



Møteinnkalling

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

29.10.2014, kl. 12:00 - 16:00 i Christiesgt. 13.

Innkalling er sendt til:

Jarle Eid, Inger Hilde Nordhus, Maurice B. Mittelmark, Åsa Hammar, Elisabeth Norman, Ståle Einarsen, Yves Aubert, Anlaug Lid, Ann Kristin Meberg, Elfrid Krossbakken, Magne Seierslund

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest, tlf. 55582091, evt. per e-post til

Turid.Rossnes@psyfa.uib.no

Bergen, 22.10.2014

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
S 69/14	Godkjenning av innkalling og saksliste	
S 70/14	Godkjenning av protokoll fra forrige styremøte	
S 71/14	Orienterings- og referatsaker 29.10.2014 - styret ved Det psykologiske fakultet	
S 72/14	Fullmaktsaker 29.10.2014 - styret ved Det psykologiske fakultet	
S 73/14	Budsjettfordelingsmodell for Det psykologiske fakultet	
S 74/14	Ny organisering av Dobbeltkompetanseprosjektet i psykologi (DK-prosjektet)	
S 75/14	Prinsipper for utlysning av stipendiatstillinger 2014 - 2016	
S 76/14	Prinsipper for delte og kombinerte stillinger	
S 77/14	Utlysningstekst - Professor i pedagogikk	
S 78/14	Utlysningstekst - Stillinger som førsteamanuensis innen logopedi ved Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	
S 79/14	Søknad om bistillinger	
S 80/14	Underkjenning av avhandling til dr.philos.-grad	X
S 81/14	Møtedatoer for fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet 2015	



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 71/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 15.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/8

Orienterings- og referatsaker 29.10.2014 - styret ved Det psykologiske fakultet

1. Orientering fra Universitetsstyret/Nasjonalt profesjonsråd og psykologutdanning/Nasjonalt fagråd for utdanningsvitenskap/Nasjonalt råd for lærerutdanning
2. Referat fra møte i Nasjonalt råd for lærerutdanning 12.-13.06.2014
3. Referat fra instituttrådsmøte 25.09.2014 IBMP (sak 14/2812)
4. Referat fra instituttrådsmøte 25.09.2014 ISP (sak 14/1742)
5. Referat fra instituttrådsmøte 19.08.2014 IPED (sak 14/1435)
6. Referat fra instituttrådsmøte 01.09.2014 HEMIL (sak 14/1114)
7. Referat fra KUE-møte 03.09.2014 (sak 14/1692)
8. Referat fra FFU-møte 04.06.2014 (sak 14/874)
9. Referat fra FFU-møte 01.10.2014 (sak 14/874)
10. Referat fra IDU-møte 05.09.2014 (sak 14/1877)
11. Oversikt over studentrepresentasjon ved DPF 2014-2015 (sak 12/11566)

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar de vedlagte sakene til orientering.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 72/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 15.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/11

Fullmaktsaker 29.10.2014 - styret ved Det psykologiske fakultet

1. Komitéoppnevning – førsteamanuensis i utviklingspsykologi ved Institutt for samfunnspsykologi. Sak 12/6785
2. Komitéoppnevning – førsteamanuensis ved Institutt for biologisk og medisinsk psykolog (50 % stilling). Sak 14/5442
3. Komitéoppnevning – førsteamanuensis ved Institutt for klinisk psykologi. Sak 13/12374
4. Utlysningstekst – førsteamanuensis/universitetslektor (vikariat) i universitetspedagogikk ved Institutt for pedagogikk. Sak 14/9678
5. Oppnevning av bedømmelseskomité – Helge Andreas Hoff. Sak 2008/9016
6. Ph.d.-grad – Innstilling – oppnevning av opponenter – Vibeke Solbue. Sak 2007/15764
7. Ph.d.-grad – Innstilling – oppnevning av opponenter – Hege Sjølie. Sak 2009/13491
8. Ph.d.-grad – Innstilling – oppnevning av opponenter – Elisabeth Hesjedal. Sak 2010/3133
9. Bistillingsavtale – Høgskolen i Hedmark – forlengelse. Sak 2013/13119
10. Bistillingsavtale – Høgskolen i Sogn og Fjordane – forlengelse. Sak 2012/3934
11. Oppnevning av sakkyndig komité - postdoktor i biologisk psykologi og hjerneavbildning. Sak 14/5588
12. Oppnevning av sakkyndig komité – to stipendiatstillinger innen rus og åpne russcener. Sak 14/6055

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar ved vedlagte sakene til etterretning.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 73/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 20.10.2014

Arkivsaknr: 2013/6959

Budsjettfordelingsmodell for Det psykologiske fakultet

1. Bakgrunn

Det psykologiske fakultet innførte ny budsjettmodell i 2013 med virkning fra budsjettåret 2014 (Styresak 93/13). Bakgrunn for innføring av ny modell var oppfølging av endringene i Kunnskapsdepartementets (KD) finansiering av Universitets- og Høgskolesektoren og i UiB sin budsjettfordeling. Fakultetet endret også organisasjonsmodell ved at det ble innført institutter igjen i 2010 hvilket medførte behov for å gjennomgå budsjettfordelingsmodell til instituttene.

Resultatmodellen som ble innført ved UiB fra 2011 (Ustyre-sak 61/10 og 72/10) viderefører mer av de resultatbaserte inntektene for forskning og utdanning til fakultetene. Dette innebærer at større andeler av resultatinntektene kommer fakultetene til gode, men samtidig må fakultetene bære større risiko for tap ved resultatnedgang.

Fakultetets budsjettmodell fordeler midler til instituttene med 50 % fastbeløp etter årsverk vitenskapelige stillinger pr. institutt og resultatkomponent på resterende 50 %, hvorav 25 % er undervisningsbasert og 25 % er forskningsbasert.

I styrevedtaket da budsjettmodellen ble innført ble det bestemt at virkningene av fakultetets budsjettmodell skulle evalueres gjennom året og legges frem for styret i forbindelse med sak om budsjettfordeling høsten 2014 og høsten 2015.

Under følger en gjennomgang av fakultetets budsjettfordelingsmodell som vedtatt i Styresak 93/13. Deretter vil virkningene av modellen så langt belyses.

2. Budsjettfordelingsmodell

UiB følger KDs finansieringsmodell, og fakultetene mottar tildelinger basert på samme kriterier. Fordelingen har over de siste årene økt slik at 75 % av inntektene nå videreføres til fakultetene. Ny modell er under vurdering både i KD og UiB.

KDs finansieringsmodell er basert på tre komponenter:

- Basisbevilgning
- En komponent for oppnådde resultater innen utdanning og forskning:
 - Utdanningskomponenten gir uttelling etter avlagte studiepoeng.
 - Forskningskomponenten består av to deler; en insentivbasert del (Resultatbasert omfordeling, RBO) og en strategisk del. Den insentivbaserte delen inneholder følgende komponenter: Antall doktorgrader, antall publikasjoner, forskningsmidler fra EU og NFR, og beløpene endres avhengig

av nasjonal totalproduksjon. Forskningskomponentens strategidel består av øremerkede midler til stipendiatstillinger, postdoktorstillinger og vitenskapelig utstyr.

- Midler til strategiske formål

Til forskjell for resultatinntekter for utdanning er resultatinntekter for forskning en fast ramme som fordeles til hele UHR-sektoren. Satsene som oppnås for de ulike forskningsaktivitetene vil avhenge av nasjonale resultater hvert år.

2.1. Komponenter i Budsjettemodell:

Hovedkomponenter i fakultetets budsjett er følgende poster:

1. Lønn (fastlønn vit.st, inklusive vikarmidler)
2. Fakultetet felles (husleie, praksiskostnader, førstesemesterstudiet, forskningsutgifter, sensur og midler til strategiske satsinger)
3. Øremerkede midler (som tidligere Fagerbergmidler, spesifikke belønningsmidler ERC/EU)
4. Drift institutter (reisemidler, annuum, diverse drift, løslønn, osv.)

I tillegg til disse punktene kommer bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) som er eksternfinansierte midler og føres i eget regnskap.

Det er særlig fjerde punkt «Drift institutter» som ble endret sist i fakultetets fordelingsmodell.

2.1.1. Lønnsbudsjett

Den største kostnaden ved fakultetet er fastlønn, som er all månedslønn både til faste vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte og lønn til midlertidige ansatte. I den grad det er mulig å påvirke denne posten kan dette skje ved å redusere omfanget av midlertidige stillinger, ved å inndra faste stillinger som blir ledige eller vente med utlysninger/tilsettinger.

Lønnsbudsjettet har økt kraftig de siste årene og utgjør en stadig større del av fakultetets grunnbudsjett. I dette ligger både en opptrapping av faste vitenskapelige stillinger og flere nye egenfinansierte rekrutteringsstillinger (postdok- og Phd-stipendiater) ut over tildelt ramme fra UiB.

Fakultetet bruker fortsatt mye løslønnsmidler til tross for at fastlønnsbudsjettet har økt betydelig de senere år. Løslønnsbudsjettet ble besluttet overført til instituttene fra 2014 (Styresak 104/13).

2.1.2. Fakultetet felles

Under fakultetets felleskostnader er husleie den største posten. I tillegg kommer fellesutgifter for fakultetssekretariatet, utgifter til eksamensvakter, praksiskostnader, programsensorer, førstesemesterstudiet og smådriftsmidler under denne posten. Det er nå varslet økt internhusleie i 2015 som utgjør mer enn lønns- og priskompensasjonen.

Fellesaktiviteter tilknyttet forskning har også vært ført under denne posten, slik som utgifter knyttet til Yngre forskningsledere (YFL), BC minneforelesning, Forskningsdagen mm. Det har også dekket utgifter knyttet til disputas, samt obligatoriske aktiviteter knyttet til Phd-kandidaters opplæringsdel i forskerutdanningen.

2.1.3. Instituttene driftsbudsjett

I modellen tas det utgangspunkt i at fakultetet har et fast beløp satt av til instituttene. Dette kan variere fra et år til det neste, avhengig av hvor mye midler som er igjen etter at de

tidligere nevnte faste kostnadsposter er avsatt. Det legges så til en prosentvis fordeling mellom instituttene basert på instituttproduksjon innen utdanning og/eller forskning.

Fakultetets budsjettmodell bør styrke instituttene ressursmessige og strategiske handlingsrom ved at midler som tidligere ble forvaltet av fakultetet blir overført til instituttene, som for eksempel løslønn og disputasmidler. Dette bør fordeles ut fra en vurdering av reelle behov.

3. Fakultetets modell for tildeling til institutter

Fakultetet mottar midler fra UiB sentralt basert på basisfinansiering og resultatmidler. I fakultetets modell videreføres dette prinsippet til instituttene, ved en fordeling hvor en andel er basert på resultater og en andel er basert på antall ansatte i rekrutterings- og faste vitenskapelige stillinger.

Ved å legge inn et fastbeløp pr ansatt reduseres effektene av resultatfordelingen noe, men 50 % av fordelingen er resultatutsatt og bestemmes av insentiver for forskning eller studiepoengproduksjon.

I modellen har vi vektet de tre hovedkriteriene på følgende måte:

- Fastbeløp 50 % - Beregnet etter årsverk vit.st per institutt
- Forskningsindikatorer 25 %
- Studieindikatorer 25 %

Ved å legge til resultatkomponenten tilsvarende 50 % likt fordelt mellom utdanning og forskning ga det i 2014-budsjettet denne prosentvise fordelingen mellom instituttene:

Tabell 4. Driftsfordeling til instituttene i 2014, kombinasjon resultatbasert og årsverksbasert(50/50)

Institutt	%-vis fordeling
IBMP	21
HEMIL	16
IKP	15
ISP	32
IPED	16

Dette er basert på resultatmidler for forskning og utdanning i 2012. For 2015-budsjettet ligger utdannings- og forskningsresultater for 2013 til grunn. Fakultetet har en økning i disse resultatene som dermed gir et høyere budsjett i 2015. Dette gjelder både for utdanning, grunnet høyere studiepoengproduksjon, og for forskning, RBO, særlig for innvilgede EU-prosjekter.

UiB sentralt har økt resultatkomponenten i modell for fordeling til sine grunnenheter. Flere av fakultetene har fulgt opp dette. Etersom fakultetet i større grad får budsjettmidler gjennom studiepoengproduksjon og resultater innen forskning er det rimelig at fordelingen av budsjettmidler til instituttene også gjenspeiler den sentrale resultatbaserte modellen. En gjennomgang av ulike resultatbaserte modeller i styresak 93/13 viste at både en ren undervisningsbasert og en ren forskningsbasert modell vil kunne gi relativt store utslag i forhold til dagens fordelingsmodell. Fakultetsledelsen ser det som en fordel at vi har innført en budsjettmodell som til en viss grad samsvarer med KDs og UiBs fordelingsmodell hvor

ressurser gis etter oppgaver og resultater. Dette vil innebære at inntektsfordelingen til instituttene stemmer bedre med fordelingen av inntekter til fakultetet.

Den disponible rammen som kan avsettes til instituttene vil variere fra år til år avhengig av fakultetets totale bevilgningsramme og de resultater som er oppnådd to år tidligere. Fakultetet og instituttene kan over tid påvirke eget resultat ved:

- Tiltak for å styrke søknadsaktivitet og få tilslag på eksternfinansierte søknader, spesielt fra EU og NFR
- Styrke studiepoengproduksjonen ved å bedre utnytte fakultetets studieplasser og studiekvalitetstiltak

Det er fakultetsledelsens oppfatning at den resultatbaserte andelens størrelse bør gjøres til gjenstand for vurdering gjennom de årlige budsjettsakene, og at en tilstreber å unngå for store svingninger fra år til år.

4. Erfaringer med budsjettmodell

Etter at ny budsjettfordelingsmodell ble innført er det instituttene via instituttråd som avgjør hvordan budsjettet skal videre fordeles. Dette gir økt handlingsrom ved at midler tidligere ble overført med flere faste føringer for hvordan midlene skulle viderefordes.

Siden modellen fordeler 50 % av midlene etter instituttene resultater så gir dette en ressursfordeling som i større grad er basert på aktivitet og resultatproduksjon i fagmiljøene, og i mindre grad på historiske vedtak og tidligere satsinger.

For alle instituttene er det regnskapsført mindre enn budsjettet i regnskapet pr september. Dette tyder på at bevilgningene i 2014 har vært tilstrekkelige til instituttene drift. Det er ikke mulig å overføre midler fra et regnskapsår til et annet.

4.1. Løslønn og sensur

Fakultetet hadde i forrige modell en relativt stor avsetning til løslønn inklusiv sensur. Forbruket av sensur og løslønn var særlig knyttet til profesjonsprogrammet og årsenheten i psykologi. Etter styresak 104/14 ble det besluttet å gi instituttene større mulighet til å forvalte egne midler til løslønn i 2014. Dette var også i tråd med UiBs policy hvor det var lagt vekt på å redusere antall midlertidige stillinger ved å tilsette flere i faste stillinger ved alle instituttene.

Ved overføring av løslønn til instituttene ble dette fordelt etter en kombinasjon av innmeldte behov for våren 2014 og historisk forbruk i årene 2011 – 2013 på de ulike studieprogrammene (styresak 104/13). Det bør fortsatt arbeides videre med undervisningsplanlegging slik at man får bedre oversikt over tilgjengelige ressurser (arbeidsplaner).

Løslønnsbudsjettet er pr september brukt opp, noe som i all hovedsak skyldes overforbruk på ISP grunnet høyere kostnader enn budsjettet på årsstudiet. Den planlagte gjennomgang og utvikling av årsstudiet i psykologi fra 2016 bør blant annet vurdere om bruken av løslønn kan reduseres til fordel for faste stillinger eller økt bruk av åremålstilsetninger i 20 % stillinger der det er naturlig.

Så lenge en ikke har bedre oversikt over undervisningsressurser på instituttene vil fordelingen av løslønnsmidler også i 2015 være basert på kombinasjon av innmeldte behov og historiske data. Budsjett til seminarledere ved årsstudiet må i tillegg økes i forhold til 2014.

Det er instituttene som til enhver tid vil ha oversikt over tilgjengelige undervisningsressurser, og det er viktig at det er god kontroll på denne posten. Innsparinger på løslønn i løpet av 2015 vil kunne gi muligheter til å omfordele midler til egen drift.

4.2. Ressurser til stimulering av forsknings- og utdanningsstrategiske satsinger

Fakultetsstyret har hatt ønske om å stimulere fagmiljøene gjennom forsknings- og utdanningsstrategiske satsinger. Budsjettfordelingen til instituttene bør bidra til å stimulere til økt bevissthet om betydningen av forskningsstrategiske initiativ for å lykkes i konkurransen om eksterne forskningsmidler. I 2012 tildelte fakultetsstyret 2,5 mill til instituttene til forskningsstrategiske satsninger. I inneværende år har KUE og FFU forvaltet strategiske midler på kr 300 000 til hvert utvalg (styresak 104/13). Regnskapstallene for disse postene viser imidlertid at det har vært brukt svært lite av disse strategiske midlene, og at det i 2012 kun ble benyttet ca. 2/5 av forskningsmidlene til instituttene.

I 2015 vil fakultetet fortsatt vil få økte RBO-midler fra forskning. Dette er resultatet av flere større prosjekttildelinger i 2012 og 2013. I 2016 endres imidlertid bildet, og fakultetet får en kraftig nedgang i forskningstildeling på RBO. Dette skyldes at langt færre prosjekter har blitt innvilget, til tross for økt søknadsaktivitet.

For å sikre en økning i forskningstildeling på RBO fra 2017 må vi vurdere om fakultetets strategiske forskningsmidler har en innretning som kan øke tilslaget og sikre at vi i større grad lykkes i konkurransen om eksterne forskningsmidler. Spørsmålet ble blant annet drøftet på styreseminaret på Bjørnefjorden 10.-11. september 2014 og senere i møte med FFU 08.10.14. En gjennomgående oppfatning var at det bør etableres en sentral avsetning av forskningsmidler til strategisk fordeling slik at en kan konsentrere ressurser rundt færre, men større og mer slagkraftige søknadsinitiativ, gjerne på tvers av institutter og fagmiljø.

FFU har diskutert momenter knyttet til hva vi bør ha et særlig fokus på for å styrke vår evne til å lykkes med våre søknader i fremtiden:

- Prosjektleders CV, herunder publiseringer og doktorgradsveiledning, er viktige faktorer i vurderingen av søknader. Grunnmiljøene må legge til rette for at forskere på seniornivå (professor) aktivt tar større ansvar for å koordinere og samle forskere rundt søknader og tematiske satsninger.
- Fakultetet bør i større grad legger inn U-stipendiat(er) som del av egeninnsatsen ved søknader om eksterntfinansiering til større forskningsprosjekter.
- Fagmiljøene bør etablere faste møteplasser (instituttlunsj, forskerforum e.l.) der en også kan legge frem og diskutere tiltak for å styrke kvalitet og relevans knyttet til planlagte søknader. Vi har de siste årene sett at miljøene våre er flinke til å søke eksterne midler, men evalueringene av søknadene viser at de i mange tilfeller når opp i konkurranse med andre.
- Søknadsarbeid krever et planmessig og langsiktig arbeid der strategiske satsninger gjøres inn mot bestemte miljø, samtidig som forskningsmiljøene og instituttledelsen i større grad må benytte seg av de administrative ressursene som både UiB og Det psykologiske fakultetet har opp mot søknadsstøtte. Mange av søknadene som sendes fra fakultetet ser ut til å ha blitt skrevet på for kort tid og uten tilstrekkelig tid til å kvalitetssikre og heve søknaden det ekstra som må til for å nå opp i konkurransen. Instituttene bør i større grad søke å etablere en kultur der søknadsskriving og samarbeid om prosjektutvikling blir del av løpende virksomhet.
- Fakultetets satsning på YFL blir videreført i 2015, og fakultetet har i tillegg søkt midler fra NFR (Balanse programmet) for en enda sterkere satsning på yngre forskningsledere og å kvalifisere kvinner til toppstillinger. Det blir derfor viktig at

instituttledelsen følger opp nytilsatte førsteamanuenser i forhold til å legge planer for nettverksetablering, søknadsstrategi og langsiktige karriereplaner.

FFU påpekte at det vil være fruktbart å avsette en egen budsjettpost på fakultetsnivå som instituttlederne kan få tilgang til hvis det er behov for å støtte fagmiljø som ønsker å sette i gang nettverksbygging, tverrfaglig samarbeid eller andre aktiviteter rettet mot søknadsskriving. Dette kan være aktuelt for både nybegynnere og de som er erfarne søknadsskrivere.

Fakultetet ønsker å stimulere til søknadsaktivitet blant våre forskere og vil legge til rette for at prosjekter over en viss størrelse kan regne med å bli tildelt stipendiat som egenandel ved evt. uttelling av søknader. Videre mener vi at det vil være fruktbart å fortsatt ha mulighet til å kunne fordele stipendiatstillinger til gode og strategisk fremtidsrettede prosjekter. Dette kan gjelde tverrfaglige, tverrinstitusjonelle, spesielt nyskapende prosjekter eller prosjekter i samarbeid med bedrifter. Dette kan eksempelvis gjelde samarbeid rettet mot helseforetak, skoler og fylkeskommune. I tillegg kan det være viktig å bruke stipendiatstillinger for å bygge opp faglige satsningsområder med behov for oppbygging av kompetanse. Strategiske satsinger og kompetansebehov må videre ses i sammenheng med UiBs satsningsområder: klima, marin og utviklingsforskning. Fakultetet har et særlig ansvar for å ivareta basalområder og grunnforskning som tar i bruk fakultetets laboratorier og undervisningsklinikker.

Når det gjelder utdanningsstrategiske satsninger ønsker fakultetet i 2015 å kunne starte prosjekt «Omstilling for kvalitet», som blir en viktig del av fakultetets utdanningsstrategi i perioden 2015 – 2020. Prosjektet skal sikre økt studiekvalitet og sterkere fagmiljø gjennom en planlagt omlegging og konsolidering av sentrale studieprogram. Det ble vedtatt oppstart av prosjektet i styremøte 8.10.2014.

Fakultetet foreslår at det avsettes midler til å dekke omstillingskostnader og forskuttere nyttilsetninger i påvente av økte resultatmidler i perioden 2015 – 2018. Midlene skal gå til møter, administrasjon og frikjøp i omstillingsprosjektet. Fastlønnsbudsjettet kommer til å øke ytterligere i løpet av 2015, ved utlysninger og nyttilsetninger som skal bidra fra 2016. Fakultetet setter av midler til dette for å styrke instituttene og studiekvalitet, dette vil mest sannsynlig resultere i et underskudd de første årene av prosjektperioden (2016-2018) men på sikt vil dette rettes opp via økte studiepoeng og resultatmidler. I 2015 regner fakultetet med å ha midler til dette i form av økte resultatmidler og overføring fra 2014. Foreløpige prognoser for regnskapsåret 2014 tyder på at fakultetet vil få noe overskudd som vi søker om å få overført til 2015 knyttet opp mot det planlagte omstillingsprosjektet.

5. Hovedtrekk i budsjettmodell for 2015

Etter første driftsår har fakultetet gode erfaringer med modellen og ønsker å videreføre hovedprinsippene som ligger til grunn for den. Det er viktig å tilstrebe god forståelse for sammenhengen gjennom resultater og inntekter. Fakultetet ønsker at fordelingen av driftsinntekter til instituttene fortsatt skal være basert på en kombinasjon av oppnådde resultater og basisbevilgning med samme prosentvise fordeling som i 2014, hvor 50 % er resultatbasert og 50 % fastbeløp basert på antall årsverk vit.st. (fast ansatte).

Det er ønskelig med en større sentral avsetning på fakultetsnivå til strategiske midler i 2015. Dette er for å stimulere til forsknings- og utdanningsstrategiske satsinger som omfatter flere institutter eller går på tvers av fakultetsgrenser. Fakultetet ønsker å stimulere fagmiljøene til å søke forskningsmidler i samhandling med andre fagmiljø både internt og på tvers av fakultetene ved UiB. I 2015 starter arbeidet med omstilling og fornyelse av fakultetets

studieprogram, og det må avsettes midler i budsjettet til styrking av studiekvalitet ved instituttene som følge av dette.

Når faste lønnskostnader, husleie, fakultets felles drift og særskilte strategiske tildelinger er beregnet, fordeles driftsmidlene som gjenstår til instituttene på grunnlag av oppnådde resultater og basisbevilgning.

Forslag til vedtak:

Hovedprinsippene for nåværende budsjettmodell videreføres der instituttene tildeles midler basert på en kombinasjon av et resultatbasert beløp og et fastbeløp basert på antall vitenskapelige ansatte.

Det avsettes sentrale midler i 2015 for å stimulere til utdannings- og forskningsstrategiske satsinger.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 74/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 20.10. 2014

Arkivsaksnr.: 2014/10173

Ny organisering av Dobbeltkompetanseprosjektet i psykologi (DK-prosjektet)

Bakgrunn

Prosjekt Dobbelkompetanse i psykologi er opprinnelig et nasjonalt rekrutteringsprogram som skal gi bedre tilgang på kompetente søkere til stillinger ved universiteter, høyskoler og helsevesenet som krever, eller har behov for dobbelkompetanse. Med dobbelkompetanse menes dokumentert forskningskompetanse (avlagt doktorgrad) og spesialistkompetanse (godkjent spesialist i klinisk psykologi, Norsk Psykologforening (NPF)). Prosjektet er et samarbeid mellom universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø, helseforetak og NPF etter oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD) og Helse- og omsorgsdepartementet (HOD). Noe av bakgrunnen for at prosjektet kom i stand var flere rapporter på slutten av 1990-tallet som viste at fagområdet psykologi ville få store erstatningsbehov fra ca. 2010 og utover. Det ville også være et ytterligere behov for psykologer med dobbelkompetanse ved økte opptak på psykologstudiene, utbygging av kompetansesentra og undervisningsprogram på høyskoler, samt økt forskningsaktivitet i helsevesenet. I brev av 30.06. 2000 fra det daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) ble Universitetet i Bergen bedt om å lede en utredning om rekruttering til vitenskapelige stillinger i psykologi som krever dobbelkompetanse.

Det ble oppnevnt et nasjonalt utvalg med representanter fra fagmiljøene ved profesjonsuniversitetene, NPF og helseforetakene. Utvalget avga sin utredning til KUF 1.10. 2001. Etter at KUF og HOD hadde gitt sine kommentarer, ble det utarbeidet en «Prosjektplan for rekrutteringsprogrammet» som ble avlevert til KUF 1.10.2002. Finansiering av DK-prosjektet kom inn på statsbudsjettet fra og med 2003, og de første DK-kandidatene startet i 2004.

Føringer for det nasjonale DK-prosjektet

Mål og rammer: Gjennom 7-årige rekrutteringsstillinger skal DK-kandidatene oppnå forskerkompetanse (godkjent doktorgrad) og spesialistkompetanse i klinisk psykologi (godkjent spesialist, NPF). Doktorgradsutdanningen finansieres gjennom øremerkede 3-årige stipendiatstillinger fra KD. Disse er tildelt det enkelte universitet over det ordinære universitetsbudsjettet. Ansettelse i stipendiatstillingene skjer med det aktuelle universitet som arbeidsgiver. Spesialistutdanningen foregår ved et helseforetak. Under spesialistutdanningen er kandidatene ansatt i helseforetaket, som dermed har arbeidsgiveransvaret for de kliniske stillingene.

Finansieringen av de 4-årige kliniske stillingene i det nasjonale DK-prosjektet kommer fra HOD via Helsedirektoratet (Hdir). Fullt utbygd består prosjektet av 28 kombinerte stipendiat- og kliniske stillinger fordelt slik: UiO: 9, UiB: 9, NTNU: 5, UiT: 5.

Innhold: Tema for klinisk spesialitet og doktorgradsprosjekt skulle opprinnelig samsvare med de prioriteringer som følger av nasjonale rekrutteringsbehov og *Opptappingsplanen for psykisk helse 1999-2006*, St. prp. nr. 63 (1997-98). Det var også aktuelt å inkludere prosjekter knyttet til rusproblematikk.

Finansiering: Stipendiatdelen er finansiert av KD gjennom øremerkede stipendiatstillinger ved universitetene. Øremerkingen er senest bekreftet av KD i departementets tildelingsbrev for 2011 til universitetene. De kliniske stillingene og kostnader ved prosjektadministrasjon og annen drift er finansiert som et prosjekt fra HOD via Hdir. Prosjektet får en basisbevilgning per DK-kandidat (tilsvarende lønnstrinn 51 i staten + sosiale utgifter – i 2014 utgjør dette kr. 554.558,- per år per kandidat i 100 % stilling). Dette utgjør det økonomiske grunnlaget for forhandlinger med aktuelle helseforetak om å etablere kliniske utdanningsstillinger innen rammen av DK-prosjektet. Den sentrale finansieringen fra HOD dekker også omkostningen ved å drive prosjektet – bl.a. et årlig nettverksseminar, administrative tjenester og bistillinger til koordinatorene. Den økonomiske regnskapsføringen av prosjektet er forankret i randsonen ved UiB gjennom Uni Research/Uni Helse.

Organisering: Universitetet i Bergen ble gitt oppdraget med å lede gjennomføringen av rekrutteringsprogrammet. Prosjektorganiseringen omfatter en nasjonal koordinator i 20 % bistilling, lokale koordinatorene i 20 % bistillinger ved hvert av de fire universitetene, og en sentral administrativ koordinator i 50 % stilling. Alle koordinatorens bistillinger ble justert til 10 % fra 2012. Nasjonal koordinator, de lokale koordinatorene, én representant fra NPF og én fra helseforetakene utgjør prosjektstyret i DK-prosjektet.

Utlysning, opptak og tilsetning i DK-stillinger: Stipendiatstillingene ble utlyst, sluttvurdert og tilsatt ved hvert enkelt universitet. Utlysningen skjedde i fire omganger: 2003, 2004, 2005 og 2006. Vurdering av søknadenes kvalitet og relevans fant sted i to adskilte trinn: Én vitenskapelig fagkomité med en representant fra hvert av de fire universitetene vurderte først alle søkerne ut fra vitenskapelig kvalitet. Dette for å ha en felles nasjonal standard for vurderingen av doktorgradsprosjektene vitenskapelig kvalitet, veileder, forskergruppe m.m. Prosjektstyret foretok så en vurdering av relevans i forhold til nasjonale rekrutteringsbehov og Opptappingsplanen for psykisk helse. Prosjektstyret avga den endelige innstillingen til hvert av de fire universitetene som deretter tilsatte de innstilte kandidatene i stipendiatstillingene. Ved UiB har fakultetets DK-kandidater vært tilknyttet Institutt for biologisk og medisinsk psykologi, Institutt for klinisk psykologi og Institutt for samfunnspsykologi.

Etablering av kliniske utdanningsstillinger: DK-kandidatene sender en spesialistplan til NPF som gir en vurdering og forhåndsgodkjenning. Lokal koordinator innleder så drøftinger med aktuelle helseforetak om etablering av 4-årige kliniske stillinger. Det blir inngått individuelle avtaler som gir muligheter for hensiktsmessige og fleksible opplegg med hensyn til å veksle mellom stipendiatstilling og klinikerstilling for den enkelte DK-kandidat. DK-prosjekt og helseforetak inngår en rammeavtale for hver kandidat og prosjektet overfører en basisbevilgning per kandidat til helseforetaket. DK-kandidat og helseforetak har egne forhandlinger om bl.a. lønnsinnpassing og støtte til spesialistutdanning. Lokale koordinatorene deltar ikke i forhandlinger om lønn.

Det nasjonale DK-prosjektet ved Det psykologiske fakultet, UiB

De 9 DK-kandidatene ble tilsatt ved Det psykologiske fakultet, UiB i perioden 2004-2006. Én kandidat sa opp stillingen sin i 2008, men i 2009 ble en ny kandidat ansatt som gjennomførte sitt DK-løp innenfor de ressursrammene avsatt til den oppsagte stillingen. Når første UiB-kandidat fullførte sitt utdanningsløp i 2010, fikk prosjektet tilsatt en ny DK-kandidat ved UiB før HOD, via Hdir, påla prosjektet tilsetningsstopp i påvente av en ekstern evaluering av DK-

prosjektet (se nedenfor). Per oktober 2014 har de 10 nasjonale DK-kandidatene ved fakultetet oppnådd 8 doktorgrader og 7 spesialistgodkjenninger og 6 kandidater er helt ferdige med sine DK-løp.

Overgang til ny finansieringsmodell

DK-prosjektstyret leverte i 2009 en egnevaluering til HOD og anbefalte at prosjektet videreføres. På oppdrag fra Helsedirektoratet startet Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) i 2010 en ekstern evaluering av prosjektet. Denne sluttevalueringen med anbefalinger skulle legges frem i 2013/2014 (se nedenfor). I påvente av den eksterne evalueringen ga HOD beskjed om at DK-prosjektet ikke vil tilføres nye midler til videreføring av de kliniske stillingene fra departementet. Dette medfører at det siden 2010 ikke har vært mulig å utlyse ledige DK-stipendiatstillinger med den nasjonale DK-modellen, på tross av at KDs øremerking av doktorgradsstipendene har ligget fast. I realiteten ville prosjektet således blitt trappet ned til nær null i 2014, siden de ledige DK-stillingene ikke ville lyses ut. Prosjektstyret har gjentatte ganger påpekt overfor HOD at dette vil være svært uheldig. DK-modellen er også innført i medisin og odontologi, noe som er en sterk faglig støtte til denne rekrutteringsmodellen. Prosjektstyret mente at det var lite hensiktsmessig at man startet en nedtrapping for psykologi før prosjektevalueringen forelå, mens det skjer en innføring og opptrapping av modellen i andre fag. Ved en nedtrapping ville man også minste den kompetanse som er utviklet i å lede og administrere en slik rekrutteringsmodell.

KD har flere ganger gitt uttrykk for at DK-utdanningen i psykologi bør videreføres. I departementets tildelingsbrev for 2010 til universitetene blir det under punkt "3.7.7 Stipendiatstillinger for dobbeltkompetanseutdanning i psykologi" vist til at de fire universitetene i perioden 2002-2005 ble tildelt 28 halve stipendiatstillinger øremerket dobbeltkompetanseutdanning i psykologi. I tildelingsbrevene sies det: "De første kandidatene begynner nå å bli ferdige med sin utdanning og åremålsperiode. Øremerkingen av stillingene gjelder imidlertid fortsatt, og universitetet skal videreføre dobbeltkompetanseutdanning i psykologi på samme nivå". KD gjentok øremerkingen i tildelingsbrevene for 2011.

Prosjektstyret tok derfor initiativ til å etablere en ny finansieringsmodell for den kliniske delen av utdanningsløpet. I tråd med DK-modellene som er utviklet for medisin og odontologi mente DK-styret at en ny finansieringsmodell bør søkes realisert innenfor de regionale helseforetakenes ramme. En ny regional basert finansieringsmodell krever en lokal forankring både hos de psykologiske fagmiljøene som disponerer ph.d-stipendiatstillingene og hos helseforetakene i regionen som disponerer de kliniske stillingene. Når det gjelder innholdet i DK-utdanningen har DK-styret påpekt at denne må være relevant ut fra universitetenes og helseforetakenes behov for forskning og fagutvikling. Prosjektstyret henvendte seg i 2011 til alle de psykologiske fagmiljøene for å starte denne prosessen, og ønsket også å bistå med erfaringer fra det nasjonale DK-prosjektet for å bidra til en felles forståelse av rammene for en videreføring av DK-utdanningen.

Både universitetene og de regionale helseforetakene har vist stor interesse for å inngå regionale samarbeidsavtaler om DK-utdanning i psykologi. Et viktig moment her er at helseforetakenes overtakelse av de økonomiske forpliktelsene ved spesialistutdanningen også er gjort mulig gjennom at DK-utdanning i psykologi ble eksplisitt omtalt i styringsdokumentene fra HOD til de regionale helseforetakene for 2012. Under Punkt 8. «Utdanning av helsepersonell» blir det vist til at «dobbeltkompetanseutdanning i psykologi er videreført ved at kliniske stillinger er tilgjengelege i helseforetaka i samarbeid med universiteta». Dette ble også videreført i styringsdokumentene for 2013.

Over 20 DK-stillinger ved UiO, UiB, NTNU og UiT er per dags dato enten besatt eller i prosess med den nye modellen, og slik er DK-utdanning i psykologi *de facto* videreført på bakgrunn av universitetenes og helseforetakenes behov og prioriteringer. Ledige DK-stipendiatstillinger er utlyst, og universitetene er dermed i ferd med å oppfylle Kunnskapsdepartementets krav om videreføring av øremerkingen av universitetsstipend til DK-utdanning i psykologi. Samtidig synes de regionale helseforetakene å oppfylle føringene fra HOD i oppdragsdokumentene til RHF'ene.

Det videreførte («regionale») DK-prosjektet ved Det psykologiske fakultet, UiB

Fakultetsledelsen har siden 2011 holdt ledelsen ved UiB orientert om at det arbeides med en videreføring av DK-utdanningen i psykologi på det nivå som forutsettes i KDs tildelingsbrev til UiB, og fakultetsledelsen fikk i 2011 i oppdrag fra UiB å ta initiativ til å arbeide frem en regional modell for videreføring av DK-prosjektet.

Fakultetet sendte i mai 2011 et brev til direktørene i avdelingene for psykisk helse ved alle helseforetakene i Helse Vest RHF (Helse Bergen, Helse Stavanger, Helse Fonna og Helse Førde). I brevet ble helseforetakene invitert til å komme med innspill til fagområder som ønskes prioritert i forbindelse med fremtidige utlysninger av DK-stipendiatstillinger i psykologi. Det ble understreket at en viktig forutsetning for prioriterte områder er at foretakets faglige prioriteringer kan omsettes til ph.d.-prosjekter som har sin veiledning forankret i fakultetets forskningsgrupper, samt at foretaket finansierer den kliniske stillingen som inngår i spesialistdanningen - totalt opp til 4 år per DK-kandidat. Det ble også understreket at tildeling av stipend og klinisk stilling skal skje ut fra vurdering av kvaliteten av doktorgradsprojekter i de prioriterte områdene, og at utlysning av DK-stipendene vil skje på samme måte som ved utlysning av fakultetets øvrige stipendiatstillinger. Fakultetet fikk svar fra to av helseforetakene i Helse Vest: Helse Bergen og Helse Stavanger. Begge helseforetak var positive til initiativet og begge hadde innspill til prioriterte områder.

I august 2011 hadde fakultetet møte med direktørene ved avdelingene for psykisk helse i foretakene i Helse Vest RHF. Drøftingene viste både muligheter og utfordringer når det gjelder DK-satsingen i helseforetakene: I de mindre helseforetakene kan det være en utfordring å etablere robuste forskningsmiljøer, der egne kliniske stillingsressurser kan dedikeres til forskning i dobbelkompetanseløp. Videre kan det ta tid å få opp prosjekter, noe som kan være utfordrende mht. resultatmål og produksjonskrav. Samarbeid om DK-utdanning kan gi viktige bidrag til å bygge opp egne regionale FoU-enheter i helseforetakene. Møtet uttrykte enighet om følgende inngangsverdier for et videre samarbeid: Foretakene må finansiere sin del av satsningen og ivareta kandidatens spesialistopplæring i utdanningsløpet. Forskningsprosjektene forutsetter god kvalitet, og at opptak i forskerutdanningen ved UiB skal skje på vanlige vilkår. Regional/lokal medvirkning bør sikres gjennom biveileder, assosiert medlem i forskningsgruppe, nettverkssamlinger etc. Det vil være en utfordring å koble aktivitet og prioriteringer i foretakene mot veilederkompetanse ved fakultetet/forskningsgruppene.

Fakultetsledelsen informerte fagmiljøene ved fakultetet om arbeidet med den nye regionale finansieringsmodellen, og fikk flere tilbakemeldinger om aktuelle prosjekter og mulige samarbeidspartnere i helseforetakene. Doblekompetanseprosjekt er kompliserte og logistisk utfordrende å få på plass. Det tar ofte lang tid å få prosjekter utlyst og få stillinger besatt. Fakultetet har valgt en modell der det først inngår en avtale om dobbelkompetanseutdanning mellom fakultet og helseforetak. Denne avtalen danner grunnlag for utforming av utlysning av DK-stipendiatstillinger. Når tilsetting gjøres inngås en ny avtale mellom institusjonene og den navngitte kandidaten.

Siden 2011 har fått på plass institusjonsavtaler og gjort følgende faglig tematiske tilsetninger i samarbeid med disse helseforetakene i Helse Vest:

- Divisjon psykisk helsevern, Helse Bergen:
 - 2011/2012: OCD (obsessive-compulsive disorder) – 2 kandidater tilsatt (IKP)
 - 2012/2013: eMeistring – 1 kandidat tilsatt (IKP)
 - 2013/2014: Fysiopsykologi/mindfulness – 2 kandidater tilsatt (IKP/IBMP)
- Avdeling for rusmedisin, Helse Bergen:
 - 2011/2012: Utredning og tidlig intervensjon ved rusproblem hos eldre – Stillingen er foreløpig ubesatt etter to utlysninger og vil bli lyst ut igjen i løpet av 2014.
- NKS Olaviken alderspsykiatriske sykehus AS (driftsavtale med Helse Vest RHF):
 - 2012: Angst ved demens – 1 kandidat tilsatt (IKP).

Status for ledige dobbelkompetansestipendiatstillinger

Av de opprinnelige 9 DK-kandidatene ved UiB i det nasjonale DK-prosjektet er alle nå ferdige med sin finansiering til ph.d.-utdanningen. Én kandidat som ble tilsatt i det nasjonale prosjektet før stillingsstoppen i 2010 er i utdanning frem til 2018. Seks kandidater er til nå tilsatt i den regionale videreføringen. Dermed er tre stipendiatstillinger ledige for DK-utdanning i psykologi på nivået som KD har forutsatt. Den ene stillingen er som nevnt tilbudt Avd. for rusmedisin, Helse Bergen (se ovenfor), og det er dermed to ledige DK-stipendiatstillinger for utlysning ved Det psykologiske fakultet.

Mot en samordnet videreføring av dobbelkompetanseutdanningen?

Parallelt med overgang til en ny regional finansieringsmodell har DK-prosjektstyret over lang tid arbeidet med å videreføre en viss nasjonal overbygning for DK-utdanningen i psykologi. DK-prosjektet har orientert Nasjonalt profesjonsråd for psykologiutdanning (NPP) om dette arbeidet, og i brev til HOD 4. desember 2013 ga NPP tilslutning til den skisserte modellen for videreføring av DK-prosjektet i psykologi (se vedlegg). I korte trekk foreslås det her å utnytte synergieffekten ved å samordne fortsatt drift av det nasjonale DK-prosjektet med de regionale DK-modellene. Med relativt små midler (ca. 1,25 mill. kr. årlig) vil man kunne bygge et viktig faglig nasjonalt nettverk for de regionale DK-prosjektene som etableres. Modellen som foreslås har disse elementene: Et nasjonalt forum koordinert av NPP, et årlig nettverksseminar, faglige koordinatører ved universitetene og en samordnende administrativ stillingsressurs.

NIFUs eksterne evaluering av Dobbelkompetanseprosjektet

Høsten 2009 utlyste Helsedirektoratet en ekstern evaluering av DK-prosjektet for perioden 2010-2013. Forskningsinstituttet NIFU fikk oppgaven. Hovedmålet var å evaluere om prosjektet er et hensiktsmessig virkemiddel for å styrke rekrutteringen av psykologer til å oppnå dobbelkompetanse, og i hvilken grad psykologene anvender denne kompetansen. NIFUs sluttrapport «Evaluering av Prosjekt dobbelkompetanse i psykologi, Gjennomføring og anvendelse av det kombinerte syvårige studieløpet for spesialistgodkjenning og ph.d.-graden» fra mars 2014 gir Dobbelkompetanseprosjektet en svært positiv evaluering og konkluderer slik: «NIFUs overordnede vurdering er at Prosjekt dobbelkompetanse i psykologi (2003-2013) absolutt har vært et hensiktsmessig virkemiddel for å styrke rekrutteringen av psykologer med både ph.d.-grad og spesialistgodkjenning. ... DK-kandidatene fra det nasjonale rekrutteringsprosjektet er dessuten etterspurte. Alle 15 kandidatene som er ferdigutdannet så langt er enten ansatt i klinisk virksomhet i de fire helseregionene eller i fast/midlertidig vitenskapelig stilling ved et av universitetene. Også kandidatene som så langt har oppnådd enten spesialistgodkjenning eller ph.d. alene, har i utstrakt grad midlertidig eller

fast ansettelse ved et universitet eller i helseforetak. På denne bakgrunn vil NIFU framheve betydningen av at det nasjonale rekrutteringsprosjektet for dobbelkompetanse i psykologi videreføres – ikke bare som et regionalt prosjekt – men med en tilstrekkelig nasjonal overbygning som gir langsiktighet i rekrutteringen av dobbelkompetente kliniske psykologer i Norge. Merkostnadene for å sikre en høy gjennomføringsgrad for DK-kandidatene må ivaretas gjennom tilstrekkelig nasjonal finansiering som kommer i tillegg til ph.d.-stipendiet og midlene for spesialistopplæringen med forankring i de regionale helseforetakene» (Pkt. 4.4 Konklusjon, s. 58-59).

Dobbelkompetanse videreføres – Statsbudsjettet for 2015

2014 har vært et sentralt år for DK-prosjektet: DK-prosjektstyret har med bred støtte i NPP søkt om midler til en nasjonal overbygning, slik at den regionale videreføringen av DK-utdanningen kan forankres på en best mulig måte for de psykologiske fagmiljøene i Norge. DK-prosjektet har fått en svært god evaluering fra NIFU. Det skjer samtidig med at det nasjonale DK-prosjektet stadig bygges ned ved at kandidater fullfører utdanningsløpet og at det tilsettes flere og flere DK-kandidater i de regionale samarbeidsmodellene. Til nå har helsemyndighetene vist til Statsbudsjettet for 2015 for signaler om hvordan DK-utdanningen skal videreføres, og DK-prosjektet omtales i HODs proposisjon for budsjettåret 2015, Kap. 765 Psykisk helse og rusarbeid, Post 73 Utviklingstiltak mv., (s.180-181):

Stimuleringstiltak for psykologer. Det nasjonale rekrutteringsprogrammet Dobbeltkompetanse i psykologi ble etablert for å bedre tilgangen på kompetente søkere til stillinger ved universiteter, høyskoler og i helsevesenet, som krever eller har behov for både forskningsmessig og klinisk kompetanse. Prosjektet omfatter et utdanningsløp for 28 stipendiater/spesialistkandidater, og evalueres av Nifu Step. Evalueringen ferdigstilles i 2014. I 2014 ble det bevilget 5,3 mill. kroner til formålet. Bevilgningen foreslås videreført i 2015.

Dette er selvsagt svært positivt, men hvordan prosjektet konkret skal videreføres er fremdeles et spørsmål som må avklares med HOD/Helsedirektoratet. Prosjektet kan enten videreføres med den omsøkte nasjonale overbygningen over de regionale DK-prosjektene, eller ved at det nasjonale prosjektet fullføres og at de regionale DK-prosjektene sikres gjennom fortsatt øremerking av ressurser i universitetenes tildelingsbrev og i helseforetakenes styringsdokumenter. Forpliktelsene i de regionalt inngåtte DK-avtalene gjør uansett at den fremtidige DK-utdanningen i psykologi må sikres utover årlige tildelinger i statsbudsjettet. Uansett bør de psykologiske fagmiljøene snarest komme i konkret dialog med helsemyndighetene om saken. Det blir da særlig viktig å se på erfaringer med de ulike regionale DK-modellene og hvordan den foreslåtte forankringen inn mot NPP kan sikre en mest mulig hensiktsmessig organisering.

Ulikheter i de regionale DK-modellene – mulig samordning?

DK-stillingene i den regionale finansieringsmodellen er blitt utlyst på ulik måte ved universitetene gjennom at fagmiljøene har nærmet seg sine regionale samarbeidspartnere (helseforetak) på ulik måte. Mens universitetene i Oslo, Bergen og Tromsø har utlyst ledige stillinger fortløpende i dialog med fagmiljøene, har NTNU nylig utlyst sine 5 ledige stillinger samlet. Dette skyldes for en stor del usikkerheten knyttet til om myndighetenes satsing på dobbelkompetanse i psykologi vil videreføres. I en situasjon der tilgjengelige ressurser vurderes fra statsbudsjett til statsbudsjett og fra styringsdokument til styringsdokument blir det viktig å omsette ledige stillinger fortløpende. En mer forutsigbar finansiering vil åpne opp for mer langsiktige strategiske satsinger i samarbeidet mellom universitet og helseforetak.

Slik sett har det trolig vært en fordel for NTNU å komme sist inn med sin regionale finansieringsmodell. NTNU har kunnet trekke vekslers på erfaringer fra de andre universitetene og en samlet, stor utlysning av 5 ledige stillinger har fått frem et bredt spekter av tematiske søknader og et godt tilfang av søkere. Ved de andre universitetene har kanskje de tematiske utlysningene kommet som resultat av mer tilfeldige mulighetsrom og allerede etablerte kontakter mellom fagmiljø og helseforetak. Fordelen med å lyse ut flere DK-stipend samtidig er at stipendiatene kan få en større grad av fellesskapsfølelse og således utgjøre et miljø som de føler seg del av.

Det vil være svært viktig at erfaringer fra universitetenes ulike utlysingsprosesser diskuteres for å finne beste praksis for rekruttering, og den foreslåtte koordineringen gjennom NPP vil kunne sikre dette. Ellers er det verdt å merke seg at UiBs modell med å forankre avtaler om DK-utdanning på et så høyt nivå som mulig i helseforetaket (divisjons-/avdelingsnivå) ser ut til å være den foretrukne organiseringen i den regionale DK-ordningen. På denne måten fastsettes en klar todelt ordning, der universitetene får ansvaret for å gi kandidaten doktorgradsutdanning og helseforetakene ansvaret for at kandidaten gis godkjent spesialistutdanning. Det ser ut til å være en fordel at helseforetakene er av en viss størrelse, slik at de kan tilby alle sider av spesialistutdanningen uten store problemer. Forankringen av avtaler på høyt nivå sikrer også kandidaten ved at det blir et tydelig institusjonsansvar å besørge den nødvendige utdanning og praksis.

Ny mulig modell

1. En ny regional basert finansieringsmodell krever en lokal forankring både hos universitetene som disponerer ph.d.-stipendiatstillingene og hos helseforetakene i regionen som disponerer de kliniske stillingene.
2. Når det gjelder det faglige/tematiske innholdet i DK-utdanningen må denne være relevant ut fra universitetenes og helseforetakenes strategiske behov for forskning og fagutvikling.
3. Universitetene finansierer sin del av dobbelkompetansestillingene gjennom 3-årige ph.d.-stipendiatstillinger, øremerket av KD.
4. Helseforetakene i regionene finansierer de 4-årige kliniske stillingene med forankring i HODs styringsdokumenter.
5. Det bør etableres et nasjonalt forum som kan fungere som møtested for samarbeid og samordning av dobbelkompetanseutdanning i psykologi i Norge. Et slikt forum vil tilsvare det nåværende nasjonale prosjektstyret og bør bestå av representanter oppnevnt av universitetene/fakultetsstyre for bestemt tidsperiode (4 medlemmer, én fra hvert universitet), helseforetak (2 medlemmer), NPF (1 medlem) og dobbelkompetansekandidater (1-2 medlemmer). Det vil være behov for en nasjonal finansiering av dette for å få til en best mulig koordinering og utnyttelse av ressursene, og det er ønskelig at et nasjonalt forum kan koordineres av Nasjonalt profesjonsråd for psykologiutdanning, Universitets- og høyskolerådet (jf. vedlagte brev med støtte fra NPP).
6. Et årlig nettverksseminar for dobbelkompetanseutdanningen bør videreføres.
7. Det bør avsettes økonomiske ressurser til faglige DK-koordinatorer tilsvarende en 10% stillingsressurs ved hvert universitet. Disse skal ha en nøkkelrolle når det gjelder kliniske stillinger ved helseforetakene, utforming av avtaler og oppfølging av DK-kandidatenes progresjon, koordinering av forsknings- og klinikkstilling.
8. Det bør etableres dedikerte kontakter i helseforetakene for å binde sammen akademisk doktorgrad og klinisk spesialisering/praksis.

9. Det er også behov for én samordnende administrativ ressurs tilsvarende 20% stilling for å koordinere et nasjonalt forums arbeid, nettverksseminar og samordning av rutiner (kontraktsutforming, arkiv m.m.)
10. En del av kostnadene vil kunne dekkes inn gjennom de økonomiske forpliktelsene som er knyttet til slutføring av dobbelkompetanseutdanningen av de gjenværende kandidatene i det nasjonale DK-prosjektet, ved at dette prosjektet videreføres i en ny form med mer permanent finansiering fra helsemyndighetene.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret støtter den regionalt baserte finansieringsmodellen for dobbelkompetanseutdanningen i psykologi og ber om at det tas initiativ overfor NPP og Helsedirektoratet for å sikre en nasjonal overbygning over dobbelkompetanseutdanningen. Fakultetsstyret ønsker også at dobbelkompetanseutdanningen i psykologi sikres langsiktig ved at det avsettes tilstrekkelige ressurser både i universitetene og i helseforetakene tilsvarende nåværende ordning og forankret i avtaler med foretakene.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Videreføring av Dobbeltkompetanseprosjektet i psykologi – overgang mellom gammel og ny finansieringsmodell, brev fra Dobbeltkompetanseprosjektet i psykologi til Helsedirektoratet, 04.12. 2013 (med støttebrev fra Nasjonalt profesjonsråd for psykologiutdanningen)



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Dato: 20.10.2014

Styresak: 75/14

Arkivsaksnr: 2014/10537

Møtedato: 29.10.2014

Prinsipper for utlysning av stipendiatstillinger 2014 - 2016

Bakgrunn

Basert på anbefalinger fra tidligere saker behandlet i FFU fra 2010 - 2013 (sak 25/10, 14/12, 23/12) har fakultetsstyret vedtatt generelle prinsipper for utlysning av universitetsfinansierte stipendiatstillinger (styresak 62/10, 70/12, 127/12 og 41/13). Her er det blant annet presisert at fakultetet skal ta sikte på jevnlig utlysning av stipendiatstillinger og at dekan kan prioritere noen stipendiatstillinger til strategisk fordeling (fakultetsstyresak 127/12).

Utviklingen i fakultetets stipendiatprosjekt i 2015 - 2016

Etter en strategisk satsing, med utlysning og tilsetning av et betydelig antall stipendiater frem til 2013, har fakultetet i 2014 fremdeles oppfylt måltallet på 40 stillinger i stipendiatprosjektet - noe som innebærer at vi får inntekter for 40 stipendiater forutsatt tilsetning i stillingene. Fakultetet har ligget mellom 40 og 42 stipendiater tilsatt per måned så langt i 2014. Også ved de andre fakultetene ved UiB er det vanlig med en viss overbooking i forhold til måltall. Som følge av denne overbookingen har fakultetet ikke hatt noen ordinære utlysninger i tråd med tidligere vedtatte prinsipper siden våren 2013. De utlysningene som har vært gjennomført, gjelder øremerkede satsninger (én stipendiat knyttet til MNT, to til dobbelkompetanse og to til satsing på rus) eller stipendiater knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter.

Fakultetet har i 2015 et måltall på 43. Når det gjelder stipendiatprosjektet har fakultetet tidligere ønsket en viss overbooking for å sikre full inntektsuttelling fra UiB sentralt. Dette betyr at det vil være behov for å lyse ut stipendiatstillinger allerede høsten 2014 med sikte på tilsetninger i løpet av våren 2015. Basert på stipendiatoversiktene per oktober vil det dermed være grunnlag for utlysning av inntil seks stipendiatstillinger høsten 2014.

Hvis vi ser fremover mot slutten av 2015 og begynnelsen av 2016 kan vi regne med at en stor andel av stipendiater som ble tilsatt i 2011 og 2012 etter ordinær tid skal avslutte sine grader. Siden dette er noe frem i tid vil det alltid knyttes en viss usikkerhet til tallene (på grunn av uforutsette permisjoner, avslutninger eller sykdom), men trolig bør det tilsettes 15-20 nye stipendiater i 2015/2016.

Dette betyr at det allerede våren 2015 vil være rom for en ny utlysning av ytterligere stipendiatstillinger med påfølgende stipendiatutlysninger også høsten 2015.

Fakultetets forpliktelser og strategiske avsetninger

Fakultetet ønsker å stimulere til søknadsaktivitet blant våre forskere og vil legge til rette for at prosjekter av en viss størrelse kan få tilsagn om å legge inn U-stipend som egenandel eller styrking av prosjektet (1-2 avhengig av prosjektets størrelse) dersom søknaden blir innfridd. Videre mener vi at det vil være fruktbart å ha mulighet til å kunne fordele stipendiatstillinger til gode og strategisk fremtidsrettede prosjekter. Dette kan gjelde tverrfaglige, tverrinstitusjonelle, spesielt nyskapende prosjekter eller prosjekter i samarbeid med institusjoner og bedrifter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette kan eksempelvis gjelde

samarbeid rettet mot helseforetak, skoler eller fylkeskommune. I tillegg kan det være viktig å bruke stipendiatstillinger for å bygge opp faglige satsningsområder i sammenheng med utvikling og oppbygging av utdanningsprogrammer. Aktuelle fagområder kan for eksempel være spesialpedagogikk og logopedi. Strategiske satsinger og kompetansebehov må videreføres i sammenheng med UiBs satsningsområder: klima-, marin- og utviklingsforskning.

Fakultetet har et særlig ansvar for å stimulere til grunnforskning og disiplin nær forskning. Fakultetet råder allerede over en stor infrastruktur og vi ønsker å legge til rette for videreutvikling på dette området (herunder observasjons-LAB via IKP og lærings-LAB via IPED). Fakultetet har i 2014 investert betydelige ressurser i søvnlaboratoriet og er koordinator for en større nasjonal søknad. Her kan det være viktig å prioritere utlysning av stipendiater knyttet til lab-forskning og eksperimentell forskning innenfor søvn og andre basalområder.

Fakultetsledelsen har allerede gjort en del slike vurderinger, og blant annet lagt inn egenandeler i forbindelse med innsendte prosjektsøknader de siste par årene.

Dobbelkompetanseprosjektet

En av fakultetets langsiktige satsninger innenfor stipendiatprosjektet, er det såkalte Dobbelkompetanseprosjektet. Fakultetet er gjennom Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til UiB pålagt å følge opp tildelingen. Føringerne i Statsbudsjett for 2015 er de samme som for tidligere år når det gjelder dette prosjektet. I tråd med dette foreslås det i sak om ny modell for DK-prosjektet (fakultetsstyresak i dette møtet) å legge til rette for en fortsatt oppfølging av dette rekrutteringsprogrammet. Dobbelkompetansestipendene er øremerket og inngår som del av rammen på de 43 stipendiatstillingene som utgjør stipendiatprosjektet ved fakultetet i 2015. Fakultetsledelsen ønsker å opprettholde aktivitet og samarbeid mot helseforetaket, og bidra til fortsatt å stimulere til samarbeid mellom helseforetak og fakultetets forskere. I tråd med våre beregninger er tre stipendiatstillinger ledige for DK-utdanning i psykologi i 2015. Den ene stillingen er planlagt utlyst knyttet til et pågående samarbeid med Avd. for rusmedisin, Helse Bergen. De andre utlysningene står åpne for å kunne utlyses i et samarbeid med helseforetak i hele Helse Vest - regionen.

Hvordan lyse ut stipendiatstillingene?

Fakultetet ønsker å legge til rette for åpne utlysninger for å kunne rekruttere de beste kandidatene. Samtidig ser fakultetet behov for å kunne foreta strategiske prioriteringer knyttet til stimulering av søknadsaktivitet, oppbygging av fagområder og ivaretagelse av grunnforskning og utnyttelse av fakultetets laboratorier og undervisningsklinikker til forskningsformål. Basert på dette fremmes forslag til følgende plan for utlysning av stipendiatstillinger:

Høsten 2014: Inntil 6 stipendiatstillinger.

- 1 stipendiatstilling knyttet til logopedi
- 1 DK stipend knyttet til nye samarbeidsavtaler med helseforetakene
- 1 stipendiatstilling knyttet til laboratorieforskning/basalområder
- 3 åpne utlysninger (alle fagområder)

Våren 2015: Inntil 6 stipendiatstillinger.

- 1 stipendiatstilling knyttet til spesialpedagogikk*
- 1 DK stipend knyttet til nye samarbeidsavtaler med helseforetakene
- 1 stipendiatstilling knyttet til laboratorieforskning/basalområder
- 3 åpne utlysninger (alle fagområder)

Høsten 2015: Inntil 6 stipendiatstillinger.

- 1 stipendiatstilling knyttet til UiB sine profilmråder (klima, utvikling, marin)
- 1 DK stipend knyttet til nye samarbeidsavtaler med helseforetakene
- 1 stipendiatstilling knyttet til laboratorieforskning/basalområder
- 3 åpne utlysninger (alle fagområder)

Strategiske utlysninger/tildelinger:

- Løpende: strategisk vurdering og tildeling av stipend ved eksempelvis: egenandeler ved søknader, oppbygging av fagområder, belønning for innsendte søknader og belønning ved tilslag.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar å lyse ut inntil seks stipendiatstillinger høsten 2014, våren 2015 og høsten 2015 slik at måltallene i stipendiatprosjektet til enhver tid skal være oppfylt.

I tillegg gir fakultetsstyret dekanatet mandat til løpende å vurdere strategiske tildelinger av stipend i forbindelse med søknadsskriving ved eksempelvis egenandeler ved søknader og oppbygging av fagområder.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Oversikt over tilsatte i stipendiatstillinger i forhold til fakultetets måltall



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 76/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 14.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/10342

Prinsipper for delte og kombinerte stillinger

Bakgrunn

I forbindelse med avtaler som skal stimulere til økt samarbeid om forskning, utdanning og kompetanseutvikling mellom fakultetet og eksterne samarbeidspartnere, kan det være aktuelt at fagpersoner har stilling hos to arbeidsgivere for lengre eller kortere perioder.

Fakultetet ønsker å legge til rette for at ansatte i forbindelse med prosjekter og forskningssamarbeid kan inneha slike kombinerte eller delte stillinger. Der det er hensiktsmessig bør det legges til rette for felles utlysning, og det må lages egne avtaler som ivaretar hensyn til arbeidstaker og virksomhet. Samarbeid kan også inkludere avtaler om bistillinger.

Det foretas i disse dager en gjennomgang og fornyelse av avtaler med helseforetak og andre samarbeidspartnere. I tillegg foreligger det nytt personalreglement for vitenskapelige stillinger. Det er i den sammenheng behov å belyse hvilke prinsipper som skal gjelde for delte/kombinerte stillinger og som kan anvendes som grunnlag for å vurdere søknader fra fagmiljøer, fagpersoner og eksterne samarbeidspartnere.

I det følgende vil det bli drøftet to hovedtyper av stillingskombinasjoner som kan være aktuelle, kombinerte stillinger og det som kan betegnes delte stillinger.

Kombinerte stillinger (fra regelverket)

Det nye personalreglementet regulerer det som omtales som kombinerte stillinger rimelig detaljert:

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parters regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere. Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

Slike stillinger er således godt dekket i regelverket og kan være aktuelt for fakultetet å nytte i noen typer samarbeid. Her er det tydeliggjort at det skal være en avtale mellom arbeidsgivere i bunn som regulerer oppgaver, arbeidstid og andre vilkår.

Delte stillinger

Begrepet om delte stillinger kan være dekkende i de situasjoner der arbeidstager kan ha ulike kombinasjoner av stillingsbrøker hos to arbeidsgivere innenfor rammen av en full stillingsprosent. Her vil det være mange kombinasjoner som er mulig utfra det som er ønskede spesifikasjoner innenfor stillingsbeskrivelse og avtale med ekstern part. Etter konferanse med UiB sine jurister, går det klart frem at det beste fundamentet for slike stillinger vil være at arbeidstager har en fast stilling hos én av arbeidsgiverne og at deling av arbeidstid kan reguleres ved permisjon i egnet brøk, og for i avtalt tid kunne jobbe hos den andre arbeidsgiver. Dette vil på best måte ivareta arbeidstagers rettigheter, og det vil være tydelig hvor hovedarbeidsgiveransvaret ligger. Slik er også noen av fakultetets delte stillinger pr. i dag innrettet.

Utfra samme prinsipp om avtale knyttet til samarbeid som i de regulære kombinerte stillingene, må det også for ulike varianter av delte stillinger ligge en konkret avtale knyttet samarbeidets innhold og varighet til grunn. Dette må være en avtale inngått av institutt og forankret i faglig-strategiske prioriteringer. I tillegg bør samarbeidet være en del av en institusjonsavtale på et mer strategisk nivå (som rammeavtale med helseforetak, UniHelse, Hordaland fylkeskommune o.l).

Stillinger kan da enten lyses ut som samarbeidsstillinger der mulighet for permisjon i deler av stilling for å inneha en stillingsbrøk hos samarbeidende part for en definert tidsperiode, eller at fagpersoner i fast stilling kan søke permisjon med forankring i et samarbeid. Typisk for slikt samarbeid er prosjekter finansiert av samarbeidsorganet, der det forutsettes at man innehar stilling ved både UiB og i helseforetaket.

I noen særskilte tilfeller kan de også være aktuelt at ansatte kan søke permanent redusert stilling, men dette vil være begrunnet i helt særskilte forhold.

Prinsipper:

- Rammene for kombinerte stillinger dekkes i regelverket. Med unntak av første ledd og utlysningsplikt, vil samme regler kunne gjelde for delte stillinger.
- Permisjon/delt stilling vil kunne innvilges etter en helhetlig vurdering i den enkelte sak på bakgrunn av avtale knyttet til samarbeidende part og enkeltprosjekt.
- For delte stillinger tas det utgangspunkt i en full stillingsressurs med mulighet for permisjon forankret i et avtalt samarbeidsprosjekt med foretak/forskningspartner som fakultetet har institusjonell avtale med.
- Arbeidsgiveransvaret er delt så lenge permisjon er aktiv og regulert av stillingsbrøk
- Deling av arbeidstid er tidsavgrenset og med avtalte regler for gjensidig oppsigelse

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til vurderingene og prinsippene for kombinerte og delte stillinger

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 77/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 15.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/10373

Utlysningstekst - professor i pedagogikk

Bakgrunn

Grunnet oppsigelse av stilling sommeren 2014 innenfor fagfeltet utdanningsvitenskap, er det behov for utlysning av en fast vitenskapelig stilling som professor i pedagogikk ved Institutt for pedagogikk. Deler av de budsjetterte ressursene til stillingen er nyttet til vikarmidler høsten 2014 og fagmiljøet er sårbart, særlig i forbindelse med utfordringer på utdanningssiden fremover. Institutt- og fakultetsledelse anser det som sentralt at det lyses ut stilling på professornivå for å sikre at kompetansen er tilstrekkelig til å drive den virksomhet på forsknings- og utdanningssiden som miljøet er pålagt.

På bakgrunn av dette legges det frem utlysningstekst og stillingsomtale til stilling som professor i pedagogikk.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner utlysning av stillinger som professor i pedagogikk med vedlagte utlysningstekst og stillingsomtale. Dekan får fullmakt til å foreta eventuelle nødvendige justeringer i tekst/omtale før utlysning.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Utlysningstekst og stillingsomtale



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 78/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 16.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/10368

Utlysningstekst - Stillinger som førsteamanuensis innen logopedi ved Institutt for biologisk og medisinsk psykologi

Bakgrunn

Det er et behov for utlysning av faste vitenskapelige stillinger ved Institutt for biologisk og medisinsk psykologi for å dekke inn behov på bakgrunn av avgang innenfor fagmiljøet i logopedi. Det er viktig å få på plass ressurser for både å ivareta dagens oppgaver og nye oppgaver i forbindelse med utvikling av studietilbudet i logopedi.

Det legges med dette frem utlysningstekst og stillingsomtale for en til to stillinger som førsteamanuensis i logopedi.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner utlysning av stillinger som førsteamanuensis i logopedi med vedlagte utlysningstekst og stillingsomtale. Dekan får fullmakt til å foreta eventuelle nødvendige justeringer i tekst/omtale før utlysning.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Utlysningstekst og stillingsomtale



Styre: Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: 81/14

Møtedato: 29.10.2014

Dato: 10.10.2014

Arkivsaksnr: 2014/10207

Møtedatoer for fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet i 2015

Det foreslås at fakultetsstyret har syv styremøter i 2015. Følgende datoer foreslåes, alle dager fra kl. 12:00 – 16:00, med unntak av møtet i september som planlegges som et todagers seminar og styremøte:

Innleveringsfrister:	Tentativ utsendelsesdag:	Møtedato:
Onsdag 21. januar	Onsdag 4. februar	Onsdag 11. februar
Onsdag 18. februar	Onsdag 11. mars	Onsdag 18. mars
Onsdag 29. april	Onsdag 6. mai	Onsdag 13. mai
Tirsdag 26. mai	Tirsdag 9. juni	Tirsdag 16. juni
Onsdag 19. august	Onsdag 2. september	Onsdag 9. og Torsdag 10. september
Onsdag 7. oktober	Onsdag 21. oktober	Onsdag 28. oktober
Onsdag 11. november	Onsdag 25. november	Onsdag 2. desember

Møtested: Styrerommet, 5. etasje, Christiesgt. 13.

Møtetid: kl. 12:00 – 16:00.

Møtested for todagers styremøte og seminar i september klargjøres senere. Styremøtet i juni holdes tirsdag 16. juni pga. avvikling av UiBs årlige universitetsledelseskonferanse 17.-18. juni 2015.

Generelle retningslinjer for fakultetsstyremøter:

- Fakultetsstyrets møter avholdes fortrinnsvis onsdager
- Utsending av styresaker til styrets medlemmer gjøres på epost slik at de er tilgjengelige for medlemmene ca. tre virkedager før møtet
- Eventuelle innkallinger til ekstraordinære møter, omberamning eller kansellering av møter vil bli gjort kjent så tidlig som mulig
- Vi minner om at det er tjenesteplikt for medlemmene å møte på styremøter
- Forfall må meldes til fakultetssekretariatet så tidlig som mulig, fortrinnsvis før saksutsendelse slik at varamedlem kan innkalles

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar de forslåtte møtedatoer til etterretning.

Jarle Eid
dekan

Ragna Valen
fakultetsdirektør