidatens forpliktelser er beskrevet i egne retningslinjer: <a href="#">Veiledningsforhold   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> <p>Ved Det medisinske fakultet gjelder UiBs etiske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og kandidat: <a href="#">Etiske retningslinjer for relasjonen mellom veileder og student eller kandidat ved Universitetet i Bergen   Studentsider   UiB</a></p> <p><b>4.2 Veilederendringer og avslutning av veiledningsforhold</b></p> <p>Ph.d.-kandidaten og veileder kan ved enighet be fakultetet om å gjøre endringer i veilederforholdet for ph.d.-kandidaten. Søknad om veilederbytte skal begrunnes. Søknad om endring av veilederforhold sendes fakultetet på eget skjema uten ugrunnet opphold. Veilederbytter vil ikke bli tilbakedatert, og skal normalt meldes minst seks måneder før utløpet av ph.d.-perioden. Veileder kan ikke fratrukke seg før ny veileder er oppnevnt. <b>Endringer i veilederteamet innvilges ikke etter at kandidaten har levert avhandlingen til bedømming.</b></p> <p>Dersom kandidat eller veileder ønsker å avslutte veilederforholdet fordi man finner at den annen part ikke etterlever sine forpliktelser slik de er spesifisert i forskriften og i tilhørende avtaler, bør saken først tas opp med den det gjelder med tanke på å finne en</p> | <p>The obligations of the main supervisor and the candidate are described in separate guidelines: <a href="#">Supervision   Faculty of Medicine   UiBs</a></p> <p>At the Faculty of Medicine, UiB's ethical guidelines for the relationship between supervisor and candidate apply: <a href="#">Ethical guidelines for relations between supervisors and students or candidates at the University of Bergen   Student Pages   UiB</a></p> <p><b>4.2 Changes in Supervision and Termination of the Supervisory Relationship</b></p> <p>The PhD candidate and the supervisor can, by mutual agreement, request the Faculty to make changes to the supervisory relationship for the PhD candidate. Applications for a change of supervisor must be justified. Applications for changes in the supervisory relationship should be sent to the Faculty on a separate form without undue delay. Changes in supervisors will not be backdated and should normally be reported at least six months before the end of the PhD period. A supervisor cannot resign before a new supervisor is appointed. Changes in the supervisory team are not granted after the candidate has submitted the dissertation for evaluation.</p> <p>If the candidate or supervisor wishes to terminate the supervisory relationship because they find that the other party is not fulfilling their obligations as specified in the regulations and related agreements, the matter should first be discussed with the</p> |
|--|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>løsning som er faglig god og som alle parter kan akseptere. Ph.d.-kandidaten og veiledergruppen bør i fellesskap søke å finne en løsning på situasjonen som er oppstått. Dersom dette ikke fører fram, skal man kontakte instituttet for å få hjelp til å finne løsninger. Endring i veilederforholdet kan i slike tilfeller godkjennes uten at alle samtykker.</p> <p>Twister om veilederens eller kandidatens faglige rettigheter og plikter kan bringes inn av partene eller instituttet til behandling og avgjørelse ved fakultetet. Avgjørelsen fra fakultetet kan påklages til Den sentrale klagenemnd.</p> <p>Alle parter skal påse at rettighetstvister og eventuelle andre forhold som kan medføre konflikter i størst mulig grad avklares på et tidlig tidspunkt, slik at det ikke oppstår fare for forsinkelse i ph.d.-kandidatens prosjekt.</p> <p><b>4.3 Midtveiseevaluering</b><br/> Det medisinske fakultet har utarbeidet egne retningslinjer for midtveiseevalueringen. Instituttene kan i tillegg ha egne prosedyrer for gjennomføringen. Dersom midtveiseevaluering avdekker forsinkelser eller andre utfordringer, skal instituttet, ved forskningsleder, sette i gang oppfølging innen én måned.<br/> <a href="https://www.uib.no/med/136052/midtveiseevaluering">https://www.uib.no/med/136052/midtveiseevaluering</a></p> | <p>løsning som er faglig god og som alle parter kan akseptere. Ph.d.-kandidaten og veiledergruppen bør i fellesskap finne en løsning på situasjonen som er oppstått. Dersom dette ikke fører fram, skal man kontakte instituttet for å få hjelp til å finne løsninger. Endring i veilederforholdet kan i slike tilfeller godkjennes uten at alle samtykker.</p> <p>Twister om veilederens eller kandidatens faglige rettigheter og plikter kan bringes inn av partene eller instituttet til behandling og avgjørelse ved fakultetet. Avgjørelsen fra fakultetet kan påklages til Den sentrale klagenemnd.</p> <p>Alle parter skal påse at rettighetstvister og eventuelle andre forhold som kan medføre konflikter i størst mulig grad avklares på et tidlig tidspunkt, slik at det ikke oppstår fare for forsinkelse i ph.d.-kandidatens prosjekt.</p> <p><b>4.3 Midtveiseevaluering</b><br/> Det medisinske fakultet har utarbeidet egne retningslinjer for midtveiseevalueringen. Instituttene kan i tillegg ha egne prosedyrer for gjennomføringen. Dersom midtveiseevaluering avdekker forsinkelser eller andre utfordringer, skal instituttet, ved forskningsleder, sette i gang oppfølging innen én måned. <a href="#">Midtveiseevaluering   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> | <p>concerned party to find a solution that is academically sound and acceptable to all parties. The PhD candidate and the supervisory group should jointly find a solution to the situation. If this fails, the department should be contacted for assistance in finding solutions. Changes in the supervisory relationship can be approved in such cases without all parties' consent.</p> <p>Disputes about the supervisor's or candidate's academic rights and obligations can be brought by the parties or the department to the Faculty for resolution. The Faculty's decision can be appealed to the Central Appeals Committee.</p> <p>All parties should ensure that disputes over rights and any other issues that may lead to conflicts are clarified as early as possible to avoid delays in the PhD candidate's project.</p> <p><b>4.3 Mid-way Evaluation</b><br/> The Faculty of Medicine has developed its own guidelines for the mid-way evaluation. The departments may also have their own procedures for implementation. If the mid-way evaluation reveals delays or other challenges, the department, through the research leader, must initiate follow-up within one month. <a href="#">Midway Evaluation   Faculty of Medicine   UiB</a></p> |
|---|---|--|

#### 4.4 Fremdriftsrapportering og oppfølging av fremdriftsrapportering

Ph.d.-kandidaten og hovedveileder skal hvert år levere separate og uavhengige skriftlige rapporter om framdriften i ph.d.-utdanningen (ph.d.-forskriften § 9). Instituttene følger opp sine kandidater etter framdriftsrapporteringen hvert år. Forskningsleder og administrativt ansvarlig på instituttet har ansvaret for å gå gjennom rapportene, og forskningsleder har ansvar for å følge opp kandidater som rapporterer dårlig progresjon eller andre forhold som krever at det settes inn tiltak. Programutvalg for ph.d.-utdanning går hvert år gjennom instituttens samlerapporter som ledd i kvalitetssikringsarbeidet.

#### 4.5 Opplæringsdelen

Opplæringsdelen ved Det medisinske fakultet er på 30 studiepoeng og skal inneholde faglig og metodisk skoling og være knyttet til arbeidet med avhandlingen og for kvalifisering til yrker hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt. Maksimalt 10 studiepoeng kan være tatt før formelt opptak i ph.d.-programmet og disse kursene kan ikke være mer enn 5 år gamle. Det kan gjøres unntak for tidligere forskerlinjestudenter som skal videreføre forskerlinjeprosjektet. I tillegg til de studiepoenggivende aktivitetene skal kandidaten ved opptak gjennomføre e-kurs i Behandling av personopplysninger i medisinsk og helsefaglig forskning: <https://mitt.uib.no/courses/23681>  
Ved Det medisinske fakultet skal kandidatene ta et obligatorisk grunnkurs. Midtveisevalueringen er også

#### 4.4 Fremdriftsrapportering og oppfølging av fremdriftsrapportering

Ph.d.-kandidaten og hovedveileder skal hvert år levere separate og uavhengige skriftlige rapporter om framdriften i ph.d.-utdanningen (ph.d.-forskriften § 8). Instituttene følger opp sine kandidater etter framdriftsrapporteringen hvert år. Forskningsleder og administrativt ansvarlig på instituttet har ansvaret for å gå gjennom rapportene, og forskningsleder har ansvar for å følge opp kandidater som rapporterer dårlig progresjon eller andre forhold som krever at det settes inn tiltak. Programutvalg for ph.d.-utdanning går hvert år gjennom instituttens samlerapporter som ledd i kvalitetssikringsarbeidet.

#### 4.5 Opplæringsdelen

Opplæringsdelen ved Det medisinske fakultet er på 30 studiepoeng i henhold til ph.d.-forskriften § 7-2.

I tillegg til de studiepoenggivende aktivitetene skal kandidaten ved opptak gjennomføre e-kurs i Behandling av personopplysninger i medisinsk og helsefaglig forskning: <https://mitt.uib.no/courses/23681>

Ved Det medisinske fakultet skal kandidatene ta et obligatorisk grunnkurs i etikk og helseforskning. Midtveisevalueringen er også obligatorisk. Opplæringsdelen skal inneholde vitenskapelig formidling av ph.d.-prosjektet.  
Dyreforsøkskurs er obligatorisk for kandidater som skal arbeide med forsøksdyr.

#### 4.4 Progress Reporting and Follow-up of Progress Reporting

The PhD candidate and the main supervisor must each year submit separate and independent written reports on the progress of the PhD education (PhD regulations § 8). The departments follow up their candidates after the progress reporting each year. The research leader and the administrative officer at the department are responsible for reviewing the reports, and the research leader is responsible for following up candidates who report poor progress or other conditions that require intervention. The PhD program committee reviews the departments' summary reports each year as part of the quality assurance work.

#### 4.5 The Training Component

The training component at the Faculty of Medicine is 30 credits in accordance with PhD regulations § 7-2.

In addition to the credit-bearing activities, the candidate must complete an e-course on the Processing of Personal Data in Medical and Health Research upon admission: <https://mitt.uib.no/courses/23681>

At the Faculty of Medicine, candidates must take a mandatory basic course in ethics and health research. The mid-way evaluation is also mandatory. The training component must include scientific dissemination of the PhD project. The animal experimentation course is mandatory for candidates who will work with experimental animals.

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>obligatorisk, og gir 1 studiepoeng. Opplæringsdelen skal inneholde vitenskapsteori og etikk med et omfang på minst 5 studiepoeng og gi trening i formidling av faglig arbeid i et omfang på 6 studiepoeng. Dyreforsøkskurs er obligatorisk for kandidater som skal arbeide med forsøksdyr.</p> <p>Maksimalt 10 studiepoeng kan være kurs på masternivå, opplæringsdelen for øvrig skal bestå av aktiviteter på ph.d.-nivå og spesialistutdanningsnivå for kandidater i odontologi. Opplæringsdelen bør som hovedregel være fullført og godkjent minst 6 seks måneder før planlagt innlevering.</p> <p>Se for øvrig fakultetets Retningslinjer for beregning av studiepoeng i opplæringsdelen: <a href="https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachment/s/retningslinjer_for_beregning_av_studiepoeng_i_opplaeringsdelen_2021.pdf">https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachment/s/retningslinjer_for_beregning_av_studiepoeng_i_opplaeringsdelen_2021.pdf</a></p> <p><b>4.6 Avhandlingen</b></p> <p>En doktoravhandling skal være på internasjonalt ph.d.-nivå og ha et omfang som tilsvarer 2,5 årsverk. Avhandlinger ved Det medisinske fakultet kan skrives som en monografi eller være basert på flere delarbeider som er publisert eller planlagt publisert. Dersom et delarbeid ikke er sendt til et fagfellevurdert tidsskrift på innleveringstidspunktet, skal plan for publisering framgå av medforfatterskaps erklæringen.</p> | <p>Maksimalt 10 studiepoeng kan være tatt før formelt opptak i ph.d.-programmet og disse kursene kan ikke være mer enn 5 år gamle.</p> <p>Maksimalt 10 studiepoeng kan være kurs på masternivå. Opplæringsdelen <b>ellers</b> skal bestå av aktiviteter på ph.d.-nivå og spesialistutdanningsnivå for kandidater i odontologi.</p> <p>Opplæringsdelen bør som hovedregel være fullført og godkjent minst 6 seks måneder før planlagt innlevering.</p> <p>Se <b>ellers</b> fakultetets Retningslinjer for beregning av studiepoeng i opplæringsdelen: <a href="#">Opplæringsdelen i forskerutdanningen   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> <p><b>4.6 Avhandlingen</b></p> <p>En doktoravhandling skal være på internasjonalt høyt faglig nivå og ha et omfang som tilsvarer 2,5 årsverk. Avhandlinger ved Det medisinske fakultet kan skrives som en monografi eller være basert på flere delarbeider som er publisert eller planlagt publisert.</p> <p>Dersom et delarbeid ikke er sendt til et fagfellevurdert tidsskrift på innleveringstidspunktet, skal plan for publisering framgå av medforfatterskaps erklæringen.</p> | <p>A maximum of 10 credits can be courses at the Master's level and these courses cannot be older than 5 years. Maximum 10 credits can be courses at Master's level. The rest of the training component must consist of activities at PhD level and specialist training level for candidates in dentistry.</p> <p>As a rule, the training component should be completed and approved at least six months before the planned submission.</p> <p>See also the Faculty's Guidelines for the Calculation of Credits in the Training Component: <a href="#">Training component - PhD   Faculty of Medicine   UiB</a></p> <p><b>4.6 The Dissertation</b></p> <p>A doctoral dissertation must be of a high international academic standard and have a scope equivalent to 2.5 years of full-time equivalents. Dissertations at the Faculty of Medicine can be written as a monograph or be based on several sub-studies that are published or planned to be published.</p> <p>If a sub-study has not been submitted to a peer-reviewed journal at the time of submission, the publication plan must be included in the co-authorship declaration.</p> |
|---|---|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Man skal forholde seg til det norske nasjonale register over vitenskapelige publiseringskanaler: (<a href="https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/Forside">https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/Forside</a>). Artikler som er publisert andre steder, bør ikke inngå i en ph.d.-avhandling.</p> <p>Dersom avhandlingen er basert på flere delarbeider skal problemstillinger og konklusjoner som legges frem i delarbeidene legges frem i et helhetlig perspektiv i sammenstillingen, som på den måten dokumenterer sammenhengen i avhandlingen.</p> <p>Uavhengig av format skal avhandlingen bidra til å utvikle ny faglig kunnskap og ligge på et faglig nivå som tilsier at forskningen vil kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelige litteratur. Avhandlingen bør fortrinnsvis være skrevet på engelsk. Avhandlinger på norsk, svensk eller dansk aksepteres også for bedømmelse.</p> | <p>Man skal forholde seg til det norske nasjonale register over vitenskapelige publiseringskanaler: <a href="#">Søk i kanalregister   Kanalregisteret (hkdir.no)</a>. Artikler som er publisert andre steder, bør ikke inngå i en ph.d.-avhandling.</p> <p>Dersom avhandlingen er basert på flere delarbeider skal problemstillinger og konklusjoner som legges frem i delarbeidene legges frem i et helhetlig perspektiv i sammenstillingen, som på den måten dokumenterer sammenhengen i avhandlingen.</p> <p>Fakultetet har egne retningslinjer for monografi, som er beskrevet her: <a href="#">Veiledning til doktoravhandlinger ved Det medisinske fakultet   Det medisinske fakultet   UiB</a>.</p> <p>Uavhengig av format skal avhandlingen bidra til å utvikle ny faglig kunnskap og ligge på et faglig nivå som tilsier at forskningen vil kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelige litteratur. Et delarbeid kan inngå i to avhandlinger dersom hver enkelt kandidats andel er godt avgrenset og definert<sup>1</sup>.</p> <p>Avhandlingen bør fortrinnsvis være skrevet på engelsk. Avhandlinger på norsk, svensk eller dansk aksepteres også for bedømmelse.</p> | <p>One must adhere to the Norwegian national register of scientific publication channels: <a href="#">Search in Norwegian List   Norwegian Register (hkdir.no)</a>. Articles published elsewhere should not be included in a PhD dissertation.</p> <p>If the dissertation is based on several sub-studies, the issues and conclusions presented in the sub-studies must be presented in a comprehensive perspective in the compilation, thereby documenting the coherence of the dissertation.</p> <p>The Faculty has its own guidelines for monographs, which are described here: <a href="#">Guidance on Doctoral Theses at the Faculty of Medicine   Faculty of Medicine   UiB</a>.</p> <p>Regardless of the format, the dissertation must contribute to the development of new academic knowledge and be at a level that suggests the research could be published as part of the scientific literature in the field. A sub-work can be included in two dissertations if each candidate's contribution is well-defined and delineated<sup>2</sup>.</p> <p>The dissertation should preferably be written in English. Dissertations in Norwegian, Swedish, or Danish are also accepted for evaluation.</p> |
|---|--|---|

<sup>1</sup> [Veiledning til doktoravhandlinger ved Det medisinske fakultet | Det medisinske fakultet | UiB](#)

<sup>2</sup> [Guidance on Doctoral Theses at the Faculty of Medicine | Faculty of Medicine | UiB](#)



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Det vises ellers til fakultetets veiledning vedrørende krav til doktorgradsavhandlingen:<br/> <a href="http://ekstern.filer.uib.no/mofa/forskning/Retningslinjer/Veiledning%20for%20doktorgradsavhandlinger%20ved%20Det%20medisinske%20fakultet%20%28Oppdatert%2020.11.2019%29.pdf">http://ekstern.filer.uib.no/mofa/forskning/Retningslinjer/Veiledning%20for%20doktorgradsavhandlinger%20ved%20Det%20medisinske%20fakultet%20%28Oppdatert%2020.11.2019%29.pdf</a></p> <p><b>5 Fullføring</b><br/> <b>5.1 Innlevering og bedømmelse</b><br/> Før innlevering av avhandlingen skal sammenstillingen til artikkelbaserte ph.d.-avhandlinger analyseres ved hjelp av det tekstgjenkjenningssystem som institusjonen har avtale med. Med sammenstillingen menes her introduksjonen til de publiserte artiklene. Monografier kjøres gjennom programmet i sin helhet.</p> <p>Kandidaten selv er ansvarlig for å levere sin avhandling til instituttet, som formelt søker om innlevering på vegne av kandidaten. Kandidaten leverer som hovedregel avhandlingen elektronisk, som én PDF-fil. Annen form for innlevering kan skje etter forhåndsavtale med det instituttet som tar imot avhandlingen.</p> <p>Med avhandlingen skal det leveres søknadsskjema med forslag til bedømmelseskomité og redegjørelse for flerforfatterskap (gjelder artikkelbaserte avhandlinger) på fastsatt skjema.</p> | <p>Det vises ellers til fakultetets veiledning som gjelder krav til doktorgradsavhandlingen:<br/> <a href="#">Veiledning til doktoravhandlinger ved Det medisinske fakultet   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> <p><b>5 Fullføring</b><br/> <b>5.1 Innlevering og bedømmelse</b><br/> Før innlevering av avhandlingen skal sammenstillingen til artikkelbaserte ph.d.-avhandlinger analyseres ved hjelp av det tekstgjenkjenningssystem som institusjonen har avtale med. Med sammenstillingen menes her introduksjonen til de publiserte artiklene. Monografier kjøres gjennom programmet i sin helhet.</p> <p>Kandidaten selv er ansvarlig for å levere sin avhandling og søke om bedømmelse på eget skjema til instituttet, som formelt søker om innlevering på vegne av kandidaten. Kandidaten leverer som hovedregel avhandlingen elektronisk, som én PDF-fil. Annen form for innlevering kan skje etter forhåndsavtale med det instituttet som tar imot avhandlingen.</p> <p>Hovedveileder skal levere forslag til bedømmelseskomité og redegjørelse for flerforfatterskap (gjelder artikkelbaserte avhandlinger) på fastsatt skjema til grunnenheten. Foreslåtte opponenter skal være aktive forskere. Dersom emeriti foreslås, må de være aktive innen forskningsfeltet og ha formell tilknytning til en høyere</p> | <p>Refer to the Faculty's guidelines regarding the requirements for doctoral dissertations: <a href="#">Guidance on Doctoral Theses at the Faculty of Medicine   Faculty of Medicine   UiB</a></p> <p><b>5 Completion</b><br/> <b>5.1 Submission and Evaluation</b><br/> Before submitting the dissertation, the compilation for article-based PhD dissertations must be analyzed using the text recognition system that the institution has an agreement with. The compilation here refers to the introduction to the published articles. Monographs are run through the program in their entirety.</p> <p>The candidate is responsible for submitting their dissertation and applying for evaluation using the application form to the department, which formally applies for submission on behalf of the candidate. The candidate generally submits the dissertation electronically as a single PDF file. Other forms of submission can be arranged in advance with the department receiving the dissertation.</p> <p>The main supervisor must submit a proposal for the evaluation committee and an explanation of co-authorship (for article-based dissertations) on a prescribed form to the department. Proposed opponents should be active researchers. If emeriti are proposed as opponents, they must be active in the research field and have a formal affiliation with a</p> |
|---|---|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Kandidater som ikke lenger er aktive i ph.d.-programmet, men som etter ph.d.-forskriften har rett til å levere sin avhandling, er selv ansvarlige for å innhente medforfattererklæringer fra tidligere hovedveileder eller andre sentrale representanter for medforfatterne. Dersom instituttet anbefaler innleveringen skal dette fremgå ved at instituttet signerer på søknad om innlevering og forslag til bedømmelseskomité. Dersom instituttet ikke anbefaler innleveringen, kan kandidaten levere sin avhandling direkte til fakultetet, uten signatur fra institutt/veileder og uten forslag til bedømmelseskomité. Fakultetet vil deretter henvende seg til instituttet og be om forslag til bedømmelseskomité.</p> <p>Fakultetet kan vedta å tillate mindre omarbeiding av avhandlingen etter ph.d.-forskriften § 11-5. I slike tilfeller må kandidaten levere omarbeidet avhandling innen ny frist satt av fakultetet. Dersom kandidaten</p> | <p>utdanningsinstitusjon. Kandidaten skal levere dokumenter for gjeldende etiske godkjenninger for ph.d.-prosjektet sammen med søknad om bedømmelse av avhandlingen.</p> <p>Grunnenheten er ansvarlig for innsending av avhandling til fakultetet og skal kvalitetssikre alle formaliteter og anbefale bedømmelseskomite før oversending.</p> <p>Kandidater som er skrevet ut av doktorgradsprogrammet, men som etter ph.d.-forskriften har rett til å levere sin avhandling, er selv ansvarlige for å innhente medforfattererklæringer fra tidligere hovedveileder eller andre sentrale representanter for medforfatterne. Dersom instituttet anbefaler innleveringen, skal dette komme frem ved at instituttet signerer på søknad om innlevering og legger frem forslag til bedømmelseskomité. Dersom instituttet ikke anbefaler innleveringen, kan kandidaten levere sin avhandling direkte til fakultetet, uten signatur fra institutt/veileder og uten forslag til bedømmelseskomité. Fakultetet vil deretter henvende seg til instituttet og be om forslag til bedømmelseskomité.</p> <p>Fakultetet kan vedta å tillate mindre omarbeiding av avhandlingen etter ph.d.-forskriften § 11-4. I slike tilfeller må kandidaten levere omarbeidet avhandling innen ny frist satt av fakultetet. Dersom kandidaten</p> | <p>higher education institution. The candidate must submit documents for the relevant ethical approvals for the PhD project along with the application for evaluation of the dissertation.</p> <p>The department is responsible for sending the dissertation to the Faculty and must ensure that all formalities are in order and recommend the evaluation committee before forwarding.</p> <p>Candidates who have been withdrawn from the doctoral program but who, according to the PhD regulations, have the right to submit their dissertation, are responsible for obtaining co-author declarations from the former main supervisor or other key representatives of the co-authors. If the department recommends the submission, this should be indicated by the department signing the application for submission and presenting a proposal for the evaluation committee. If the department does not recommend the submission, the candidate can submit their dissertation directly to the Faculty, without the signature from the department/supervisor and without a proposal for the evaluation committee. The Faculty will then contact the department and request a proposal for the evaluation committee.</p> <p>The Faculty may decide to allow minor revisions of the dissertation according to PhD regulations § 11-4. In such cases, the candidate must submit the revised dissertation within a new deadline set by the Faculty.</p> |
|---|--|---|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>ikke leverer omarbeidet versjon innen den nye fristen, vil avhandlingen bli bedømt slik den opprinnelig var levert.</p> <p>Komitéleder har ansvar for å melde inn tentativ dato for disputas. Dato skal meldes til fakultetet ikke senere enn én måned etter at komiteen har mottatt avhandlingen. Dato for disputas må være mer enn ti uker etter at innleveringen er mottatt ved fakultetet, og må planlegges slik at innstillingen kan være klar senest 4 uker før disputas.</p> <p>Disputas skal avholdes innenfor rammene av studieåret, og kan ikke avholdes i f.o.m. uke 26 t.o.m. uke 33, f.o.m. 20. desember t.o.m. 5. januar, eller i påskeuken.</p> <p>For ytterligere rutiner ved avslutning vises det til fakultetets nettsider: <a href="http://www.uib.no/med/66614/innlevering-og-disputas">http://www.uib.no/med/66614/innlevering-og-disputas</a></p> <p>For utfyllende regler og rutiner om bedømmelse vises det til fakultetets veiledning ved bedømmelse av doktorgrader ved Det medisinske fakultet: <a href="http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/veiledning_ved_bedommelse_av_doktorgrader ved det medisinske fakultet uib vedtatt 05.09.16 oppdatert med nytt navn 23.06.17.pdf">http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/veiledning_ved_bedommelse_av_doktorgrader ved det medisinske fakultet uib vedtatt 05.09.16 oppdatert med nytt navn 23.06.17.pdf</a></p> | <p>ikke leverer omarbeidet avhandling innen fristen som fakultetet har satt, skal komiteen anbefale at fakultetet selv underkjenner avhandlingen, jfr. ph.d.-forskriften §11-4 (4).</p> <p>Komitéleder har ansvar for å melde inn tentativ dato for disputas. Dato skal meldes til fakultetet ikke senere enn én måned etter at komiteen har mottatt avhandlingen. Dato for disputas må være mer enn ti uker etter at innleveringen er mottatt ved fakultetet, og må planlegges slik at innstillingen kan være klar senest 4 uker før disputas.</p> <p>Disputas skal avholdes innenfor rammene av studieåret, og kan ikke avholdes f.o.m. uke 26 t.o.m. uke 33, f.o.m. 20. desember t.o.m. 5. januar, eller i påskeuken.</p> <p>For ytterligere rutiner ved avslutning vises det til fakultetets nettsider: <a href="#">Avhandling, innlevering og disputas   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> <p>For utfyllende regler og rutiner om bedømmelse vises det til fakultetets veiledning ved bedømmelse av doktorgrader ved Det medisinske fakultet: <a href="#">Veiledning ved bedømmelse av doktorgrader ved det medisinske fakultet   Det medisinske fakultet   UiB</a></p> | <p>If the candidate does not submit the revised dissertation within the deadline set by the Faculty, the committee shall recommend that the Faculty itself overrule the dissertation, ref. PhD regulations §11-4 (4).</p> <p>The committee chair is responsible for reporting the tentative date for the defense. The date must be reported to the Faculty no later than one month after the committee has received the dissertation. The date for the defense must be more than ten weeks after the submission is received by the Faculty and must be planned so that the recommendation can be ready at least four weeks before the defense.</p> <p>The defense must be held within the academic year and cannot be held from week 26 to week 33, from December 20 to January 5, or during Easter week. For further procedures at completion, refer to the Faculty's website: <a href="#">The dissertation, submission and public defence   Faculty of Medicine   UiB</a>.</p> <p>For detailed rules and procedures on evaluation, refer to the Faculty's guidelines for the evaluation of doctoral degrees at the Faculty of Medicine: <a href="#">Guidelines for the Assessment Process of the Doctoral Degree   Faculty of Medicine   UiB</a></p> |
|---|--|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>5.2 Retting av formelle feil</b><br/> Søknad om formelle feil kan rettes til fakultetet i tråd med bestemmelsene i ph.d.-forskriften. Dersom søknaden blir godkjent, kan feilene rettes i den versjonen av avhandlingen som skal offentliggjøres. Liste over rettingene (errataliste) skal følge den trykte avhandlingen og kan trykkes bakerst i avhandlingen eller legges som innstikk.<br/> Feil som er av substansiell art eller som kan ha betydning for hvorvidt avhandlingen kan godkjennes, kan ikke rettes.</p> <p>Formelle feil inkluderer retting av skrivefeil og rene språkfeil, manglende tegnsetting, korrigerings av referanser, sidelayout, tekstformat o.l. Retting av formelle feil innebærer at teksten kan gjøres mer meningsbærende eller språklig korrekt, meningsinnholdet i teksten kan ikke presiseres eller endres. Endringer i tabeller godkjennes ikke som errata.<br/> Bestemmelsen om at det ikke kan foretas substansielle endringer gjelder også dersom kandidaten før disputas får melding om at en innlevert artikkel er godkjent eller utgitt av et forlag, men i omarbeidet form. Det er det innleverte artikkelmanuset som skal legges til grunn i disputasen, men kandidaten kan i forordet til avhandlingen som trykkes opp til disputasen, vise til den endelige tidsskriftsartikkelen.</p> | <p><b>5.2 Retting av formelle feil</b><br/> Søknad om formelle feil kan rettes til fakultetet i tråd med bestemmelsene i ph.d.-forskriften. Dersom søknaden blir godkjent, kan feilene rettes i den versjonen av avhandlingen som skal offentliggjøres. Liste over rettingene (errataliste) skal følge den trykte avhandlingen og kan trykkes bakerst i avhandlingen eller legges som innstikk.<br/> Feil som er av substansiell art eller som kan ha betydning for hvorvidt avhandlingen kan godkjennes, kan ikke rettes.</p> <p>Formelle feil inkluderer retting av skrivefeil og rene språkfeil, manglende tegnsetting, korrigerings av referanser, sidelayout, tekstformat o.l. Retting av formelle feil innebærer at teksten kan gjøres mer meningsbærende eller språklig korrekt, meningsinnholdet i teksten kan ikke presiseres eller endres. Endringer i tabeller godkjennes ikke som errata.<br/> Bestemmelsen om at det ikke kan foretas substansielle endringer gjelder også dersom kandidaten før disputas får melding om at en innlevert artikkel er godkjent eller utgitt av et forlag, men i omarbeidet form. Det er det innleverte artikkelmanuset som skal legges til grunn i disputasen, men kandidaten kan i forordet til avhandlingen som trykkes opp til disputasen, vise til den endelige tidsskriftsartikkelen.</p> | <p><b>5.2 Correction of Formal Errors</b><br/> Applications for correcting formal errors can be submitted to the Faculty in accordance with the provisions of the PhD regulations. If the application is approved, the errors can be corrected in the version of the dissertation to be published. A list of corrections (errata list) must accompany the printed dissertation and can be printed at the back of the dissertation or included as an insert.<br/> Errors of a substantial nature or that may affect whether the dissertation can be approved cannot be corrected.<br/> Formal errors include the correction of typographical and language errors, missing punctuation, correction of references, page layout, text formatting, etc. Correcting formal errors means that the text can be made more meaningful or linguistically correct, but the content of the text cannot be specified or changed. Changes in tables are not approved as errata.<br/> The provision that no substantial changes can be made also applies if the candidate, before the defense, receives notification that a submitted article has been approved or published by a publisher, but in a revised form. It is the submitted article manuscript that shall form the basis of the defense, but the candidate may refer to the final journal article in the preface of the dissertation printed for the defense.</p> |
|--|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>5.3 Språk på prøveforelesning og disputas</b><br/> Prøveforelesning og disputas skal avholdes i sin helhet på ett språk, vanligvis på det språk avhandlingen er skrevet på.</p> <p><b>6 Kvalitetssikring</b><br/> <b>6.1 Evalueringsordning for ph.d.-programmet</b><br/> Fakultetet har ansvar for de elementer i kvalitetssikringssystemet som er delegert til programnivå. Programutvalg for ph.d.-utdanning følger opp dette ansvaret i samarbeid med fakultetsledelsen.</p> <p><b>6.2 Sammensetning av programutvalget</b><br/> Programutvalget består av leder, forskerlinjeleder, faglig koordinator for ph.d.-utdanningen, 1 leder av forskerskole, 2 vitenskapelig ansatte, 2 ph.d.-kandidater og 2 studenter. Fakultetsadministrasjonen har sekretærfunksjon for programutvalget.</p> <p><b>6.3 Emneevaluering</b><br/> Alle emner på ph.d.-nivå ved Det medisinske fakultet skal evalueres hvert tredje år. Instituttene som har gjennomføringen av det enkelte emne har ansvar for å gjennomføre evalueringen, og for å rapportere til Programutvalget innen fastsatt frist.</p> | <p><b>5.3 Språk på prøveforelesning og disputas</b><br/> Prøveforelesning og disputas skal avholdes i sin helhet på ett språk, vanligvis på det språk avhandlingen er skrevet på.</p> <p><b>6 Kvalitetssikring</b><br/> <b>6.1 Evalueringsordning for ph.d.-programmet</b><br/> Fakultetet har ansvar for de elementer i kvalitetssikringssystemet som er delegert til programnivå. Programutvalg for forskerutdanning følger opp dette ansvaret i samarbeid med fakultetsledelsen.</p> <p><b>6.2 Sammensetning av programutvalget</b><br/> Programutvalget består av leder, forskerlinjeleder, faglig koordinator for ph.d.-utdanningen, 1 leder av forskerskole, 2 vitenskapelig ansatte, 1 ph.d.-kandidat, 1 student og 1 observatør fra Helse Vest samarbeidsorganet/(arbeidslivsrepresentant). Fakultetsadministrasjonen har sekretærfunksjon for programutvalget.</p> <p><b>6.3 Emneevaluering</b><br/> Alle faste emner på ph.d.-nivå ved Det medisinske fakultet skal evalueres hvert tredje år, eller hver tredje gang emnet undervises. Instituttene som har gjennomføringen av det enkelte emne har ansvar for å gjennomføre evalueringen, og for å rapportere til Programutvalget innen fastsatt frist.</p> | <p><b>5.3 Language of the Trial Lecture and Defense</b><br/> The trial lecture and defense must be conducted entirely in one language, usually in the language in which the dissertation is written.</p> <p><b>6 Quality Assurance</b><br/> <b>6.1 Evaluation Scheme for the PhD Program</b><br/> The Faculty is responsible for the elements of the quality assurance system that are delegated to the program level. The Program Committee for Research Education follows up on this responsibility in collaboration with the Faculty leadership.</p> <p><b>6.2 Composition of the Program Committee</b><br/> The Program Committee consists of the chair, the Chair of The Medical Student Research Programme at The Faculty of Medicine, the academic coordinator for the PhD program, 1 research-school leader, 2 academic staff members, 1 PhD candidate, 1 student, and 1 observer from the Helse Vest cooperation organization/(representative from the working life). The Faculty administration serves as the secretary for the Program Committee.</p> <p><b>6.3 Course Evaluation</b><br/> All regular courses at the PhD level at the Faculty of Medicine must be evaluated every three years or every third time the course is taught. The departments responsible for conducting each course are responsible for carrying out the evaluation and reporting to the Program Committee within the set deadline.</p> |
|--|---|--|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>6.4 Evaluering av rammene for opplæringsdelen og emneporteføljen</b><br/>Programutvalget vurderer ved behov rammene for opplæringsdelen og omfanget av emneporteføljen og behovet for å endre rammene, opprette eller nedlegge emner.</p> <p><b>6.5 Ph.d.-utdanningsmelding</b><br/>Ph.d.-utdanningsmeldingen utarbeides årlig av fakultetet basert på instituttens meldinger, og utgjør et grunnlag for å vurdere om det skal innføres tiltak i ph.d.-programmet.</p> <p><b>6.6 Fremdriftsrapportering</b><br/>Den årlige fremdriftsrapporteringen fra den enkelte kandidat og hovedveileder gjennomgås av instituttene, som vedtar oppfølging og innføring av tiltak i det individuelle ph.d.-løp. Programutvalg for ph.d.-utdanning gjennomgår instituttens samlerapporter og vurderer behovet for systematiske tiltak.</p> <p><b>6.7 Midtveisevaluering</b><br/>Midtveisevalueringen gir en oversikt over fremdriften i det individuelle ph.d.-løp, og skal avdekke eventuelle forsinkelser i forhold til planlagt fremdrift. Forskningsleder ved det institutt kandidaten er tilknyttet har ansvar for oppfølging av kandidater der det avdekkes bekymringsfull progresjon på midtveisevalueringen.</p> | <p><b>6.4 Evaluering av rammene for opplæringsdelen og emneporteføljen</b><br/>Programutvalget vurderer ved behov rammene for opplæringsdelen og omfanget av emneporteføljen og behovet for å endre rammene, opprette eller nedlegge emner.</p> <p><b>6.5 Ph.d.-utdanningsmelding</b><br/>Ph.d.-utdanningsmeldingen utarbeides årlig av fakultetet basert på instituttens meldinger, og utgjør et grunnlag for å vurdere om det skal innføres tiltak i ph.d.-programmet.</p> <p><b>6.6 Fremdriftsrapportering</b><br/>Den årlige fremdriftsrapporteringen fra den enkelte kandidat og hovedveileder gjennomgås av instituttene, som vedtar oppfølging og innføring av tiltak i det individuelle ph.d.-løp. Programutvalg for forskerutdanning gjennomgår instituttens samlerapporter og vurderer behovet for systematiske tiltak for utvikling.</p> <p><b>6.7 Midtveisevaluering</b><br/>Midtveisevalueringen gir en oversikt over fremdriften i det individuelle ph.d.-løp, og skal avdekke eventuelle forsinkelser i forhold til planlagt fremdrift. Forskningsleder ved det institutt kandidaten er tilknyttet har ansvar for oppfølging av kandidater der det avdekkes bekymringsfull progresjon på midtveisevalueringen.</p> | <p><b>6.4 Evaluation of the Framework for the Training Component and Course Portfolio</b><br/>The Program Committee assesses the framework for the training component and the scope of the course portfolio as needed, including the need to change the framework, establish, or discontinue courses.</p> <p><b>6.5 PhD Education Report</b><br/>The PhD education report is prepared annually by the Faculty based on the reports from the departments and serves as a basis for assessing whether measures should be taken in the PhD program.</p> <p><b>6.6 Progress Reporting</b><br/>The annual progress reports from each candidate and main supervisor are reviewed by the departments, which decide on follow-up and implementation of measures in the individual PhD program. The Program Committee for Research Education reviews the departments' summary reports and assesses the need for systematic measures for development.</p> <p><b>6.7 Mid-way Evaluation</b><br/>The mid-way evaluation provides an overview of the progress in the individual PhD program and should identify any delays relative to the planned progress. The research leader at the department to which the candidate is affiliated is responsible for following up on candidates where concerning progress is identified in the mid-term evaluation.</p> |
|--|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>6.8 Kandidatundersøkelse</b><br/>Alle ferdige kandidater får anledning til å vurdere ph.d.-programmet i forbindelse med doktorpromosjonen. Fakultetet analyserer resultatene av kandidatundersøkelsen med tanke på eventuelle tiltak.</p> <p><b>6.9 Forsinkelses- og frafallsundersøkelse</b><br/>Hvert tredje år gjennomføres en forsinkelses- og frafallsundersøkelse der det innhentes informasjon fra de som er forsinket eller skrevet ut av løpet. Fakultetsadministrasjonen analyserer resultatene av undersøkelsen og utarbeider eventuelle tiltak i samarbeid med Programutvalg for ph.d.-utdanning.</p> <p><b>6.10 Programevaluering</b><br/>En ekstern komité, oppnevnt av fakultetet, vil hvert sjette år se på helheten i ph.d.-programmet: informasjon til potensielle søkere, opptak, tiltak underveis og kvaliteten på den fullførte forskningen.</p> | <p><b>6.8 Kandidatundersøkelse</b><br/>Alle ferdige kandidater får anledning til å vurdere ph.d.-programmet i forbindelse med doktorpromosjonen. Fakultetet analyserer resultatene av kandidatundersøkelsen med tanke på eventuelle tiltak for utvikling av ph.d.-programmet.</p> <p><b>6.9 Programevaluering</b><br/>En ekstern komité, oppnevnt av fakultetet, vil hvert sjette år se på helheten i ph.d.-programmet: informasjon til potensielle søkere, opptak, tiltak underveis og kvaliteten på den fullførte forskningen</p> | <p><b>6.8 Candidate Survey</b><br/>All completed candidates can evaluate the PhD program in connection with the doctoral ceremony. The Faculty analyzes the results of the candidate survey with a view to potential measures for the development of the PhD program.</p> <p><b>6.9 Program Evaluation</b><br/>An external committee, appointed by the Faculty, will review the entirety of the PhD program every six years: information to potential applicants, admission, measures during the program, and the quality of the completed research.</p> |
|---|---|--|

# Veiledning til doktoravhandlinger ved Det medisinske fakultet

Vedtatt av Programutvalg for forskerutdanning 5. september 2016. Sist revidert 29.01.2025.

## Begrepsavklaring

**Avhandling** refererer i dette dokumentet til det samlede skriftlige arbeidet som ligger til grunn for bedømmelse av ph.d.-graden, og inkluderer sammenstillingen, artiklene som inngår i ph.d.-arbeidet og eventuelle vedlegg (appendix), eller monografier.

**Sammenstillingen** er kandidatens egen presentasjon og diskusjon av egen forskning som ligger til grunn for ph.d.-arbeidet og artiklene som inngår i avhandlingen.

**Sammendraget** – (abstract) er en kort innledende presentasjon av avhandlingen. og inkluderer normalt avhandlingens formål, metoder, hovedfunn og konklusjoner. Avhandlingen skal inneholde et sammendrag både på norsk og engelsk.

## 1. Generell informasjon om doktorgradsavhandlingen (felles)

### 1.1 Forholdet til andre regelverk

De formelle krav til ph.d.-graden ved Universitetet i Bergen reguleres av [Forskrift for graden philosophiae doctor \(ph.d.\) ved Universitetet i Bergen](#), vedtatt 24.11.2022 og fakultetets utfyllende regler som finnes i [Programbeskrivelsen](#).

I tillegg har Det medisinske fakultet vedtatt [Veiledning ved bedømmelse av doktorgrader ved Det medisinske fakultet ved Universitetet i Bergen](#).

Dr.philos.-graden er regulert av en egen forskrift, [Forskrift for graden doctor philosophiae \(dr.philos.\) ved Universitetet i Bergen](#). Denne veilederen er utarbeidet for ph.d.-graden, men kan også brukes veiledende for dr.philos.-avhandlinger.

### 1.2 Vitenskapelig kvalitet

En avhandling til ph.d.-graden skal inneholde original forskning av vitenskapelig verdi innenfor fakultetets fagfelt. Avhandlingen skal være et selvstendig vitenskapelig arbeid av internasjonal standard og på et høyt faglig nivå når det gjelder problemstillinger, begrepsmessig presisering, metodisk, teoretisk og empirisk grunnlag, dokumentasjon og fremstillingsform. Avhandlingen skal kunne bidra til å utvikle ny faglig kunnskap og ha et faglig nivå som tilsier at den vil kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelige litteratur.

Kravet til høy vitenskapelig kvalitet gjelder absolutt. Problemstillingene skal være klart og presist formulert. Anvendt materiale og metoder skal være adekvate og hensiktsmessige. Resultatene skal gi god og kontrollerbar dokumentasjon. Det anbefales at kandidaten bruker egenproduserte figurer/illustrasjoner. Dersom hele eller deler av allerede publiserte figurer/illustrasjoner benyttes må man innhente brukstillatelse. Tabeller, figurer og andre illustrasjoner skal være presentert på en hensiktsmessig måte. Konklusjonene skal være holdbare.

Litteraturgjennomgangen skal være adekvat med hensyn til kritisk utvalg og vurdering.

Henvisingene skal være korrekte. Presentasjonen av teksten skal være klar, presis og språklig tilfredsstillende.



### **1.3 Kreditering**

Alle institutt og avdelinger har autoriserte engelske betegnelser, og disse skal benyttes slik at det klart og korrekt fremgår hvor doktorgradsarbeidet utgår fra.

### **1.4 Feilretting, endringer etter innlevering**

Kandidaten kan etter innlevering, én gang, søke fakultetet selv om å rette formelle feil i den versjonen av avhandlingen som skal offentliggjøres. Søknaden skal skrives på egen mal og sendes fakultetet for godkjenning. Verken den rettede versjonen av avhandlingen eller erratalisten skal oversendes bedømmelseskomiteen. Frist for søknad om retting av formelle feil er én uke etter at kandidaten har mottatt innstillingen. Erratalisten legges som innstikk i avhandlingen som er tilgjengelig under disputasen.

Merk at errata kun skal benyttes for rettinger i avhandlingen. Dersom bedømmelseskomiteen pålegger kandidaten å gjøre mindre omarbeidinger i avhandlingen (jf. Ph.d.-forskriften § 11-5), skal dette skje etter egne retningslinjer, og ikke gjennom errata.

### **1.5 Fellesarbeid**

En avhandling, uavhengig av format, kan unntaksvis i sin helhet være et fellesarbeid for to doktorgradskandidater.

Avhandlingen skal da i omfang tilsvare to vanlige doktorgradsavhandlinger. I tillegg skal hver enkelt kandidats selvstendige innsats være klart definert og utgjøre omkring halvparten av det vitenskapelige arbeidet. Dette gjelder også sammenstillingen dersom det er en artikkelbasert avhandling.

## **2. Publikasjoner og manuskripter i artikkelbaserte avhandlinger**

### **2.1 Innledning**

Vanligvis består avhandlingene som leveres ved fakultetet av flere delarbeid publisert eller planlagt publisert i internasjonale tidsskrift med fagfelleevaluering, samt en sammenstilling av resultatene med en inngående vitenskapelig diskusjon. Sammenstillingen skal dokumentere sammenhengen i avhandlingen (se Del 3 om Sammenstilling).

### **2.2 Omfang**

En doktoravhandling skal være på internasjonalt høyt faglig nivå og ha et omfang som tilsvarer 2,5 årsverk. Avhandlinger basert på delarbeid bør normalt ha et omfang tilsvarende tre vitenskapelige artikler publisert eller planlagt publisert i internasjonale tidsskrift med fagfelleevaluering. Antall delarbeid vil avhenge av omfang, kvalitet på det enkelte delarbeid og kandidatens selvstendige bidrag. Dersom kandidaten både har lagt ned en uvanlig stor arbeidsinnsats i en artikkel og artikkelen har meget høy kvalitet, kan antall artikler reduseres.

Dersom et delarbeid ikke er sendt til et fagfellevurdert tidsskrift på innleveringstidspunktet, skal plan for publisering fremgå av medforfatterskapserklæringen.

Doktorgradskandidaten bør som hovedregel være førsteforfatter på minst to delarbeid. Der kandidaten ikke er førsteforfatter, bør vedkommende ha bidratt vesentlig i datainnsamling, tolkning av resultater og artikkelskriving.

### **2.3 Medforfatterskap**

Medforfatterskap uttrykker at arbeidet er utført av flere forskere i fellesskap, se ph.d.-forskriften, § 10.2. Det er et krav at den enkelte kandidats bidrag representerer en selvstendig innsats som kan identifiseres i den utstrekning det er nødvendig for vurderingen.

Ved innlevering av en doktorgradsavhandling skal det legges ved en redegjørelse om medforfatterskap. Redegjørelsen skal gis av veileder på eget skjema. I redegjørelsen gis en beskrivelse av doktorandens innsats i hvert av de enkelte delarbeidene. Den bør også omtale aktuelle momenter, f.eks. utstrakt samarbeid med andre institusjoner som har medført et uvanlig stort antall medforfattere, og delarbeid som inngår i to avhandlinger. Redegjørelsen vil følge med avhandlingen når den sendes til bedømmelseskomiteen, og må derfor utformes slik at komiteen kan identifisere kandidatens selvstendige bidrag. Redegjørelsen skal skrives på engelsk.

Fakultetet følger Vancouver-reglene. Dersom et delarbeid har svært mange forfattere, bør man særlig passe på at kravene til medforfatterskap er fulgt. Særlig aktsomhet må utvises for data som stammer fra «service-avdelinger» som utfører rutinepregete analyser for andre.

Førsteforfatterens rolle skal være slik at vedkommende naturlig kan betrakte arbeidet som «sitt». Dette innebærer å ha utført hovedarbeidet med datainnsamlingen eller eksperimentene, bearbeidet data, utformet den innledende tolkningen, skrevet råutkast, og organisert skrivearbeidet frem til endelig publikasjon. Kandidaten bør være førsteforfatter på de fleste av arbeidene som skal inngå i doktorgraden. Delt førsteforfatterskap bør unngås så langt det er mulig. Der kandidaten ikke er førsteforfatter, bør dette omtales særskilt i erklæring om medforfatterskap. Førsteforfatter har normalt ansvaret for korrespondansen om publikasjonen, men det kan være naturlig at veileder bidrar i starten.

Hovedveileder har ansvaret for korrekt forfatterrekkefølge på arbeider som inngår i en ph.d.-avhandling. Det er god praksis å avklare forfatterrekkefølge og faktiske bidrag til publikasjonen på et tidlig tidspunkt. Uoverensstemmelser bør avgjøres på lavest mulig nivå.

### **2.4 Delarbeider som tidligere er bedømt**

Det er et grunnleggende krav at en doktoravhandling skal inneholde originale forskningsresultater. Dette betyr at delarbeider som tidligere er bedømt, ikke kan bedømmes for en ny grad. Fra denne hovedregelen finnes bare noen få unntak:

- Et delarbeid kan inngå i to avhandlinger dersom hver enkelt kandidats andel er godt avgrenset og definert. I avhandlingssammenheng må det likevel utvises tilbakeholdenhet med en slik praksis. Begge kandidatene skal på forhånd være innforstått med at delarbeidet skal brukes i to avhandlinger, og ved innlevering skal det opplyses i medforfattererklæringen at arbeidet også inngår i en annen avhandling. Erklæringen må inneholde navnet på den andre kandidaten og det må fremgå klart hvordan begge kandidatenes bidrag kvalifiserer for at delarbeidet skal inngå i begge avhandlingene. Ved bruk av tidligere bedømte manuskripter må det legges særlig vekt på hvordan manuskriptet har blitt endret gjennom kandidatens innsats.
- Et delarbeid som er bedømt som del av forskerlinjen, kan inngå i en ph.d.-avhandling.

### **2.5 Arbeider som ikke kan godtas**

Arbeid som har vært vurdert for tidligere avlagte eksamener eller grader, kan ikke inngå i avhandlingen med mindre arbeidet inngår som en mindre del av en avhandling som består av

flere sammenhengende arbeider. Data, analyser eller metoder fra tidligere grader kan likevel benyttes som grunnlag for arbeid med ph.d.-prosjektet.

Rene oversiktsartikler, forskningsprotokoller og såkalte umbrella reviews godkjennes ikke som originalarbeider.

Systematic review med metaanalyse kan unntaksvis godkjennes, men da i begrenset omfang og kun som en av de tre delarbeidene.

Ved bruk av publiserte arbeider kan disse ikke godtas som del av avhandlingen hvis de ved opptakstidspunkt er eldre enn fem (5) år fra publiseringsdato. Det kan dispenseres fra dette kravet dersom helt ekstraordinære forhold tilsier det.

## 3. Sammenstillingen i artikkelbaserte avhandlinger

### 3.1 Innledning

En artikkelbasert avhandling skal i tillegg til enkeltarbeider inneholde en samlet presentasjon av de vitenskapelige resultatene med en inngående og oppdatert sammenstillende diskusjon (kappen). Denne samlede fremstillingen skal være et vitenskapelig dokument der kandidaten har mulighet for å utdype, kritisere og eventuelt korrigere aspekter i artiklene. Sammenstillingen skal vise vitenskapelig oversikt og modenhet, samt kandidatens evne til å behandle spesialiserte vitenskapelige problemstillinger.

### 3.2 Generelle formkrav

#### 3.2.1 Omfang

Sammenstillingen bør være på 50-80 sider. Referanselisten og artiklene som inngår i graden kommer i tillegg. Utstrakt bruk av figurer og tabeller kan legitimere å gå utover anbefalt sidetall.

#### 3.2.2 Format

Mal for ph.d.-avhandlingen kan finnes på avhandlingsportalen på Universitetet i Bergen sine nettsider om trykking og publisering ([Avhandlingsportalen | Universitetet i Bergen](#)). Det brukes en forside når avhandlingen leveres til bedømmelse. Denne må tas bort når avhandlingen leveres til trykking.

#### 3.2.3 Språk

Det anbefales at avhandlingen skrives på engelsk, men norsk eller annet skandinavisk språk godtas. Det er ikke anledning til å skrive sammenstillingen på norsk dersom delarbeidene er på engelsk. Språket bør være tydelig og konsist og avhandlingen bør korrekturleses før innlevering. Det anbefales å bruke færrest mulig forkortelser, og begrense det til veletablerte begrep.

### 3.3 Viktige elementer i sammenstillingen

- *Tittel:* Tittelen må være presis, konsis og dekkende. Den bør inneholde viktige nøkkelord. (Tittelen brukes til indeksering og dens utforming er viktig i forhold til søkbarhet i bibliotekdatabaser).
- *Liste over forkortelser:* Sammenstillingen må inneholde en liste over alle forkortelser som er brukt i avhandlingen.
- *Fagmiljø:* Her nevnes fakultet(er)/institutt(er)/senter (sentre)/forskergrupper/forskerskole(r) som kandidaten har vært tilknyttet.

- *Takksigelser*: Her nevnes personer, miljøer, finansieringskilder etc. som skal takkes. Vær sjenerøs! (Kan også plasseres før referanser)
- *Sammendrag (abstract)*: Maksimalt 1 side (bakgrunn, formål/hensikt, materiale/metoder, resultater, konklusjon og konsekvenser). Avhandlingen skal inneholde et sammendrag/abstract både på norsk og engelsk.
- *Liste over delarbeider*: Sammenstillingen må inneholde en liste over alle delarbeidene som inngår i avhandlingen. Listen skal inkludere samtlige forfattere, tittel og tidsskrift. Listen bør også fastslå om kandidaten har brukstillatelse fra forlaget til å publisere artikkelen i en avhandling.
- *Sammenstillingens introduksjon*: Introduksjonen til sammenstillingen skal beskrive bakgrunnen og problemstillingen som ligger til grunn for ph.d.-prosjektet. Studiens formål og hypotese må presenteres klart og konsist med høy grad av språklig presisjon, og bør deles inn i et overordnet forskningsspørsmål og delproblemstillinger. Bærekraftselementet introduseres i MEDMET-grunnkurset og introduksjonen kan med fordel inneholde refleksjon om dette i tilknytning til forskningsprosjektets problemstilling. Litteraturgjennomgangen må være grundig og presentere kunnskaps- og forskningsfronten, men samtidig være fokusert, med utgangspunkt i relevante originale arbeider. Introduksjonen bør settes inn i en faglig og tidsmessig kontekst og gjerne omtale historisk viktige studier. Tidspunktet for avsluttet litteratursøk angis.
- *Datamateriale og metoder*: Presentasjonen må være oversiktlig, men med relevante detaljer. Henvisning til allerede publiserte/dokumenterte metoder kan med fordel benyttes. Et avsnitt med kritisk vurdering av valget av metoder og teknikker («Methodological considerations»), bør enten inngå her eller under diskusjonen. Dette gjelder både ved bruk av kvantitativ eller kvalitativ metode. Ethiske vurderinger skal være i overensstemmelse med internasjonal standard. Nødvendige godkjenninger skal omtales (Helseforskningsloven, personvernlovgivning og annet relevant lov- og regelverk).
- *Resultater*: Resultatene kan beskrives delarbeid for delarbeid eller helhetlig. Det kan med fordel legges ekstra vekt på beskrivelsen av de mest relevante/viktigste funnene og observasjonene.
- *Diskusjon*: Diskusjonen skal gi en kritisk vurdering av egne faglige valg og resultater. Styrker og svakheter belyses både med hensyn til metoder og resultater. Funn bør relateres til allerede eksisterende kunnskap. Her skal også den røde tråden i avhandlingen komme frem. Diskusjonen gir kandidaten mulighet til å vise sin modenhet og faglige utvikling ved å utdype og eventuelt korrigere aspekter ved delarbeidene. Hvis det passer, kan resultater og diskusjon slås sammen.
- *Konklusjon*: Konklusjonen oppsummerer de viktigste resultatene og beskriver hvordan de belyser og svarer på studiens formål (forskningsspørsmål).
- *Fremtidige perspektiver*: Ofte vil ny viten generere nye problemstillinger og muligheter. Det skal beskrives hvordan arbeidet skaper grunnlag for videreføring av forskningsfeltet. Her kan man også beskrive om konklusjonene fører til endret syn på en bestemt problemstilling nasjonalt eller internasjonalt. Fører funnene til endrede rutiner eller nye konsepter?

- *Litteraturliste:* Litteraturlisten skal være fullstendig og kandidaten skal ha lest alle referanser. Referansene skal gjengis med full tittel på det refererte arbeidet. Rekkefølgen på referansene i listen kan med fordel være den samme som i teksten, slik at referanse nummer 1 er den første som blir beskrevet i teksten. Benytt en formatering som er vanlig brukt i tidsskrifter. Det anbefales å bruke et program for håndtering av referansene for eksempel EndNote eller Reference Manager. Det må refereres til alle kilder som det er hentet materiale fra, inkludert figurer og tabeller.

## **4. Monografier**

### **4.1 Innledning**

Monografier kan også leveres til bedømmelse for doktorgraden. Kravene til vitenskapelig kvalitet er identiske for monografier og artikkelbaserte avhandlinger (jf. punkt 1.2). Avhandlingen skal vise vitenskapelig oversikt og modenhet, samt kandidatens evne til å behandle spesialiserte vitenskapelige problemstillinger

En monografi er et lengre, sammenhengende og kapittelbasert vitenskapelig arbeid med kandidaten som eneforfatter. En monografi skal være en enhetlig fremstilling av ny forskning og basere seg på en selvstendig anvendelse av relevant teori og metode, der problemstillinger, teorier, sentrale begreper, metoder og datamateriale er integrert i analysen og drøftingen.

### **4.2 Omfang**

At kandidaten er eneforfatter innebærer at teksten i sin helhet skal være skrevet av kandidaten. En monografi skal tilsvare 2,5 års arbeid, noe som typisk tilsvarer mellom 250 og 300 sider, men kan også være mer omfangsrik dersom, for eksempel, metoder, figurer og tabeller nødvendiggjør dette.

### **4.3 Gjenbruk av resultater**

Gjenbruk av resultater fra artikler som kandidaten selv har skrevet (alene eller sammen med andre) er bare tillatt dersom resultatene integreres i den sammenhengende teksten som utgjør monografien. Slike resultater må bearbeides og konkretiseres i henhold til formålet, avgrensingen og teorien som danner grunnlaget for avhandlingen. Tekst, tabeller og figurer fra egne artikler brukes og siteres på lik linje som arbeid fra andre. Kandidatens egne artikler kan ikke legges ved eller brukes i sin helhet i en monografi.

Dersom monografien baserer seg på arbeid utført i samarbeid med andre, f.eks. datainnsamling, analyser eller fremstilling av resultater, må det medfølge en erklæring fra veileder som tydelig definerer hvilket arbeid som er utført av kandidaten og hvilket arbeid som er utført av andre. Erklæringen skal gjøre det mulig å identifisere kandidatens selvstendige innsats i den utstrekning det er nødvendig for vurdering av avhandlingens omfang.

### **4.4 Delarbeider eller resultater som tidligere er bedømt**

Forskningsresultater kan inngå i to avhandlinger dersom hver enkelt kandidats innsats er godt avgrenset og definert. I avhandlingssammenheng må det likevel utvises tilbakeholdenhet med en slik praksis. Begge kandidatene skal på forhånd være innforstått med at resultatene skal brukes i to avhandlinger, og ved innlevering skal det opplyses i medforfattererklæringen at arbeidet også inngår i en annen avhandling. Navnet på den andre kandidaten skal oppgis og det

må fremgå klart hvordan begge kandidatenes bidrag kvalifiserer for at resultatene skal inngå i begge avhandlingene.

## **4.5 Formkrav**

### *4.5.1 Format*

Mal for ph.d.-avhandlingen kan finnes på [avhandlingsportalen på Universitetet i Bergen sine nettsider om trykking og publisering](#). Det skal brukes en forside når avhandlingen leveres til bedømmelse. Denne må tas bort når avhandlingen leveres til trykking.

### *4.5.2 Språk*

Det anbefales at avhandlingen skrives på engelsk, men norsk eller annet skandinavisk språk godtas. Språket bør være tydelig og konsist og avhandlingen bør korrekturleses før innlevering. Det anbefales å bruke færrest mulig forkortelser, og begrense det til veletablerte begrep.

### *4.5.3 Anbefalt struktur*

Den anbefalte strukturen for en monografi kan være som følger:

- Sammendrag
- Introduksjon
- Målsettinger
- Materiale og metoder (felles for hele avhandlingen)
- Resultater og analyser kapittel 1
- Resultater og analyser kapittel 2
- Resultater og analyser kapittel 3
- [...] (så mange kapitler som det er behov for)
- Sammenfattende diskusjon av avhandlingens resultater
- Konklusjon
- Felles referanseliste for hele avhandlingen.

Merk at for teoretiske avhandlinger uten eget empirisk materiale vil «Resultater og analyser»-kapitlene også kunne bestå av teoretisk argumentasjon.



Styre  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Arkivreferanse  
2025/330  
Styresak  
28/25

Dokumentdato  
17/03/2025  
Møtedato  
26.03.2025

**Unntatt fra innsyn i henhold tiloffl. § 25, 1. ledd**

## **Fullmaktsaker til møtet 26.03.2025**

- 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.

17/03/2025/Gjert Bakkevold

## Ansettelsesutvalget MED til fakultetsstyremøtet 26. mars 2025

| <i>Sak nr.</i> | <i>Elements</i> | <i>Sakstittel</i>                                     | <i>Type sak</i> | <i>Institutt</i> | <i>VEDTAK</i>        |
|----------------|-----------------|---|-----------------|------------------|----------------------|
| 01/25          | 24/3092         | Førsteamanuensis i helsevitenskap                     | Tilsetting      | IGS              | Unntatt offentlighet |
| 02/25          | 24/12007        | Førsteamanuensis (50 %) i allmenntmedisin             | Tilsetting      | IGS              | Unntatt offentlighet |
| 04/25          | 24/7132         | Professor/førsteamanuensis i eldremedisin             | Tilsetting      |                  | Unntatt offentlighet |
| 05/25          | 24/5575         | Førsteamanuensis (100 %) i odontologi (gerodontologi) |                 |                  | Unntatt offentlighet |
|                |                 |   |                 |                  |                      |



## Tilsettingsråd MED til fakultetsstyremøtet 26. mars 2025

| <i>Sak nr.</i> | <i>Ephorte</i> | <i>Sakstittel</i>   | <i>Type sak</i> | <i>Institutt</i> | <i>VEDTAK</i>        |
|----------------|----------------|---|-----------------|------------------|----------------------|
| 177/24         | 24/15730       | Uten utlysning - ekstraervert (20 % professor) - ikke ferdig enda                           | Tilsetting      | K1               |                      |
| 189/24         | 14/3430        | Tilsetting - ny åremålsperiode  | Tilsetting      | K1               | Unntatt offentlighet |
| 01/25          | 24/6765        | Førsteamanuensis/universitetslektor (20 % ekstraervert) i medisin (gynekologi og obstetikk) | Tilsetting      | K2               | Unntatt offentlighet |
| 02/25          | 24/8492        | Førsteamanuensis (20 % ekstraervert) i medisin (geriatri)                                   | Tilsetting      | K2               | Unntatt offentlighet |
| 03/25          | 13/6280        | Førsteamanuensis (20 % ekstraervert)  | Tilsetting      |                  | Unntatt offentlighet |
| 04/25          | 24/13188       | Praksiskoordinator/universitetslektor (20 % ekstraervert, bistilling) i medisin             | Tilsetting      | K1               | Unntatt offentlighet |
| 05/25          | 24/9155        | Tilsetting etter utlysning - stipendiat (3 år) ved CC.AGE                                   | Tilsetting      | IGS              | Unntatt offentlighet |
| 06/25          | 25/1110        | Tilsettingssak - nytt åremål som professor  | Tilsetting      | K2               | Unntatt offentlighet |
| 07/25          | 24/8967        | Førsteamanuensis (20 % ekstraervert) i medisin (revmatologi)                                | Tilsetting      | K2               | Unntatt offentlighet |

|       |          |   |            |     |                      |
|-------|----------|---|------------|-----|----------------------|
| 08/25 | 24/16437 | Stipendiat (3 år)   | Tilsetting | IBM | Unntatt offentlighet |
| 09/25 | 25/894   | Tilsettingssak - professor i øremerket stilling                                 | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 10/25 | 24/15034 | Forsker (2 år)  | Tilsetting | K1  | Unntatt offentlighet |
| 11/25 | 16/13417 | Tilsettingssak - førsteamanuensis i øremerket stilling                          | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 12/25 | 16/7788  | Tilsettingssak- førsteamanuensis 20% ekstraervert                               | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 13/25 | 10/2408  | Tilsettingssak- professor 20% ekstraervert                                      | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 14/25 | 23/13205 | Tilsettingssak - professor/førsteamanuensis (ekstraervert) i medisin (onkologi) | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 15/25 | 24/4218  | Postdoktor - endring fra 100 % til 80 % stilling                                | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |
| 16/25 | 24/7153  | Tilsetting uten utlysning - forsker på øremerkede midler                        | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |
| 17/25 | 16/2222  | Tilsettingssak - universitetslektor (20 % ekstraervert)                         | Tilsetting | K1  | Unntatt offentlighet |
| 18/25 | 14/3430  | Tilsettingssak - professor (20 % ekstraervert)                                  | Tilsetting | K1  | Unntatt offentlighet |

|       |          |   |            |     |                      |
|-------|----------|---|------------|-----|----------------------|
| 19/25 | 15/2501  | Tilsettingssak - nytt åremål som professor                  | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 20/25 | 23/15469 | Tilsetting: postdoktor (3 år)                               | Tilsetting | IBM | Unntatt offentlighet |
| 21/25 | 18/1571  | Tilsettingssak- førsteamanuensis 20% ekstraererv            | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 23/25 | 24/13215 | Tilsettingssak - postdoktor (3 år)                          | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |
| 24/25 | 20/2948  | Tilsettingssak - professor (20 % ekstraererv)               | Tilsetting | K1  | Unntatt offentlighet |
| 25/24 | 25/2217  | Tilsettingssak - professor (10 %) øremerket                 | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 26/25 | 24/14709 | Tilsettingssak - stipendiat                                 | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |
| 27/25 | 24/13814 | Tilsettingssak - forsker (midlertidig, eksternt finansiert) | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 28/25 | 24/13991 | Tilsettingssak - forsker (midlertidig, eksternt finansiert) | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 29/25 | 24/13313 | Tilsettingssak - Stipendiat 3 år eksternt finansiert        | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |
| 30/25 | 24/16477 | Tilsettingssak - Stipendiat 3 år eksternt finansiert        | Tilsetting | IGS | Unntatt offentlighet |

|       |          |   |            |     |                      |
|-------|----------|---|------------|-----|----------------------|
| 31/25 | 25/2694  | Tilsettingssak - nytt åremål som professor                      | Tilsetting | K2  | Unntatt offentlighet |
| 32/25 | 22/19155 | Tilsettingssak: Ny åremålsperiode professor (20 % ekstraervert) | Tilsetting | IKO | Unntatt offentlighet |
| 33/25 | 21/17330 | Tilsettingssak - professor (20 % ekstraervert)                  | Tilsetting | K1  | Unntatt offentlighet |
|       |          |   |            |     |                      |
|       |          |   |            |     |                      |
|       |          |   |            |     |                      |

## Tilsettingsråd IKO til fakultetsstyremøtet 26. mars 2025

| <i>Sak nr.</i> | <i>Ephorte</i> | <i>Sakstittel</i>   | <i>Type sak</i> | <i>Institutt</i> | <i>VEDTAK</i>        |
|----------------|----------------|---|-----------------|------------------|----------------------|
| 18/24          | 24/8132        | Instruktørtannlege (80 % fast og 3 x 20 % vikariat)                           | Tilsetting      | IKO              | Unntatt offentlighet |
| 01/25          | 24/14092       | Spesialtannlege/instruktørtannlege (2 x 20 %)                                 | Tilsetting      | IKO              | Unntatt offentlighet |
| 02/25          | 24/15186       | Overtannlege utvidet stillingsprosent (vikariat)                              | Tilsetting      | IKO              | Unntatt offentlighet |
| 3/25           | 24/8972        | Instruktørtannlege (4 x 40 % fast og 60 % vikariat) Seksjon for oral protetik | Tilsetting      | IKO              | Unntatt offentlighet |
| 4/25           | 24/14532       | Overtannlege utvidet stillingsprosent   | Tilsetting      | IKO              | Unntatt offentlighet |

## Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 26. mars 2025

| <i>Sak nr.</i> | <i>Ephorte</i> | <i>Sakstittel</i>   | <i>Type sak</i> | <i>Institutt</i> | <i>VEDTAK</i>  |
|----------------|----------------|---|-----------------|------------------|--|
| 97/24          | 24/15328       | Forsker 1109 – fast 100 % eksternt finansiert                                       | Utlysning       | IBM              | 1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker (100 %) eksterntfinansiert av Kreftforeningen. Ved Institutt for biomedisin, Det medisinske fakultet.   |
| 01/25          | 25/300         | Stipendiat 3 år (delvis bevilgning)   | Utlysning       | IGS              | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som stipendiat ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til prosjektet «Immunologiske mekanismer ved barnekreft» (KidImmune).<br>2. Stillingen er delvis finansiert av Universitetet i Bergen, se sak 24/2289-8, delvis finansiert av midler fra Trond Mohn forskningsstiftelse, samt gaveforsterkningsmidler. |
| 02/25          | 25/636         | Prosjektkoordinator - Universitetslektor (20 % ekstraervert "bistilling") i medisin | Utlysning       | K1               | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som prosjektkoordinator/- universitetslektor (20% ekstraervert) i medisin for en periode på tre (3) år fra tilsetting ved Klinisk Institutt<br>1. Bistillingen er knyttet til fast hovedstilling (min 50%) ved Helse Bergen.<br>2. Stillingen er knyttet Vestlandslegen og finansieres av Fakultetet.                                   |
| 03/25          | 24/16590       | Stipendiat 3 år (2 stillinger, delvis bevilgning)                                   | Utlysning       | IGS              | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut to (2) stillinger som stipendiat i 3 år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingene er knyttet til Fagområde for epidemiologi og medisinsk statistikk (EPISTAT), Senter for translasjonell forskning i epidemiologi   |

|       |         |  |           |     |   |
|-------|---------|--|-----------|-----|---|
|       |         |  |           |     | (TRACE), og prosjektet «Svangerskapskarakteristika og kreft blant mor og hennes barn: Betydningen av mors komplette reproduktive historie (CORECA)».<br>2. Stillingene er finansiert av Trond Mohn Stiftelse og Universitetet i Bergen.   |
| 04/25 | 25/1033 | Forsker med doktorgrad (midlertidig 10 mnd, eksternt finansiert)                         | Utlysning | IGS | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 100 % midlertidig stilling som forsker med doktorgrad i 10 måneder ved institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til senter for alders- og sykehjemsmedisin (SEFAS).<br>2. Stillingen er eksternt finansiert av Helsedirektoratet   |
| 05/25 | 25/960  | Førsteamanuensis/universitetslektor (50 % fagkoordinator, 4. studieår)<br>Vestlandslegen | Utlysning | K1  | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut fast stilling som førsteamanuensis eller universitetslektor (50 %) i medisin ved Klinisk institutt 1 eller ved Klinisk institutt 2. Stillingen skal inneha en rolle som fagkoordinator for indremedisinske og kirurgiske fag i medisinstudiet. Arbeidssted er ved Stavanger universitetssjukehus (SUS), og søkere må ha fast tilsetning som lege ved sjukehuset.<br>2. Stillingen er finansiert av Det medisinske fakultet. |
| 07/25 | 25/1501 | Professor/førsteamanuensis i medisinsk KI (100%)   | Utlysning | IBM | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyses ut fast stilling som professor/førsteamanuensis (100%) i medisinsk K1 ved Institutt for biomedisin. 2. Stillingen er finansiert av fakultet.  |
| 08/25 | 25/2109 | Stipendiat 4 år (bevilgningsfinansiert)  | Utlysning | IGS | 1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en stilling som stipendiat i 4 år ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Stillingen er knyttet til Senter for farmasi og i hovedsak til prosjektet «The community pharmacist in the interprofessional team», finansiert av Universitetet i Bergen. Stipendiaten vil også være knyttet til prosjektet: IPEC-Future, finansiert av NFR.   |

|       |         |   |           |     |  |
|-------|---------|---|-----------|-----|--|
|       |         |   |           |     | 2. Stillingen er bevilgningsfinansiert av fakultetets fellesstillinger øremerket Senter for farmasi.   |
| 09/25 | 25/1453 | Postdoktor 4 år (bevilgningsfinansiert) | Utlysning | IGS | <p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut åremålsstillingen som postdoktor (100%) ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin for en periode på fire (4) år. Stillingen er knyttet til prosjektet «Centre for Intervention Science in Maternal and Child health (CISMAC).</p> <p>2. Stillingen er bevilgningsfinansiert, jfr sak 104/13, Elements 13/12452.</p> |



## Oversikt disputas og opptak pr. 11.03.2025

| <b>Opptak doktorgradskandidater 2025 pr. institutt</b> | <b>Antall</b> |
|--|---------------|
| Institutt for biomedisin                               | 1             |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin          | 3             |
| Institutt for klinisk odontologi                       | 0             |
| Klinisk institutt 1                                    | 1             |
| Klinisk institutt 2                                    | 9             |
| <b>Totalsum</b>  | <b>14</b>     |

| <b>Disputaser 2025 pr. institutt</b>          | <b>Antall</b> |
|---|---------------|
| Institutt for biomedisin                      | 0             |
| Institutt for global helse og samfunnsmedisin | 7             |
| Institutt for klinisk odontologi              | 1             |
| Klinisk institutt 1                           | 2             |
| Klinisk institutt 2                           | 2             |
| <b>Totalsum</b>                               | <b>12</b>     |



Styre  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Arkivreferanse  
2025/330  
Styresak  
29/25

Dokumentdato  
17/03/2025  
Møtedato  
26.03.2025

## Orienteringssaker til møtet 26.03.2025

- Årshjul for fakultetsstyret vår 2025
- Rapportering HMS-avvik for perioden 11.01.2025 – 13.03.2025
- Rutiner for oppsigelse av forskerstillinger (muntlig orientering)
- Status og framtid for Eitri Helse Innovasjonssenter i Bergen
- Ny internhusleiemodell ved UiB (universitetsstyresak 21/25, møtedato 13.03.2025)
- Utlysningstekst instituttleder ved Institutt for klinisk odontologi (IKO)
- Utlysningstekst instituttleder ved Institutt for biomedisin (IBM)
- Dekanen orientere

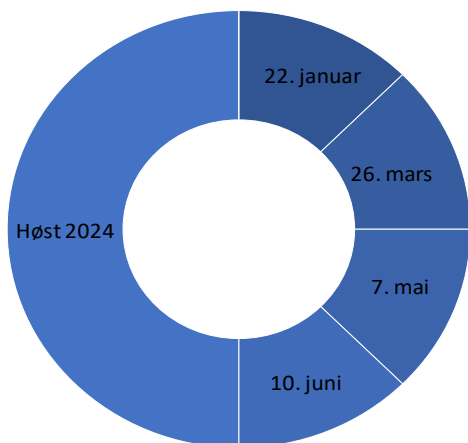
### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.

17/03/2025/Gjert Bakkevold

## Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2025

Vår 2025



|             | Styresaker   | O-saker  |
|-------------|--|--|
| <b>Jan.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Møtedatoer for fakultetsstyret – høsten 2025</li> <li>Valg 2025 – oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer</li> <li>Økning av studieplasser – konsekvenser for medisinstudiet</li> <li>Internkontroll</li> <li>Arealeffektivisering – gruppe og mandat</li> <li>Oppsigelser av eksternt finansierte forskere ved IBM, K2 og IGS</li> <li>Fullmaktsaker</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentasjon av Institutt for biomedisin</li> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2025</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Økonomi – status årsregnskap 2024 (muntlig orientering)</li> <li>Rapport – økt studenttall i medisin. Infrastruktur, kapasitet og areal</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>  |
| <b>Mars</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Økonomistatus - Vestlandslegen</li> <li>Årsregnskapet for 2024 for Det medisinske fakultet</li> <li>Endelig budsjett 2025</li> <li>Løypemelding inntektsfordelingsutvalget</li> <li>Oppnevning av tilsetningsråd for forskerstillinger</li> <li>Arealoptimalisering ved MED – status og framdriftsplan</li> <li>Årsrapport HMS 2024 – Det medisinske fakultet</li> <li>Studiebarometeret 2024 – resultater ved MED</li> <li>Revisjon av reglementet for Kvalifiseringsprogram for tannleger med utdanning fra utenfor EU/EØS</li> <li>Revisjon av programbeskrivelse for ph.d.-programmet</li> <li>Oppnevning av meritterte undervisere ved MED 2024</li> <li>Oppsigelse av eksternt finansiert forsker ved IBM</li> <li>Fullmaktsaker</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2025</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Rutiner for oppsigelse av forskerstillinger (muntlig orientering)</li> <li>Status og framtid for Eitri Helse Innovasjonssenter i Bergen</li> <li>Ny internhuseiemodell ved UiB</li> <li>Utlysningstekst instituttleder IKO</li> <li>Utlysningstekst instituttleder IBM</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul> |
| <b>Mai</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Økonomirapport pr mars 2024</li> <li>Arbeid med internkontroll ved Det medisinske fakultet</li> <li>HMS – sykefraværstatistikk – Det medisinske fakultet</li> <li>Ph.d.-utdanningsmelding 2024 – Det medisinske fakultet</li> <li>Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED</li> <li>Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED</li> <li>Uttalelse innstilling – dekan ved MED</li> <li>Fullmaktsaker</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2025</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Klima- og miljørapport 2024 Miljøfyrtårn</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>   |
| <b>Juni</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Budsjett 2026 – plan og prosess</li> <li>Økonomirapport 1. tertial / prognose 2025</li> <li>Fullmaktsaker</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2025</li> <li>Årshjul for fakultetsstyret høst 2025</li> <li>Rapportering HMS-avvik for våren 2025</li> <li>Studiekvalitetsmelding 2024</li> <li>Kandidatundersøkelsen 2024</li> <li>Årsmelding 2024 Forskerlinjen</li> <li>Resultat – fakultetsstyrevalg gruppe A, B, C og D</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>  |

**Meldte HMS-avvik (perioden 11.01.2025 - 13.03.2025)**

| Saksnummer  | Registrert | Organisasjonsenhet               | Overskrift                                      | Status                 |
|-------------|------------|----------------------------------|---|------------------------|
| I2503-5602  | 13.03.2025 | Institutt for klinisk odontologi | hms-avvik                                       | Registrert             |
| I2503-5323  | 13.03.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Under arbeid           |
| I2503-2802  | 07.03.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |
| I2503-1743  | 05.03.2025 | Klinisk institutt 2              | Ventilasjonsstans på lab                        | Under arbeid           |
| I2502-7390  | 17.02.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Under arbeid           |
| I2502-7234  | 17.02.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |
| I2502-4759  | 11.02.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Under arbeid           |
| I2502-4906  | 11.02.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Under arbeid           |
| I2502-4521  | 11.02.2025 | Klinisk institutt 2              | Strømstans over lengre tid                      | Oppdatert av innmelder |
| I2502-2211  | 05.02.2025 | Klinisk institutt 1              | Sensitivt HMS-avvik                             | Registrert             |
| I2502-1484  | 04.02.2025 | Klinisk institutt 2              | Eksposering av giftig røyk/gass ved branntilløp | Oppdatert av innmelder |
| I2502-397   | 03.02.2025 | Klinisk institutt 1              | Mus uten for og vann                            | Under arbeid           |
| I2501-19790 | 31.01.2025 | Klinisk institutt 1              | Mus funnet død, klemt mellom bur og fôrrist     | Under arbeid           |
| I2501-19121 | 30.01.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |
| I2501-15451 | 23.01.2025 | Klinisk institutt 2              | Sensitivt HMS-avvik                             | Tildelt                |
| I2501-15116 | 23.01.2025 | Klinisk institutt 1              | Utilstrekkelig påkledning                       | Lukket                 |
| I2501-13787 | 21.01.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |
| I2501-12628 | 20.01.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |
| I2501-9416  | 14.01.2025 | Institutt for klinisk odontologi | Sensitivt HMS-avvik                             | Lukket                 |

## **Status og Framtid for Eitri Helse Innovasjonssenter i Bergen (2021-2025)**

**Innledning:** Siden åpningen i 2021 har Eitri, et samarbeid mellom UiB, Helse Bergen og VIS, utviklet seg til en sentral aktør innen helseinnovasjon i Bergen. Blant annet som inkubator i samarbeid med VIS og med støtte fra UiB og Haukeland Universitetssykehus, har Eitri styrket regionens innovasjonsøkosystem og lagt til rette for vekst innen forskning, entreprenørskap og helseindustri.

### **Høydepunkter og Utvikling:**

**Samarbeid og Vekst:** Aktiviteten på Eitri har vokst betydelig, og av VIS sine inkubatorer er det selskapene tilknyttet Eitri som har hentet mest kapital og oppnådd størst markedsandel det siste året. Antall selskaper har mangedoblet seg siden 2024, og flere har sitt utspring fra UiB og Helse Bergen. Eitri har etablert et sterkt internasjonalt nettverk innen AI og helse i samarbeid med UiB, Helse Bergen, HVL og næringslivet.

Samarbeidet med inkubatormiljøer, spesielt Validé i Stavanger, har resultert i felles startup-programmer, og vi har styrket relasjonene til inkubatormiljøer langs hele kysten. Studentinnovasjon har også vært en sentral satsing, med et aktivt forskerlinjemiljø og studentorganisasjoner som Curie, Helix og Eureka.

**Internasjonale og Nasjonale Partnerskap:** Eitri har styrket sin posisjon globalt gjennom samarbeid med Norway Health Tech, LSX, Innovasjon Norge og ledende forskningsmiljøer. Vi har vært en plattform for utviklingen av bioteknologi, medisinsk utstyr, IT-løsninger for helse og helseapplikasjoner, med rundt 30 aktive startups i inkubasjon.

Antallet registrerte brukere har vært stor og økende, dette har vært inkludert studenter, forskere og helsepersonell. Med økt aktivitet har bruken av lokalene i større grad blitt rettet mot mer startups, UiB aktiviteter, Helse Bergen og andre samarbeidspartnere, men studenter har fortsatt en aktiv rolle.

**Studentengasjement:** Eitri er et sentralt samlingspunkt for studentinnovasjon og samarbeider tett med studentorganisasjoner. Vi bidrar aktivt i kurs som Elmed og tilbyr praksisplasser, sommerjobber og mentorer for studententreprenørskap. Flere studenter har startet selskaper som er en del av inkubatoren, bidratt i prosjekter og funnet arbeid gjennom Eitri-miljøet.

**Utvidelse og Nytt Potensial:** Eitri har utviklet 8. etasje som et workshop-område for innovasjon og samarbeid. Etter stor aktivitet i 2024 har vi sikret langsiktig utleie til Haukeland Universitetssykehus, og vi jobber nå med et mindre workshopområde i 9. etasje, spesielt rettet mot innovasjonsarrangement og workshoper.

Dette nye området vil også legge til rette for AI-relaterte prosjekter i samarbeid med UiB, Helse Bergen, MMIV, HVL og industripartnere, samt eksisterende AI-rettete startups. Målet er å etablere et sterkt kompetanse- og innovasjonsmiljø som videreutvikler AI-løsninger for helsesektoren.

## **Notat fra Ådne Iden Høiland, fagdirektør i Eitri, 13.03.2025**

**Fasilitering og Innovasjonskultur:** Eitri tilbyr deltidskontorplasser og møtesteder for VIS TTO-teamet, UiB MED-forskere, næringsliv, organisasjoner og investorer. Vi aktiverer nå våtlaben, som stadig øker i bruk og interesse fra forskere og næringsliv. Våtlaben har potensial til å bli en viktig plattform for bioteknologiske startups og forskningsprosjekter, og det er foreløpig plass til mange flere selskaper og prosjekter her.

**Arrangement i 2024:** 2024 har vært et år med stor aktivitet, med over 50 store arrangementer som har engasjert forskere, studenter og entreprenører. Blant de viktigste:

- **Eitri Datathon (januar):** Tverrfaglig samarbeid for å finne nye helseløsninger.
- **Digital Helse 2024 (mai):** Stor konferanse om e-helse og digitalisering.
- **Hjerterom-serien:** Samlinger om innovasjon og pasientsentrert helse.
- **Pitchfest 2024 (januar):** Startups presenterte for investorer.
- **From Research to Academic Startup (oktober):** Workshop for forskere som vil kommersialisere ideer.
- **Arendalsuka (august):** Deltakelse i helseinnovasjonsdebatter.
- **Ukentlige samlinger:** Vaffelpitch hver fredag med faglige presentasjoner.
- **Politikerbesøk og debatter:** Blant annet Erna Solberg, helseminister Jan Christian Vestre og flere stortings- og lokalpolitikere.

Disse initiativene har styrket Eitri som brobygger mellom akademia, helsevesenet, politikere og næringslivet.

**Utfordringer med Utleie:** Utleie av faste kontor- og labplasser har vært utfordrende, og eksterne leietakere utenfor UiB, Helse Bergen og VIS er fortsatt begrenset. Prisnivået kan være en barriere, og det bør vurderes rimeligere plasser for å øke utleiegraden. Likevel har interessen for fleksible arbeidsområder og prosjektrum vist seg å være en suksess.

**Strategiske Prosjekter:** Eitri er vert for flere strategiske prosjekter for Helse Bergen, inkludert transformasjonen av patologitjenester og redesign av Sentralblokka. Vi er også involvert i satsinger innen Alderdom, Psykisk helse og Kvinnehelse, og styrker samarbeidet med aktører som Alrek Helseklynge, Bergens Næringsråd, Vestland Fylkeskommune, HVL, Bergen Kommune, NHO, Innovasjon Norge og private investorer.

**Fremover:** Fra januar 2024 har Ådne Iden Høiland ledet Eitri. Hans erfaring og nettverk fra TV 2, Schibsted, itlearning, Vimond, Bergens Tidende har bidratt til økt synlighet og samarbeid. Sammen med teamet, inkludert Tone Skår, Kari Øritsland og Bryngerd Hognestad, har Eitri styrket sin posisjon. Målet fremover er å ytterligere styrke samarbeid, synlighet og tilrettelegging for nye startups.

**Konklusjon:** Eitri er en sentral kraft for helseinnovasjon i Bergen. Med sterk vekst, økt samarbeid og en stadig tydeligere rolle i økosystemet, anbefales det at UiB-ledelsen fortsetter sin støtte for videre utvikling og suksess.



Styre  
Universitetsstyret

Arkivreferanse  
2023/11880  
Styresak  
21/25

Dokumentdato  
03.03.2025  
Møtedato  
13.03.2025

## VEDTAKSSAK: Husleiemodellen ved UiB

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Sak 47/24 Gjennomgang av universitetets husleiemodell](#)
- [Sak 29/24 Inntektsfordeling ved Universitetet i Bergen](#)

### Saken gjelder

Styret opprettet i sak 47/24 en arbeidsgruppe som skulle foreta en gjennomgang av husleiemodellen. Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

*Arbeidsgruppen gis i mandat å utrede alternative modeller for fordeling av universitetets utgifter til bygg som også vektlegger insentiver for effektiv arealbruk, herunder vurdere:*

- *regler for framleie/ oppsigelse av areal*
- *tiltak for redusert eksternt innleie av areal*
- *større grad av synliggjøring av energikostnader per bygg og avdeling*
- *forenklinger knyttet til pris- og kategoristruktur*
- *ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov*
- *konsekvenser av en eventuell kapitalbelastning for investeringer i husleiemodellen*

Arbeidsgruppen har levert sin rapport som følger vedlagt. I denne saken drøftes de mest sentrale punktene rapporten med særlig vektlegging av momenter som ble diskutert i forbindelse med orientering til Universitetsstyret i møte 13. Februar.

### Forslag til vedtak

Styret slutter seg til anbefalingene fra arbeidsgruppen om ny husleiemodell og ber om at den nye modellen blir lagt til grunn for arbeidet med revidert masterplan for areal og budsjett for 2026.

04/03/2025Sven-Egil Bøe/Per Arne Foshaug (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Rapport fra Arbeidsgruppe for husleiemodell ved UiB



## Saksframstilling

Styre  
Universitetsstyret

Styresak  
21/25

Møtedato  
13.03.2025

## Husleiemodellen ved UiB

### Bakgrunn

Inntektsfordelingsutvalget som leverte sin rapport våren 2024 (sak 29/24) hadde gjennomgang av UiBs husleiemodell som del av sitt mandat. Utvalget vurderte at arbeidet med ny modell for husleie som har høy grad av kompleksitet og store mulige økonomiske implikasjoner ikke var mulig å håndtere innenfor den tidsrammen som var lagt. Det ble anbefalt at dette skulle løses i et eget arbeid.

Styret opprettet i sak 47/24 en arbeidsgruppe som skulle foreta en gjennomgang av husleiemodellen. Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

*Arbeidsgruppen gis i mandat å utrede alternative modeller for fordeling av universitetets utgifter til bygg som også vektlegger insentiver for effektiv arealbruk, herunder vurdere:*

- *regler for framleie/ oppsigelse av areal*
- *tiltak for redusert eksternt innleie av areal*
- *større grad av synliggjøring av energikostnader per bygg og avdeling*
- *forenklinger knyttet til pris- og kategoristruktur*
- *ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov*
- *konsekvenser av en eventuell kapitalbelastning for investeringer i husleiemodellen*

Arbeidsgruppen har levert sin rapport, og denne følger vedlagt.

### Arbeidsgruppens arbeid og forslag

Arbeidsgruppen har som utgangspunkt for sitt arbeid, særlig vektlagt føringer fra inntektsfordelingsutvalget om *arealeffektivisering* og *forenkling*. Dagens husleiemodell bygger på et sett regler som fordeler eiendomsbudsjettet på enhetene ut fra antall kvadratmeter i bruk. Det er dermed eiendomsbudsjettet som bestemmer prisene i modellen. Denne modellen er vurdert opp mot om husleiemodellen burde frikobles fra eiendomsbudsjettet for å gi større modellfrihet i prissetting (og derigjennom insentiver) eller om eiendomsbudsjettet burde være bestemt av antall kvadratmeter i bruk etter indeksregulerte priser. Arbeidsgruppen anbefaler at antall kvadratmeter får betydning for eiendomsbudsjettets størrelse. På denne måten styrkes insentivene for arealeffektivisering ved å hente inn et element fra den ene av de to alternative modellene.

Arbeidsgruppen har videre vurdert prisstrukturen og foreslår en forenkling ved at antall komponenter i prisoppbyggingen reduseres og at antall prisnivåer reduseres. Prisene i dagens modell er basert på arealenes kvalitet. Jo bedre kvalitet jo høyere pris. Et alternativ er å sette prisene mer aktivt som et virkemiddel for arealeffektivisering. Det er også vurdert ulike kategoriinndelinger som kan forenkle og gjøre modellen mer kommuniserbar. Arbeidsgruppen anbefaler å beholde kvalitet som styrende for prisstruktur, men forenkle prisoppbygging og antall priser.

Arbeidsgruppen mener at avveid ulike hensyn gir anbefalt modell gode insentiver ved at enheter som frigjør areal vil få redusert husleie. Ytterligere insentiver bør etableres utenfor modellen og være designet for å nå særskilte mål. Dette kan f.eks. være premiering av miljøer som frigjør større arealer eller midlertidig forsterkning av enkeltelementer i modellen når det er behov for større arealendringer. Slike tiltak vil øke muligheten for å treffe der det er ønsket å ha effekt uten at det kompliserer og innfører usikkerheter i modellen. Samlet bør insentivene innenfor og utenfor modellen kunne bidra til ønsket arealeffektivisering.

Arbeidsgruppen har vurdert i hvilken grad eiendomsbudsjettet skal reguleres som følge av arealendringer. Den nåværende modellen har ingen mekanisme som regulerer eiendomsbudsjettet dersom arealmengden går ned. Skulle en få større arealreduksjoner vil dagens modell, som er en lukket modell, potensielt bare gi høyere priser per m<sup>2</sup>. Dette er foreslått løst gjennom en handlingsregel som både hensyntar krav om gevinstuttak og behovet for forutsigbarhet i eiendomsforvaltningen. Modellen blir med dette noe mer åpen fordi arealmengde er med å bestemme eiendomsbudsjettet. Dette forslaget gir bedre forutsigbarhet i tilfeller der UiBs enheter etterspørre mindre areal.

Arbeidsgruppen har lagt til grunn at faktoren i handlingsregelen for endring i budsjett gitt endring i areal må ligge mellom 0,5 og 1,0. Den må være nær nok 1,0 for å gi gode insentiver også dersom mange sier opp areal, og den må være nær nok 0,5 til å ha en stabiliserende effekt i eiendomsbudsjettet. Etter arbeidsgruppens oppfatning kan noen kostnader raskt reduseres ved arealnedgang fordi de varierer med areal. Dette vil for eksempel gjelde energi og driftskostnader, som utgjør opp mot halve internhusleieprisen. Resterende kostnader er knyttet til mer faste kostnader som i mindre grad kan skaleres i takt med arealsvingninger. Etter arbeidsgruppens oppfatning bør også disse kunne reduseres, selv om det her ikke er en direkte lineær sammenheng mellom kostnader og areal. Etter en samlet vurdering anbefaler arbeidsgruppen å bruke en faktor på 0,7 i handlingsregelen om hvordan arealendringer skal påvirke eiendomsbudsjettet

Totalt er det 20 anbefalingspunkter i rapporten og det vises til denne.

## Forhold som ble løftet frem i styremøte 13.2.2025

I styremøte 13. februar fikk styret en kort orientering om arbeidsgruppens anbefalinger. Hensikten var å gi styret en introduksjon til sakskomplekset og få frem eventuelle elementer i rapporten som burde drøftes særskilt. Under drøftes noen sentrale elementer fra diskusjonen.

### Burde prisene på dyre bygg vært høyere?

Et av spørsmålene som kom opp var om prisene i modellen burde være høyere, i det minste for de dyreste byggene UiB disponerer. Høyere priser gir større insentiver til arealreduksjon og kan øke terskelen for å

ønske seg dyre bygg. En slik tilpasning ville også gi bedre samsvar mellom markedspris og internpris og dempe noen av utjevningene som ligger i dagens internmodell. Slik dagens modell fungerer vil f.eks eksterne arealer UiB betaler 4.500 kroner per m<sup>2</sup> for, belaste enheten som bruker bygget en pris på 2.500 kroner. per m<sup>2</sup>.

Under forutsetning av at internhusleiemodellen skal være lik UiBs kostnader innenfor eiendomsområdet, må høyere priser på enkelte bygg balanseres med lavere priser på andre bygg. Ellers blir det for mye penger som betales inn. Mens høyere priser øker gevinstverdien ved arealreduksjon vil lavere priser redusere gevinstverdien ved arealreduksjon. UiBs nåværende masterplan for bygg har blant annet som følge av føringer fra staten, prioritert å øke vedlikeholdsgraden på byggene. Bedre bygg vil øke prisen på byggene. En må avveie fordeler og ulemper knyttet til hvilke bygg en evt. øker og reduserer insentiver for. Prisutjevningen i modellen er utvilsomt en forenkling av virkeligheten. 90 bygg vil ha ulike kostnader og dette er i dag forenklet til 7 priser. Arbeidsgruppen er bedt om å foreslå forenklinger i dagens modell og har foreslått at det skal bli 4 priser.

UiBs bygg er stilt til disposisjon for enhetene på ulike måter. En vanlig måte er at et nytt bygg finansieres av staten og stilles til rådighet for UiB. UiB betaler ikke for bygget og får en bevilgning til å kjøpe inn utstyr i bygget. Men når bygget skal driftes, vedlikeholdes, bygges om og utstyr skrites ut er det UiB som betaler dette. Sammenlignet med markedspriser vil UiBs kostnader mangle deler av det en kan kalle kapitalkostnad siden disse ligger hos Staten. Staten har innført avskrivninger som synliggjøringskostnad og balanseverdi for å øke informasjonen regnskapene gir, men dette er poster som følges av tilsvarende inntekter og har ingen realeffekt for UiB. Samtidig føres investeringer ulikt privat sektor med kostnadseffekt, men som redusert inntekt. Håndteringen av avskrivninger og investeringer i sektoren kalles forpliktelsesmodellen og oppfattes som komplisert. Denne synliggjøringsdelen er ikke del av internhusleiemodellen. Siden markedspris og UiB-pris ikke inneholder samme elementer blir heller ikke nivået på prisene direkte sammenlignbart.

#### Burde husleien vært høyere enn det UiB selv bruker til eiendomsområdet?

Det ble også reist spørsmål ved om UiB kunne øke prisene fakultetene og avdelingene betaler i husleie til et høyere nivå enn det UiB har i kostnader til byggformål. Igjen fordi høyere priser gir høyere gevinst ved arealreduksjon og kan gi høyere terskel for å ønske seg mer eller dyrere areal.

UiB kunne valgt å endre forholdet mellom husleiemodell og budsjett. I dag er dette nært koblet. Fakultetene og avdelingene betaler inn det Eiendomsområdet har som kostnader til formålet. En kan se for seg to varianter, - en der en bevilger ekstra budsjett til fakultetene og avdelingene som så betaler en høyere husleie tilbake, - eller en der prisen øker uten at fakultetene og avdelingene kompenseres.

- Dersom en øker husleieprisen med 1.000 kroner per m<sup>2</sup> kunne en hevde at dette ligner mer på markedspriser. Dette ville øke volumet i modellen med om lag 400 mill. kroner – om lag 45 %. En kunne da tenke seg at en bevilger tilsvarende mer i husleietilskudd til enhetene slik at de kan betale 1,3 mrd. i husleie i stedet for 0,9 mrd. kroner som nå. Siden eiendomsområdet da vil få en større innbetaling enn de trenger, kunne en løst det ved å sette eiendomsbudsjettet i minus ved årets begynnelse slik at de nådde nivået på 0,9 mrd. kroner når husleien på 1,3 mrd. kroner var betalt inn. En kan da si at en ville innført et kalkulatoriske element i prismodellen. Gevinster ved arealreduksjon ville da bli høyere og en ville måtte finne måter å finansiere delen som ikke

motsvares av kostnader i eiendomsbudsjettet. Når arealet ble redusert med 1 % måtte en da finne finansiering for 1,45 % gevinst fordi prisen var økt 45 % utover eiendomskostnadene.

- En kunne også tenke seg en variant der husleien økes til ett nivå utover dagens, men at dette ikke kompenseres. Merinntekten fra økt husleie kan samles opp og brukes til ytterligere insentiver eller husleietilskudd etter vurdering. Dette ville være en ren prisøkning for fakultetene og avdelingene og ikke lenger kalkulatoriske summer. I et slikt tilfelle kan en sikre finansiering til evt. gevinster ved arealreduksjon. En slik økning måtte være på et nivå fakultetene og avdelingene kan finansiere og langt under 400 mill. som vist over. Men skal det ha insentiveffekt bør den ha en viss størrelse. En 10 % prisøkning ville bety 90 mill. kroner i økt husleie. Dagens realvekst på 1,5 % gir 13,5 mill. kroner. Trolig ville en faset inn ønsket økning over noen år. Alternativet har likhetstrekk med økning av eiendomsbudsjettet, men der økningen settes av til egne formål. Alternativet kan således håndteres uten å endre modellen, men ved budsjettøkning.

### Hvordan arbeidsgruppens vurderer disse elementene i sin rapport

Arbeidsgruppen har i sin innstilling konkludert med at prisnivået i modellen gir gode insentiver selv om modellen utjevner prisene mellom byggene. Større prisspenn ville svekke gevinstverdien på dårligere bygg og dette tror ikke arbeidsgruppen bedrer insentivene samlet sett. UiB har også behov for å frigi areal som ikke er godt egnet for fremtidige behov, eller der vedlikeholdskostnadene ikke kan forsvares i en langsiktig investering. Det er viktig at internhusleiemodellen ikke står i veien for dette. Arbeidsgruppen har også vurdert fordeler og ulemper knyttet til å frikoble modell og eiendomsbudsjett. Fordeler med større modellfrihet for insentiver er vurdert opp mot ulemper knyttet til risiko, kompleksitet og aksept. Arbeidsgruppen har ikke sagt seg uenig i at høyere priser kan gi høyere gevinstverdi ved arealreduksjon, men etter en samlet vurdering er det ikke dette forslaget arbeidsgruppen fremmer. Arbeidsgruppens forslag er å beholde dagens kobling mellom modell og eiendomsbudsjett, gjøre modellen enklere, mer robust for arealendring og heller komplementere med målrettede insentiver utenfor modellen som styret beslutter omfang og varighet for. Modellen slik den er tegnet av arbeidsgruppen, har også en viktig strategisk komponent som styret kan benytte når det er behov for mer målrettede tiltak. Arbeidsgruppen har videre understreket at innføringen av modellendringene må være budsjettneutral.

## Oppfølging

Husleiemodellen brukes i forbindelse med de årlige budsjettvedtakene. Endringer dagens modell tas sikte på å være innarbeidet i Budsjett 2026 som legges frem for vedtak i oktober 2025.

## Universitetsdirektøren sine kommentarer

Etter Universitetsdirektørens vurdering er forslaget til revidert husleiemodell er godt gjennomarbeidet og svarer tydelig på mandatet til arbeidsgruppen. Det er flere hensyn å ta når en innfører eller endrer på en internprismodell. Ett er hvilket mål modellen skal bidra til å nå. Videre må modellen modellere virkeligheten tilstrekkelig, men uten å bli for kompleks. Modellen må være transparent og forutsigbar nok til at en kan ta langsiktige beslutninger basert på mekanismene i modellen. Den bør ha begrenset risiko og samtidig ikke

være for administrativt krevende i bruk. Effektene den gir må være mulig å håndtere for de involverte avdelingene. Den bør være tilstrekkelig stabil og akseptert i miljøene den skal tjene.

En husleiemodell for de kommende 10-15 årene må kunne virke i en tid med større grad av ressursmessig usikkerhet og der arealreduksjon blir et virkemiddel for sikre ressurser til andre formål i universitetsbudsjettet. Samtidig er det viktig at husleiemodellen kun er ett av flere virkemiddel på eiendomsområdet. I 2025 skal UiB også revidere masterplan for areal og vedta et langtidsbudsjett som begge er prosesser som skal bidra til å bygge opp under en riktig arealforvaltning innenfor de ressursene UiB velger å prioritere til dette området.

Arbeidsgruppen har pekt på at dagens modell har en svakhet knyttet til arealendring og forslaget om en handlingsregel om hvordan arealendring skal påvirke eiendomsbudsjettet er viktig. Siden UiB her både er leietaker og eiendomsforvalter, må hensyn til gevinstuttak for leietaker avveies mot hensyn til stabilitet i eiendomsforvaltningen. UiB har nytte av begge deler.

At eiendomsbudsjettet er på 900 mill. kroner stiller særlige krav til at mulige utslag i modellen lar seg håndtere økonomisk. UiB er en organisasjon med høye faste kostnader og all større økonomisk tilpasning bør som regel skje konsekvent og over noe tid.

I masterplanen setter styret langsiktige ambisjoner og planer for eiendomsutviklingen. Dersom ambisjonene og planene endres, kan det bety at eiendomsbudsjettet må endres. Husleiemodellen er derfor et viktig virkemiddel for finansiering av eiendomsområdet og en viktig del av kommunikasjonen når en skal realisere planene. Videre er det ikke insentiver alene som avgjør om miljøene frigjør areal. En aktiv tilrettelegging fra Eiendomsavdelingen som gjør det mulig og lettere å bytte til mer effektive arealer er også viktig.

Arbeidsgruppens forslag om å lage komplementerende insentiver utenfor husleiemodellen er viktig. Det gjør det mulig å ivareta en relativ enkel modell for husleieberegning samtidig som en kan velge å styrke eller utvide insentivene utenfor modellen. I forbindelse med implementeringen av modellen vil vi vurdere en prøveordning vi kan høste erfaringer fra.

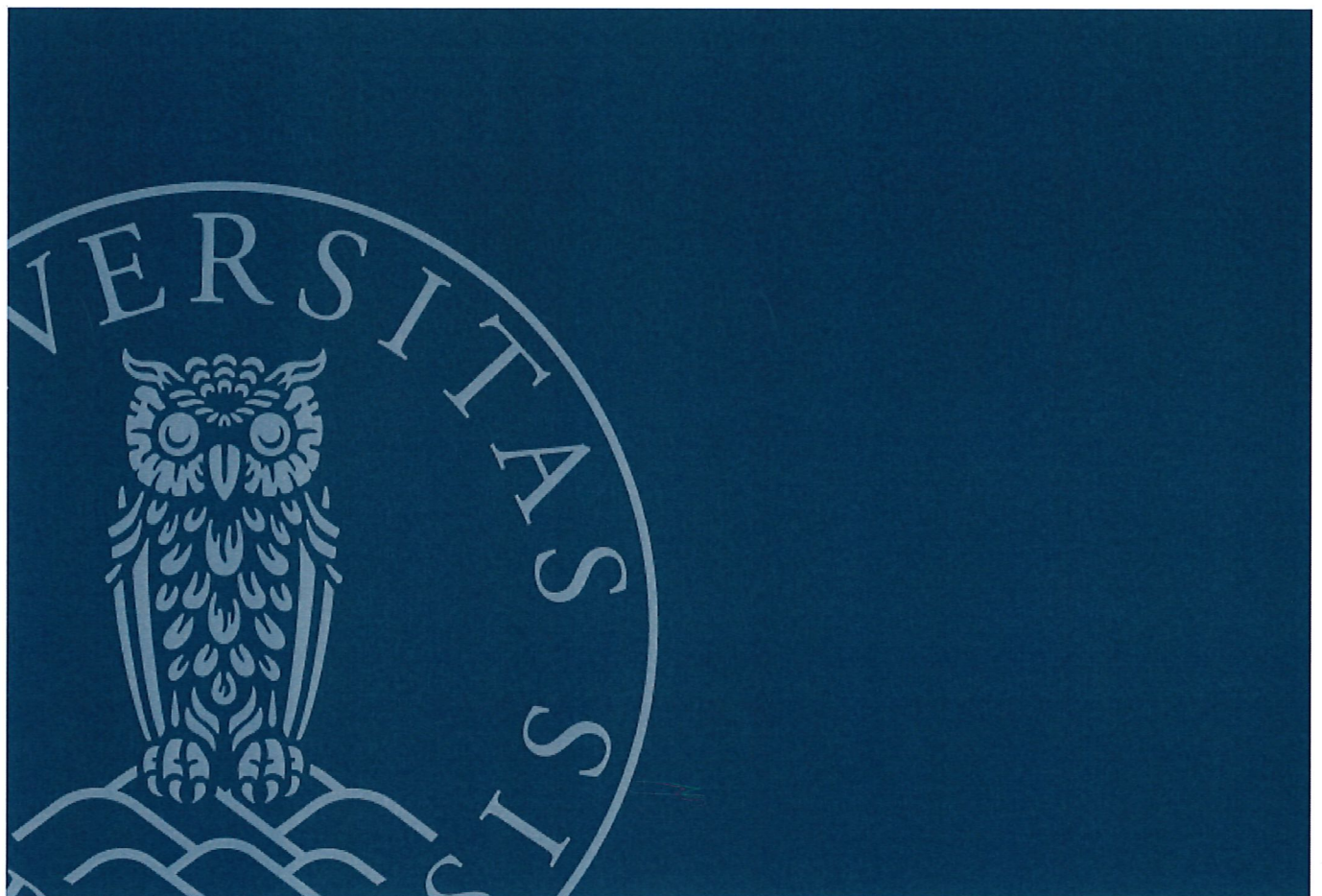
Universitetsdirektøren mener arbeidsgruppens forslag på en god måte ivaretar de samlede behovene til en effektiv og utviklingsorientert arealforvaltning. Det forslås tiltak som øker insentivene for arealeffektivitet og modellen forenkles. Det blir lettere å si opp areal. Ved å samle all ekstern utleie på Eiendomsavdelingen blir det lettere å få til en helhetlig arealforvaltning. Å anbefale støtte til UM og UB som husleietilskudd heller enn rabatt svarer i tillegg på mandatpunktene for arealeffektivisering og forenkling.

Universitetsdirektøren anbefaler at innføring av modellendringer bør være budsjettneøytrale slik at endringer som følger av endret prisstruktur m.v. må omfordeles ved innføring og først få effekt ved senere endringer.

03.03.2025/Sven-Egil Bøe/Per Arne Foshaug (avd.dir.)

# Arbeidsgruppe for husleiemodell ved UiB

Februar 2025



## Innhold

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Bakgrunn</b> .....   | 3  |
| <b>2. Sammensetning og mandat</b> .....  | 4  |
| <b>3. Oppsummering og anbefalinger</b> .....   | 6  |
| <b>4. UiBs arealer</b> .....   | 8  |
| <b>5. Dagens internhusleiemodell</b> .....   | 12 |
| <b>6. Mulige modellendringer</b> .....   | 19 |
| <b>7. Regler for fremleie og oppsigelse av areal</b> .....                           | 26 |
| <b>8. Tiltak for å redusere eksternt innleie av areal</b> .....                      | 31 |
| <b>9. Større grad av synliggjøring av energikostnader per bygg og avdeling</b> ..... | 34 |
| <b>10. Forenklinger knyttet til pris- og kategoristruktur</b> .....                  | 36 |
| <b>11. Ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov</b> .....    | 41 |
| <b>12. Konsekvenser av en eventuell kapitalbelastning</b> .....                      | 43 |
| <b>13. Avslutningskapittel</b> .....   | 43 |

## Forord

I møte 13.06.2024, sak 87/24, oppnevnte universitetsstyret en arbeidsgruppe som skulle gjennomgå universitetets husleiemodell. Gruppen legger herved fram sin rapport.

Gruppens arbeid er lagt opp som en åpen og transparent prosess, der dekaner, fakultetsdirektører og avdelingsdirektører har vært orientert om arbeidet. I tillegg har universitetets forhandlingsutvalg og studentene vært orientert i egne møter. Alle ansatte har vært invitert til å kommentere arbeidet gjennom et eget innspillsmøte. Styret har også fått presentert status for arbeidet.


Arbeidsgruppen har gjennomført 6 arbeidsmøter og anbefalingene i rapporten er enstemmige.

Bergen 11/02 2025

  
Gottfried Greve  
leder

  
Camilla Brautaset

  
Per Arne Foshaug

  
Kjartan Nesset

  
Kari Fuglseth

  
Synnøve Myhre

  
Øyvind Frette

Sekretariatet:

  
Sven Egil Bø

  
Bjørn Tore Lavik

  
Steinar Vestad



## 1. Bakgrunn

UiBs visjon er å være blant Europas fremste universiteter, internasjonalt kjent for høy kvalitet i forskning og utdanning. Som samfunnsinstitusjon skal UiB bidra til en bærekraftig og demokratisk utvikling og være et attraktivt og inkluderende studie- og arbeidssted. Utvikling av framtidsrettede arealer for ansatte og studenter er en sentral forutsetning for å nå disse målene. Arealforvaltning vil således være et viktig hjelpemiddel for å støtte opp om universitetets faglige prioriteringer slik de framkommer i strategien for 2023 - 2030 «Kunnskap som former samfunnet».

Formålstjenlige bygg og god arealutnyttelse gir bedre rammebetingelser for forskning, undervisning og formidling. Utgangspunkt for prioriteringer er de faglige behovene. Samtidig vil arealeffektive løsninger bidra til at ressurser innrettes mot kjernevirksomheten. Opprettholdelse av vitenskapelig kapasitet og attraktive studieprogram må gis prioritet.

I henhold til strategien skal UiB, «*arbeide for en klimanøytral eiendomsportefølje med en lokal, fornybar energiproduksjon*». Dette gir sterke føringer for forvaltning av universitetets bygningsmasse både når det gjelder arealbruk, energi, materialbruk i byggeprosjekter, inventar og avfallshåndtering.

UiB er sammen med UiO, NTNU, UiT og NMBU «selvforvaltende institusjoner». Det betyr at UiB som hovedregel forvalter statens eierskap for byggene UiB disponerer. For resten av sektoren er det Statsbygg som forvalter eierskapet og institusjonene er leietakere. Det finnes unntak fra dette, for eksempel er KMD-bygget i Møllendalsveien 61 forvaltet av Statsbygg. I tillegg leier UiB lokaler fra andre utleiere. I alt 70 prosent av arealene UiB bruker, er selvforvaltet.

Det følger både ansvar og muligheter med å være en selvforvaltende institusjon. Alt ansvar for forsvarlig drift, vedlikehold og utvikling ligger på UiB. Dette krever at det settes av tilstrekkelige midler og at det er en langsiktig og ansvarlig plan for forvaltningen, som også legger til rette for å økonomisere med areal. For UiB er det viktigste forholdet i forvaltningen at byggene er tjenlig for forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Dette handler spesielt om å tilpasse arealene til slik at de til enhver tid tjener disse formålene godt.

De siste årene er det realisert flere større rehabiliteringsprosjekter med dette som formål. Dette gjelder for revitalisering av Geofysen til funksjonelle rammer for samlokalisering av klimaklyngen, restaurering av lysthuset Fastings Minde til et hjem for Holbergprisen og samlokaliseringen av fellesadministrasjonen i Nygårdsgaten 5.

UiB har de 10 siste årene sett nødvendigheten av å øke tilstandsgraden på byggene, samtidig som en har ønsket å kunne tilpasse bygg til virksomhetens behov gjennom ombygginger. Sammen med dette har styret vedtatt en planmessig økning av eiendomsbudsjettet. Internhusleiemodellen har vært et viktig verktøy for denne omfordelingen og fordelt budsjettøkningen både i mengde, sted og tid. Tilstandsvurderinger av universitetets bygningsmasse gjennomført i 2017, 2019 og 2023 viser økt tilstandsgrad.

Arealressursene er en betydelig kostnadskomponent i universitetets budsjett. I 2025 utgjør arealressurser vel 0,9 mrd. kroner av universitetets samlede budsjett på 6 mrd. kroner.

UH- sektoren har opplevd økonomiske innstramminger de siste årene. Rammekutt og lav lønns- og priskompensasjon har gjort den økonomiske situasjonen krevende. Institusjonene i sektoren vurderer nå kostnadsreduksjoner der det er mulig. Arealkostnader blir i den sammenheng en viktig del av de samlede ressursprioriteringene.

Et mulig scenario er at UiB kan miste 10 prosent av sin kjøpekraft i perioden 2021 - 2028. UiB vurderer ulike tiltak som kan dempe dette. UiB-økonomien er stor, og flere områder kan vurderes å bidra. En kan øke BOA-inntektene, øke bidraget fra BOA-prosjektene, øke gjennomføringen og redusere frafallet i studieprogrammene. I tillegg kan kostnadsreduksjoner innenfor ulike virksomhetsområder vurderes.

I en framtidig vurdering av størrelsen på universitetets budsjett til eiendomsforvaltning, vil balansen mellom eiendomsavdelingens (EIA) behov for langsiktige og forutsigbare budsjettrammer måtte vurderes opp mot UiBs behov for å kunne tilpasse seg til endrede rammebetingelser.

## 2. Sammensetning og mandat

**Inntektsfordelingsutvalget**, som ble satt ned for å vurdere universitetets fordelingsmodell i lys av endringen i den nasjonale finansieringsmodellen, leverte sin innstilling våren 2024 og universitetsstyret sluttet seg til utvalgets anbefalinger i sitt møte 02.05.2024 (sak 29/24).

I sitt arbeid viste Inntektsfordelingsutvalget til at en grundig gjennomgang av alle aspekter ved universitetets husleiemodell var svært omfattende. Utvalget foreslo derfor at det skulle settes ned et nytt utvalg for å foreta en slik gjennomgang. Samtidig viste utvalget til momenter som et nytt utvalg ble anbefalt å ta som et utgangspunkt.

Som en konsekvens av dette ble det oppnevnt en arbeidsgruppe for gjennomgang av husleiemodellen ved UiB, jf. (styresak 47/24). Arbeidsgruppen fikk følgende sammensetning:

- Viserektor Gottfried Greve, Leder.
- Dekan Camilla Brautaset, Det humanistiske fakultet.
- Økonomidirektør Per Arne Foshaug.
- Eiendomsdirektør Kjartan Nettet.
- Assisterende universitetsdirektør Kari Fuglseth.
- Fakultetsdirektør Synnøve Myhre, Det medisinske fakultet.
- Prodekan Øyvind Frette, Fakultet for naturvitenskap og teknologi.

Seksjonssjef Sven-Egil Bøe ved Økonomiavdelingen, seniorrådgiver Steinar Vestad ved Universitetsdirektørens kontor og seniorrådgiver Bjørn Tore Lavik ved Eiendomsavdelingen har vært sekretariat for arbeidsgruppen.

#### Arbeidsgruppens mandat

Arbeidsgruppen har blitt tildelt et mandat om å utrede alternative modeller for fordeling av universitetets utgifter til bygg som også vektlegger insentiver for effektiv arealbruk. Som del av dette mandatet, har arbeidsgruppen blitt bedt om å vurdere:

- Regler for framleie/ oppsigelse av areal.
- Tiltak for redusert eksternt innleie av areal.
- Større grad av synliggjøring av energikostnader per bygg og avdeling.
- Forenklinger knyttet til pris- og kategoristruktur.
- Ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov.
- Konsekvenser av en eventuell kapitalbelastning for investeringer i husleiemodellen.

#### Arbeidsgruppens operasjonalisering av mandatet

Forenkling av pris- og kategoristruktur inngår som del av arbeidsgruppens mandat. Arbeidsgruppen har lagt vekt på at disse forenklingene ikke skal skape utilsiktede konsekvenser som å gjøre det mer attraktivt å utsette vedlikehold og rehabilitering. Utvalget har derfor arbeidet ut ifra premisset om at den nye modellen også skal bidra til både å bevare og bedre bygningsmassen ved universitetet.

Arbeidsgruppen har lagt vekt på at de foreslåtte modellendringene skal være enkle, gjennomsiktlige og at konsekvensene av de foreslåtte endringene skal være forutsigbare for enhetene.

Prioriteringene i [Masterplan for areal](#) støtter opp om universitetets ambisjoner som et internasjonalt ledende forskningsuniversitet. Arbeidsgruppen har lagt til grunn at husleiemodellen skal bidra til at UiB kan gjennomføre ambisjonene gitt i Masterplanen for areal og samtidig sikre at en ny modell understøtter behovet for arealeffektivisering.

Arbeidsgruppen er kjent med at det legges opp til en prosess for revidering av Masterplanen i løpet av 2025. Arbeidsgruppen legger til grunn at endringene som foreslås i husleiemodellen også kan understøtte mål i en revidert Masterplan.

En stabil og forutsigbar økonomi er avgjørende for at universitetet skal realisere sine strategiske mål. Et sentralt formål med å videreutvikle universitetets internhusleie vil derfor være å styrke det strategiske beslutningsgrunnlaget for alle nivå ved UiB. Arbeidsgruppens ambisjon er derfor å utarbeide en modell som gjør det mulig å skape økonomisk handlingsrom gjennom mer effektiv arealbruk, uten at dette skal gå på bekostning av kvalitet og formålstjenlige bygg.

Arbeidsgruppen mener at en husleiemodell alene ikke kan løse alle universitetets utfordringer knyttet til arealforvaltning. I tillegg til en husleiemodell vil forvaltningen

også være avhengig av universitetspolitiske vurderinger og beslutninger som ligger utenfor modellen og som styret må ta stilling til. Dette gjelder for eksempel størrelsen på de samlede ressurser som skal gå til formålet, samt ulike strategiske vurderinger og prioriteringer.

### 3. Oppsummering og anbefalinger

Arbeidsgruppen har vurdert dagens husleiemodell innenfor en kontekst der universitetsøkonomien strammer seg til, og der arealreduksjon er blitt et av flere mulige virkemidler for en mer effektiv ressursforvaltning.

I en internprismodell vil en måtte veie ulike hensyn opp mot hverandre. En modell vil alltid representere en forenkling av virkeligheten. For at modellen skal ha legitimitet, er det viktig at den både er mest mulig transparent og gjenkjennelig for brukerne. Her kan det imidlertid også være interessekonflikter. En høy detaljeringsgrad vil gjerne bidra til økt gjenkjennelse, men vil samtidig kunne bidra til økt kompleksitet og dermed redusert transparens. Høy kompleksitet vil også øke kostnadene ved bruken av modellen administrativt og øke risikoen for feil. Endelig må effektene modellen gir, være slik at endringer er mulig å håndtere for dem modellen gjelder.

Arbeidsgruppen mener at dagens husleiemodell avveier ulike hensyn på en god måte. Modellen innfrir flere mål, inkludert økonomisk bærekraft for både UiB som helhet og for de enkelte enhetene, samt langsiktighet i forvaltningen av UiBs eiendomsportefølje.

Arbeidsgruppen mener at den nye modellen må ha mekanismer som reflekterer at både konteksten og rammebetingelsene har endret seg. I dagens modell vil en enhet som sier opp arealene få hele besparelsen som gevinst dersom en annen enhet overtar de ledige arealene. Arbeidsgruppen mener det er sannsynlig at det fremover vil være flere enheter som ønsker å avgi arealer enn det vil være enheter som ønsker å ekspandere. Her har dagens modell en svakhet fordi den ikke regulerer hvordan en samlet arealreduksjon skal påvirke internhusleien. En handlingsregel for slike tilfeller er derfor et viktig forslag fra arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har vektlagt endringer som forenkler og/eller legger grunnlag for å ta ut gevinster ved arealeffektivisering, samtidig som hovedlinjene i modellen er beholdt. Det har vært viktig for arbeidsgruppen å ikke gjøre endringer for endringenes skyld. Forslaget fra arbeidsgruppen er derfor en modifisert versjon av gjeldende husleiemodell.

Arbeidsgruppen tilrår følgende:

#### Modellvalg:

1. Det bør fortsatt være slik at eiendomsbudsjettet fordeles ut gjennom internhusleiemodellen slik at eiendomskostnadene distribueres ut på brukerne.

2. Eiendomsbudsjettet bør fastsettes av styret, med endring i arealmengde som en av flere dimensjonerende faktorer. De øvrige kan være begrunnet i lønns- og priskompensasjon og strategiske valg.
3. Ved arealendring kan stabiliteten i eiendomsbudsjettet ivaretas på en av to måter:
  - a. Ved å dempe forholdet mellom arealmengde og budsjett med en faktor på 0,7 (10 prosent redusert areal gir 7 prosent redusert budsjett).
  - b. Ved å forsinke virkningen over to år gjennom en sentral buffer.
4. Incentiveeffekt ved redusert husleie må i størst mulig grad nå det miljøet som sier opp arealer, også når en hensyntar eventuelle indirekte effekter. Arbeidsgruppen mener at 100 prosent effekt er ønskelig, men at 70 prosent effekt (direkte og indirekte) er tilstrekkelig. Dersom en velger å legge inn en forsinkelse i modellen ved at reduksjon i eiendomsbudsjettet fordeles over flere år, må det miljøet som sier opp areal få den gevinst modellen gir i år 1 slik at ikke incentivet forsinkes.
5. Incentiver utover dette bør legges utenfor modellen for å sikre at modellen er tilstrekkelig enkel å forstå og økonomisk forutsigbar. Incentiver utenfor modellen bør være rettet mot det som kan gi en faktisk reduksjon av UiBs samlede eiendomsbudsjett ved at hele etasjer eller bygg kan frigjøres for salg eller utleie. Incentivene kan ha ulik varighet. Arbeidsgruppen foreslår at det etableres en prøveordning for slike incentiver og at incentivene gis midlertidig effekt.

#### Fremleie og oppsigelse av areal:

6. Gjeldende ordning for fremleie legges om slik at all utleie til andre enheter eller til eksterne virksomheter, blir administrert av EIA. Dette vil sikre en mer helhetlig arealforvaltning og sikrer bedre ressursutnyttelse.
7. Gjeldende ordning for oppsigelse videreføres, men da slik at gjeldende krav om at arealet må utgjøre 100 m<sup>2</sup> mykes noe opp, i praksis ved at EIA gis fullmakt til å dispensere fra arealkravet hvor dette etter en helhetsvurdering fremstår hensiktsmessig.
8. Det forutsettes at areal som sies opp er mulig enten å selge eller kan leies ut til andre enheter internt eller eksternt.
9. Vilkår om at arealer som sies opp må være egnet for utleie til andre, er viktig at videreføres.

#### Tiltak for å redusere eksternt innleie av areal:

10. Arbeidsgruppen vil påpeke at innleie bør begrenses til sammenhenger der det svarer på faglige og strategiske behov eller dekker spesialformål.

11. Gjeldende *instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor* (sist endret 13.01.2017) må anses førende for hvordan UiB planlegger egen innleieaktivitet framover. Overordnet og langsiktig ambisjon bør være at UiBs arealbehov som hovedregel skal løses innenfor egen portefølje.
12. Innleie av lokaler som det ikke finnes et velfungerende marked for, bør om mulig unngås. Ved slike behov bør etablering av formålsbygg vurderes. Dette er vurderinger som kan utredes nærmere som del av den planlagte revisjonen av Masterplan for areal.

#### Synliggjøring av energikostnad

13. Energifkostnader beholdes som en egen priskomponent i interhusleiemodellen.
14. Etablert praksis for fordeling av energikostnader videreføres (uendret).

#### Forenkling av prisstruktur

15. Priskategoriene bør fortsatt være begrunnet i byggets kvalitet.
16. Modellen bør forenkles ved at antall priser reduseres fra 7 til 4.
17. Priskomponentene for felleskostnad og driftskostnad bør slås sammen til en komponent for å forenkle modellen.
18. Færre priskategorier vil bety at flere bygg får ny priskategori og en vil måtte kompensere for dette ved implementering. Det vil si at modellen innføres budsjettneutralt.

#### Enheter som i liten grad selv kan styre sitt arealbehov

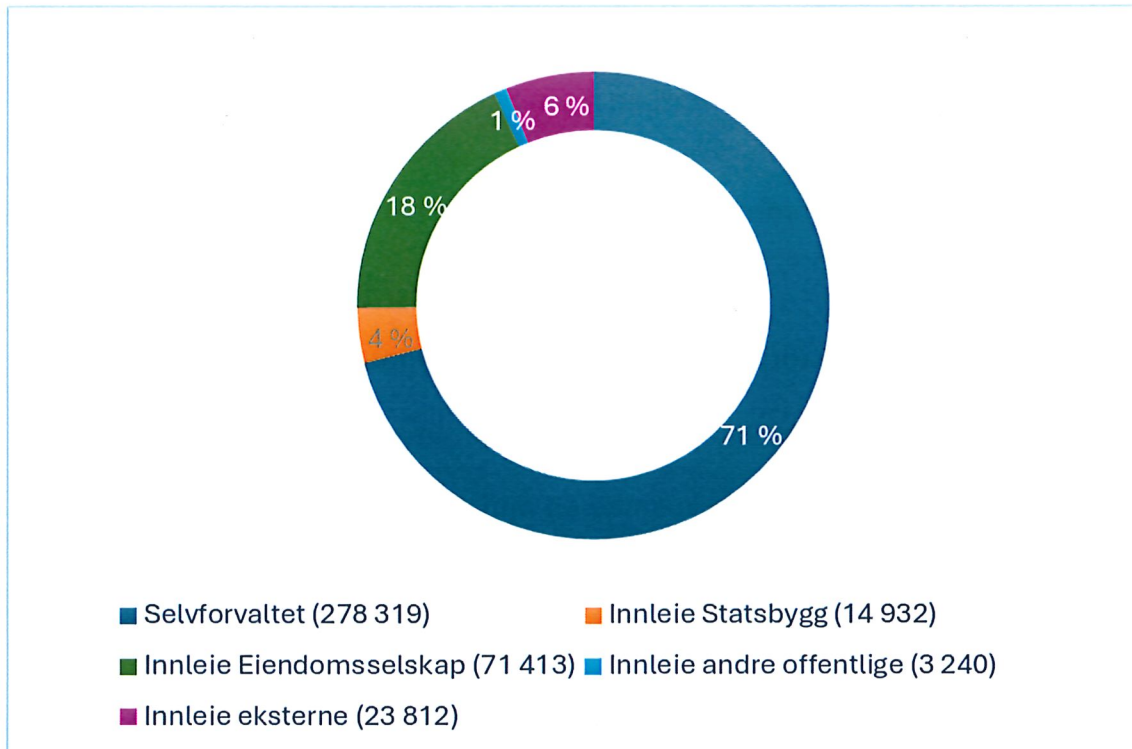
19. Dagens rabatt på magasiner og lager til Universitetsmuseet (UM) og Universitetsbiblioteket (UB) bør heller gis som husleietilskudd fordi en økt pris på disse arealene øker gevinsten ved arealeffektivisering og fordi det forenkler modellen.
20. I år med særlig prisøkning på pris per m<sup>2</sup> bør det vurderes å gi en støtte som husleietilskudd til UM og UB siden disse har mye areal og i liten grad kan øke sine inntekter.

## **4. UiBs arealer**

Bygningsmassen til UiB fordeler seg over ca. 90 bygg og består av byggekunst fra sist på 1700-tallet til nye, moderne bygg. Det unike bygningsmiljøet har svært høy arkitektonisk og kulturhistorisk verdi og gir særpreg til UiB, med Universitetsmuseet

(UM) på Muséplassen som universitetets fremste symbolbygg. Den varierte sammensetningen av bygg vil måtte hensyntas når en skal vurdere eventuelle modellintensiver.

UiBs samlede bygningsmasse utgjorde pr. 2024 ca. 392.000 m<sup>2</sup>. Av dette er 278.300 m<sup>2</sup> eide og 113.300 m<sup>2</sup> leide arealer. Innleie fra UiBs eiendomsselskaper utgjør 71.000 m<sup>2</sup> av total innleie. Innleie i privatmarkedet (ikke-offentlige utleierte) utgjør 23.800 m<sup>2</sup>, hvilket tilsvarer ca. 6 prosent av det totale arealet. En oversikt er gitt i figur 1.



Figur 1. UiBs arealer fordelt mellom innleie og selvforvaltet  
Kilde: Tall hentet fra UiBs system for eiendomsforvaltning (LYDIA)

I samsvar med eksisterende Masterplan skal universitetets arealer reduseres med 10 prosent i perioden 2018 - 2030. Mer effektiv bruk av arealer kan medføre at UiB kan redusere innleie, leie ut eller selge bygg som det ikke lenger vil være behov for, og på den måten bidra til å øke det økonomiske handlingsrommet for enhetene. Redusert areal gir også sparte kostnader til forvaltning, drift og vedlikehold.

Oversikter for perioden 2018 - 2024 viser at arealporteføljen til UiB har holdt seg relativt stabilt. Som følge av vekst både i studenter og ansatte har det likevel vært en arealeffektivisering både per student og per ansatt i perioden. Prognoser for utviklingen i studenter og ansatte tilsier at det ikke forventes vekst framover. En videre arealeffektivisering vil i så fall avhenge av at samlet arealmengde reduseres. En oversikt er gitt i tabell 1.

Tabell 1. Arealoversikt per capita 2018 – 2024

|                                  | Utvikling 2018-2024 |                |                |                |                |                | 2024           |
|----------------------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                  | 2018                | 2019           | 2020           | 2021           | 2022           | 2023           |                |
| Studenter totalt                 | 18050               | 18465          | 19421          | 20818          | 19846          | 20120          | 20451          |
| Ansatte totalt (årsverk)         | 3944                | 4062           | 4158           | 4215           | 4222           | 4225           | 4147           |
| <b>SUM (studenter + ansatte)</b> | <b>21 994</b>       | <b>22 527</b>  | <b>23 579</b>  | <b>25 033</b>  | <b>24 068</b>  | <b>24 345</b>  | <b>24 598</b>  |
| Areal (iht. DBH/Statens lokaler) | 384119              | 387394         | 397185         | 402600         | 398643         | 391716         |                |
| Utleid areal (eksterne brukere)  | 15000               | 18246          | 18756          | 22943          | 21321          | 21495          |                |
| <b>AREAL (eks. utleid areal)</b> | <b>369 119</b>      | <b>369 148</b> | <b>378 429</b> | <b>379 657</b> | <b>377 322</b> | <b>370 221</b> | <b>364 784</b> |
| <b>Areal pr student/ansatt</b>   | <b>16,8</b>         | <b>16,4</b>    | <b>16,0</b>    | <b>15,2</b>    | <b>15,7</b>    | <b>15,2</b>    | <b>14,8</b>    |

| Periode   | I prosent |
|-----------|-----------|
| 2018-2024 | -11,6 %   |

Tabellen over viser at selv om arealbruken har økt totalt, har UiB i samme periode blitt mer arealeffektiv. Dette skyldes dels at rehabilitering og vedlikehold har gjort det mulig å tilrettelegge for bedre løsninger og tilpasninger. Målt i form av arealbruk pr student/ansatt har UiB hatt en arealeffektivisering på over 11 prosent mellom 2018 og 2024.

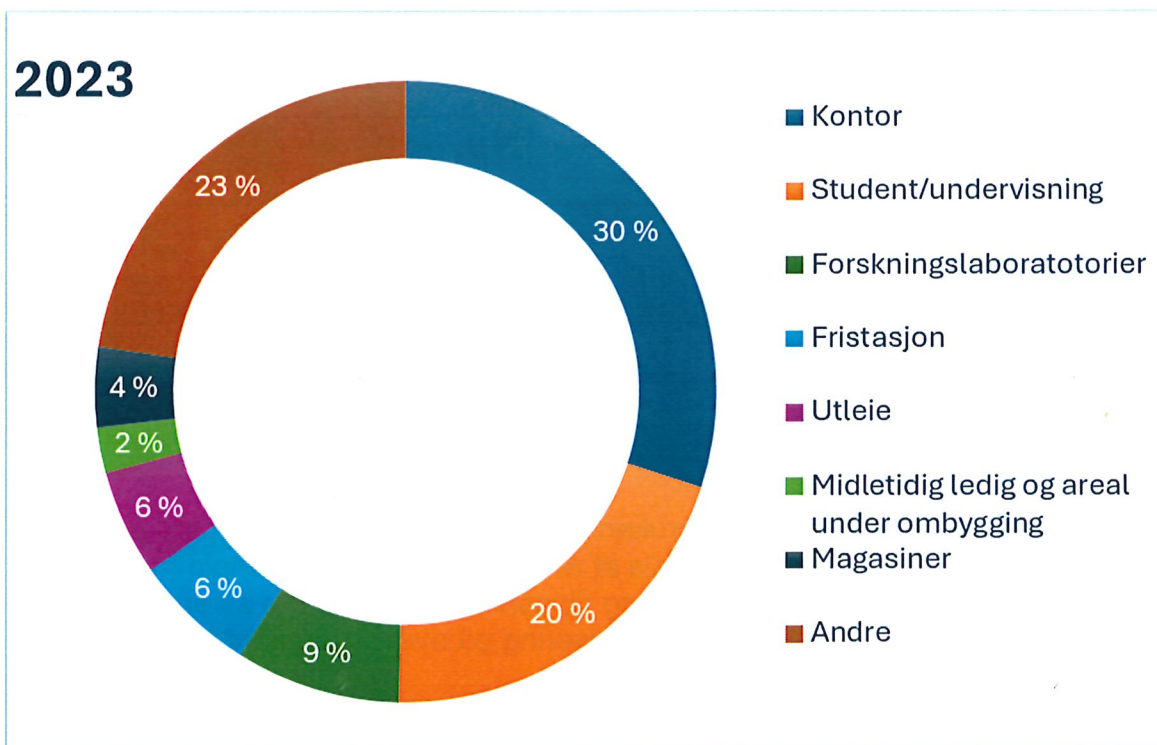
Tabell 2 gir oversikt over universitetets arealer per fakultet og avdeling. Ifølge tabellen er det Fakultet for naturvitenskap og teknologi som er det største fakultetet målt i areal, mens Det juridiske fakultet er det minste.

*Tabell 2. Areal fordelt per avdeling 2018 – 2024*

|                | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    | 2024    |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| HF             | 19 834  | 19 983  | 19 995  | 20 001  | 20 028  | 20 074  | 20 999  |
| NT             | 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 |

## Areal etter formål





Figur 2. UiBs arealer etter formål

UiB disponerer til sammen 117.000 m<sup>2</sup> til kontorformål. Dette tilsvarer om lag 28 m<sup>2</sup> per ansatt. Dette er høyere enn statens arealnorm på 23 m<sup>2</sup> per ansatt. Dette kan delvis forklares ved at statens arealnorm er fastsatt med utgangspunkt i nybygg, mens UiB har en svært heterogen bygningsmasse. Denne bygningsmassen består av både eldre og nye bygg av ulik størrelse. Enkelte av de historiske byggene ble reist for helt andre formål enn å drive et universitet i det 21. århundre, mens andre bygg representerer tidsuttrykk som i større og mindre grad er forenlig med ønsket om å møte dagens behov for forsknings- og læringsmiljø, samt kostnadseffektivitet.

Studentarealer summerer seg til ca. 80.000 m<sup>2</sup>. Areal i forhold til antall studenter utgjør i undervisningsrom ca. 2,5 m<sup>2</sup> per student og studentarbeidsplasser 1,3 m<sup>2</sup> per student. Nye læringsformer og økt digitalisering stiller nye krav til det fysiske læringsmiljøet for studentene. Funksjonelle bygg med stor grad av fleksibilitet tilpasset den enkelte læringssituasjon er en forutsetning for å møte disse utfordringene. Dette er allerede et sentralt premiss i alle bygge- og rehabiliteringsprosjekter ved UiB.

Forskningslaboratorier spenner fra enkle rom som er dedikert for vitenskapelig utstyr som ikke trenger spesiell tilrettelagt infrastruktur gjennom ventilasjon, elkraft eller bygningsmessige tilpasninger til rom med stor grad av tilrettelegging mot avanserte instrumenter eller arbeid med kjemiske stoffer og biologisk materiale. Laboratoriearealer finnes i hovedsak på Haukelandsområdet, Marineholmen, Realfagbygget og Fysikkbygget. Totalt utgjør slike areal 33.500 m<sup>2</sup>.

UiB tilbyr fristasjonsarealer (ingen husleie) i hovedsak til Studentsamskipnaden på Vestlandet (Sammen) og studentorganisasjoner. Totalt utgjør fristasjonsarealet ca. 25.000 m<sup>2</sup> i 2023.

Utleie utgjorde i 2023 ca. 21.500 m<sup>2</sup>. Utleie skjer i hovedsak til samarbeidspartnere innenfor forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Utleieaktiviteten har økt noe de siste årene, hovedsakelig som følge av etableringen av kunnskapsklynger (Alrek helseklynge), innflytting av Nansensenteret i Jahnebakken 3 (klimaklyngen) og ferdigstilling av inkubatorbygget Eitri i Haukelandsbakken.

Midlertidig ledighet utgjør ca. 9.000 m<sup>2</sup>. Årsak til at arealer står ledig er sammensatt, men vil typisk være en naturlig konsekvens av interne effektiviseringsprosesser og/eller bortfall/endring av behov. Arealmessig utgjør ledigheten ca. 2 prosent av samlet areal, som vurderes å være en naturlig arealreserve i en større arealportefølje.

UiB har et særskilt ansvar for å sikre magasiner og samlinger ved UM og UB. Til sammen 16.000 m<sup>2</sup> er benyttet til dette formålet. I tillegg kommer 8.000 m<sup>2</sup> til utstillingsaktivitet, som her ligger under kategorien «andre areal».

En betydelig andel av UiBs arealer er definert i kategorien «andre areal». Disse dekker en rekke ulike formål som utstillingsarealer, lager, tekniske rom, ganger, korridorer, toaletter, heiser, etc. Dette utgjør om lag 88.000 m<sup>2</sup> av UiBs samlede arealer.

I tillegg til eget areal leier UiB inn i underkant av 24.000 m<sup>2</sup> (pr. 2024) i det private leiemarkedet. Flere av leieforholdene er langsiktige og tilknyttet funksjonsbehov som ikke har latt seg dekke innenfor UiBs egen eiendomsportefølje. Enkelte leieforhold er inngått av mer faglige og strategiske årsaker, som for eksempel mediefagene som holder til i Media City Bergen (MCB) og Det medisinske fakultets aktivitet på Haraldsplass.

Innleie av arealer fra private er en vesentlig dyrere løsning enn om byggene finansieres gjennom statsbudsjettet. I gjeldende Masterplan for areal er det derfor en målsetting at innleie fra det private markedet skal begrenses i årene framover. En nærmere gjennomgang av innleiesituasjonen ved UiB omtales i kapittel 8. I dette kapitlet vurderes også tiltak for å redusere eksternt innleie av areal.

## 5. Dagens internhusleiemodell

Internhusleie ble innført ved UiB i 2000. Bakgrunn for innføringen var at daværende Kirke- utdannings- og forskningsdepartement påla universitetene og de vitenskapelige høyskolene å innføre en ordning med internhusleie fra 1.1.2000. Modellen er siden endret i 2010 (styresak 19/10) og 2018 (styresak 118/17).

I 2010 endret UiB selv arealkategoriseringen og modellstruktur. Arealene ble fra da av priset etter kvalitet mens de tidligere hadde vært priset etter bruksformål (kontor, laboratorium og annet). I 2018 ble modellene ved UiO, UiB, NTNU, UiT og NMBU i

større grad harmonisert på rapporteringssiden etter ønske fra KD og ledige arealer ble priset inn i leieprisen. Mens endringene i 2010 var store, var endringene i 2018 små.

### Dagens husleiemodell – generelt

UiBs internhusleiemodell har som mål å vise arealkostnader og gjennom dette medvirke til at UiB tar arealeffektive beslutninger som bidrar til det beste for forskning, undervisning, formidling og innovasjon.

I en internprismodell vil en måtte veie ulike hensyn opp mot hverandre. En modell vil alltid representere en forenkling av virkeligheten. For at modellen skal ha legitimitet, er det viktig at den både er mest mulig transparent og gjenkjennelig for brukerne. Her kan det imidlertid også være interessekonflikter. En høy detaljeringsgrad vil gjerne bidra til økt gjenkjennelse, men vil samtidig kunne bidra til økt kompleksitet og dermed redusert transparens. Høy kompleksitet vil også øke kostnadene ved bruken av modellen administrativt og øke risikoen for feil. Endelig må effektene modellen gir, være slik at endringer er mulig å håndtere for dem modellen gjelder.

### Dagens husleiemodell

Modeller kan gjerne skilles på om de er «åpne» eller «lukket». Vi kjenner dette fra KDs finansieringssystem der åpen ramme er den delen der institusjonenes budsjett bestemmes etter hvor stor studieproduksjon de har. Flere studiepoeng gir høyere inntekt. Motsatt var tidligere lukket ramme for forskningsinsentiver en fast pott der institusjonene konkurrerte om få størst mulig andel.

Omsatt til husleiemodeller ville en åpen modell bety at totalsummen i husleiemodellen ville øke jo mer areal som ble lagt inn i den. En lukket modell ville bety at totalsummen i modellen ble satt uavhengig av arealmengde, og mer areal ville bety lavere pris per m<sup>2</sup>.

UiBs husleiemodell kan illustreres som i figur 3.



Figur: 3. UiBs husleiemodell

- Fakultetene og avdelingene får tildelt et budsjett til husleietilskudd som skal gjøre dem i stand til å betale internhusleien (grønn boks)
- Summen for internhusleiemodellen (gul boks) settes lik Eiendomsbudsjettet (grå boks) og modellen beregner årets husleiepris per m<sup>2</sup> utfra etablerte kriterier og faktorer.

Fakultetene og avdelingene får en husleieregning (vist som grå pil) som fordeles på 12 måneder og som betales til EIA (vist som svart pil). Samspillet mellom internhusleien og eiendomsbudsjettet gjør internhusleiemodellen til en lukket modell.

- EIA bruker husleieinntektene til å dekke sine årlige kostnader til lønn, drift og investeringer/vedlikehold.

Det er verdt å merke seg at dagens modell starter med at styret vedtar et budsjett for eiendomsområdet. Dette budsjettet fordeles så ut på brukerne gjennom internhusleiemodellen. Det er ingenting i dagens modell som hensyntar antall m<sup>2</sup>. Det betyr at om arealet reduseres så vil prisen per m<sup>2</sup> øke, gitt at styret ikke har vedtatt et lavere budsjett.

En mindre del av UiBs arealer leies ut til eksterne. Når disse betaler husleie, virker dette på samme måte som når interne brukere betaler husleie. Dersom husleien de eksterne leietakerne betaler til EIA er høyere enn internhusleieprisen vil merinntekten trekkes inn til universitetsbudsjettet, slik at det er fellesskapet som vinner på høyere utleiepris.

For fakultetene og avdelingene bestemmes belastningen i selve modellen, men det har også betydning i hvilken grad husleietilskuddet endres fordi en økt belastning eksempelvis kan utliknes ved å gi høyere tilskudd. For EIA er ressurstilgangen i utgangspunktet begrenset til det som blir betalt inn gjennom internhusleien.

Ved innføringen av modell for internhusleie i 2000 ble husleietilskuddet satt lik internhusleien. Modellen tjente da som synliggjøring av arealkostnader og skulle slik føre til økt bevissthet om at areal har en kostnad. Økte internhusleien, økte også tilskudd til fakultetenes og avdelingenes ramme. I 2003 ble en del av husleien forutsatt dekket med eksternt finansiert midler (overhead/dekningsbidrag) og husleietilskuddet ble justert ned med 0,5 – 7 prosent for fakultetene avhengig av hvor mye eksternfinansiering fakultetet hadde. I gjennomsnitt ble husleietilskuddet til fakultetene da satt til 95 prosent av internhusleien. Husleietilskudd ble fra 2004 som hovedregel kun justert for lønns- og priskompensasjon. Det var, og er fortsatt, likevel slik at det kunne besluttes å endre husleietilskuddet ved enkelte arealendringer. De siste 10 årene har internhusleien hatt en vedtatt realvekst<sup>1</sup> for å øke

---

<sup>1</sup> I tråd med universitetets arealplaner har det vært en ambisjon å øke tilstandsgraden i bygningsmassen. På dette grunnlag vedtok universitetsstyret i 2014 (Sak 42/14) 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»

eiendomsbudsjettet for å nå målene satt i Masterplan for areal. Vedtatt realvekst har ført til økt avstand mellom husleietilskudd og internhusleie.

Frem til 2010 inngikk følgende elementer i internhusleiemodellen:

- En arealpris for kontorarealer.
- En (høyere) arealpris laboratorier.
- En (lavere) arealpris andre lokaler.

I 2010 ble dette erstattet av følgende elementer som fortsatt er i bruk:

- En grunnleie som varierer per m<sup>2</sup> etter lokalenes kvaliteter.
- En komponent for drift og felleskostnader som beregnes per m<sup>2</sup>.
- En komponent for energikostnader som beregnes per m<sup>2</sup>.

I tillegg leier EIA ut undervisningsrom som fakultetene bestiller og betaler for etter en egen modell der det betales per bestilt plass.

En viktig endring i utarbeidelsen av felles nasjonal mal i 2018, var at ledige lokaler skulle prises inn i husleieprisen. Dette økte satsene for internhusleie per m<sup>2</sup>, men økningen ble kompensert for i utgangsåret gjennom å omfordele husleietilskudd. Endringen ble altså innført som et nullsumspill, men der EIA fikk insitament til å redusere ledige arealer.

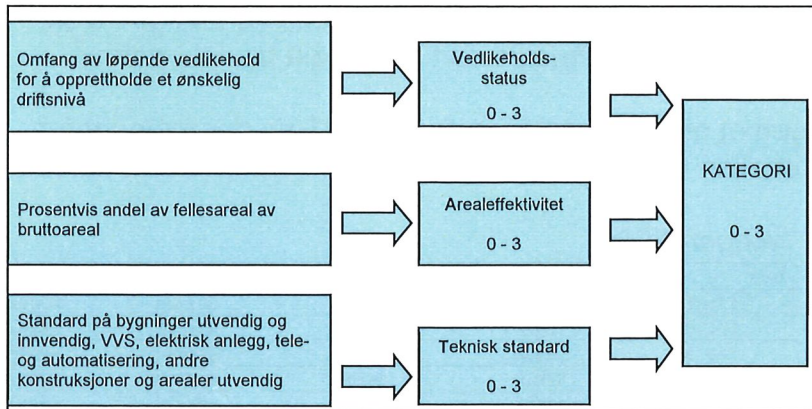
En underliggende premiss for utarbeidelsen av kostnadskategorier fra 2010 var ønsket om at husleien skal differensieres i forhold til en vurdering av bygningsmassens egnethet. Det ble utarbeidet forslag til kostnadskategorier med utgangspunkt i kategorier som brukes innenfor arealforvaltning og utleie av arealer. Kriteriene for kostnadsnivå var:

- 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 utvendig og innvendig, VVS, elektrisk anlegg, tele- og automatisering, andre konstruksjoner og utendørs arealer». Alle bygningene kategoriseres med prisnivå fra 0 – 3 på hver av de tre kriteriene som summeres til et gjennomsnitt for hver bygning som vist i følgende figur:

---

betyr i denne sammenhengen en vekst på 1,5 prosent mer enn lønns- og priskompensasjonen i statsbudsjettet, altså LPK + 1,5 prosent



Figur 4. Prinsipper for kategoriinndeling av areal

Arealer til studentorganisasjoner, magasiner og innvendige parkeringsarealer har en rabatt på grunnleie i dag. For studentarealene var hensikten å sikre arealer til studentaktivitet (vedtatt i 2010). For magasiner var hensikten å dempe kostnaden for UB og UM som begge har svært mye areal i denne kategorien som et alternativ til å gi egen kompensasjon (vedtatt i 2013). For parkering var begrunnelsen at denne typen areal ikke burde prises likt annet innvendig areal i bygget de var del av (vedtatt i 2013).

I tillegg til grunnleie per arealkategori, påløper drifts- og felleskostnader. Beregning av felleskostnader tar utgangspunkt i Norsk Standard NS3454 Livssyklus kostnader bygg. Drifts- og felleskostnadene blir beregnet som en gjennomsnittlig kostnad per m<sup>2</sup> 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 EIA budsjetter, mens større endringer, jf. endring i 2021/2022 da strømprisene økte svært mye, kan dekkes gjennom en særskilt økning i husleien.

Opprinnelig var ambisjonen å synliggjøre energikostnadene per bygning for dermed også å synliggjøre energiforbruket for brukerne. Dette har imidlertid ikke blitt gjennomført på grunn av utfordringer med måling. I tillegg har tiltak for energieffektivisering størst effekt på universitetsnivå fremfor brukernivå.

#### Fastsetting av leiepriser

Internhusleien beregnes på grunnlag av bruttoarealet som det enkelte fakultet eller avdeling disponerer. Pris per m<sup>2</sup> beregnes ut fra UiBs budsjetterte kostnader (EIAs budsjetter) knyttet til forvaltning, drift og vedlikehold inkludert kostnader for innleid areal.

Som også nevnt innledningsvis er det altså forholdet mellom EIAs samlede budsjetter og totalt antall m<sup>2</sup> som bestemmer de ulike leieprisene. Det betyr for

eksempel at en økning i antall m<sup>2</sup> uten tilsvarende budsjettvekst ved EIA gir lavere husleie per m<sup>2</sup>. Tilsvarende vil reduksjon i areal isolert sett gi økt husleie per m<sup>2</sup>.

I 2024 hadde husleieordningen et omfang på 857 mill. kroner. Pris per m<sup>2</sup> innenfor de ulike kategoriene er gitt tabellen under.

Tabell 3. Husleiepriser etter kategori 2024

| 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 dagens husleiemodell syv ulike kostnadskategorier. Dette skal sikre en differensiert husleie basert på bygningsmassens egnethet.

#### Oppsigelse av areal, nybygg og rehabilitering og framleie

Dersom et fakultet eller avdeling velger å si opp arealer, gir dette redusert husleie for denne avdelingen. Kravet i dag for å kunne levere arealer tilbake, er at arealet må være på minst 100 sammenhengende m<sup>2</sup> og ha alternativ anvendelse. Oppsagte arealer kan tas i bruk av annen avdeling, utleies eller selges.

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 håndtere 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.

*Eksempel (stor renovering): Et bygg på 10 000 m<sup>2</sup> 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 m<sup>2</sup> enn gjennomsnittsprisen for alt UiB-areal. Dette betyr at dersom et miljø utvider sin virksomhet med nye arealer til 3.500 kroner per m<sup>2</sup> blir de likevel bare belastet etter internhusleiemodellens satser, som da kan være 2.400 kroner per m<sup>2</sup> i et slikt tilfelle. Resten blir fordelt på alle brukerne. Skulle nybygget bety en arealnedgang vil miljøet også få en gevinst av dette.

Dersom det kun er en fornyelse av arealene og ikke en endring av arealet, er det effekten av høyere pris for standardheving som påvirker husleien. Den økte prisen i internhusleiemodellen betales av fakultetet som nyter godt av standardhevingen, som kunne være en økning fra 2.000 kroner til 2.300 kroner per m<sup>2</sup>.

«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 dobbelttime blir på den måten til 200 plasstimer. Leie for undervisningsrom avregnes halvårlig mot faktisk bestilte rom gjennom systemet for rombooking.

#### Husleieberegning per fakultet

I 2025 er den samlede internhusleien økt med 5,4 prosent til om lag 903 mill. kroner. Tabellen under gir en oversikt over husleien per fakultet i 2025, samt økning fra 2024.

Tabell 4. Husleie 2024 og 2025 per fakultet spesifisert på leie, energi og undervisningsrom:

| Fakultet/<br>avdeling (beløp<br>tusen kroner) | Areal 2025<br>kvm | Areal 2024<br>kvm | Husleie uten<br>energi 2025 | Husleie uten<br>energi 2024 | Energi 2025    | Energi 2024    | Leie for<br>undv.rom<br>2025 | Leie for<br>undv.rom<br>2024 | Husleie 2025   | Husleie 2024   | Total<br>endring<br>2024-2025<br>(kr.) | Total<br>endring<br>2024-2025 (%) |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|----------------|------------------------------|------------------------------|----------------|----------------|--|-----------------------------------|
| HF  | 20 940            | 20 999            | 42 675                      | 40 343                      | 6 933          | 6 961          | 6 449                        | 6 192                        | 56 057         | 53 496         | 2 561                                  | 4,8 %                             |
| NT  | 66 350            | 66 448            | 135 969                     | 128 150                     | 21 969         | 22 027         | 8 548                        | 9 082                        | 166 486        | 159 408        | 7 077                                  | 4,4 %                             |
| MED   | 48 564            | 48 509            | 104 037                     | 97 886                      | 16 080         | 16 080         | 4 679                        | 4 355                        | 124 796        | 118 320        | 6 475                                  | 5,5 %                             |
| SV  | 20 965            | 21 273            | 43 417                      | 41 504                      | 6 942          | 7 052          | 6 123                        | 5 791                        | 56 482         | 54 347         | 2 134                                  | 3,9 %                             |
| JUS   | 8 978             | 8 983             | 18 432                      | 17 383                      | 2 973          | 2 978          | 3 270                        | 3 328                        | 24 675         | 23 689         | 986                                    | 4,2 %                             |
| PS  | 15 158            | 15 267            | 31 912                      | 30 092                      | 5 019          | 5 061          | 4 511                        | 4 269                        | 41 441         | 39 421         | 2 020                                  | 5,1 %                             |
| KMD   | 24 319            | 24 211            | 51 776                      | 48 584                      | 8 052          | 8 026          | -                            | -                            | 59 828         | 56 610         | 3 218                                  | 5,7 %                             |
| FFS   | -                 | 302               | -                           | 789                         | -              | 100            | -                            | -                            | -              | 740            | (740)                                  | -100,0 %                          |
| UB  | 21 483            | 21 332            | 43 330                      | 40 552                      | 7 113          | 7 071          | -                            | -                            | 50 443         | 47 623         | 2 820                                  | 5,9 %                             |
| UM  | 38 902            | 38 121            | 73 539                      | 69 173                      | 12 881         | 12 637         | -                            | -                            | 86 420         | 81 810         | 4 610                                  | 5,6 %                             |
| <b>Sum fakulteter</b>                         | <b>265 659</b>    | <b>265 442</b>    | <b>545 087</b>              | <b>514 457</b>              | <b>87 960</b>  | <b>87 991</b>  | <b>33 580</b>                | <b>33 016</b>                | <b>666 627</b> | <b>635 464</b> | <b>31 163</b>                          | <b>4,9 %</b>                      |
| <b>Sum IT og ADM</b>                          | <b>20 164</b>     | <b>20 247</b>     | <b>42 819</b>               | <b>39 180</b>               | <b>6 676</b>   | <b>6 712</b>   | <b>-</b>                     | <b>-</b>                     | <b>49 495</b>  | <b>45 892</b>  | <b>3 603</b>                           | <b>7,9 %</b>                      |
| <b>Sum UiB felles</b>                         | <b>106 803</b>    | <b>106 482</b>    | <b>185 343</b>              | <b>173 579</b>              | <b>35 363</b>  | <b>35 298</b>  | <b>(33 580)</b>              | <b>(33 016)</b>              | <b>187 125</b> | <b>175 860</b> | <b>11 266</b>                          | <b>6,4 %</b>                      |
| <b>Totalsum</b>                               | <b>392 626</b>    | <b>392 171</b>    | <b>773 248</b>              | <b>727 215</b>              | <b>129 999</b> | <b>130 000</b> | <b>-</b>                     | <b>-</b>                     | <b>903 248</b> | <b>857 215</b> | <b>46 032</b>                          | <b>5,4 %</b>                      |

Tabell 4 viser de fire hovedkomponentene i husleien og økningen i disse fra 2024 til 2025.

- *Areal* er brutto areal inkl. fellesareal.
- *Husleie uten energi* er summen av grunnleie, tomgangsleie og felleskostnader. Grunnleien er differensiert i seks kategorier etter byggets beskaftenhet.
- *Energi* er estimert kostnad i *internhusleiemodellen* for energiforbruk i 2025 dividert på antall m<sup>2</sup>.
- *Leie for undervisningsrom* er en estimert a-kontobelastning basert på mengden bookinger av undervisningsrom i foregående år. For 2025 er estimatet basert på bookinger av undervisningsrom i foregående studieår.

<sup>2</sup> Merk at for samme totalbeløp og samme antall m<sup>2</sup> i modellen vil økt standard på ett bygg gi høyere pris for dette bygget og lavere pris for alle de andre byggene. Dette er eksempel på en intern påvirkning i modellen.



## 6. Mulige modellendringer

Effektiv bruk av arealene vil bidra til å sikre ressurser til å utvikle hensiktsmessige arealer for kjerneaktiviteten. Modellen må derfor kunne støtte både en reduksjon av areal og en reduksjon av eiendomsbudsjettet.

Hvilke modellgrep kan en da se for seg? Avsnittene under diskuterer noen alternativer:

En kan oppheve sammenhengen mellom husleiemodell og eiendomsbudsjett



Figur 5. Sammenheng husleiemodell/ eiendomsbudsjett

Dagens husleiemodell er med få unntak identisk med UiBs eiendomsbudsjett. Det gir i utgangspunktet god mening, motivasjon og også informasjon at en betaler for faktiske kostnader til formålet. Men kravet legger samtidig begrensninger på at både modell og budsjett. Det kunne vært mer fleksibelt om disse to kunne ses uavhengig av hver andre.

- En fordel ved å frikoble modell og budsjett kunne være en husleiemodell som hadde høyere priser på endring. En kunne da tillate seg høyere priser på m<sup>2</sup> enn det en modell som skal summere seg til eiendomsbudsjettet kan. Dette kunne øke insentivene for arealreduksjon mye fordi en ville øke gevinsten. Dette vil skje uten å påvirke eiendomsbudsjettet.
- En ulempe med frikobling er at endring i modellen må ha en egen finansiering utenom eiendomsbudsjettet. Siden dette er en betydelig budsjettpost vil man introdusere en ny, og potensielt stor risiko i universitetsbudsjettet.

En kan snu modellen og gå til en åpen modell



Figur 6. Sammenheng husleiemodell/ eiendomsbudsjett

Dagens modell setter først eiendomsbudsjettet. Budsjettet vedtas av styret basert på Masterplanen. Deretter fordeles budsjettet per m<sup>2</sup> etter nærmere regler. Dersom f.eks. arealeffektivisering fører til at antall m<sup>2</sup> går ned, vil prisen per m<sup>2</sup> øke i en slik modell dersom ikke budsjettet til eiendomsområde tas forholdsmessig like mye ned.

Om man derimot «*snudde*» modellen, kunne antall m<sup>2</sup> settes først og gis en indeksregulert prisutvikling. Videre ville antall m<sup>2</sup> multiplisert med pris per m<sup>2</sup> gi eiendomsbudsjettet. Dersom arealeffektivisering fører til at antall m<sup>2</sup> går ned, vil det bety at også eiendomsbudsjettet vil gå like mye ned. Det vil si at det vil være totalarealet som bestemmer budsjettet.

Som omtalt tidligere kan en gjerne beskrive modeller som åpne eller lukket. I dette tilfellet kan en da si at vi ville endre fra en lukket modell som distribuerer et vedtatt budsjett, til en åpen modell der det arealet som er i bruk, definerer budsjettet.

- En fordel med åpen modell er at en kan fjerne intern påvirkning som en vil ha i en lukket modell. Eksempel på en slik intern påvirkning, er når prisen på et bygg går opp pga. standardheving, går prisen på alle andre bygg ned siden summen skal være lik. En slik endring ville i prinsipp også fjerne risikoen for at arealer som blir ledig og blir stående tomme, til slutt må kalkuleres inn prisen alle betaler.
- En ulempe med en åpen modell er at det ikke er en 1 – 1 sammenheng mellom antall m<sup>2</sup> og kostnadene i eiendomsbudsjettet. F.eks. er det ikke gitt at 10 prosent arealnedgang fører til 10 prosent (tilsvarende 90 mill. kroner) lavere kostnader, og i hvert fall ikke samme år. En annen ulempe kan være at eiendomsbudsjett kan miste verdifull forutsigbarhet.

### En kan endre prisstrukturen

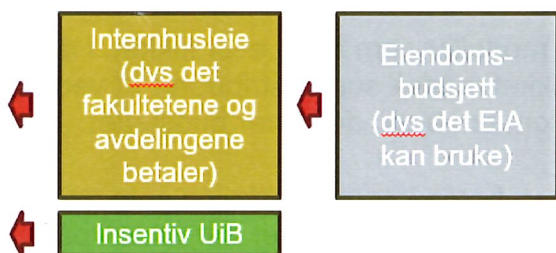
I dag er prisene satt ut fra arealenes kvalitet. Dersom en vet at en ønsker bestemte areal typer redusert, kan en endre prissystem slik at disse prisene noen høyere enn i dag. Dette ville være å bruke prisstrukturen på en ny måte. Det vil bety at alternativverdien av disse arealene øker og da også sannsynligheten for at en enhet vil ønske å redusere akkurat denne typen areal.

- En fordel med en slik løsning er at en bruker husleiemodellen til å fremme den typen arealreduksjon en ønsker. Eksempelvis dersom UiB skulle ønske mindre innleie fra eksterne kunne dette prisen i høyeste priskategori, eventuelt i en egen kategori. Dersom kontorarealer skulle være noe UiB ønsker å redusere, kunne kontorarealer prisen høyere enn nå.
- En ulempe er at det ikke er sikkert at vi kan lage et prissystem som gir høyt insentiv på akkurat de arealene som UiB bør klare seg uten. Vi kan derfor bomme og stimulere ekstra arealeffektivisering der vi ikke kan eller vil ta ut gevinsten.
- Endret prisstruktur må også innføres slik at den ikke gir økte insentiver for å beholde eldre utrangerte bygg, noe som kan gjøre det vanskeligere å gjennomføre universitetets planer for byggforvaltning, jf. universitetets strategi og masterplan for areal.

### En kan lage insentiver utenfor modellen

En husleiemodell gir insentiver til arealeffektivisering ved at en kan spare alle leieutgifter tilsvarende prisen per m<sup>2</sup> for alle m<sup>2</sup> som reduseres. Men i dette ligger også en begrensning, prisen per m<sup>2</sup> er også maksimalt insentiv. Hva om dette ikke er nok? Eller hva om en bare får ut små besparelser fordi de arealene en kan si opp er lavt priset eller at det er vanskelig å si opp et sammenhengende areal?

Løsningen da kan være å lage insentiver utenfor modellen.



Figur 7. Alternativ modell for husleie med insentiver også utenfor modellen

Eksempelvis kan slike insentiver forsterke gevinsten som allerede ligger i modellen etter en ønsket logikk: At oppsigelse av en hel etasje eller bygg gir en gevinst i tillegg til besparelsen som følger av at en sier opp areal. Et alternativ er at det gis en tilleggsgevinst for areal over en bestemt mengde.

- En fordel med insentiver utenfor modellen er at disse ikke påvirker eiendomsbudsjettet og kan innrettes målrettet uten at det endrer modellens utforming.
- En ulempe er at insentivene må finansieres utenom husleiebudsjettet og slik sett krever mer penger fra fellesskapet.

### En kan i tillegg ta i bruk andre modellgrep:

En kan for det første tenke seg kombinasjoner. Det kunne eksempelvis være at universitetsstyret vedtar budsjettet som i dagens modell, men at en ser hen til endring i arealmengde ved beslutning. Et slikt grep vil både kunne gi kontinuitet i forhold til dagens modell, samtidig som det også vil åpne for innføring av en «handlingsregel» i forhold til endringer i arealmengde.

En annen mulighet vil være å legge inn en demping av effekten mellom areal og budsjett. Dersom forholdet mellom areal og budsjett ikke er 1 til 1, men f.eks. 1 til 0,5 kan eksempelvis handlingsregelen være at budsjetteffekten blir dempet med 50 prosent ved arealreduksjon.

Videre kan en legge inn forsinket effekt. En kan forsinke budsjetteffekten for å gi tid til omstilling innenfor eiendomsbudsjettet, f.eks. ved at dette beregnes med 2 års forsinkelse.

En slik forsinkelse trenger ikke gjelde for fakultetet som sier opp arealer, men kan begrenses til EIA som gradvis får et lavere budsjett fremfor å måtte ta hele reduksjonen det første året. Et slikt grep vil kreve at UiB felles bevilger en midlertidig støtte som faller bort etter avtalt tid.

Slike modellgrep kan gjøre modellen mer robust i forhold til endringer. Samtidig må en avveie ulike hensyn og sikre balanse mellom inntekter og utgifter. Ved en forsinket effekt kan en for eksempel gjøre bruk av en buffer ved at UiB felles betaler ut enhetenes gevinst 100 prosent samme år for å ikke svekke insentiveffekten. Kombinasjoner kan også gjøre modellen mer kompleks og er enda en avveining i vurderingen.

#### Arbeidsgruppens vurderinger:

Arbeidsgruppen ser fordelene med at husleiemodellen summerer seg til eiendomsbudsjettet. Det gir mening og god informasjon å betale en husleie som er kalkulert etter UiBs eiendomsbudsjett. Det gir riktignok mindre spillerom når en fastsetter arealpris fordi regnestykket må gå opp, men det gir samtidig lavere risiko i modellen.

Arealeffektivisering er en viktig endring modellen skal støtte for å sikre en god forvaltning av ressursene de kommende årene. Det er da rimelig at endring i areal må være en mer avgjørende del av revidert husleiemodell. I dagens modell bestemmer universitetsstyret eiendomsbudsjettet, og deretter fordeles budsjettet på antall m<sup>2</sup>.

I prinsipp kan arbeidsgruppen se fordeler med å «snu» modellen slik at det er antall m<sup>2</sup> i bruk som avgjør EIAs budsjett. Dette ville gi et kraftig insentiv til EIA for å justere ned kostnadene når arealene reduseres.

Arbeidsgruppen ser likevel at langsiktighet og forutsigbarhet i eiendomsbudsjettene er viktig for at UiB fortsatt skal ha god arealforvaltning og bygg som er tilpasset samfunnsoppdraget, og ikke minst at arealer er et strategisk virkemiddel slik at universitetsstyret fortsatt bør kunne fastsette eiendomsbudsjettet.

En kombinasjon vil da være løsningen: Styret bør fastsette eiendomsbudsjettet hensyntatt arealendring. Dersom det er 1 prosent (3.900 m<sup>2</sup>) arealreduksjon fra ett år til neste skal en dimensjonerende faktor i eiendomsbudsjettet redusere eiendomsbudsjettet, så kan eventuelt styret velge å øke budsjettet opp igjen dersom styret mener det er grunner for det.

Selv om en skulle havne på at forholdet mellom arealreduksjon og eiendomsbudsjettet ikke er 1 til 1, så er det viktig at miljøet som sier opp arealet får ut en tilstrekkelig stor gevinst slik at modellen stimulerer til effektiv arealbruk.

*Eksempel: Om forholdet var 1 :0,5, ville eiendomsbudsjettet bli nedjustert med halvparten av verdien av arealreduksjonen. La oss si at verdien av arealreduksjon var 1 mill. kroner. Denne gevinsten ville miljøet som sa opp arealene få som redusert husleie.*

*Men siden bare halvparten av gevinsten ble dekket av redusert eiendomsbudsjett, måtte den andre halvparten dekkes inn som økt husleie til alle. Prisen per m<sup>2</sup> ville med dagens arealmengde i husleiemodellen økt med 1 krone og 20 øre. Dersom miljøet som sa opp arealene leide 10 prosent av UiBs arealer (slik HF gjør), ville de få en husleieøkning på 10 prosent av de 0,5 mill. kroner som måtte dekkes inn altså 50.000 kroner. Gevinsten for dem ville da vært 1.000.000 – 50.000) 950.000 kroner (95 prosent).*

*95 prosent kan en si er høy andel av gevinsten og en kan hevde at så lenge en forholdsmessig høy gevinst når den som arealeffektiviser, så gir modellen tilstrekkelig effekt. Det er likevel en ulempe at alle de andre også må være med å dekke inn deler av kostnaden og følgelig får høyere husleie ved at 500.000 kroner i dette eksempelet ble fordelt ut på alle m<sup>2</sup> (gir en vekst på 0,06 prosent i husleien). Denne ulempen er umulig å unngå dersom forholdet er lavere enn 1 til 1.*

*I dette eksempelet var det ett miljø som reduserte areal og det var da mange til å dele på kostnaden for de 50 prosent som måtte dekkes inn. Det ble nær 100 prosent gevinst for den som reduserte og lav ekstra kostnad for alle de andre.*

*Men hadde alle redusert like mye ville hver kun fått en gevinst lik faktoren (1 til 0,5), det vil si 50 prosent i dette tilfellet. Og dersom det var store variasjoner der noe redusert mye, noen mindre og noen ingen ting, ville effektene være vanskelige å forutsi fordi de 50 prosent som skulle dekkes inn kunne ramme svært ulikt.*

Ulempen med at alle må være med å betale for en endring de ikke har forårsaket, er et såkalt «lukket modell-problem» eller intern påvirkning i modellen. For arealreduksjoner blir effekten av slike interne påvirkninger mindre og mindre jo nærmere forholdet mellom areal og budsjett er 1 til 1.<sup>3</sup>

I stedet for å dempe forholdet 1 til 1, kan tid være et alternativ. Altså at 1 prosent arealreduksjon faktisk gir 1 prosent redusert eiendomsbudsjett, men at sentralnivået bufrer halvparten det første året slik at reduksjonen i eiendomsbudsjettet fordeles over 2 år.

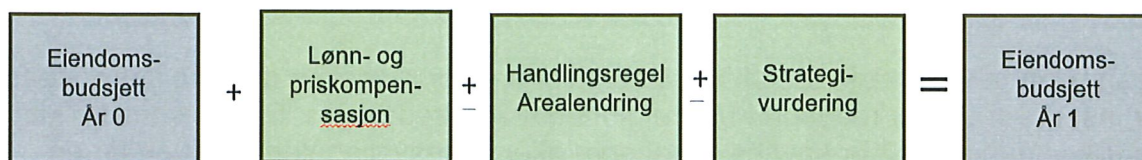
*Eksempel: 1 prosent arealreduksjon betyr 9 mill. krone lavere eiendomsbudsjett. Dersom UiB felles skal bufre 50 prosent av dette vil dette tilsvare 4,5 mill. kroner som bevilges i år 1, men som UiB får tilbake år 2. Dersom en har 1 prosent arealreduksjon i året i 10 år må UiB felles ha en budsjettpost på 4,5 mill. kroner i denne perioden.*

---

<sup>3</sup> Ulempene omtalt i dette eksempelet vil ikke inntreffe dersom UiB håndterte arealreduksjonen ved å leie ut det ledige lokale til eksterne. Det hadde da ikke blitt en arealreduksjon siden arealet forble ved UiB, bare med en annen leietaker.

Både å fravike forholdet 1 til 1 mellom areal og budsjett og legge inn forsinkelse i når effekten «treffer» eiendomsbudsjettet er mulige virkemidler for å sikre stabilitet og realistisk budsjett for eiendomsområdet. Det er en avveining mellom hensyn til insentiver og hensyn til forutsigbarhet.

Oppsummert kan ny modell for å bestemme budsjettet som skal fordeles ut i husleiemodellen se slik ut:



Figur 8.

I dagens budsjett for eiendomsområdet inngår både lønns- og priskompensasjon og strategiske vurderinger. Strategivurderingen har de siste årene (fram til 2025) betydd en vekst utover det som følger av lønns- og priskompensasjon. Veksten ble vedtatt for å nå målene i Masterplan for areal<sup>4</sup>. En handlingsregel knyttet til arealendring vil være helt ny.

Arbeidsgruppen har lagt til grunn at faktoren i handlingsregelen for endring i budsjett gitt endring i areal må ligge mellom 0,5 og 1,0. Den må være nær nok 1,0 for å gi gode insentiver også dersom mange sier opp areal, og den må være nær nok 0,5 til å ha en stabiliserende effekt i eiendomsbudsjettet.

Arbeidsgruppen har bedt EIA og Økonomiavdelingen (ØKA) gi råd om hvor stor en slik faktor bør være. Disse har meldt tilbake at en faktor uansett innebærer en forenkling som neppe vil treffe i de enkelte tilfellene der en har arealreduksjon. En slik faktor vil likevel være nyttig i husleiemodellen. Noen kostnader vil raskt reduseres ved arealnedgang fordi de varierer med areal. Dette vil gjelde energi og driftskostnader. Disse er vist frem også i dagens husleiemodell og utgjør opp mot halve internhusleieprisen. Resterende kostnader er knyttet til mer faste kapasitetskostnader ved EIA. Etter arbeidsgruppens oppfatning bør disse også kunne reduseres, selv om det her ikke er en direkte lineær sammenheng mellom kostnader og areal.

Etter en samlet vurdering mener de to avdelingene at en faktor på 0,7 vil avveie disse hensynene godt. Arbeidsgruppen anbefaler derfor å bruke en faktor på 0,7 i handlingsregelen om hvordan arealendringer skal påvirke eiendomsbudsjettet.

Hvorvidt en også bør ta i bruk forsinket effekt for eiendomsbudsjettet ved at en budsjettnedgang fordeles for eksempel over 2 år må være en vurdering knyttet til budsjettendringens størrelse. Det som er viktig er at hele besparelsen kommer i en engang til det miljøet som har sagt opp areal. En forsinkelse må midlertidig dekkes utenfor modellen gjennom en sentral buffer.

<sup>4</sup> Masterplan for areal skal nå revideres og ny vil bli vedtatt av styret.

Insentivene i modellen for miljøene som betaler husleie vil være redusert arealkostnad gitt ved arealpris multiplisert med redusert areal. 1000 m<sup>2</sup> gir i gjennomsnitt 2,3 mill. kroner i besparelse. Dette er i utgangspunktet et godt insentiv.

En kunne også tenke seg andre insentiver som virket direkte på areal typer en lettere kan ta ut ved utleie eller salg. Et eksempel vil være å gi ekstra insentiver når hele etasjer eller hele bygg sies opp. Arbeidsgruppen ser at det er vanskelig å bygge inn slike insentiver i selve modellen dersom en samtidig skal forenkle modellen.

Løsningen her må være å etablere insentiver utenfor modellen dersom det er behov for insentiver utover redusert husleie gjennom arealreduksjon. Slike insentiver kan ha ulik varighet. De bør knyttes til det som øker sannsynligheten for at en får en reduksjon i UiBs eiendomsbudsjett, f.eks. ved at et bygg kan frigjøres gjennom salg eller eksternt utleie.

#### Arbeidsgruppens tilråding:

1. Det bør fortsatt være slik at eiendomsbudsjettet fordeles ut gjennom internhusleiemodellen slik at eiendomskostnadene distribueres ut på brukerne.
2. Eiendomsbudsjettet bør fastsettes av styret, med endring i arealmengde som en av flere dimensjonerende faktorer. De øvrige kan være begrunnet i lønns- og priskompensasjon og strategiske valg.
3. Ved arealendring kan stabiliteten i eiendomsbudsjettet ivaretas på en av to måter:
  - a. Ved å dempe forholdet mellom arealmengde og budsjett med en faktor på 0,7 (10 prosent redusert areal gir 7 prosent redusert budsjett).
  - b. Ved å forsinke virkningen i eiendomsbudsjettet over to år eller gjennom en sentral buffer.
4. Insentiveffekt ved redusert husleie må i størst mulig grad nå det miljøet som sier opp arealer, også når en hensyntar eventuelle indirekte effekter. Arbeidsgruppen mener at 100 prosent effekt er ønskelig, men at 70 prosent effekt (direkte og indirekte) er tilstrekkelig. Dersom en velger å legge inn en forsinkelse i modellen ved at reduksjon i eiendomsbudsjettet fordeles over flere år, må det miljøet som sier opp areal få den gevinst modellen gir i år 1 slik at ikke insentivet forsinkes.
5. Insentiver utover dette bør legges utenfor modellen for å sikre at modellen er tilstrekkelig enkel å forstå og økonomisk forutsigbar. Insentiver utenfor modellen bør være rettet mot det som kan gi en faktisk reduksjon av UiBs samlede eiendomsbudsjett ved at hele etasjer eller bygg kan frigjøres for salg eller utleie. Insentivene kan ha ulik varighet. Arbeidsgruppen foreslår at det etableres en prøveordning for slike insentiver og at insentivene gis midlertidig effekt.

## 7. Regler for fremleie og oppsigelse av areal

### Reglene for fremleie

Gjeldende retningslinjer for internhusleie ved UiB ble godkjent i styremøte 29.04.10 (sak 19/24). I tråd med disse praktiseres internhusleieordningen etter følgende prinsipper:

- Leietakerne kan fremleie deler av arealene de disponerer.
- Det meldes fra om ønske om fremleie av arealer på eget skjema.
- Hvis fremleie godkjennes, vil enhetene få inntektene knyttet til leieforholdet.
- Dersom den det fremleies til er en annen juridisk enhet enn UiB, kreves egen samarbeidsavtale mellom partene. Fremleieavtalen utformes av EIA i slike tilfeller.
- Det er ikke mulig å fremleie på kommersiell basis.
- Kostnadene for fremleier skal i utgangspunktet være lik husleien som leier betaler.

Med fremleie menes i denne forbindelse det forhold at et brukermiljø ved UiB helt eller delvis leier videre arealer de selv disponerer gjennom internhusleieordningen. Dette innebærer at brukermiljøet, som fremleier, i praksis inngår et eget kontraktsforhold med en ny leietaker. Dette vil normalt være en annen enhet ved UiB, eller en ekstern samarbeidspartner. Fremleie betyr med andre ord at brukermiljøet overdrar de rettighetene de som leietaker har etter internhusleieordningen til en annen leietaker uten selv å avslutte leieforholdet (som er etablert med UiB gjennom internhusleieordningen). Bruk av fremleie har i liten grad vært en benyttet ordning ved UiB.

Til sammenligning er regelen ved NTNU at leietakere *ikke* har anledning til framleie av areal til andre enheter eller til eksterne virksomheter. All utleie av areal skal skje via Eiendomsavdelingen og reguleres gjennom egne leieavtaler. Ved UiO er det gitt en begrenset åpning for at brukere kan søke om fremleie av arealer til innovasjonsaktivitet, men hovedregelen er at enhetene ikke har anledning til fremleie av arealer.

En av fordelene ved å legge til rette for fremleie er at brukermiljøene da sikrer seg rett til bruk av arealet ved opphør av fremleieforholdet, men dette kunne også vært løst etter samme prinsipper ved direkte utleie via EIA – for eksempel ved at brukermiljø som frasier seg areal for utleie gis fortrinnsrett til lokalet ved leieforholdets utløp.

Gjeldende fremleieordning forutsetter at fremleie ikke skal skje på kommersiell basis og at leien i utgangspunktet skal være lik internhusleien. Nevnte regulering må leses i lys av forbudet mot offentlig statsstøtte. Tilbud om tilgang til offentlige fasiliteter, for eksempel teknisk infrastruktur til laboratorievirksomhet, kan bli å anse som tildeling av støtte i henhold til gjeldende EØS- regulativ dersom leien som tilbys ligger under gjeldende markedsnivå. Ved utleie til eksterne er det derfor viktig at avtaler inngås til markedsleie. For å sikre en ensartet og samlet arealforvaltning, vil det være en fordel av utleie i slike tilfeller skjer via EIA.

### Reglene for oppsigelse



Retningslinjer for internhusleie åpner opp for at oppsigelse av areal kan skje på følgende vilkår:

- Fakulteter, UB, UM og administrative avdelinger kan si opp arealer på minimum 100 m<sup>2</sup>.
- Arealet må være samlet og egnet for utleie for andre.
- Oppsigelsesfrist er 6 måneder, men kan reduseres hvis det inngås avtale med ny leietaker. Etter oppsigelsesfristens utløp, vil enheten få tilsvarende reduksjon av husleie.
- Oppsigelsen skjer til EIA, etter utarbeidet skjema.

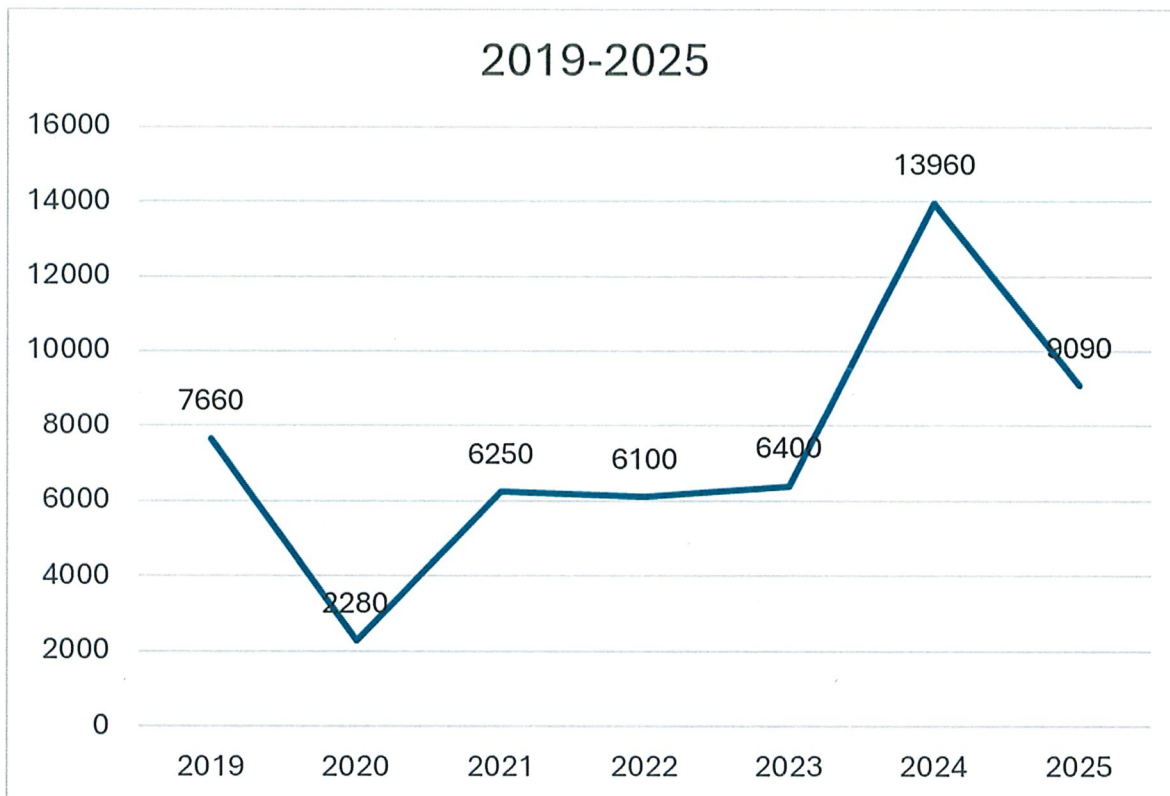
Både UiO og NTNU har nokså tilsvarende regler for oppsigelse, men med enkelte variasjoner. Et viktig fellestrekk er at arealer som skal sies opp må være *sammenhengende* og *egnet for utleie* til andre. Praksis med 6 måneders oppsigelstid er også felles blant institusjonene. Når det gjelder arealkravet er det ved UiO stilt krav om at arealet *normalt* skal være på minimum 100 m<sup>2</sup>, mens nedre grense ved NTNU er satt til *normalt minst* 200 m<sup>2</sup>. Både UiO og NTNU har presisert mulighet for etablering av *egen inngang* i sine respektive retningslinjer. Dette er i dag ikke en del av retningslinjene ved UiB.

For laboratorier/spesialrom som ikke kan benyttes av andre leietakere uten betydelig tilpasning har NTNU en egen bestemmelse som slår fast at oppsigelsesfristen for denne type arealer er utvidet til 12 måneder. Dette for å sikre at skreddersydde arealer med høye investeringskostnader så langt det er mulig, skal benyttes til virksomhet som krever tilsvarende funksjonalitet.

Muligheten for å kunne si opp arealer har historisk vært lite benyttet ved UiB. For bruker vil gevinstrealiseringen i første rekke være knyttet til oppnåelse av redusert internhusleie. For UiB vil fordelene være synliggjøring av underliggende arealbehov, samt å skape et handlingsrom ved at oppsagte arealer åpner for alternativ utnyttelse. Lokalene kan eksempelvis tilbys andre interne brukermiljø, alternativt sies opp (dersom innleid), selges eller leies ut.

Helt siden husleiemodellen ble innført har det vært åpnet for at arealer kan sies opp. Det er imidlertid først de siste par årene brukermiljøene for alvor har tatt oppsigelse i bruk som virkemiddel. Datagrunnlaget er også noe mangelfullt, men statistikk over innmeldte oppsigelser viser at det i perioden 2011 til 2021 kun ble meldt inn 8 oppsigelser. Til sammenligning er det i 2022 og 2023 registrert 18 oppsigelser.

Økning i antall oppsigelser påvirker arealledigheten. Som vist i figur 9, var det en markant økning i arealer som står midlertid ledig fra 2023 til 2024. Dette henger blant annet sammen med at Institutt for biovitenskap sa fra seg større arealer på Marineholmen, samt at Kjemisk Institutt reduserte egne arealer i Realfagbygget i Allégaten 41.



Figur 9. Oversikt over arealer som står midlertidig ledig

EIA har ansvaret for utleie av ledige arealer. Erfaringer viser imidlertid arealer som sies opp av ulike årsaker kan være lite attraktive for nye brukere. I tillegg kan det være utfordringer ved at brukermiljø kan bli sittende mer fragmentert/spredt. Dette siste henger naturlig sammen med måten bruken av bygningsmassen til UiB historisk har vært innrettet/fordelt, hvor de enkelte brukermiljø gjerne føler tilhørighet til spesifikke campus-områder.

Ovennevnte utfordringer vil imidlertid være håndterbare og kan langt på vei hevdes å være en nødvendig konsekvens av ambisjon om at det som hovedregel bør være enkelt å komme seg ut av arealer som ikke er i bruk/behov for. Denne type insentiver vil – i tillegg til å synliggjøre reelt arealbehov – i praksis gi EIA økt spillerom i fremtidige arealkoordineringsprosesser. Dette fordrer et tettere samspill mellom EIA og fagmiljøene. Arbeidet med å planlegge framtidig arealbehov bør derfor intensiveres.

#### Økonomisk effekt av oppsigelse av 500 m<sup>2</sup>.

Dersom en avdeling sier opp arealer gir dette en tilsvarende besparelse i internhusleien. I tillegg til antall oppsagte m<sup>2</sup> vil størrelsen på besparelsen avhenge av arealenes priskategori. For eksempel vil prisen i 2024 være 2.340 kroner per m<sup>2</sup> for arealer i kategori 2,5. Dersom enheten sier opp 500 m<sup>2</sup> i denne kategorien gir dette en besparelse på 1,17 mill. kroner per år.

Lokalene vil gjerne stå ledig noe tid før nest leietaker overtar. Dersom dette skjer innenfor et år må EIA dekke tapet som da er 97.500 kroner per måned.

I utgangspunktet skal modellen tåle en ledighet på 2 prosent av arealene og tap for slik dekkes inn av den såkalte «tomgangsleien» som er et påslag på 2 prosent i leieprisene.

Dersom lokalene ikke er leid ut når ny internhusleiemodell for neste år settes opp om høsten, og 2 prosent av arealene allerede er ledige – tilsier modellen at EIA skal fortsette å tape på at lokalene står tomme. Men praksis er at leien da dekkes av UiB fordi en ikke ønsker å begrense midlene som kan brukes til vedlikehold, investering og drift. Som regel er det særlige forhold utenfor EIA sin kontroll som forklarer at ledige lokaler ligger høyere enn 2 prosent.

En del av EIAs mandat er å finne nye leietaker til tomme arealer. Det vanlige eksempelet er derfor at den som sier opp sparer 100 prosent av gevinsten, og at samme kostnad går videre til neste leietaker som har nytte av lokalene.

Hvorfor hevdes det da at modellen ikke gir full besparelse? Det er fordi UiB felles får et større finansieringsbehov i de tilfeller der lokaler blir stående tomme. Etter noe tid må UiB felles dekke dette inn ved å trekke inn midler utenom husleiemodellen. Dette ville stemme dersom arealet som står tomt øker, men ikke om det går ned eller er rimelig konstant.

#### Økonomisk effekt av oppsigelse av et helt bygg (mye areal)

En kan tenke seg at problemstillingen kan bli merkbar dersom noen sier opp veldig mye areal og en ikke finner nye leietakere og heller ikke selger bygget.

*Et eksempel kan være Armauer Hansens Hus (AHH) som er totalt 8.855 m<sup>2</sup>. 3.856 m<sup>2</sup> er stilt til rådighet for Helse Bergen som fristasjon. UiB selv har ca. 5.000 hvorav 1.060 står oppført som ikke i bruk. Det medisinske fakultet er største leietaker og har 3.422 m<sup>2</sup> mens UiB felles disponerer om lag 500 m<sup>2</sup>.*

*Internhusleieverdien for arealene som var utleid i 2024 var 9,2 mill. kroner. Dersom disse lokalene ble sagt opp og ble stående tomme, ville EIA tape like mye i inntekt.*

*Dersom EIA hadde fått gjennomslag for at dette tapet måtte kompenseres måtte UiB felles finne en løsning. En løsning kunne være å etablere en budsjettpost på 9,2 mill. kroner som vanlig øremerket post, men en måtte jo skaffet midler til dette. En annen løsning kunne være at bygget ble tatt ut av tatt ut av internhusleiemodellen. De 9,2 mill. kronene ville da bli fordelt på alle de andre byggene. Og da ville leien for de andre øke med 1,1 prosent og slik ville EIA få dekket inn tapet.*

*Det medisinske fakultetet har 118 mill. kroner i internhusleie i 2024 og er stor leietaker i AHH. Dersom fakultetet sa opp sin del av AHH ville de spart om lag 8 mill. kroner. Men dersom leieprisene på alle andre arealer samtidig økte med 1,1 prosent ville fakultetets øvrige lokaler øke med ca. 1 mill. kroner i pris og netto besparelse for fakultetet reduseres til 7 mill. kroner.*

*Dersom en skulle unngått en slik prisøkning per m<sup>2</sup> måtte en redusert EIA budsjett like mye som arealreduksjonen. Altså med 9,2 mill. kroner.*

Dersom areal sies opp – og en ikke selger eller finner ny anvendelse, og heller ikke reduserer eiendomsbudsjettet, vil en kunne se at modellen gir mindre enn 100 prosent besparelse ved oppsigelse. I eksempelet over var gevinsten 88 prosent.

#### Arbeidsgruppens vurderinger:

Arbeidsgruppen vil trekke frem at det er viktig å skape kultur for arealeffektivisering som understøtter institusjonens faglige ambisjoner og der mekanismene for dette er utformet slik at de er i tråd med gjeldende regelverk.

Når det gjelder de nærmere reglene for fremleie, mener arbeidsgruppen dette må sees i en mer historisk kontekst, ved at ordningen primært antas å være innført som følge av et ønske om å legge til rette for at ulike brukermiljø ved UiB enkelt skulle kunne bytte og/eller låne ut areal internt/seg imellom, for kortere eller lengre perioder.

Erfaring viser imidlertid at ordningen også har vært benyttet med tanke på fremleie til brukere som *ikke* er en del av UiB. Som fremstillingen ovenfor har gjort rede for vil det være en fordel at utleie i slike tilfeller skjer via EIA, da dette vil bidra til å sikre en mer ensartet arealforvaltning.

Når det gjelder reglene for oppsigelse, vil arbeidsgruppen trekke frem at disse i seg selv utgjør et viktig virkemiddel for å hente ut effektene av arbeidet med redusert arealbruk. Fra et brukerperspektiv vil belønningen for å levere inn oppsigelse være redusert arealkostnad. Enkle og fleksible oppsigelsesregler vil i seg selv kunne bidra til arealeffektivisering. Samtidig er det viktig at vilkårene for oppsigelse ikke er utformet på en slik måte at de i realiteten hindrer en fornuftig arealdisponering. En kunne eksempelvis valgt å fjerne kravet om at arealer som sies opp skal være *samlet*, men konsekvensen ville da fort bli at mange, spredte, enkeltrom ville bli stående tomme, som frittstående *satellitter*, uten *reell* mulighet for alternativ utnyttelse. Arbeidsgruppen mener derfor vilkåret om at arealer som sies opp må være *samlet* og *egnet for utleie til andre* bør videreføres. Det samme gjelder oppsigelsesfristen lengde på 6 måneder, som etter gruppens syn fremstår som en fornuftig avveining mellom brukers interesse i å komme seg ut av arealer og EIA sitt behov for forutberegnelighet i arbeidet med å planlegge for alternativ arealbruk.

Når det gjelder arealkravet, ser arbeidsgruppen store fordeler med klare og enkle regler, men mener likevel det kan gi en uheldig signaleffekt å operere med minimum 100 m<sup>2</sup> som en absolutt nedre grense, jf. ønske om økte intensiver for redusert arealbruk. En mellomløsning kan være at en heller stiller krav om at arealer som sies opp *normalt* skal utgjøre minimum 100 m<sup>2</sup>. Ved dette åpnes det i praksis for at det kan gjøres unntak fra arealkravet og hvor dette etter en helhetsvurdering fremstår hensiktsmessig. Den nærmere vurderingen av hvorvidt dispensasjon skal gis, bør overlates til EIA å vurdere.

#### Arbeidsgruppens tilrådning:

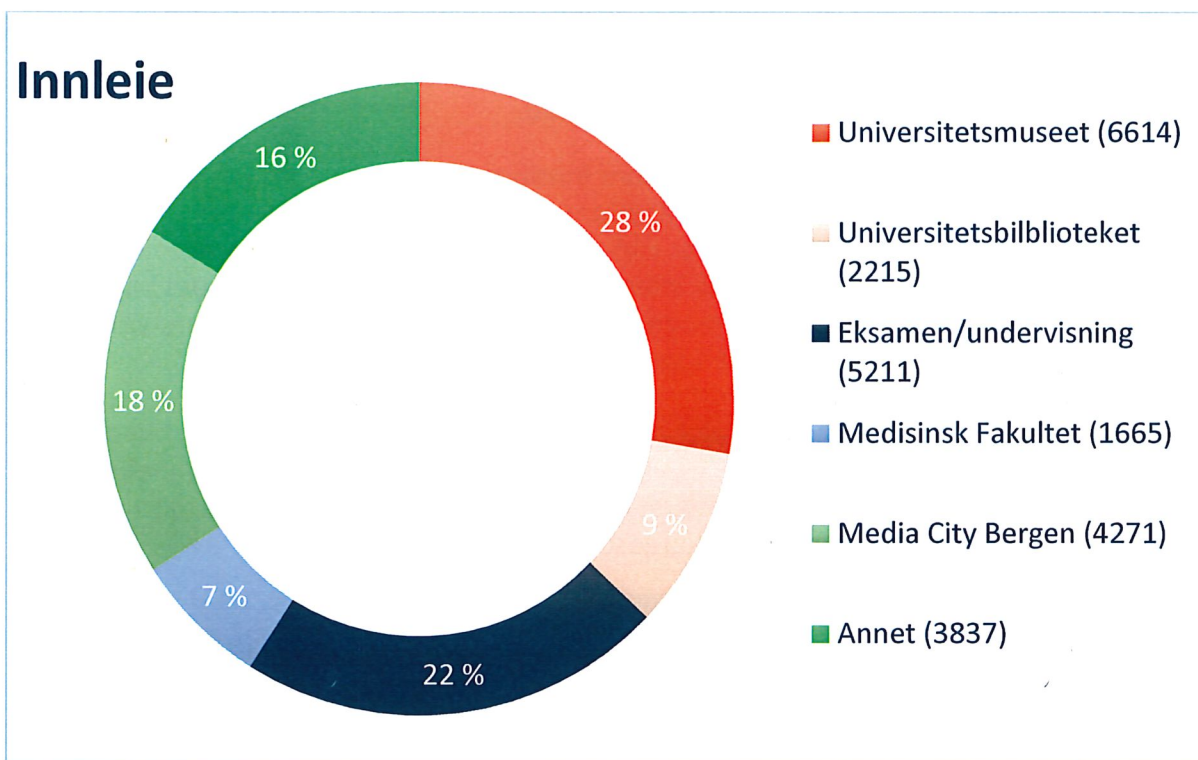
6. Gjeldende ordning for fremleie legges om slik at all utleie til andre enheter eller til eksterne virksomheter, blir administrert av EIA. Dette vil sikre en mer helhetlig arealforvaltning.
7. Gjeldende ordning for oppsigelse videreføres, men da slik at gjeldende krav om at arealet må utgjøre 100 m<sup>2</sup> mykes noe opp, i praksis ved at EIA gis fullmakt til å dispensere fra arealkravet hvor dette etter en helhetsvurdering fremstår hensiktsmessig (fritt skjønn).
8. Det forutsettes at areal som sies opp er mulig enten å selge eller kan leies ut til andre enheter internt eller eksternt.
9. Vilkår om at arealer som sies opp må være egnet for utleie til andre, er viktig at videreføres.

### **8. Tiltak for å redusere eksternt innleie av areal**

For å dekke det løpende arealbehovet ved UiB oppstår det fra tid til annen behov for å leie inn arealer i det private eiendomsmarkedet for næringseiendom. Årsak til at arealer vil måtte leies inn eksternt er sammensatt, men skyldes typisk at det ikke er egnede og/eller ledige arealer tilgjengelig innenfor selveide portefølje idet arealbehov oppstår.

I 2024 tilsvarer ekstern innleie ca. 6 prosent, tilsvarende 24.000 m<sup>2</sup>, av UiB samlede bygningsmasse. De fleste innleieavtalene er inngått med lang varighet, normalt 10 år eller mer. Dette har sammenheng med at innleielokaler normalt vil måtte tilpasses UiBs behov, og at kostnadene dette medfører vil måtte dekkes inn gjennom husleien. Ved inngåelse av langvarige leiekontrakter betyr dette at investeringene kan nedskrives over et lengre tidsrom, hvilket igjen betyr at leiebelastning for det enkelte kostnadsår blir forholdsmessig lavere. Lange leieavtaler har også den fordel at det gir god forutsigbarhet/kontinuitet for sluttbruker.

Aktiviteten i eksternt innleide arealer fordeler seg som følger:



Figur 10. Innleide areal per bruker

Sikring og bevaring av universitetets samlinger er viktig for å ivareta UiBs forskning og formidling og er en grunnleggende oppgave i UMs virksomhet. Ivaretaking av samlingene er lovpålagt (UHL §1-4) og utvikling av sikre magasin er en prioritert oppgave som inkluderer både en gjennomgang, effektivisering og oppgradering av eksisterende lokaler, samt utvikling av nye magasinarea

Oversikten viser at tett oppunder 9.000 m<sup>2</sup> av det innleide arealet utgjør magasinarealer, altså utgjør dette nær 40 prosent av arealene UiB leier inn. Dette er arealer skreddersydd for å ivareta de lovpålagte plikter UiB har når det gjelder samlinger tilknyttet UM og UB. Egnede magasinarealer, som blant annet skal oppfylle krav til arkivloven m.m., er det lite av innenfor UiBs eiendomsmasse og slike arealbehov er derfor løst gjennom ekstern innleie.

Ettersom internhusleien ligger under nivå på markedsleie, vil UiB normalt være tjent med å løse eget arealbehov innenfor selvforvaltet bygningsmasse. Isolert sett tilsier dette at det vil fremstå fornuftig å redusere ekstern innleie i størst mulig grad. I enkelte tilfeller vil imidlertid UiB både kunne ha faglige og økonomiske fordeler ved å være en del av eksterne miljøer, eksempelvis Det samfunnsvitenskapelige fakultets etablering i MCB som har bidratt til etablering av nye studietilbud, forskningsaktivitet, innovasjon og utvidet det strategiske samarbeidet med mediesektoren.

Ved UiB belastet brukerne i utgangspunktet samme leiepris, uavhengig av hvorvidt disponibelt areal er innleid eller i bygg UiB selv eier. En kunne alternativt tenke seg at arealer i innleide bygg ble skilt ut som en egen priskategori, slik systemet eksempelvis er ved UiO. Ordningen kunne for eksempel være at for brukere som er

etablert i innleide bygg skal internhusleien være lik faktisk arealkostnad (iht. underliggende kontraktsforpliktelse). Dette ville kunne stimulere til at brukere ønsket seg ut av innleide arealer og inn i selveide bygg.

Videre kunne en tenke seg en modell som innebar at brukere som utløser behov for innleie av arealer, selv tar på seg alt ansvar ved inngåelse av eksterne leiekontrakter. I dagens modell er det EIA som påtar seg dette ansvaret, mens den enkelt avdeling kun forholder seg til internhusleiemodellen. For eksempel kan et brukermiljø – iht. internhusleieordningen - si opp arealer med 6 måneders varsel, helt uavhengig av hvorvidt arealet ligger i et selveid eller innleid bygg.

UiB står relativt fritt til å inngå avtaler om innleie i privatmarkedet. I 2017 ble det innført krav om at Statsbygg skal benyttes som rådgiver ved inngåelse av eksterne leieforhold hvor kontraktsverdien overstiger 30 mill. kroner. Leieavtaler med samlet forpliktelse over 100 mill. kroner, inkludert opsjoner, skal godkjennes av departementet.

I gjeldende *instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor*, sist endret 13.01.2017, fremgår at «lokaler det ikke er et velfungerende marked for klassifiseres som formålsbygg, og skal som hovedregel gjennomføres som et statlig byggeprosjekt». I vurderingen av hva som i denne sammenheng er å regne som et *formålsbygg*, kan en videre lese at «Forhold som i den forbindelse tillegges vekt, er om lokalenes beliggenhet eller graden av spesialtilpasning gjør at markedsverdien av bygget er vesentlig lavere enn byggekostnaden, eller om utleier antas å komme i en monopolsituasjon overfor den statlige leietakeren ved kontraktens utløp».

Ettersom markedet for magasinarealer er nærmest ikke-eksisterende og en magasin-etablering normalt vil kreve høy grad av spesialtilpasninger, med påfølgende risiko for at utleiere vil komme i en monopolsituasjon, er det rimelig å mene at UiB for fremtiden i større grad bør planlegge for at denne type arealanskaffelser gjennomføres som et statlig byggeprosjekt. Dette bør i tilfelle utredes nærmere som del av forestående revisjon av Masterplan for areal. En åpenbar utfordring vil være at byggeprosjektet vil kreve finansiering og at dette i sin tur vil være en prosess som ikke uten videre er forenelig med gjeldende utløpshorisont.

Årsaken til at UiB leier inn magasinarealer eksternt skyldes dels at leieavtalene ble inngått før ikrafttredelsen av gjeldende leieinstruks, dels at det ikke har vært mulig å vente på et eget magasinbygg. I tillegg til magasinarealer er i overkant av 5.000 m<sup>2</sup> av innleid areal er tilknyttet eksamen- og undervisning. Dette er arealer som allerede er planlagt flyttet over til selveid portefølje som en del av Nygårdshøyden sør prosjektet. De største leiekontraktene knyttet til innleid areal for eksamen og undervisning på ca. 5.000 m<sup>2</sup>. Omlag 4.300 m<sup>2</sup> gjelder innleie av arealer i klyngen MediaCity der UiB er samlokalisert med en rekke aktører innen mediebransjen.

Gjennomgangen viser at det kan være gode grunner til at deler av aktiviteten ved UiB etableres i innleide arealer. Handlingsrommet for reduksjon av eksternt innleide areal er derfor relativt begrenset på kort sikt. På noe lengre sikt vil imidlertid innleid

areal kunne reduseres gjennom realisering av planlagte prosjekter, som for eksempel Nygårdshøyden sør.

#### Arbeidsgruppens vurderinger:

Etter arbeidsgruppens syn bør innleie begrenses til behov av faglig strategisk karakter eller for å dekke spesielle formål som ikke kan løses innenfor nåværende bygningsmasse.

Øverste priskategori i internhusleiemodellen tilsvarer en grunnleie på tett oppunder 1.400 kroner per m<sup>2</sup>. Til sammenligning ligger gjennomsnittlig markedsleie ved innleie på nivå godt over 2 000 kroner pr m<sup>2</sup>. Innleie er med andre ord en relativt dyr ordning for UiB. Isolert sett tilsier dette at innleie bør begrenses. Innleie har også den ulempe at den kan være regulert gjennom lange leieavtaler, noe som gir mindre fleksibilitet. Samtidig er det en realitet at mange av de funksjonsbehov som i dag er dekket gjennom innleie, ikke uten videre lar seg løse innenfor eksisterende portefølje eller ved gjennomføring av et statlig byggeprosjekt.

Det er heller ikke gitt at gjennomføring av statlige byggeprosjekt i alle tilfeller fremstår naturlig. Sikring av arealbehov utløst av ny studiemodell i medisin, *Vestlandslegen*, er illustrerende. Det nye studieprogrammet innebærer arealbehov både i Stavanger, Haugesund og Førde. Arealbehovet vil være avhengig av hvor mange studieplasser som faktisk vil bli tildelt. UiB vil i så fall ha behov for stor fleksibilitet og eneste realistiske handlingsalternativ vil derfor kunne være innleie.

#### Arbeidsgruppens tilrådning:

10. Arbeidsgruppen vil påpeke at innleie bør begrenses til sammenhenger der det svarer på faglige og strategiske behov eller dekker spesialformål som ikke kan løses innenfor eksisterende bygg.
11. Gjeldende *instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor* (sist endret 13.01.2017) må anses førende for hvordan UiB planlegger egen innleieaktivitet fremover. Overordnet og langsiktig ambisjon bør være at UiBs arealbehov som hovedregel skal løses innenfor egen portefølje.
12. Innleie av lokaler som det ikke finnes et velfungerende marked for, bør om mulig unngås. Ved slike behov bør etablering av formålsbygg vurderes. Dette er vurderinger som kan utredes nærmere som del av den planlagte revisjonen av Masterplan for areal.

## **9. Større grad av synliggjøring av energikostnader per bygg og avdeling**

UiB har over lengre tid arbeidet systematisk og målrettet med å ta ned energiforbruket. Hovedtiltakene har vært digitalisering av bygningsdriften, oppgradering av nærvarmeanlegg og mindre ENØK-tiltak. UiBs målsetting er en



reduksjon av energibruken med 30 prosent i perioden 2018 - 2030. Per 2023 har det vært en total reduksjon på om lag 15 prosent. Prognoser tilsier at UiB ligger an til å nå fastsatt mål om 30 prosent reduksjon innen 2030. Etablering av nytt varmeanlegg i Realfagsbygget vil være en viktig driver i denne forbindelse.

For 2024 utgjorde samlede energikostnader til fordeling gjennom internhusleiemodellen ca. 130 mill. kroner. Energiforbrukene fordeles på grunnlag av bruttoareal som det enkelte brukermiljø disponerer. For 2024 innebærer dette en energikostnad tilsvarende 331 kroner per m<sup>2</sup>. Beløpet er pr. i dag ikke gjenstand for differensiering og gjenspeiler derfor ikke nødvendigvis det enkelte brukermiljø/bygg sitt faktiske energiforbruk. Til sammenligning ligger det samlede energiforbruket ved UiB allerede på lavere nivå enn sammenlignbare virksomheter/universiteter.

Arealeffektivisering er et viktig virkemiddel for å oppnå redusert energiforbruk. Eksempelvis kan et salg av Sydnescvartalet som erstattes med nytt HF-bygg med høyeste mulig miljøstandard, resultere i mer enn en halvering av energiforbruket. Det samme gjelder for nytt bygg for Griegakademiet. Også her vil energiforbruket halvveres i forhold til dagens forhold i Nygård skole. De mest «lønnsomme» prosjektene i form av energireduksjon er knyttet til rehabilitering, nybygg og bedre utnyttelse av arealer.

Ved revisjon av husleiemodellen i 2010 ble spørsmål om synliggjøring av energikostnader pr bygning diskutert som del av internhusleiemodellen. Dette for bedre å synliggjøre energiforbruket for brukerne. På grunn av utfordringer med å hente ut nøyaktige målinger av forbruk pr bygg, ble det i 2010 konkludert med at en innføring ikke ville være mulig å gjennomføre i praksis. I tillegg kom en til at det var tiltak for energieffektivisering på universitetsnivå som hadde størst effekt, ikke på brukernivå.

EIA har nå bedre oversikt over energikostnader pr bygg, så det vil i teorien være fullt mulig å innføre en prisstruktur som i større grad gjenspeiler de respektive brukermiljøenes faktiske energiforbruk. En del bygg har riktignok felles varmforsyningsløsninger etc., men dette kan løses gjennom fordelingsnøkler. En innføring vil uansett kreve en del administrasjon knyttet til korrekt fordeling/avregning av kostnader. Eksempelvis forsyner energisentralen i Sydneshaugen skole, både skolen, HF-bygget og UB.

Selv om det nå er mulig å innføre en prisstruktur som i større grad synliggjør energikostnader pr bygg, vil det også kunne tenkes utfordringer forbundet med denne type innføring.

*Eksempel: Gjennomsnittlig energiforbruk for UiBs bygningsmasse tilsvarte i 2023 ca. 190 kWh pr m<sup>2</sup>. Thormøhlensgate 55A (Verkstedbygget - til bruk for Kjemisk Institutt) hadde i 2023 et gjennomsnittlig energiforbruk tilsvarende 645 kWh pr m<sup>2</sup>. Det høye forbruket skyldes i hovedsak tung infrastruktur ifbm. drift av NMR-maskinene som befinner seg i disse lokalene. Til sammenligning var gjennomsnittlig energiforbruk i Møllendalsveien 61 (KMD-bygget) på 88 kWh pr m<sup>2</sup> i samme periode. Dersom energikostnaden hadde blitt fordelt etter faktisk kostand vil dette bety at Kjemisk Institutt ville måtte betale ca. 1.100*

*kroner per m<sup>2</sup> i energi, mens KMD kunne ville blitt belastet med ca. 150 kroner pr m<sup>2</sup>.*

Eksempelet viser at en åpenbar utfordring ved en slik modelltilpasning vil være at enkelte brukermiljø vil kunne få en veldig høy energibelastning, mens andre vil komme gunstig ut. Det er særlig bygg med mye/tung infrastruktur som utløser stort energiforbruk. I praksis ville denne type modelltilpasning bety at blant annet Det medisinske fakultet og Fakultet for naturvitenskap og teknologi ville få en vesentlig økning i energikostnader, mens for eksempel Det juridiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet trolig ville oppnå en betydelig besparelse.

#### Arbeidsgruppens vurderinger:

Arbeidsgruppen vil trekke frem at UiB over lengre tid har arbeidet systematisk med å redusere eget energiforbruk. Energikostnader har som nevnt vært utskilt som en egen priskomponent i interhusleiemodellen siden 2010 og er derfor allerede synliggjort for sluttbruker.

Økt synliggjøring av energikostnader per bygg kunne isolert sett tenkes å bidra til at brukerne blir mer energibevisste og derfor i større grad vil arbeide for å redusere eget forbruk. Det er imidlertid viktig å merke seg at brukerne av et bygg i svært liten grad vil kunne påvirke eget forbruk. De fleste bygg er i stor grad automatisert og styres via UiB sitt toppsystem (SD-anlegg). Det er særlig tung infrastruktur tilknyttet spesifikke fagmiljø innen eksempelvis naturvitenskap, teknologi og medisin som er energidrivende, men arbeidsgruppen anbefaler ikke å gå bort fra en ordning der de samlede energikostnadene fordeles ut på fellesskapet. En overgang fra flat fordeling av energikostnader til prising per bygg vil i praksis kunne gi uheldige og utilsiktede konsekvenser.

#### Arbeidsgruppens tilrådning:

13. Energikostnader beholdes som en egen priskomponent i interhusleiemodellen.
14. Etablert praksis for fordeling av energikostnader videreføres (uendret).

## **10. Forenklinger knyttet til pris- og kategoristruktur**

I sin innstilling pekte Inntektsfordelingsutvalget på at det er liten prisforskjell mellom husleiemodellens ulike kostnadskategorier.

Samtidig ble det vist til at antall kategorier kan virke unødig kompleks og krevende å forstå for leietakerne. Det samme gjelder at det kun er grunnleien som varierer etter kategoriinndeling. På dette grunnlag foreslo Inntektsfordelingsutvalget at man burde vurdere antall kategorier i modellen.

I det følgende gis en vurdering av mulige forenklinger i modellens prisstruktur.

### Prisene i dagens modell

Gjennomsnittlig pris i husleiemodellen er 2.300 kroner per m<sup>2</sup>. Dette er utgangspunktet fordelt i fire komponenter:

- Grunnleie
- Driftskostnad
- Felleskostnad
- Energi

Tabell 5. Pris for bruk av areal i 2025

| Husleiepris (kr pr. kvm) | 2025     |
|--------------------------|----------|
| Snitt grunnleie per kvm  | 1 220,44 |
| Driftskostnad per kvm    | 182,68   |
| Felleskostnad per kvm    | 566,31   |
| Snitt husleie per kvm    | 1 969,43 |
| Energi per kvm           | 331,10   |
| Total pris per kvm       | 2 300,53 |

Mens energi, felleskostnader og driftskostnader er konkrete poster fra EIAs regnskap og er lik for alle bygg, er grunnleie det som kan sammenlignes med vanlig leiekostnad ellers i markedet uten felleskostnader og strøm i andre leieforhold.

Dagens grunnleie har 7 ulike priskategorier som settes per bygg og som avhenger av hvor bra bygget scorer på

- vedlikeholdsstatus
- arealeffektivitet
- teknisk standard

Jo bedre ett bygg scorer, jo høyere pris. Utgangspunktet er at det er rimelig at leietaker betaler mer for et godt og funksjonelt bygg. Dette gir inntil 7 priser per m<sup>2</sup> i husleiemodellen som vist i tabellen under.

Tabell 6. Husleie per kostnadskomponent 2025

| Kategori | Grunnleie | Drift  | Felleskostn | Pris per kvm | Energi per kvm | Sum totalt per kvm |
|----------|-----------|--------|-------------|--------------|----------------|--------------------|
| 0,0      | 0,00      | 182,68 | 566,31      | 748,99       | 331,10         | 1 080,10           |
| 0,5      | 849,52    | 182,68 | 566,31      | 1 598,52     | 331,10         | 1 929,62           |
| 1,0      | 970,88    | 182,68 | 566,31      | 1 719,88     | 331,10         | 2 050,98           |
| 1,5      | 1092,24   | 182,68 | 566,31      | 1 841,24     | 331,10         | 2 172,34           |
| 2,0      | 1213,61   | 182,68 | 566,31      | 1 962,60     | 331,10         | 2 293,70           |
| 2,5      | 1334,97   | 182,68 | 566,31      | 2 083,96     | 331,10         | 2 415,06           |
| 3,0      | 1456,33   | 182,68 | 566,31      | 2 205,32     | 331,10         | 2 536,42           |

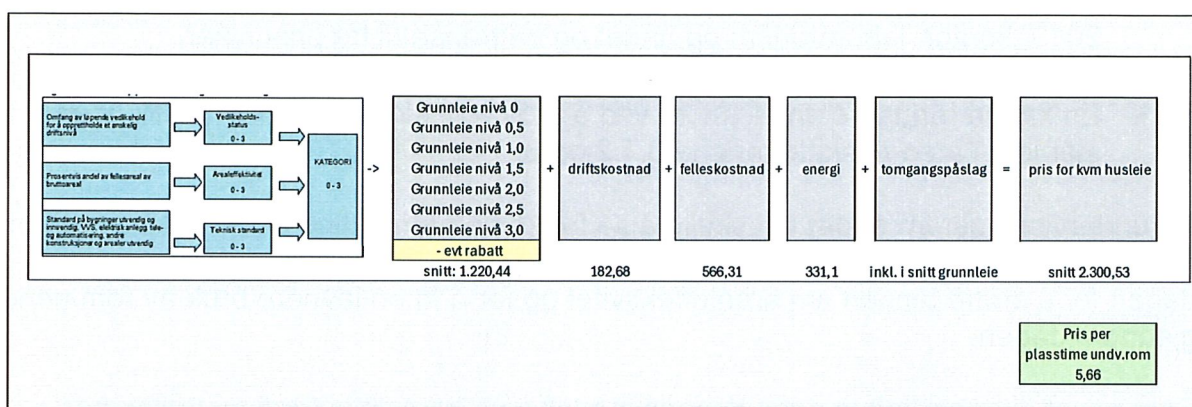
På grunnleiedelen av disse prisene gis det rabatt for to type arealer:

- Studentarealer – det gis 50 prosent rabatt på arealer som studentorganisasjonene disponerer. Årsaken til dette var at fakultetene skulle ha mindre insentiv til å spare på denne typen arealer.
- Magasiner – magasiner og lager belastes i grunnleiekategori 0,5 fordi de som har disse (UM og UB) i mindre grad kan påvirke volumet og det utgjør en stor del av budsjettet ved disse enhetene.

Innvendig parkering (parkeringshus) behandles på samme måte som magasiner og lager.

Sammen med internhusleiemodellen virker også en modell for utleie av undervisningsrom. Her er det en lik pris per plass per time for alle undervisningsrom. Fakultetet belastes a-konto sammen med internhusleien for et antatt plasstimetall basert på tidligere bruk. Så gjøres det avregning av dette når faktisk bruk for året er kjent.

Skjematisk kan prissoppbyggingen fremstilles slik:



Figur 11 Skjematisk fremstilling av prissoppbygging (se også figur 4)

Forklaring til skjematisk fremstilling av prissoppbygging:

- Score på byggkvalitet bestemmer grunnleienivå og fratrekkes evt rabatt.
- Prisene for drift, felleskostnad og energi er per m<sup>2</sup> settes likt for alle bygg.
- Tomgangsleie er et påslag som gjør at en kan ha inntil 2 prosent ledige arealer (en får 100 prosent inntekt ved 98 prosent utleie).
- Undervisningsrom har samme pris for en plass i en time i undervisningsrom som forvaltes av EIA innenfor tidsrommet 0800 – 1600.

Samlet arealkostnad for et fakultet er da:

husleiepris x mengde areal + plasstimepris x antall plasstimer booket.

Inntektsfordelingsutvalget mente dels at det var for mange priser og det forhold at prisene i en lukket modell ville bli påvirket av andres valg var uheldig.

Et eksempel på det siste er at dersom et bygg blir bedre flyttes opp i priskategori og derfor blir dyrere, så blir gjennomsnittsprisen på alle andre bygg tilsvarende lavere:

- Eksempel: Nygårdsgaten 5 ble flyttet opp i priskategori og ble 1,2 mill. kroner dyrere for leietakerne i bygget. Samtidig ble alle andre m<sup>2</sup> på UiB ca. 3,20 mill. kroner billigere fordi det er samme sum i budsjettet som skal fordeles ut.

### Mulige forenklinger

Horisontalt i den skjematiske modellen kunne en slått sammen driftskostnad og felleskostnad, eventuelt også energi, siden alle disse har lik pris per m<sup>2</sup>.

Vertikalt kunne en forenklet kategoriinndelingen både for det som begrunner prisforskjeller som nå er tre komponenter som bestemmer byggets kvalitet, og antall nivåer på prisene som nå er 7 nivåer. Det er ulike muligheter bl.a.

- Gjøre som UiO som har endret begrunnelsen for prisforskjell til innleide bygg kontra bygg UiO forvalter selv, og nå har to priser der innleide bygg er vesentlig høyere.
- En kunne valgt ett av parameterne som brukes i dag, - f.eks. bare arealeffektivitet og eventuelt også snudd denne slik at høy arealeffektivitet gir lav pris<sup>5</sup>.
- En kunne velge en annen inndeling, for eksempel romtype som vi brukte før 2010: kontor, laboratorium og annet og begrense til tre priskategorier.
- En kunne lage en helt ny kategoriinndeling f.eks. etter karbonavtrykk.
- En kunne redusere antall priser ved å ta bort desimalkategoriene slik at en står igjen med priskategoriene 0,1,2 og 3.

På undervisningsrom er det vanskelig å se for seg en forenkling siden det bare er en pris, men en kunne tenke seg motsatt at en økte antall priser avhengig av tid på dagen for å støtte tanken om arealeffektivitet og for å få en jevnere bruk av rommene gjennom dagen.

Som nevnt over oppfattes også dagens modell som kompleks fordi modellen har indirekte effekter, der prisene påvirkes av andre aktørers adferd. Dersom en skal hindre intern påvirkning på prisene må modellen rendyrkes slik at det er 1 til 1 i forhold mellom pris og areal, jf. beskrivelse i kapittel 6. I kombinasjonsalternativene vil en få påvirkning, men en kan redusere dem dersom de ansees som store.

I vurderingen av dette må en forsøke å forutsi om forenkling eller ny begrunnelse for prising gjør modellen lettere å forstå, og om det gjør at modellen støtter overordnet målsetning bedre enn i dag.

- Eksempel: Areal effektivitet er allerede i dag et priskriterium. Denne kunne vært endret slik at arealene ble billigere med høyere arealeffektivitet. Dette er motsatt av i dag og vil øke gevinsten ved arealeffektivisering for miljøene. Isolert sett ville dette støttet målsetningen om å motivere til arealeffektivisering. Men lavere pris på mer arealeffektive bygg, som ofte også er nye og dyre, er ikke økonomisk bærekraftig skyver en større andel av husleien over på dem med gamle og lite effektive bygg. Videre er det et spørsmål om en slik modell vil oppleves som enklere, (eller mer riktig/forutsigbar).
- En annen variant ville være å endre vekt i modellen for komponenten arealeffektivitet. Denne teller i dag 1/3 når priskategori for bygget settes. Dersom en mener at arealeffektivitet skal bety mindre eller mer ved prissetting kan en påvirke her.

---

<sup>5</sup>. Nå er det motsatt, - da Nygårdsgaten 5 økte i pris var det fordi arealeffektiviteten scoret høyere.

#### Arbeidsgruppens vurderinger:

Arbeidsgruppen mener at dagens prisbegrunnelse der høyere kvalitet på bygget gir høyere pris er både forståelig og oppfattes rettferdig. Den tekniske begrunnelsen for de tre kriteriene teknisk standard, arealeffektivitet og vedlikeholdsstatus finner arbeidsgruppen det vanskelig å gå inn i. Men at disse har betydning for byggets kvalitet er arbeidsgruppen enig i.

Arbeidsgruppen mener at modellen vil være lettere å forstå dersom en reduserer antall priser fra 7 til 4, og samtidig slår sammen priskomponentene for felleskostnad og driftskostnad.

Arbeidsgruppen mener energikostnad bør vises i prisstrukturen. Energi oppfattes som en viktig post både for økonomi og ressursforbruk, og det virker ikke riktig å gjøre den mindre tydelig i en modellrevisjon som dette.

Arbeidsgruppen har ikke foreslått endring i laveste og høyeste nivå på prisene, kun at antallet reduseres. Så lenge internhusleiemodellen skal summeres seg til eiendomsbudsjettet må et høyere toppnivå ledsages av et lavere bunn-nivå for prisene. Arbeidsgruppen ser at høyere pris på alle bygg kan gi bedre incentiver for arealeffektivisering, men vurderer det slik at lavere pris på bygg med lav kvalitet vil virke negativ for arealeffektivisering. Dette taler for å beholde dagens prisspenn.

Da kan det se ut som vist i tabellen under.

*Tabell 7. Ny kategoriinndeling i husleien.*

| Kvalitetsnivå | Gruntleie | Felleskostn drift | Energi | Pris per kvm |
|---------------|-----------|-------------------|--------|--------------|
| 0             | -         | 748,99            | 331,10 | 1 080,09     |
| 1             | 970,52    | 748,99            | 331,10 | 2 050,61     |
| 2             | 1 213,61  | 748,99            | 331,10 | 2 293,70     |
| 3             | 1 456,33  | 748,99            | 331,10 | 2 536,42     |

Det gis i dag unntaksvis rabatter i husleiemodellen. Dette er for magasiner, studentorganisasjoner og innvendige parkeringsarealer. Rabatter bidrar isolert sett ikke til en enkel prisstruktur, men det kan være andre hensyn som bør vektlegges og som kan gjøre den berettiget eller hensiktsmessig. Arbeidsgruppen har ikke vurdert de enkelte rabattordningene utenom den for magasiner som er del av mandatpunkt om ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov (jf. kap. 10).

#### Arbeidsgruppens tilråding:

15. Priskategoriene bør fortsatt være begrunnet i byggets kvalitet.
16. Modellen bør forenkles ved at antall priser reduseres fra 7 til 4
17. Priskomponentene for felleskostnad og driftskostnad bør slås sammen til en komponent for å forenkle modellen.
18. Færre priskategorier vil bety at flere bygg får ny priskategori og en vil måtte kompensere for dette ved implementering. Det vil si at modellen innføres budsjettneutralt.

## 11. Ordninger for enheter som i liten grad kan styre eget arealbehov

Sikring og bevaring av universitetets samlinger er viktig for å ivareta UiBs forskning og formidling og danner fundamentet i UMs virksomhet. Ivaretaging av samlingene er lovpålagt (UHL §1-4) og utvikling av sikre magasin er en prioritert oppgave.

UM og UB disponerer henholdsvis 39.000 m<sup>2</sup> og 21.500 m<sup>2</sup> av UiBs samlede bygningsmasse. Av dette utgjør hhv 11.400 m<sup>2</sup> (UM) og 4.900 m<sup>2</sup> (UB) magasiner og lager. Kravene til magasiner har økt de siste årene og kostnadene for slike arealer er høye.

Mens fakultetene i snitt betaler ca. 16 prosent av sitt budsjett på grunnbevilgningen i husleie, betaler UB og UM henholdsvis 22 prosent og 43 prosent. Disse to enhetene har samtidig ingen inntekter fra studier slik fakultetene har. De har derfor færre muligheter til å dekke inn økte kostnader til husleie.

Problemstillingen har vært relevant fra internhusleien ble innført og har blitt særlig aktuell i årene med realvekst i husleien. I 2013 ble magasinarealene flyttet til priskategori 0,5 uavhengig av kriteriene som styrer prising. Dette ga en rabatt på 4,6 mill. kroner til UM i 2024 og 2,5 mill. kroner til UB. Rabatten senker en pris som normalt skulle vært 38 mill. kroner med 7,1 mill. kroner. Rabatten dekkes inn ved at alle arealer får noe høyere husleiepris enn de ellers ville hatt.

Mens endringen i 2013 senket nivået på kostnaden, har UB og UM likevel fått problemer gjennom 10 år med realvekst i husleien. Når en stor kostnadspost øker mer enn lønns- og priskompensasjonen - og en samtidig har begrenset mulighet både til å regulere areal og inntekt, er det lønns- og driftsbudsjettet som må dekke inn merkostnaden. 1,5 prosent realvekst svekker hvert år UB og UM sine driftsbudsjetter med hhv 0,7 mill. og 1,2 mill. kroner. Realvekst i husleien har vært et strategisk virkemiddel knyttet til ambisjonsnivået i Masterplan for bygg. Realveksten er per nå vedtatt til og med 2025. UB og UM fått ekstra bevilgninger til husleietilskudd til hjelp for 2024 og 2025 for å dekke realveksten

En kan ha ulike mål for en ordning som skal hjelpe enheter som i mindre grad kan styre sitt arealbehov. Som minimum kan en si at disse enhetene bør kompenseres slik at de stiller likt med andre. Støtte kan i prinsippet enten skje som husleietilskudd eller i husleiemodellen ved at prisen settes ned.

Som tilskudd kunne en tenkte seg at UiB bevilget en årlig kompensasjon til UM og UB. Denne kunne være avgrenset på ulike måter:

- Bare evt. realvekst i husleie.
- At dagens rabatt i modellen kan heller bevilges som tilskudd.
- Fast årlig sum uten å være knyttet til noen beregning.

Realveksten er kompensert som spesielle tiltak i budsjett 2024 og 2025 Dersom en fast årlig sum skulle være tiltaket kunne vært satt som utfra realvekst nå hhv 0,7 og 1,2 mill. kroner eller som en andel av det. Eventuelt kunne en bevilget en fast årlig støtte på en prosent -andel av husleiebelastningen.

Et tilskudd vil måtte finansieres av UiB felles som bevilgning. Poenget er at en kan tenke seg ulike nivåer av bidrag avhengig av hvor mye en mener skal til for å likestille disse enhetene med andre.

I husleiemodellen kunne løsningen være å videreføre dagens rabatt ved at prisene for magasin og lager settes til laveste grunnleiekategori (med færre kategorier kan denne bli endret) En kunne vurdert en annen rabatt eller større rabatt. En rabatt blir dekket av øvrige brukere som får høyere arealpris.

#### Arbeidsgruppen vurderinger

Arbeidsgruppen er bedt om å vektlegge insentiver for arealeffektivisering ved gjennomgangen av modellen. Videre er arbeidsgruppen bedt om å foreslå forenklinger i modellen. Dette må også gjelde når en vurderer egnede måter å støtte enheter på som i liten grad kan styre eget arealbehov, - og der dette forsterkes av at heller ikke inntektene lar seg påvirke i vesentlig grad. Arbeidsgruppen ser at ulike hensyn her må vurderes opp mot hverandre.

En fast lavere pris på en type areal (her magasiner og lager) kan oppfattes som en trygg måte å sikre en fast støtte på. Den vil likevel ikke kunne omdisponeres til andre formål og om en enhet reduserer denne typen areal vil en få lavere besparelse nettopp fordi prisen på areal er redusert.

Om en heller får bevilget et tilskudd, vil midlene kunne disponeres til konkurrerende formål og slik gå tapt som støtte til arealkostnad. Men å kunne omdisponere gir større handlingsrom og vil normalt være et gode for enheten så lenge sum i rabatt på pris og sum i tilskudd er likt.

Vurdert som insentiv for arealeffektivisering, vil rabatterte priser virke negativt. Lavere pris gir lavere gevinst ved arealeffektivisering og derfor svakere insentiv for å vurdere arealreduksjon.

Vurdert i forhold til forenkling vil en rabatt heller bidra til kompleksitet fordi den i praksis øker antall begrunnelser i prissettingen.

En kan også si at rabatter bidrar til å gjøre modellen som beslutningsgrunnlag svakere fordi prisene endres fra modellens hovedkriterier.

Arbeidsgruppen anbefaler at denne typen enheter bør støttes ved å gi tilskudd fordi en da sikrer større insentiver for arealeffektivisering og forenkler dagens modell.

Når det gjelder særlig prisøkning i modellen, slik som realveksten de siste årene, har arbeidsgruppen forståelse for det kan være riktig å gi ekstra bevilgning. Ellers kunne en slik prisøkning i praksis ramme disse enhetene mer enn andre. Arbeidsgruppen mener likevel dette må være etter vurdering for det gjeldende år og overlates UiBs styre å fastsette dette i budsjettet.

#### Arbeidsgruppens tilrådning:



19. Dagens rabatt på magasiner og lager til UM og UB bør heller gis som husleietilskudd fordi en økt pris på disse arealene øker gevinsten ved arealeffektivisering og fordi det forenkler modellen.
20. Dersom det skulle bli år med særlig prisøkning på pris per m<sup>2</sup> bør det vurderes å gi en støtte som husleietilskudd til UM og UB siden disse har mye areal og i liten grad kan øke sine inntekter.

## 12. Konsekvenser av en eventuell kapitalbelastning

I statsbudsjettet for 2022 varslet regjeringen at de vil innføre en kapitalbelastning for de selvforvaltende institusjonene.

Per januar 2025 er det ikke foreslått noen slik endring fra regjeringens side. Arbeidsgruppen har derfor ikke vurdert dette mandatpunktet.

## 13. Avslutningskapittel

Arbeidsgruppen mener at dersom endringene som her er foreslått blir implementert så vil husleiemodellen tjene UiBs virksomhet godt også i årene som kommer. Det er ikke foreslått en helt ny modell. Men det er foreslått viktige endringer.

Det viktigste endringen gjelder insentiver for arealeffektivisering. Det foreslås og en måte å regulere eiendomsbudsjettet på ved kommende arealendringer. Den nåværende modellen har ingen mekanisme som bringer eiendomsbudsjettet ned dersom arealmengden går ned. Skulle en få større arealreduksjoner vil dagens modell, som er en lukket modell, potensielt bare gi høyere priser per m<sup>2</sup>. Det gir ingen besparelse for UiB og mindre enn ønskelig for enheten som har frigjort areal. Dette er foreslått løst gjennom en handlingsregel som både hensyntar krav om gevinstuttak og behovet for forutsigbarhet i eiendomsforvaltningen. Modellen blir med dette noe mer åpen fordi arealmengde er med å bestemme eiendomsbudsjettet. Dette forslaget gir bedre forutsigbarhet i tilfeller der UiBs enheter etterspørre mindre areal.

Det andre viktige forslaget handler også om arealeffektivisering og er å etablere en forsøksordning med insentiver utenfor husleiemodellen. Selv om det er gode insentiver i modellen allerede og enda bedre med en handlingsregel som foreslått, kan en ikke bygge inn mange ulike insentiver i prismodellen. Skal en f.eks. ha særlige insentiver for å frigjøre en hel etasje eller et helt bygg, bør disse være utenfor modellen. Disse kan sammen med økt forutsigbarhet i husleiemodellen, gi meget gode samlede insentiver for arealeffektivisering.

De øvrige forslagene forenkler modellen, skal gjøre det lettere å si opp areal, samt bedrer mulighetene for finne alternativ bruk av arealene enten det nå er avhending, utleie eller interne leietakere. Det anbefales at løsninger for enheter som i liten grad

selv kan påvirke sitt areal (UM og UB) bør gis utenfor modellen: det vil si som økt husleietilskudd.

For alle forslagene gjelder at det må gjøres et administrativt arbeid før implementering. En enklere prisstruktur gir færre priser og det betyr at en rekke bygg får endret pris – og derfor at fakultetene får ny husleie som kan bli både høyere og lavere. Det må gjøres et arbeid for å plassere byggene i riktig priskategori, og det må omfordeles budsjettmidler slik at ingen taper eller vinner på selve innføringen av endret modell. Den foreslåtte insentivmodellen utenfor husleiemodellen må konkretiseres og prøves ut. Herunder må det vurderes hvor mye midler den bør omfatte. Dette vil være et budsjettspørsmål som styret må beslutte.



# Universitetet i Bergen

## Det medisinske fakultet

Universitetet i Bergen er ein anerkjend utdannings- og forskingsinstitusjon, organisert i sju fakultet og om lag 54 institutt og faglege senter. Campus ligg i sentrale delar av Bergen med universitetsområde på Nygårdshøyden, Haukeland, Marineholmen, Møllendalsveien og Årstad

Det medisinske fakultet består av fem institutt og sju senter. [Les meir om fakultet](#) og [tilhøyrande institutt](#).

## INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI

### Kunnskap som formar samfunnet

Gjennom eit sterkt og tett samspel med omverda – globalt, nasjonalt og lokalt – skal vi medverke til eit samfunn bygd på kunnskap, ferdigheiter og haldningar.

Vil du vere med å forme framtida?

<https://www.youtube.com/watch?v=0E0cOZpZQXY>

## INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI, DET MEDISINSKE FAKULTET

Ved Det medisinske fakultet er det ledig ei fagleg spanande og utfordrande åremålsstilling (4 år) som instituttleder ved Institutt for klinisk odontologi, <https://www.uib.no/odontologi>, frå 1.8.2025.

**Institutt for klinisk odontologi** er eitt av fem institutt ved fakultetet. Instituttet driv forskning, forskarutdanning, formidling og utdanning av tannlegar og tannpleiarar, i tillegg til spesialist-/spesialutdanning i kliniske odontologiske fag. Instituttet har òg ein odontologisk universitetsklinikk som består av studentklinikk og spesialistutdanningsklinikk. Det drives spesialistutdanning i 7 godkjente spesialiteter i odontologi. Odontologisk universitetsklinikk er ein integrert del av instituttet, med 146 tannlegestolar for pasientbehandling, i tillegg til eit øvingslaboratorium med avansert opplæringsutstyr. Odontologisk universitetsklinikk behandlar omlag 400 pasientar dagleg og er ein stor arena for klinisk odontologisk forskning.

Instituttet har om lag 260 tilsette fordelt på 150 årsverk, med 31 personar i vitskapelege hovudstillingar. Samla budsjett ligg på 125 millionar kroner. Instituttadministrasjonen består av 11 personar og gjev administrativ støtte til fagmiljø innan studieadministrasjon, økonomiforvaltning, prosjektstyring, forskingsadministrasjon og forskarutdanning.

Instituttet driv grunnforskning, klinisk- og epidemiologisk forskning i samarbeid med andre universitetsmiljø og Den offentlege tannhelsetenesta, og har eit moderne og velutstyrt forskningslaboratorium. Instituttet driv òg rettleiing og undervisning på høgt internasjonalt nivå og har viktige oppgåver innan odontologi, mastergrads- og doktorgradsutdanning.

**Dei viktigaste oppgåvene til instituttleder er å:**

- Leie og utvikle verksemda ved instituttet med vekt på høg kvalitet i tråd med strategien til fakultetet og Universitetet i Bergen
- Representere og posisjonere institutt og fakultet, og bidra til internt og eksternt samarbeid
- Bidra til å auke ekstern finansiering
- Skape ein positiv organisasjonskultur og stimulere til eit produktivt og godt arbeidsmiljø
- Leggje til rette for gode prosessar baserte på medverknad frå tilsette og studentar
- Sørge for at internkontroll og økonomistyring fungerer i samsvar med fastsette reglar og rutinar
- Arbeide for god kjønnsbalanse i stillingane ved instituttet

#### **Vi søker ein instituttleiar som:**

- Har gode leiareigenskapar, og kan vise til resultat
- Har erfaring/ røynsle frå forskings- og utdanningsleiing
- Har kompetanse som professor i eitt av fagområda ved instituttet (eller nærstående fagfelt).
- Har evne til å arbeide strategisk mot fastsette mål, har gode evner til kommunikasjon, dertil evne til å skape tillit og byggje nettverk internt og eksternt
- Har god innsikt i kunnskapsorganisasjonar og dei krav som vert stilt til administrative tenester og god økonomistyring
- Har ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog

#### **I tillegg blir det lagt vekt på:**

- Ein motiverande og inkluderande leiarstil
- Perspektiv på forskning og utdanning nasjonalt og internasjonalt
- Gode kunnskapar i eit skandinavisk språk (norsk, svensk eller dansk) og engelsk
- Utdanningsfagleg kompetanse er eit krav for stillinga som professor, sjå retningslinjer for oppretting av ei pedagogisk mappe på [Eining for læring](#)
- Personlege eigenskapar vert vektlagt

Det vil bli lagt til rette for at den som får stillinga kan ha relevant bistilling utanfor

Universitetet i Bergen. Det er eit ynskje at leiarskapet vert kombinert med eiga forskingsaktivitet. Universitetet i Bergen, og Det medisinske fakultet kan tilby eit konkurransedyktig fagmiljø og ein infrastruktur og utstyrspark, som er i internasjonal klasse. Vi legg til rette for instituttleiar sin forskingsaktivitet og leiarutvikling. Eit nært samarbeid med helseføretaka og primærhelsetenesta er av stor verdi for vår forskings- og undervisningsaktivitet.

Instituttleiar rapporterer til dekanus og inngår i fakultetet si leiargruppe. Informasjon om instituttet og fakultetet kan du finne på Universitetet i Bergen sin eksternweb: <https://www.uib.no/med>

#### **Vi tilbyr:**

- Eit godt og internasjonalt arbeidsmiljø og spanande arbeidsoppgåver i eit fakultet med fagmiljø som hevdar seg godt nasjonalt og internasjonalt
- faglege utfordringar med gode høve for personleg utvikling og kompetanseutvikling
- Løn er for tida kr 1 200 000 – 1 300 000 (kode 1475). Løn er brutto pr. år for ei fulltidsstilling i lønsregulativet til staten ved tilsetjing. For særleg kvalifisert søkjar kan høgre løn verte vurdert.
- God pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Gode [velferdsordningar](#)

Til instituttleiarstillinga er det òg knytt midlar til ei stipendiat- eller ei postdoktorstilling.

#### **Søknaden skal innehalde:**

- CV, vitnemål og attestar
- Fullsendig publikasjonsliste
- Pedagogisk mappe, sjå utfyllande informasjon på [eining for læring](#)  
Ei liste over vitenskaplege arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga, med opplysning om kvar dei er offentleggjorde.
- **Vitenskapleg arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga (maks 15)** i passande format (pdf) som vedlegg
- To referansar (namn og kontaktinformasjon)

**Det er særst viktig at kvart av dei vitenskaplege arbeida som det skal takast omsyn til ved vurderinga i sin heilskap vert lasta opp som vedlegg til søknaden.**

#### **Generell informasjon**

Interesserte kan kontakte dekan Per Bakke, telefon 55 58 20 87/992 04 032, e-post [per.bakke@uib.no](mailto:per.bakke@uib.no) eller fakultetsdirektør Synnøve Myhre, telefon 55 58 44 51/ 93 48 46 14, e- post: [synnove.myhre@uib.no](mailto:synnove.myhre@uib.no)

Kvinner vert oppmoda særskilt til å søkje stillinga. Dersom fleire søkjarar vert vurdert å ha tilnærma like kvalifikasjonar, vert avgjerda om kjønnskvoltering i Personalreglementet for tekniske og administrative stillingar nytta.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsegn i tilsetjing i vitenskaplege stillingar.

Opplysningar om søkjaren kan bli gjort offentlege sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført opp på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teken til følgje, skal søkjaren varslast om dette.

# Universitetet i Bergen

## Det medisinske fakultet

Universitetet i Bergen er ein anerkjend utdannings- og forskingsinstitusjon, organisert i sju fakultet og om lag 54 institutt og faglege senter. Campus ligg i sentrale delar av Bergen med universitetsområde på Nygårdshøyden, Haukeland, Marineholmen, Møllendalsveien og Årstad

Det medisinske fakultet består av fem institutt og sju senter. [Les meir om fakultet](#) og [tilhøyrande institutt](#).

## INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR BIOMEDISIN

### Kunnskap som formar samfunnet

Gjennom eit sterkt og tett samspel med omverda – globalt, nasjonalt og lokalt – skal vi medverke til eit samfunn bygd på kunnskap, ferdigheiter og haldningar.

Vil du vere med å forme framtida?

<https://www.youtube.com/watch?v=0E0cOZpZQXY>

## INSTITUTTLEIAR VED INSTITUTT FOR BIOMEDISIN, DET MEDISINSKE FAKULTET

Ved Det medisinske fakultet er det ledig ei fagleg spanande og utfordrande åremålsstilling (4 år) som instituttleiar (professor) ved Institutt for biomedisin, <http://www.uib.no/biomedisin> frå 1.8.2025

**Institutt for biomedisin** er eitt av fem institutt ved fakultetet. Den faglege porteføljen er brei, og spenner over mange basalmedisinske fagområde. Instituttet har om lag 160 tilsette og av dette er 31 faste vitenskaplege ansatte og 43 teknisk/administrative stillingar. I tillegg til fast stab har vi 95 stillingar knytt til rekruttering (stipendiat, postdoktor) og eksterne forskingsprosjekt. Samla budsjett er på omlag 125 mill. kroner og av dette er meir enn halvparten frå eksterne forskingsfinansierande institusjonar. Instituttet held til på universitetscampus ved Haukeland universitetssjukehus og har eit nært samarbeid med sjukehuset.

Institutt for biomedisin (IBM) har som oppgåve å drive basalmedisinsk forskning, rettleiing og undervisning på høgt internasjonalt nivå for å oppnå fakultetet sin visjon «ny kunnskap for betre helse». Instituttet husar sterke forskingsgrupper, og har ei sentral rolle i utdanning av studentar i medisin, odontologi, farmasi og ernæring, innan biomedisinske basalfag. Instituttet har eit eige mastergradprogram i biomedisin, og tek del i fakultetet sitt ph.d.-program.

Institutt for biomedisin underviser i dei biomedisinske basalfaga (anatomi, cellebiologi, biokjemi og molekylærbiologi samt fysiologi) for studentar innan medisin, odontologi, tannpleie, ernæring og farmasi, samt masterstudentar innan biomedisin. Forskinga er med utgangspunkt i desse disiplinane og famnar om tema som kreftforskning, neurovitenskap og hjarte- og karsjukdomar. Forskinga skjer i nært samarbeid med andre institutt ved Det medisinske fakultet og elles ved Universitetet i Bergen, og med Helse Bergen og nasjonale og internasjonale samarbeidspartnarar. Forskinga er i all hovudsak eksternt finansiert.



Instituttet organiserer tre kjernefasilitetar som er felles for fakultetet og deltar i eitt senter for framifrå forskning.

**Dei viktigaste oppgåvene til instituttleiar er følgjande:**

- Leie og utvikle verksemda ved instituttet med vekt på høg kvalitet i tråd med strategien til fakultetet og Universitetet i Bergen
- Representere og posisjonere institutt og fakultet, og bidra til internt og eksternt samarbeid
- Bidra til å auke ekstern finansiering
- Skape ein positiv organisasjonskultur og stimulere til eit produktivt og godt arbeidsmiljø
- Leggje til rette for gode prosessar baserte på medverknad frå tilsette og studentar
- Sørge for at internkontroll og økonomistyring fungerer i samsvar med fastsette reglar og rutinar
- Arbeide for god kjønnsbalanse i stillingane ved instituttet

**Vi søker instituttleiar som:**

- Har gode leiareigenskapar, og kan vise til resultat
- Har erfaring/ røynsle frå forskings- og utdanningsleiing
- Har kompetanse som professor i eitt av fagområda ved instituttet (eller nærstående fagfelt).
- Har evne til å arbeide strategisk mot fastsette mål, har gode evner til kommunikasjon, dertil evne til å skape tillit og byggje nettverk internt og eksternt
- Har god innsikt i kunnskapsorganisasjonar og dei krav som vert stilt til administrative tenester og god økonomistyring  
Har ein motiverande og inkluderande leiarstil prega av samarbeid, medverknad og dialog

**I tillegg blir det lagt vekt på:**

- Ein motiverande og inkluderande leiarstil
- Perspektiv på forskning og utdanning nasjonalt og internasjonalt
- Gode kunnskapar i eit skandinavisk språk (norsk, svensk eller dansk) og engelsk
- Utdanningsfagleg kompetanse er eit krav for stillinga som professor, sjå retningslinjer for oppretting av ei pedagogisk mappe på [Eining for læring](#)

- Personlege eigenskapar vert vektlagt

Det vil bli lagt til rette for at den som får stillinga kan ha relevant bistilling utanfor Universitetet i Bergen. Det er eit ynskje at leiarskapet vert kombinert med eiga forskingsaktivitet. Universitetet i Bergen, og Det medisinske fakultet kan tilby eit konkurransedyktig fagmiljø og ein infrastruktur og utstyrspark, som er i internasjonal klasse. Vi legg til rette for instituttleiar sin forskingsaktivitet og leiarutvikling. Eit nært samarbeid med helseføretaka og primærhelsetenesta er av stor verdi for vår forskings- og undervisningsaktivitet.

Instituttleiar rapporterer til dekanus og inngår i fakultetet si leiargruppe. Informasjon om instituttet og fakultetet kan du finne på Universitetet i Bergen sin eksterne web: <https://www.uib.no/med>

#### **Vi tilbyr:**

- Eit godt og internasjonalt arbeidsmiljø og spanande arbeidsoppgåver i eit fakultet med fagmiljø som hevdar seg godt nasjonalt og internasjonalt
- faglege utfordringar med gode høve for personleg utvikling og kompetanseutvikling
- Løn er for tida kr 1 200 000 – 1 300 000 (kode 1475). Løn er brutto pr. år for ei fulltidsstilling i lønsregulativet til staten ved tilsetjing. For særleg kvalifisert søkjar kan høgere løn verte vurdert.
- God pensjonsordning i Statens pensjonskasse
- Gode [velferdsordningar](#)

Til instituttleiarstillinga er det òg knytt midlar til ei stipendiat- eller ei postdoktorstilling.

#### **Søknaden skal innehalde:**

- CV, vitnemål og attestar
- Fullsendig publikasjonsliste
- Pedagogisk mappe, sjå utfyllande informasjon på [eining for læring](#)  
Ei liste over vitenskaplege arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga, med opplysning om kvar dei er offentleggjorde.
- **Vitskapleg arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga (maks 15)** i passende format (pdf) som vedlegg
- To referansar (namn og kontaktinformasjon)

**Det er særst viktig at kvart av dei vitskaplege arbeida som det skal takast omsyn til ved vurderinga i sin heilskap vert lasta opp som vedlegg til søknaden.**

## **Generell informasjon**

Interesserte kan kontakte dekan Per Bakke, telefon 55 58 20 87/992 04 032, e-post [per.bakke@uib.no](mailto:per.bakke@uib.no) eller fakultetsdirektør Synnøve Myhre, telefon 55 58 44 51/ 93 48 46 14, e- post: [synnove.myhre@uib.no](mailto:synnove.myhre@uib.no)

Kvinner vert oppmoda særskilt til å søkje stillinga. Dersom fleire søkjarar vert vurdert å ha tilnærma like kvalifikasjonar, vert avgjerda om kjønnskvoltering i Personalreglementet for tekniske og administrative stillingar nytta.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsyn i tilsetjing i vitskaplege stillingar.

Opplysningar om søkjaren kan bli gjort offentlege sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført opp på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teken til følgje, skal søkjaren varslast om dette