

Institutttråd – Institutt for klinisk odontologi

Innkalling til ekstraordinært møte 16. april 2018

Sted: Møterom E, 3. etasje, Årstadveien 19

Tid: 11:30-12:45

Eventuelle forfall bes meldt til instituttet, tlf. 5558 6688/915 60 933 eller e-post:
signe.solberg@uib.no

SAKSLISTE:

I Godkjenning av innkalling og saksliste

II Protokoll fra møte/mailrunde 28.02.18

III Instituttleder orienterer

- **Budsjettkutt i spesialistutdanningen. Konsekvenser og status.**

III Saker:

Sak	Saksbeskrivelse
09/2018	Fakultetets utkast til evalueringsrapport av ny fakultetsstruktur 2013
EVT.	

IV Orienteringssaker

Eventuelle orienteringssaker kunngjøres i møtet.

Anne Nordrehaug Åstrøm
instituttleder

Signe Solberg
sekretær

Instituttet – Institutt for klinisk odontologi

PROTOKOLL

Mailrunde – utsending onsdag 28. februar 2018

Tilbakemeldingsfrist: mandag 5. mars 2018 kl. 16.00 til både Anne Åstrøm og Signe Solberg

Ingen av instituttrådets medlemmer meldte fra om at de ikke hadde anledning til å lese og respondere på sakene som ble sendt på mailrunden, og sak 07/2018 og 08/2018 regnes derfor som behandlet av et fulltallig instituttråd.

Innen fristen kom det to tilbakemeldinger, begge til sak 07/2018.

Saksnummer	Saksbeskrivelse
07/2018	<p>UTDANNINGSMELDING, FORSKNINGSMELDING OG FORSKERUTDANNINGSMELDING 2017 – DET MEDISINSKE FAKULTET.</p> <p>Vedtak: De tre dokumentene, Utdanningsmelding, Forskningsmelding og Forskerutdanningsmelding, ble delvis justert etter innkomne kommentarer, og deretter oversendt fakultetet innen fristen, 7. mars. Ett innspill ble ikke tatt til følge siden dette pekte på forhold som ble dekket inn av Programutvalgets Utdanningsmelding; ett ble ikke tatt til følge fordi det ble omtalt i fjorårets Utdanningsmelding; og ett noen innspill ble ikke tatt til følge fordi det ikke var relevant.)</p>
08/2018	<p>LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN FOR 2018</p> <p>Vedtak: Lokal HMS handlingsplan ble vedtatt uten endringer.</p>

Anne Nordrehaug Åstrøm

instituttleder

Signe Solberg

sekretær

**FAKULTETETS UTKAST TIL EVALUERINGSRAPPORT AV NY
FAKULTETSSTRUKTUR 2013**

Det medisinske fakultet har bedt alle institutter om å avholde instituttrådsmøter i perioden 9.-20. april for å behandle utkast til rapport om evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013. Saken skal behandles i fakultetsstyret 9. mai 2018.03.22

Fakultetet vil slik innhente innspill til rapporten, og ønsker særlig innspill på de *tiltakene* som foreslås i rapporten.

Saken vil bli diskutert i møtet, men vi åpner også opp for at de av Instituttrådets medlemmer som ønsker å sende inn kommentarer før møtedatoen, er velkommen til dette. Slike forhåndsinnsendte kommentarer bes sendt til instituttrådets medlemmer, samt instituttleder og administrasjonssjef, innen tirsdag 10.04. kl 16.

Forslag til vedtak:

Instituttrådet oversender innspill til fakultetet, i tråd med instituttrådets merknader.

leder

sekretær

UTKAST pr 21. mars 2018

Rapportutkast

Evaluering av organisasjonsendring fra 2013
ved Det medisinske fakultet

Til behandling i instituttrådene **innen 20. april**

INNHALDSFORTEGNELSE

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

1 Anbefalinger fra styrings- og planleggingsgruppen

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

Styrings- og planleggingsgruppens anbefalinger er:

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

2 Oppsummering

Mandat

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

Spørreundersøkelsen

Utvalget av spørsmål og formuleringen av disse var et resultat av komitéarbeid. Den representerer en kompromissløsning mellom ulike hensyn og vurderinger. Dette er altså ikke en vitenskapelig undersøkelse med de krav som stilles i slike sammenhenger. En vesentlig del av respondentene er ansatt etter 2013 (36 % av respondentene).

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

Avgrensninger

I mandatet for evalueringen ble det gjort noen avgrensninger, bl.a. at forhold som vedrører studieplanendringer, særlig for ny studieplan medisinstudiet og studieplanendring i odontologistudiet skulle holdes utenfor evalueringsprosjektet. Det samme gjelder økonomiske forhold som effekten av en kraftig budsjettinnstramming for fakultetet fra 2012 som skyldes effekter av tiltak i ny fakultetsstruktur fra 2013.

3 Bakgrunn for organisasjonsendringen fra 2013

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

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

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

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

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

I november 2011 ble det vedtatt mandater, organisering og prosjektorganisasjon hvoretter det ble iverksatt arbeid med å utarbeide forslag til ny modell for fremtidig organisering av Det medisinsk-odontologiske fakultet. Styringsgruppens mandat var med bakgrunn i innspill fra de ulike prosjektgruppene å gi sin vurdering og sine råd til Fakultetsstyret for en ny organisasjonsmodell ved fakultetet. Arbeidsgruppe 1 fikk i hovedoppgave å skissere og vurdere fordeler og utfordringer med en instituttstruktur bestående av 3-5 institutter. Arbeidsgruppe 2 sin oppgave var på bakgrunn av Arbeidsgruppe 1 sine forslag å vurdere administrative løsninger. En bredt sammensatt referansegruppe ble oppnevnt for å sikre bredde og forankring i organisasjonen.

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

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

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

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

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

- Om organisasjonsstrukturen er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten,
- Optimal organisering internt ved instituttene,

- eventuelle justeringer av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering.

4 Fakta om fakultetet

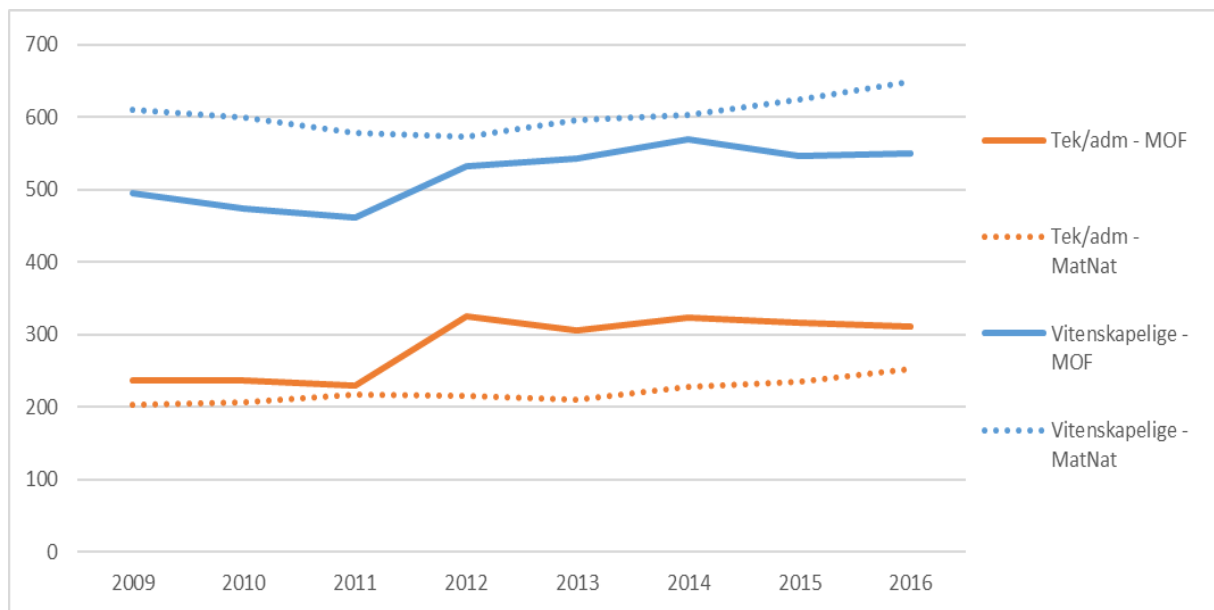
Fakultetet presenteres kort i tall for å gi et oversiktsbilde for årene 2009 til 2016.

Antall ansatte og stillingsgrupper

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

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

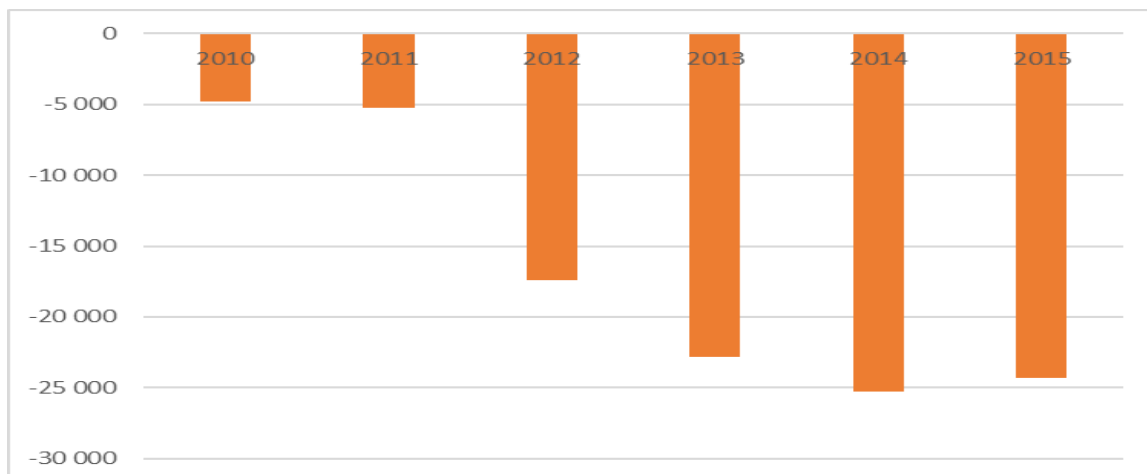
Figur 1: Teknisk og administrative, og vitenskapelige årsverk (totalt) 2009-2016, for MOF* og MN, kilde: grunnlagsdata
*)Benytter forkortelsen «MOF» og ikke «MED» siden figurenes data er fra før fakultetets navneendring.



Utvikling økonomi

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

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



5 Mandat, prosjektorganisering og avgrensninger

5.1 Mandat

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

- Vurdering av om ny instituttstruktur er tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten
- Vurdering av optimal organisering internt ved instituttene
- Vurdering av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering.

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

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

Planleggingsgruppens mandat og leveranser:

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

5.2 Prosjektorganisering

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

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

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

Datainnhenting til evalueringen i form av spørreundersøkelse og intervjuer er foretatt av HR-avdelingen ved seniorrådgiver Tone Bergan og seniorrådgiver Ingve Bergheim. De har ved behov for innspill i deler av sitt arbeid knyttet til seg en mini-referansegruppe på 3 personer fra planleggingsgruppen.

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

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

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

5.3 Avgrensninger

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

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

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

6 Konklusjoner og anbefalinger

6.1 Organisering, ledelse og kommunikasjon

Konklusjoner og anbefalinger

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

Organisering, styring og ledelse

- Institutter

Omstillingen i 2013 medførte mindre endringer ved IBM, IGS og IKO enn for K1 og K2 som ble etablert med basis i de tidligere instituttene Institutt for indremedisin, Institutt for klinisk medisin, Institutt for kirurgiske fag og Gades institutt. Det anbefales ikke å endre på nåværende instituttstruktur siden det er få år siden ny struktur ble iverksatt.

- Fakultetsadministrasjon (nytt dekanat)

Etter omstillingen ble fakultetsadministrasjonen organisert med seksjoner innen studie, forskning, personal, rekruttering og økonomi, samt en stabsfunksjon. Det anbefales ikke å endre på dagens organisering i fakultetsadministrasjonen. Høsten 2017 fikk fakultetet nytt dekanat bestående av dekan og fire prodekaner. Prodekan for forskerutdanning og prodekan for innovasjon er nye funksjoner i tillegg til prodekaner for forskning og utdanning.

- Nytt fakultetsstyre

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

- Lederopplæring

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

Enhet for læring

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

Kjernefasiliteter

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

Senterorganisering

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

Forskningsgrupper vs fagområder/seksjoner

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

Kommunikasjon

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

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

Identitet, fellesskap og synlighet

Den mest frekvente anbefalingen fra intervjuene og kommentarfeltene i spørreundersøkelsen er knyttet til økt tilgjengelighet og synlighet når det gjelder de øverste ledelsesnivåene. Det er også relativt mange respondenter som gjør det tydelig i kommentarfeltet at de har et perifert forhold til fakultetets vitenskapelige og administrative ledelse. Hyppigere besøk av eksempelvis dekan på instituttene samt generelt sett mer markert interesse for aktivitetene i forskningsmiljøene etterlyses.

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

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

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

6.2 Forskning

Konklusjoner

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

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

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

6.3 Undervisning

Konklusjoner

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

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

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

I intervjuer og kommentarfelt påpekes manglende ressurser, lite anerkjennelse for nedlagt arbeid og ikke minst omlegging av studieplan. Ansatte ved IKO og IGS uttrykker størst tilfredshet med organisering av undervisning. Det fremheves for øvrig av flere at rammebetingelsene for undervisning ikke kan sies å ha endret seg som følge av omorganiseringen (når en ser bort i fra innføring av MED-2015).

6.4 Teknisk støtte

Konklusjoner

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

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

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

6.5 Administrativ støtte

Konklusjoner

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

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

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

Større grad av samarbeid på tvers anbefales – lokal plassering men sentral organisering av studieadministrasjon blir løftet frem som en løsning som bør vurderes.

7 Evalueringsspørsmål

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

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

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

Konklusjoner

Utdanningsvirksomheten:

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

Forskningsvirksomheten:

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

Formidlingsvirksomheten:

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

Fra styringsgruppen gjelder dette: «i tolkningen av om ny instituttstruktur er tilpasset virksomheten legges til grunn at det kan finnes positive endringer sammenlignet med tilstand før ny fakultetsstruktur».

Instituttens egenmelding viser beskrivelse av instituttstrukturen pr 2017.

7.1.1 Vurdering utdanningsvirksomheten

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

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

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

7.1.2 Vurdering forskningsvirksomheten

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

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

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

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

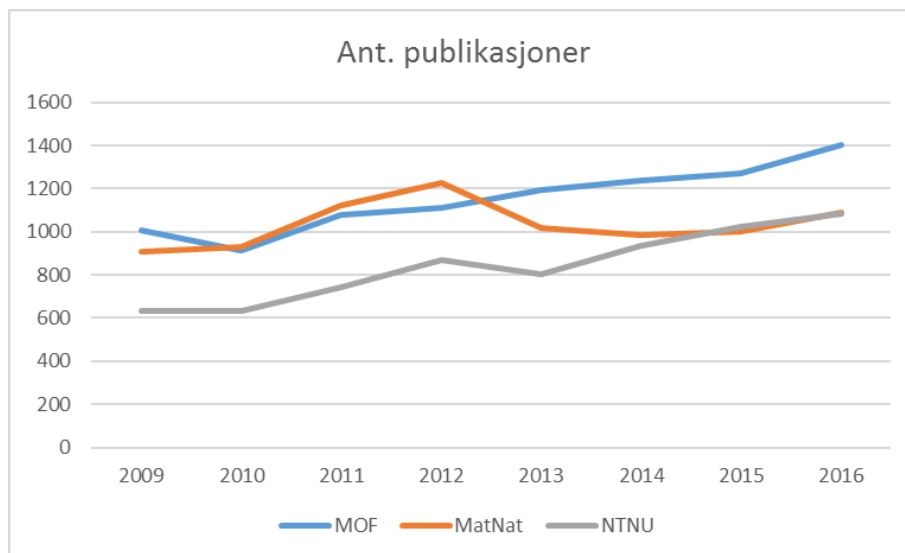
Økt mulighet for tversgående samarbeid var en av intensjonene med omorganiseringen i 2013. På dette punktet er 29 % av respondentene helt eller delvis enig i at dette er oppnådd. Om man utelukkende ser på responsen fra de vitenskapelig ansatte, er tallet til 31 %. Faktorer som kan forklare tallene kom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

7.1.3 Vurdering formidlingsvirksomheten

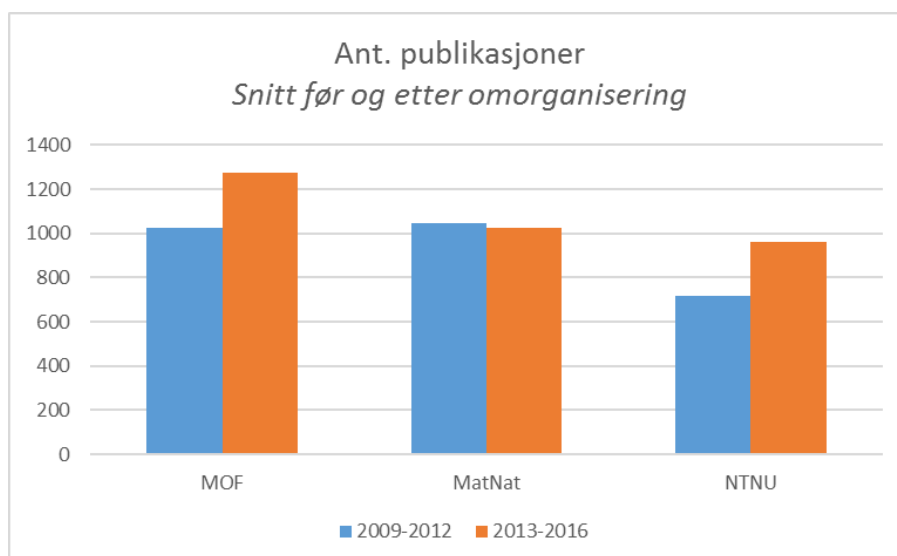
Formidlingsvirksomheten ved Det medisinske fakultet (MED) favner både ekstern og intern formidling. I denne sammenhengen er formidlingsvirksomhet først og fremst formidling av den vitenskapelige kunnskapen som utarbeides og avdekkes gjennom vitenskapelig arbeid ved fakultetet, samt profilering av sitt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

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

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



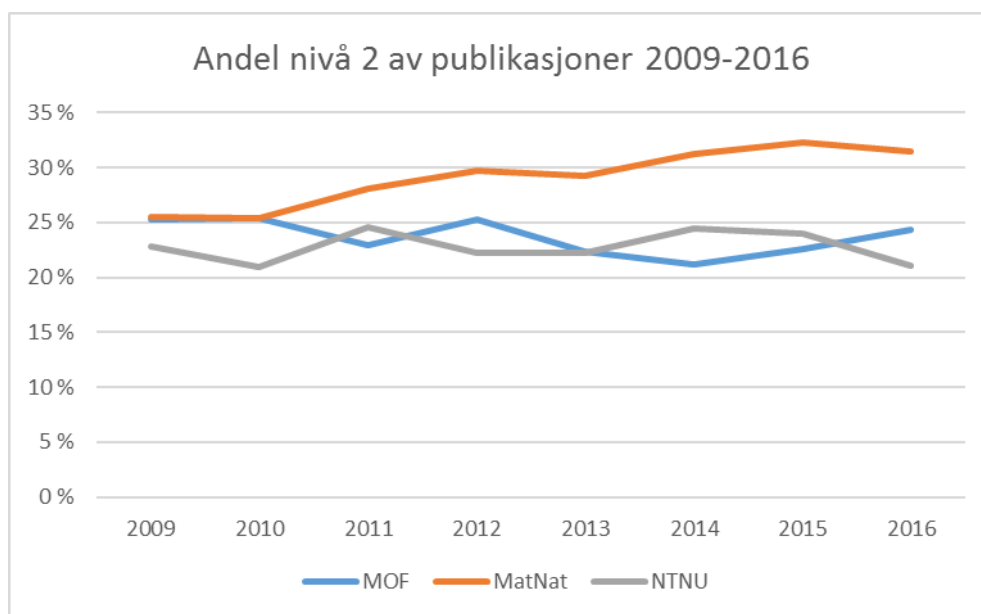
Figur 4: Ant. publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Kilde: grunnlagsdata



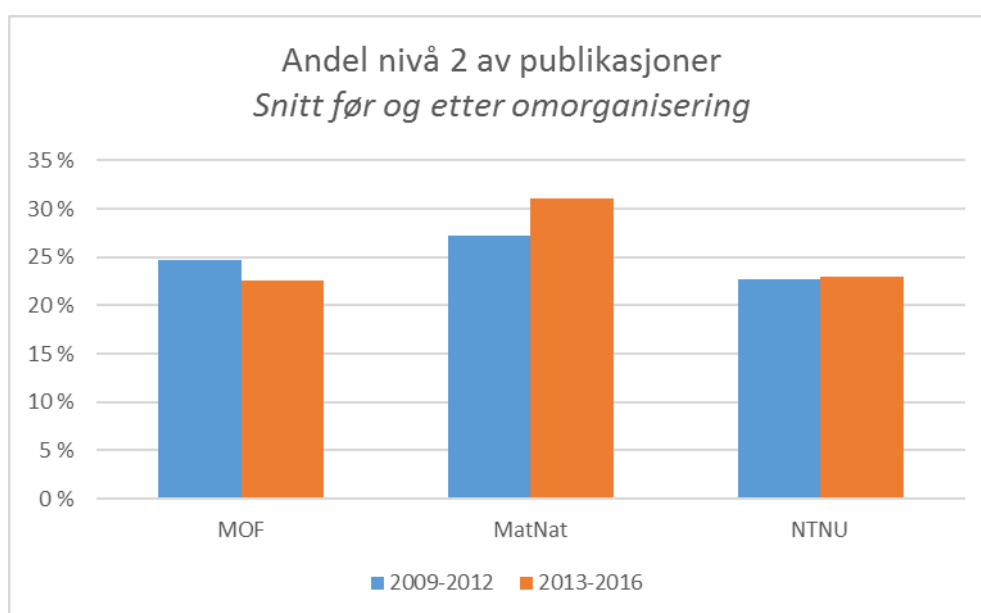
Tabellene viser en økning i antall publikasjon for MED. Økningen i perioden før og etter omorganiseringen er på over 20 %. Sammenlignet med MN, som har en liten reduksjon i samme periode, er endringen markant. Men den samme endringen sees også igjen i Ifølge den første figuren har økningen for både MED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

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

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



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



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

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

7.2 Vurdering av optimal organisering internt ved instituttene

Konklusjoner

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

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

7.2.1 Analyse av om optimal organisering fra 2012 er gjennomført

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

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

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

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

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

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

7.3 Vurdering av administrativ kapasitet i forhold til faglig organisering

Konklusjoner

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

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

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

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

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

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

7.4 Organisering av tekniske tjenester

Konklusjoner

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

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

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

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

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

8 Datainnsamling

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

8.1 Grunnlagsdata

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

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

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

8.2 Instituttorganisering – instituttene egenmelding

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

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

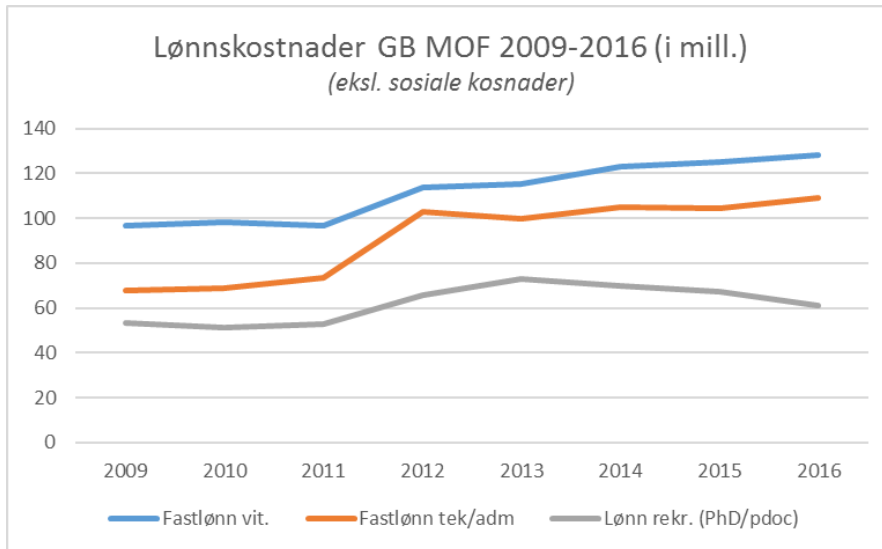
8.3 Tall for ressursbruk ved dagens organisering målt mot ressursbruk før

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

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

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

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

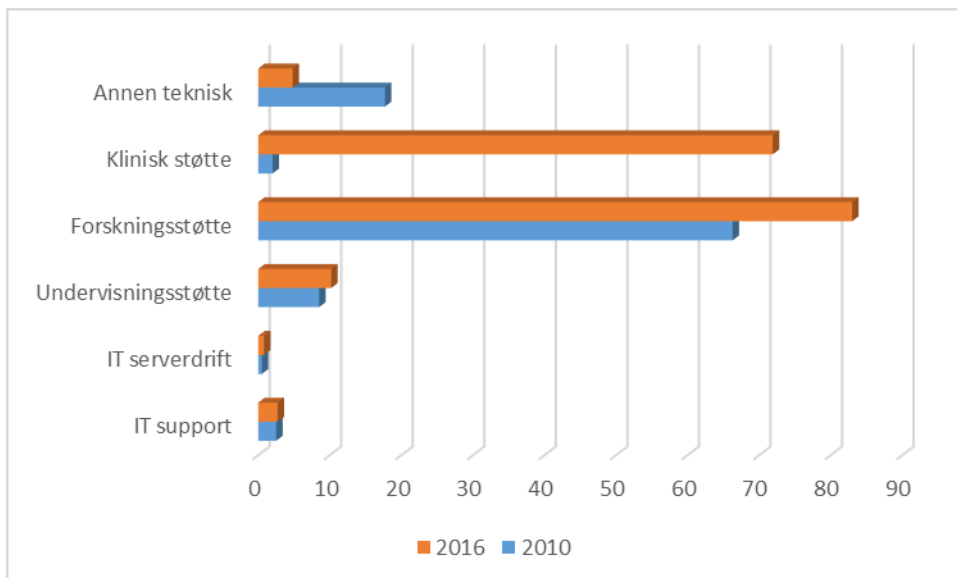


Rekrutteringsstillinger har derimot hatt en nedgang fra toppåret 2013 med over 70 årsverk til rundt 60 årsverk ved utgangen av 2016.

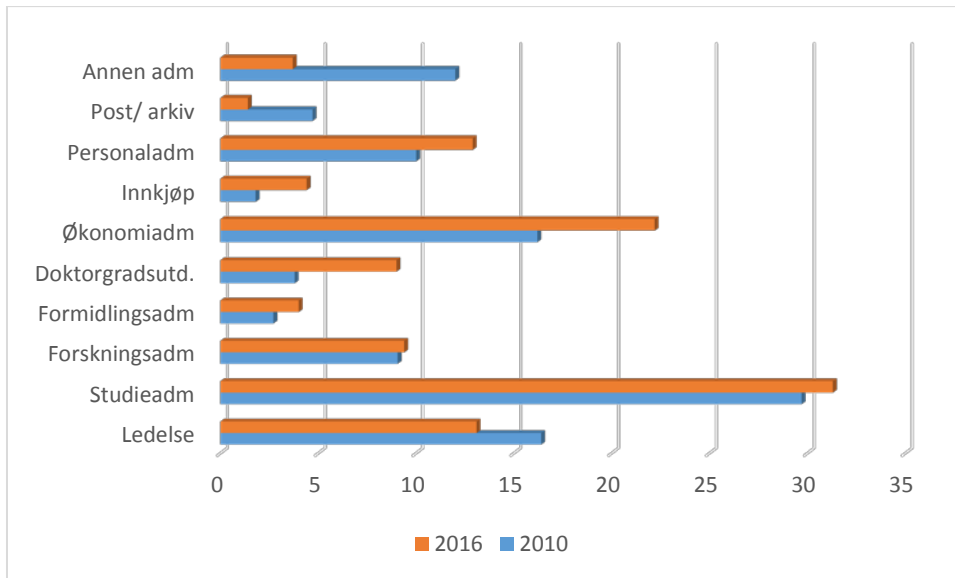
Kartlegging funksjonsfordeling teknisk og administrativ tidsbruk

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

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



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



8.4 Kvantitativ og kvalitativ undersøkelse

Kvantitativ undersøkelse

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

Styringsgruppen foreslo våren at spørreundersøkelsen skulle dekke mandat:

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

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

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

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

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 12. - 23.6.2017 med utsendelse via e-post. I utsendingen var det en feil i den norske invitasjonsteksten hvor det framkom at det var en pilotundersøkelse. Dette ble rettet opp påfølgende dag med ny utsendelse. En

problemstilling ved feil i invitasjonsteksten var at respondenter kunne tenke seg å svare som at det var en pilotundersøkelse. Det antas at denne feilen ikke påvirker undersøkelsens reliabilitet.

Kvalitativ undersøkelse

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

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

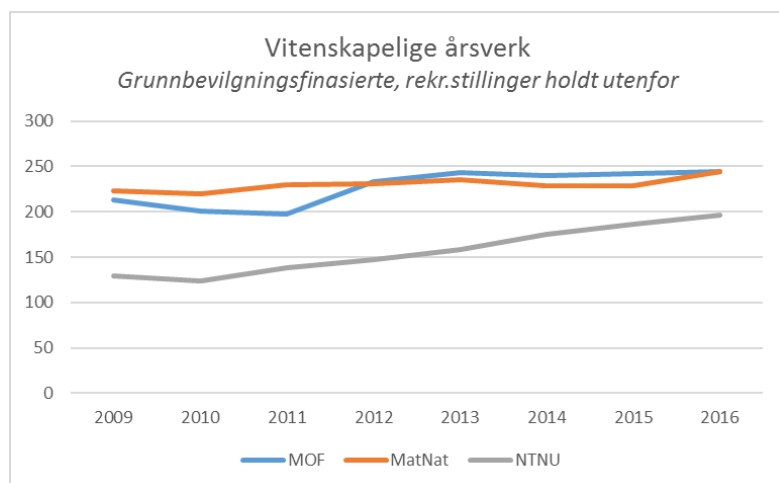
Besvarelsene fra de kvantitative og kvalitative undersøkelsene er anonyme og oppdragsgiver har ikke tilgang til besvarelsene slik de er levert av respondentene og informantene. Uttrekk av undersøkelsen foretas av HR-avdelingen.

8.5 Sammenligninger mot andre fakultet

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

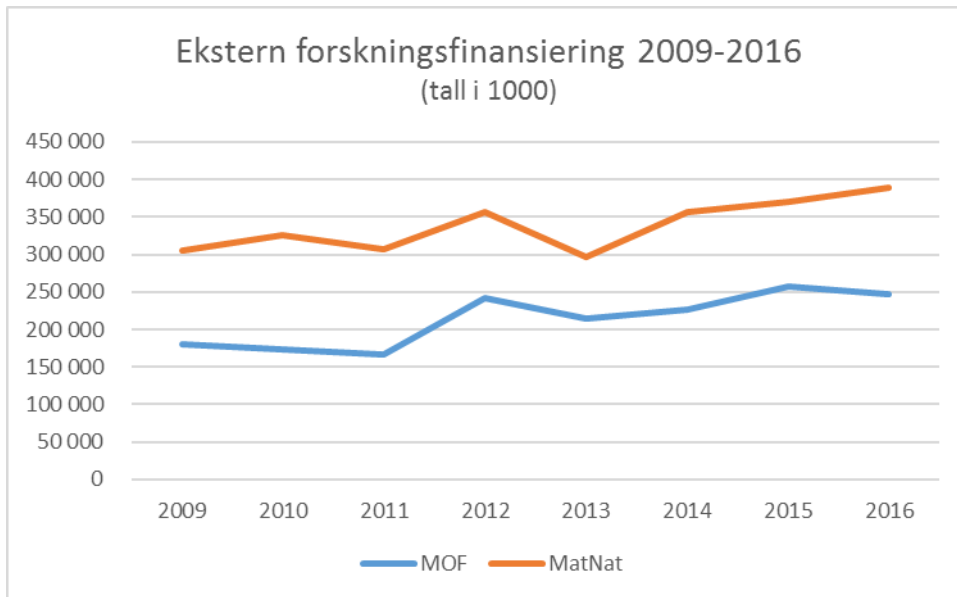
Utvikling vitenskapelige årsverk

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

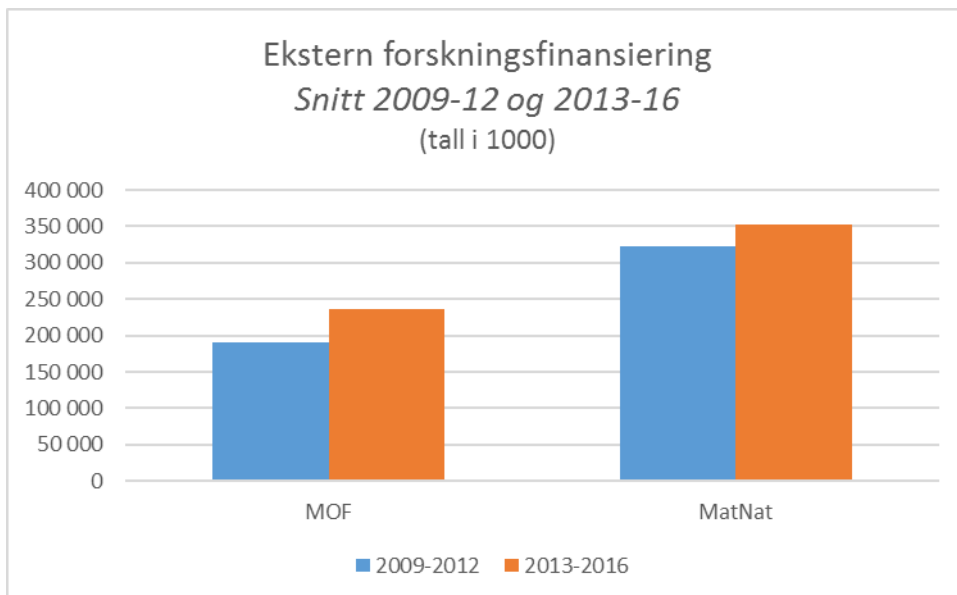


Utvikling ekstern finansiering

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



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



9 Vedlegg

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

9.2 Vedlegg 2: Grunnlagsdata – notat fra intern arbeidsgruppe

9.3 Vedlegg 3: Instituttens egenmeldinger

9.4 Vedlegg 4: Spørreundersøkelse og intervjuer

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

Vedlegg 1

Universitetet i Bergen

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Sak nr.: 2017/1458

Styresak: 07/17

Møte: 08.02.2017

EVALUERING AV NY FAKULTETSSTRUKTUR FRA 2013

Grunnleggsdokumenter i saken

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

Hva saken gjelder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evaluering av endring i fakultetets struktur fra 2013:

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

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

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

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

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

Forslag til vedtak

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

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Ørjan Hauge
seksjonsleder

01.02.2017 INSE/ØRH

Vedlegg 2

Datagrunnlag, notat juni 2017

Innhold

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

1 Innledning

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

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

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

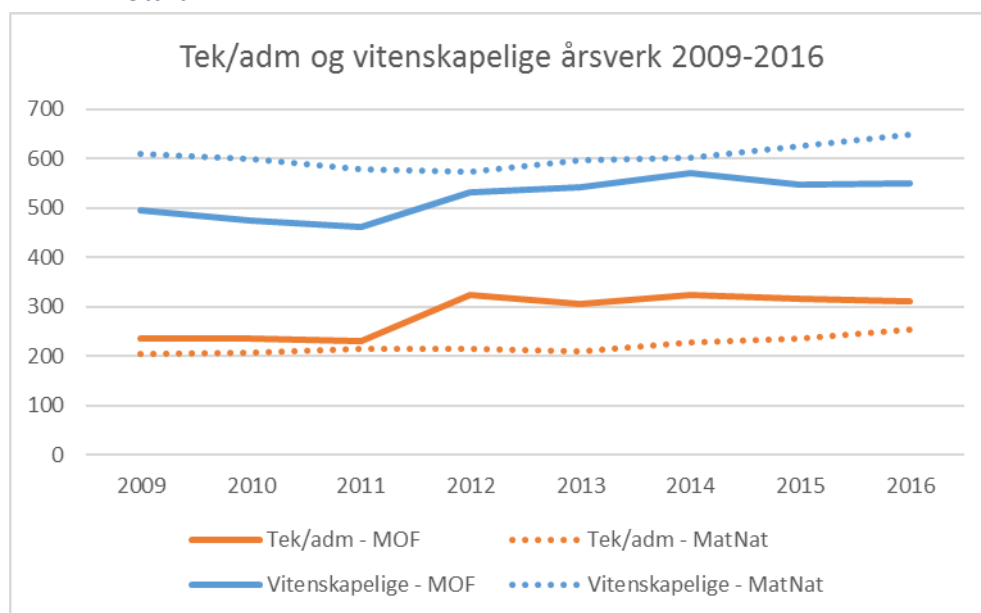
Datagrunnlaget blir presentert hovedsakelig i grafer for perioden 2009-2016, samt for de to periodene før og etter omorganiseringen (2009-2012; 2013-2016). Vi viser til appendikset for selve tallmaterialet. Henvisning til aktuelt appendiks vises under hver figur.

2 Årsverk, bemanning og ressursbruk

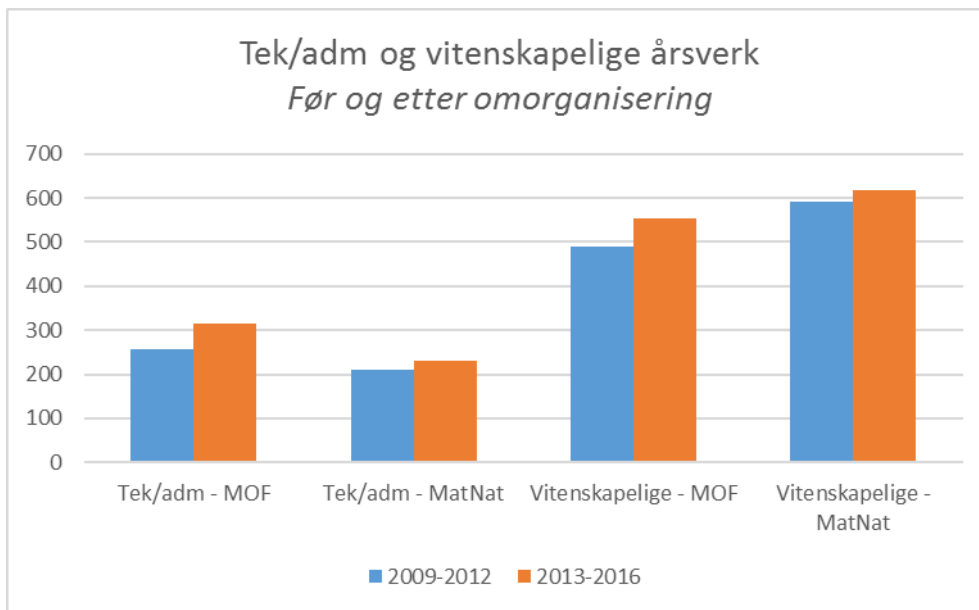
Årsverksdata er hentet fra DBH, og ressursbruk er hentet fra økonomisystemet til UiB.

2.1 Utvikling teknisk/administrativt og vitenskapelige årsverk

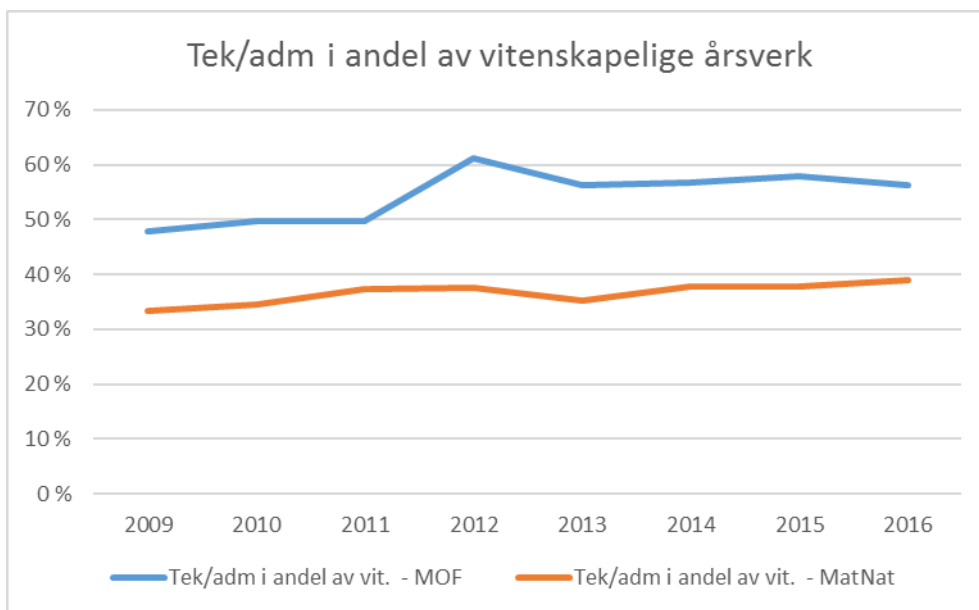
2.1.1 Totalt



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

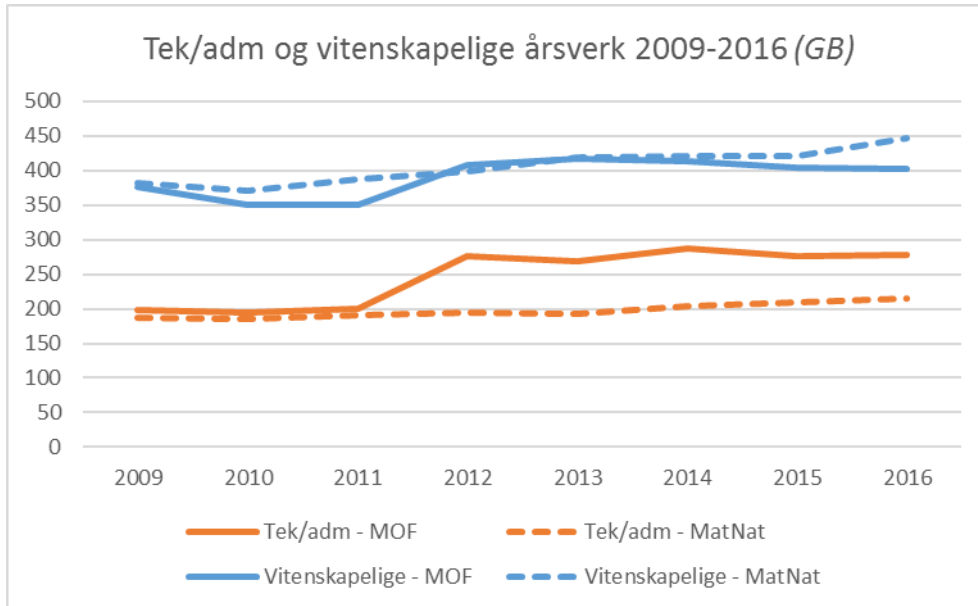


Figur 2: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (totalt), før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 2

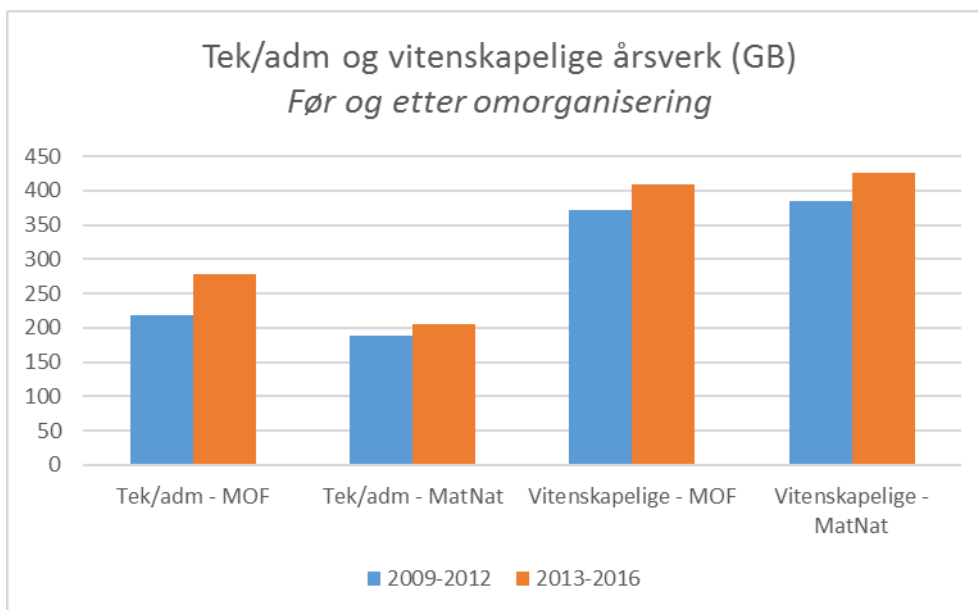


Figur 3: Tek/adm. i andel av vitenskapelige årsverk (totalt) 2009-2016 | Appendiks 2

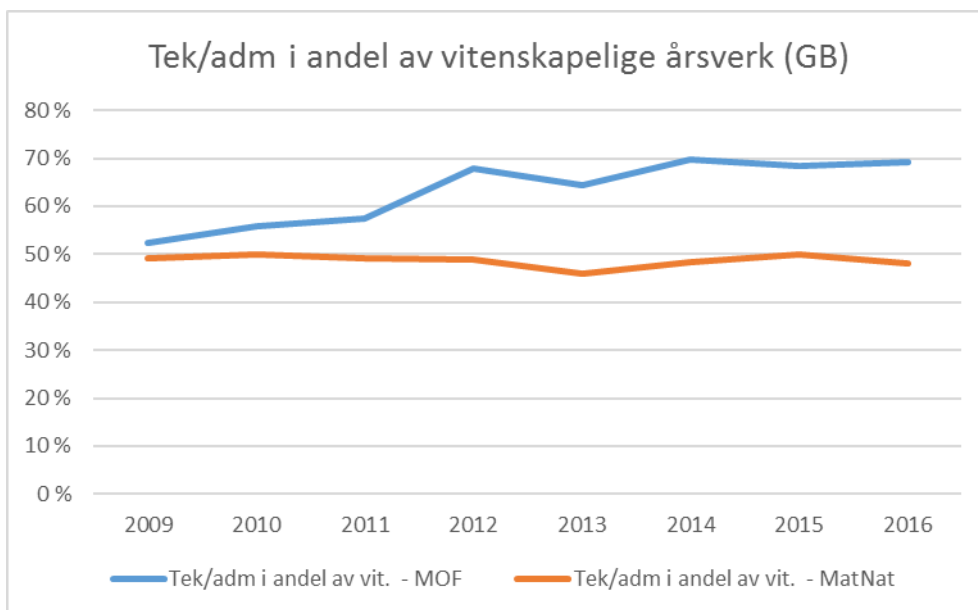
2.1.2 Grunnbevilgning (GB)



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



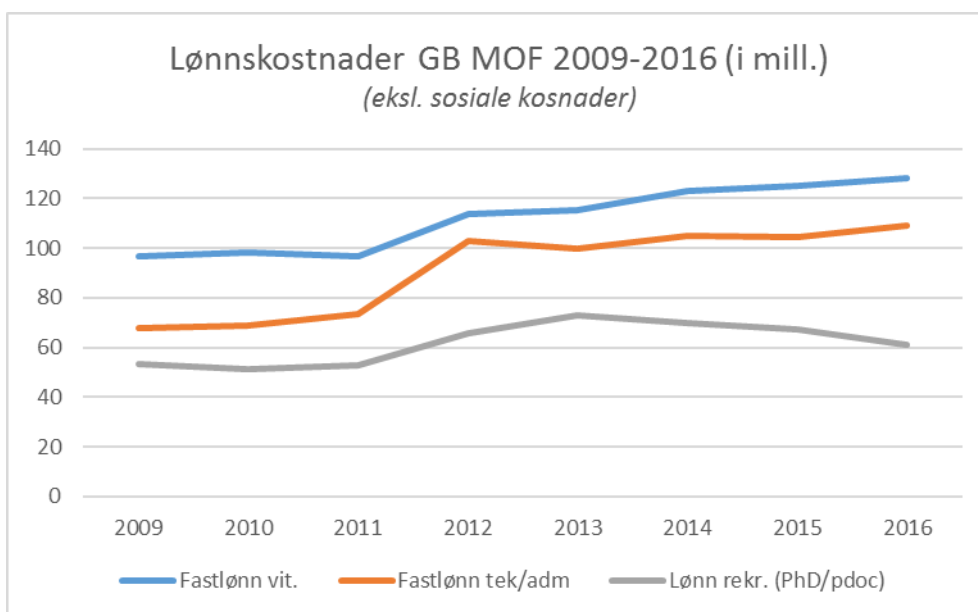
Figur 5: Tek/adm. og vitenskapelige årsverk (GB), snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 3



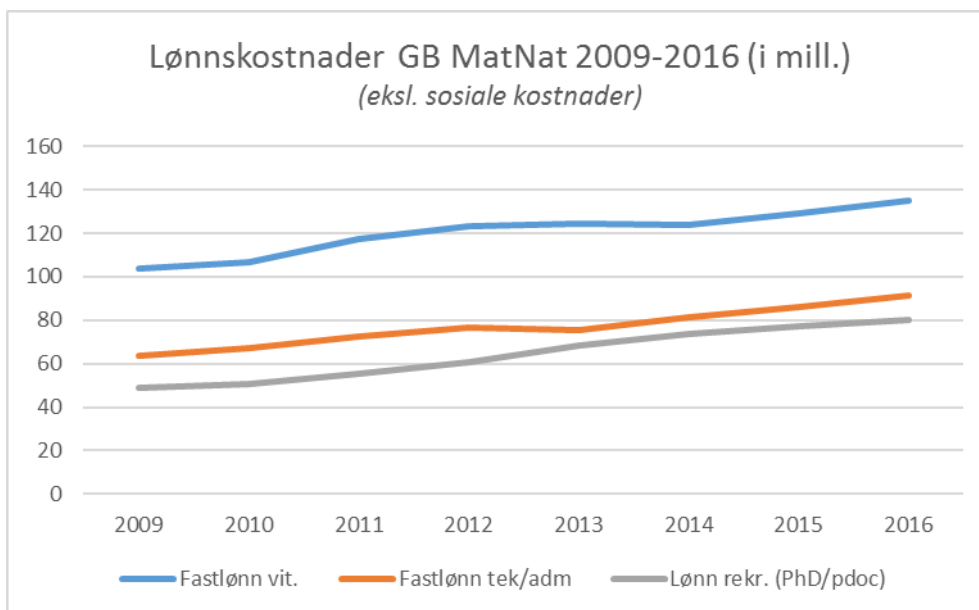
Figur 6: Tek/adm. i andel av vitenskapelige årsverk (GB) 2009-2016 | Appendiks 3

2.2 Ressursbruk per stillingsgruppe (grunnbevilgning)

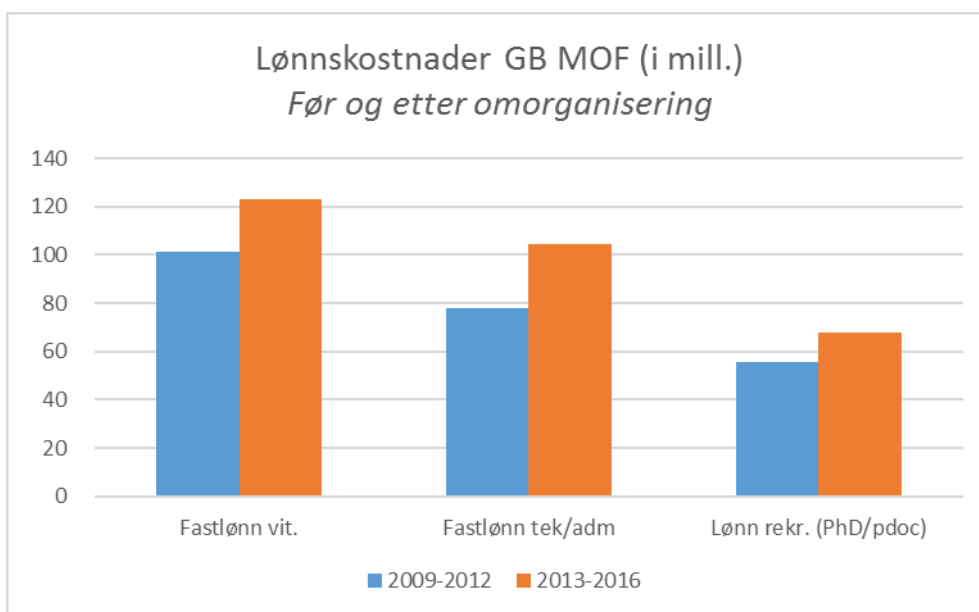
I det følgende vises ressursbruk (i kroner) for faste vitenskapelige og teknisk/administrativt ansatte, samt rekrutteringsstillinger. Sosiale omkostninger, tillegg og overtid er holdt utenfor. Det er ikke justert for lønnsvekst.



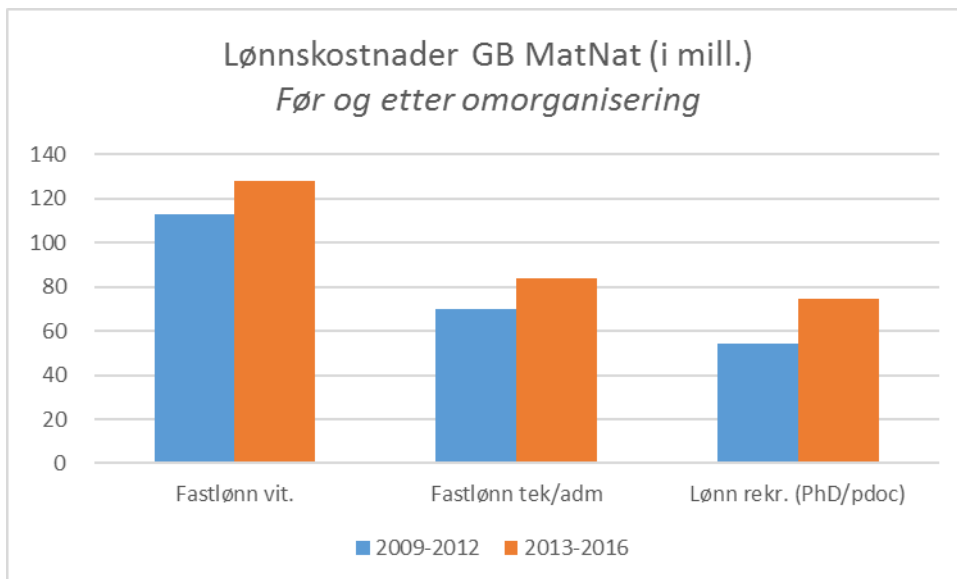
Figur 7: Lønnskostnader GB MOF 2009-2016 (i mill.) | Appendiks 4



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



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



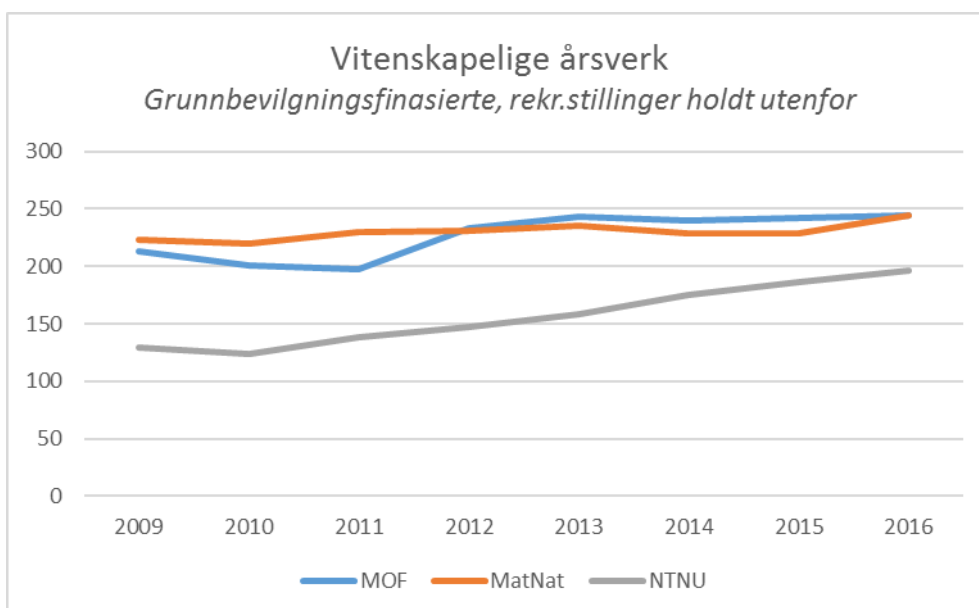
Figur 10: Lønnskostnader GB MatNat, før og etter omorganisering v/ MOF (i mill.) | Appendiks 4

2.3 Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter

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

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

Videre er kun grunnbevilgningsfinansierte inkludert, og rekrutteringsstillinger holdt utenfor.



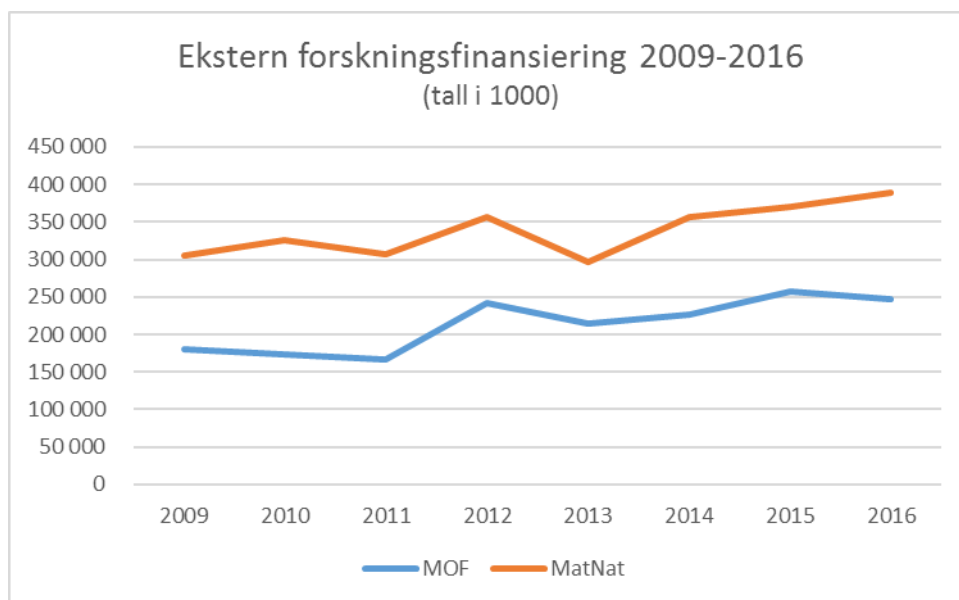
Figur 11: Vitenskapelige årsverk brukt som sammenligningsparameter | Appendiks 5

3 Forskning

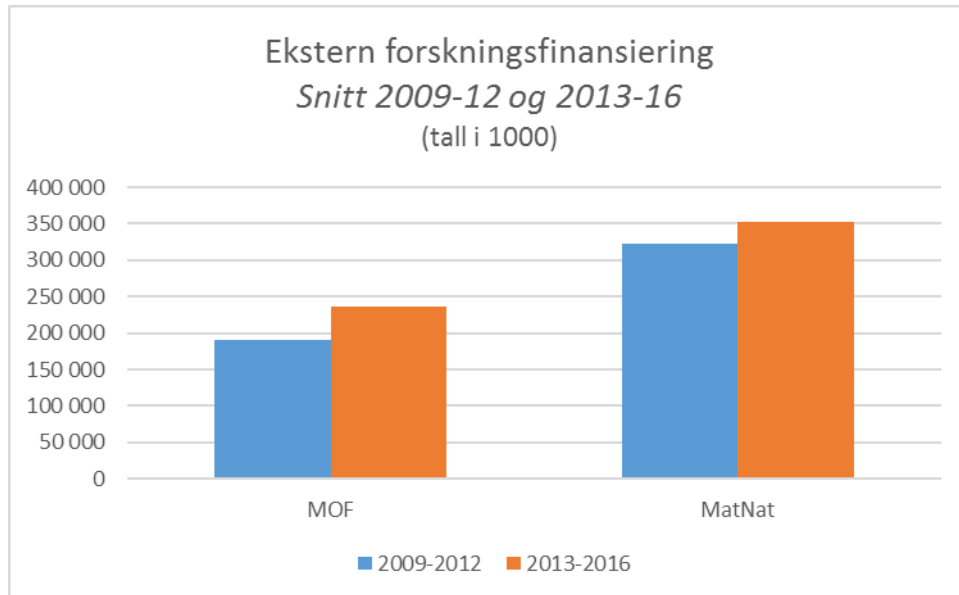
3.1 Utvikling ekstern forskningsfinansiering (BOA)

Dataene viser utviklingen i eksternfinansiering for MOF og MatNat.

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

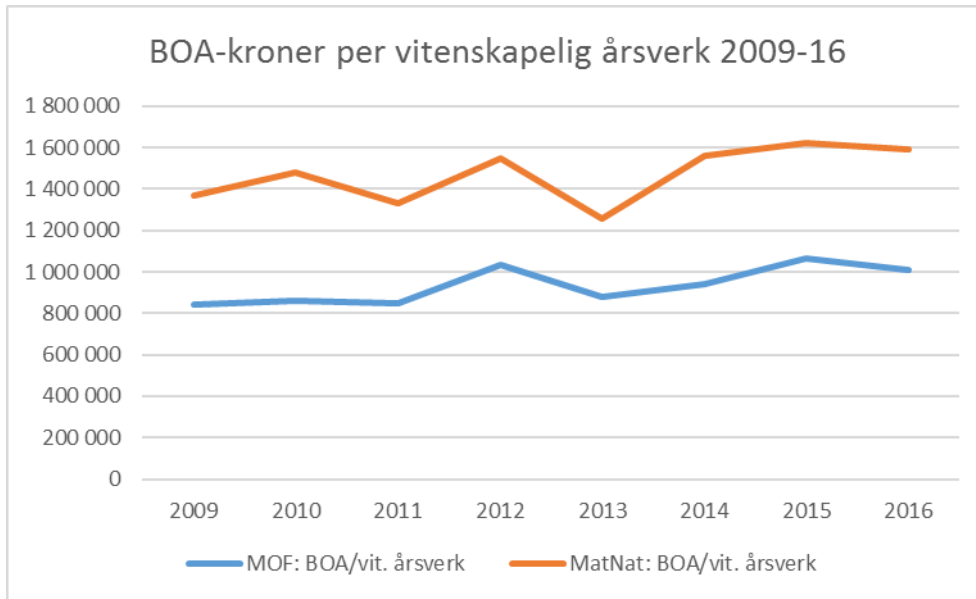


Figur 12: Utvikling BOA 2009-2016 (tall i 1000) | Appendiks 6

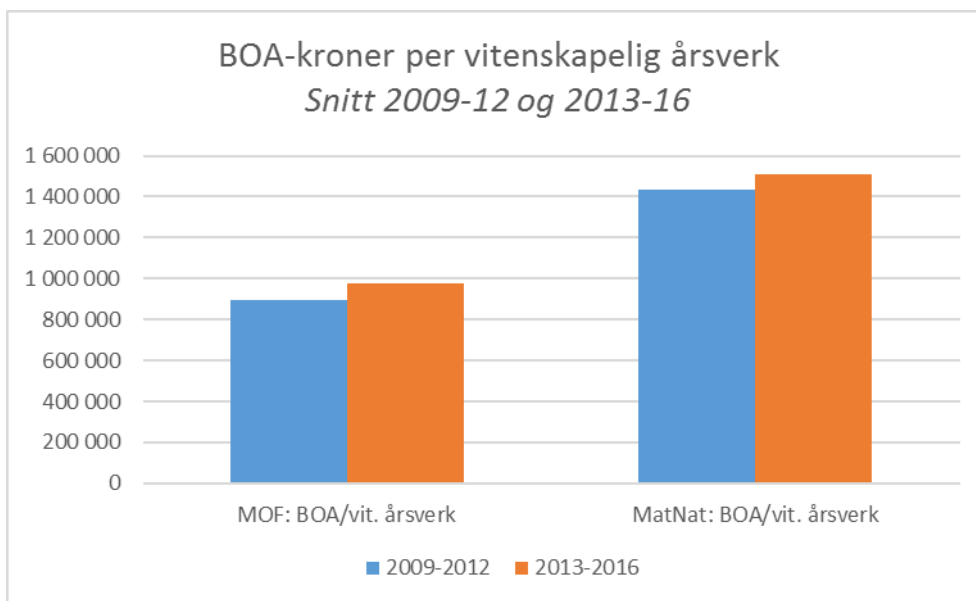


Figur 13: Utvikling BOA, snitt før og etter omorganisering v/ MOF (tall i 1000) | Appendiks 6

3.2 BOA per vitenskapelig årsverk



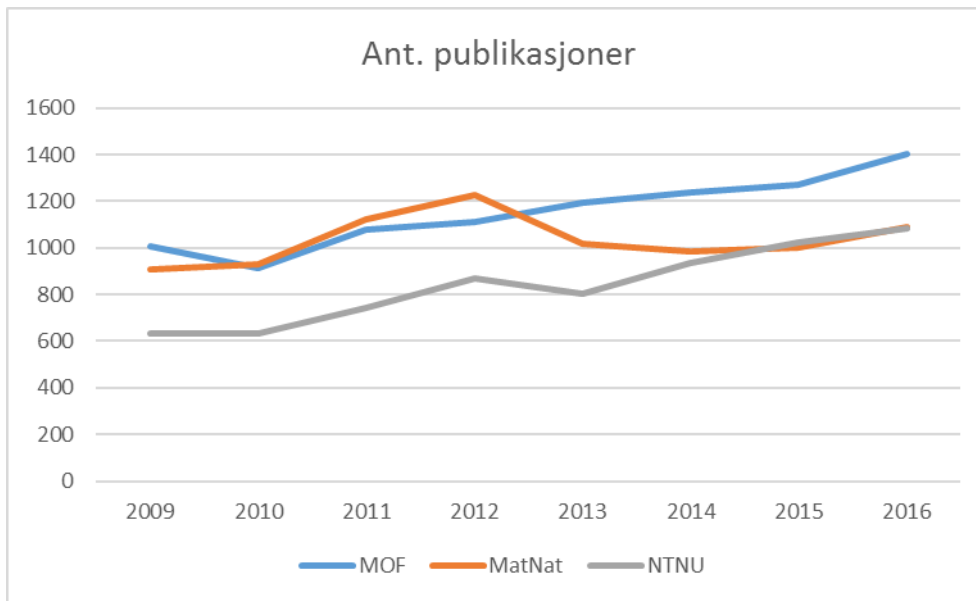
Figur 14: BOA per vitenskapelig årsverk 2009-2016 | Appendiks 7



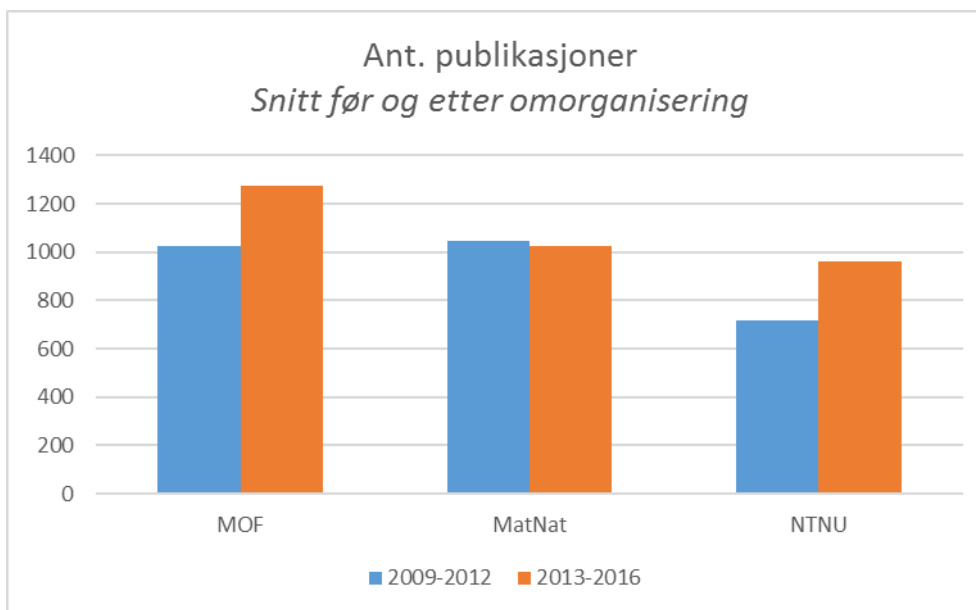
Figur 15: BOA per vitenskapelig årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 7

3.3 Publikasjoner

3.3.1 Antall



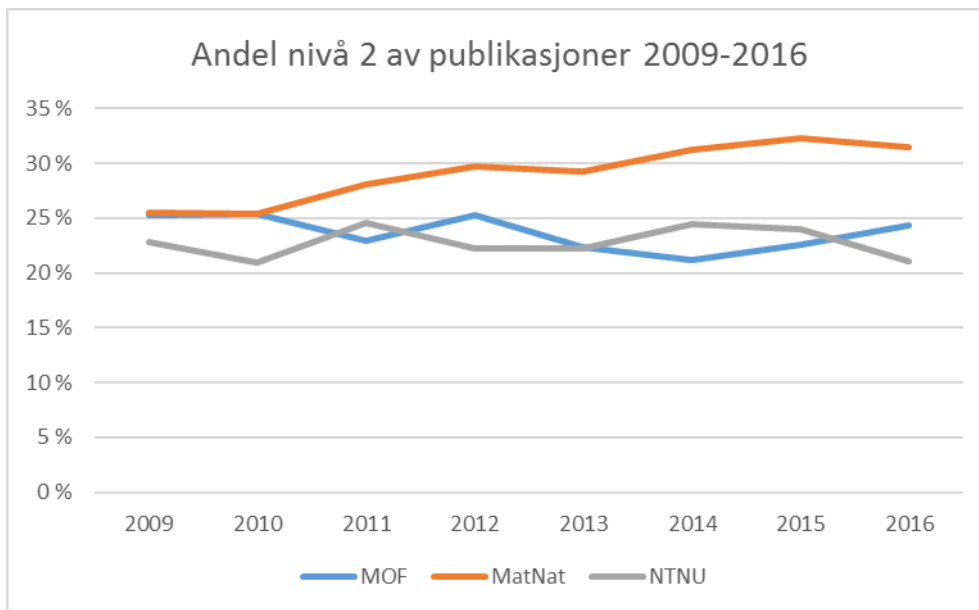
Figur 16: Antall publikasjoner 2009-2016 | Appendiks 8



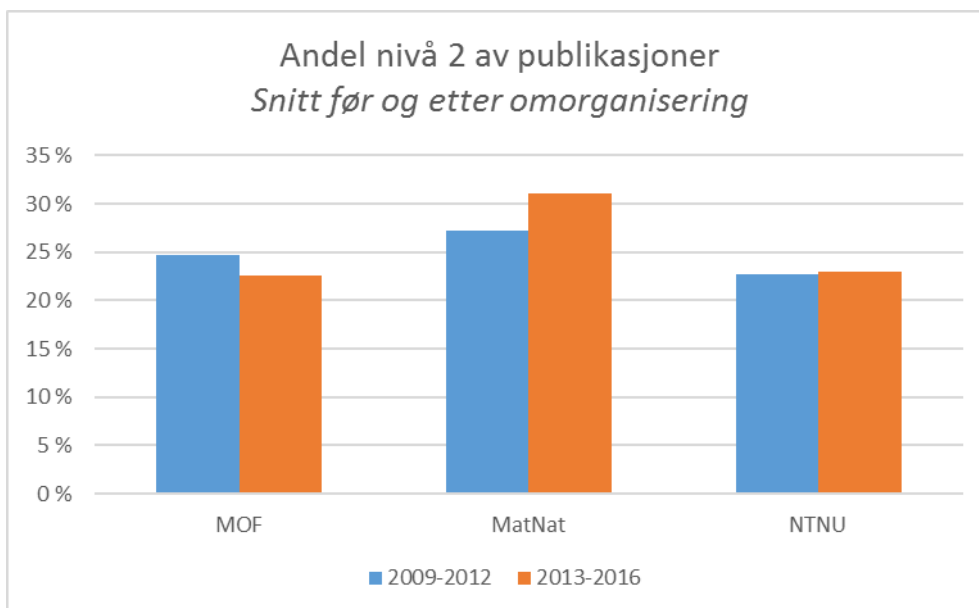
Figur 17: Ant. publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 8

3.3.2 Kvalitet (nivå 1, nivå 2)

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



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

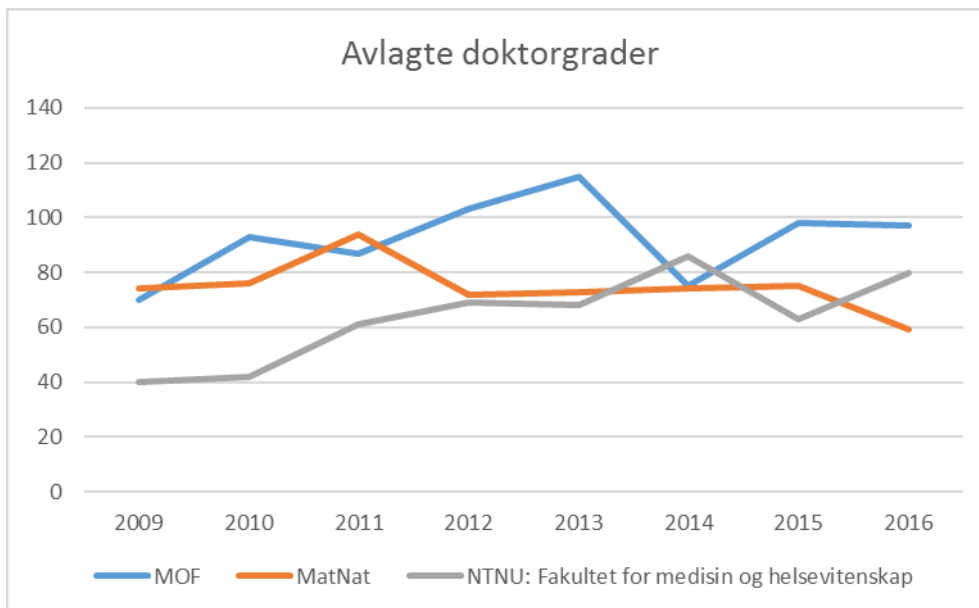


Figur 19: Andel nivå 2 av publikasjoner, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 8

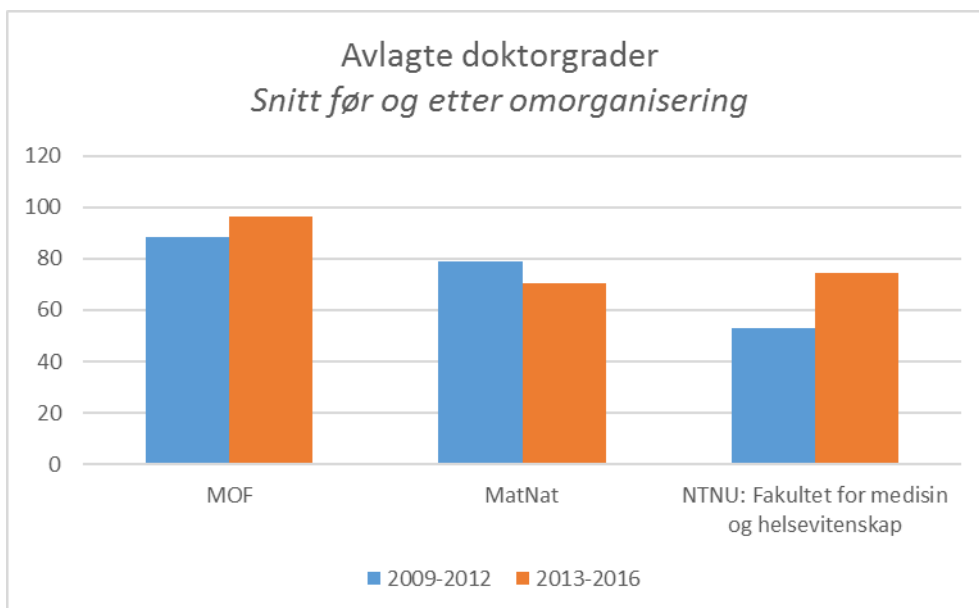
4 Forskerutdanning/ph.d.

4.1 Avlagte doktorgrader

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



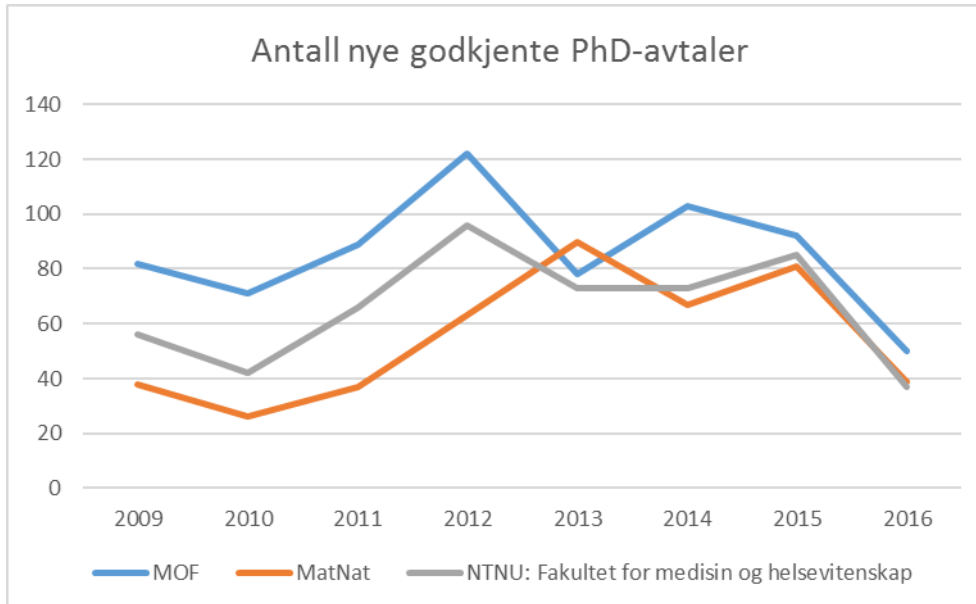
Figur 20: Avlagte doktorgrader 2009-2016 | Appendiks 9



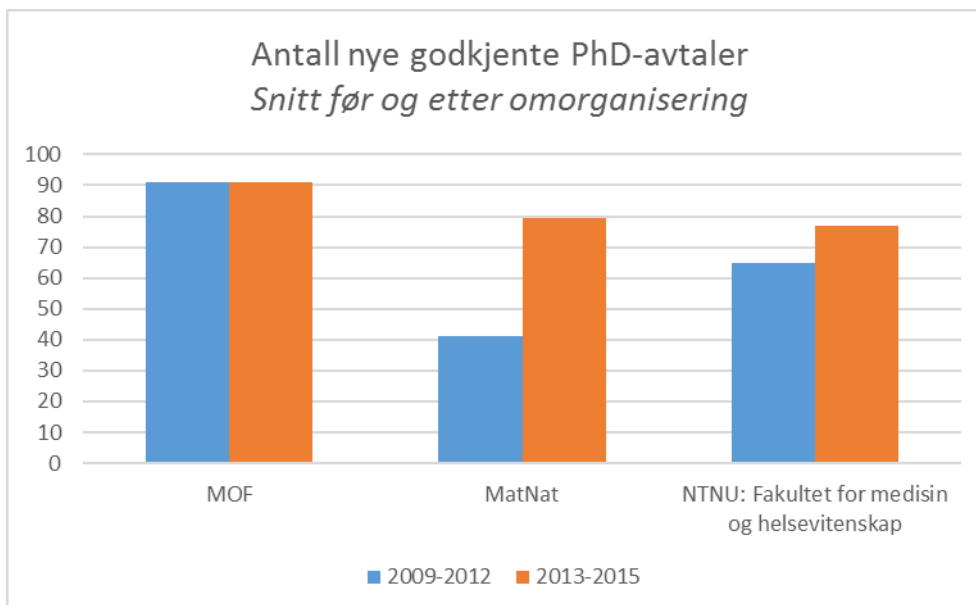
Figur 21: Avlagte doktorgrader, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 9

4.2 Antall nye godkjente ph.d.-avtaler

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

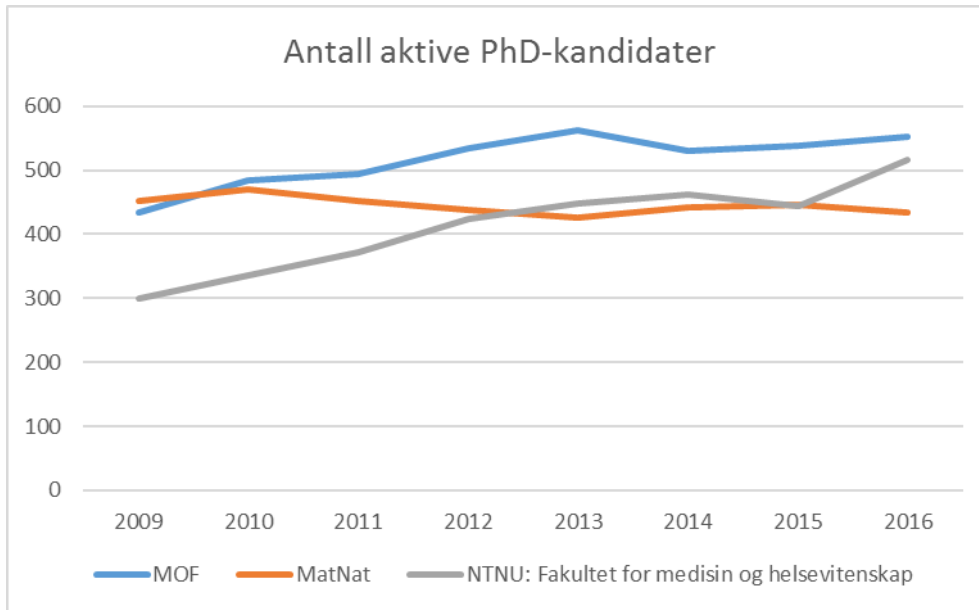


Figur 22: Antall nye godkjente ph.d.-avtaler. 2016 viser kun tall for første halvår | Appendiks 10

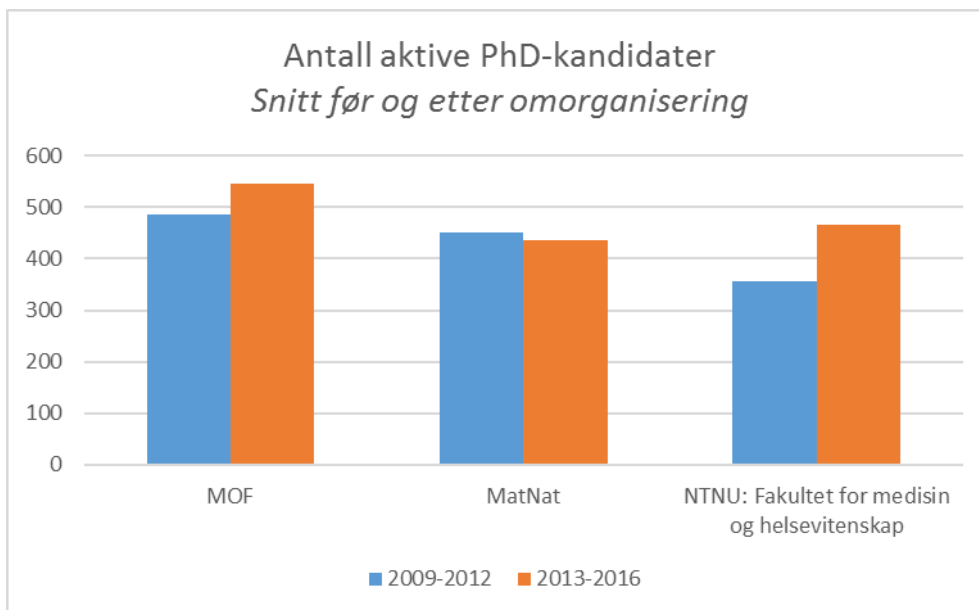


Figur 23: Antall nye godkjente ph.d.-avtaler, snitt før og etter omorganisering v/ MOF (eksl. 2016). Merk at antall avtaler ikke vil være likt opptakstall for gjeldende år. Dette skyldes måten det registreres på. Tall for nye avtaler er likevel sammenlignbare over år og mellom institusjoner. | Appendiks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

4.3 Antall aktive ph.d.-kandidater

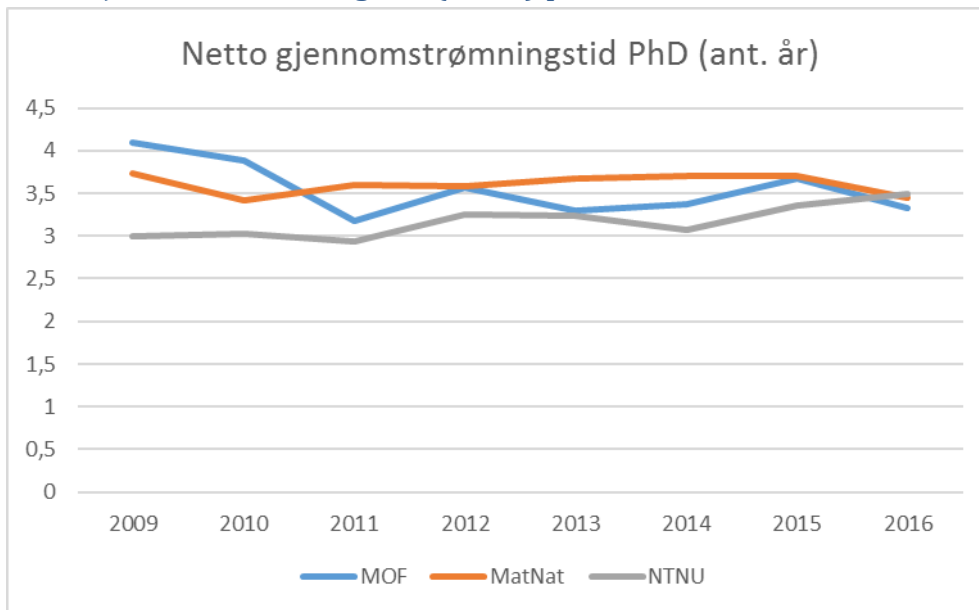


Figur 24: Antall aktive ph.d.-kandidater 2009-2016 | Appendiks 11

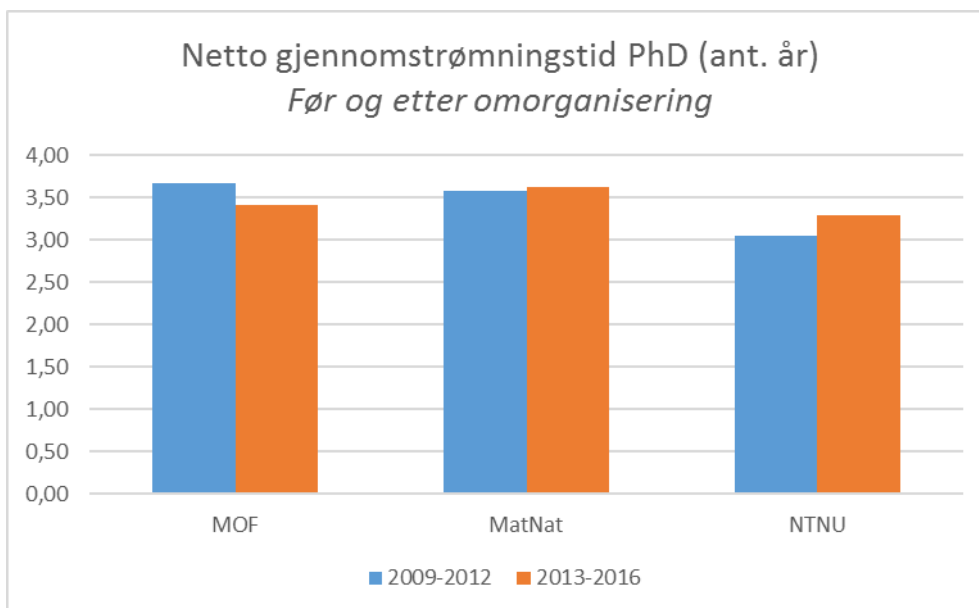


Figur 25: Antall aktive ph.d.-kandidater, før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 11

4.4 Gjennomstrømningstid (netto) ph.d.-kandidater



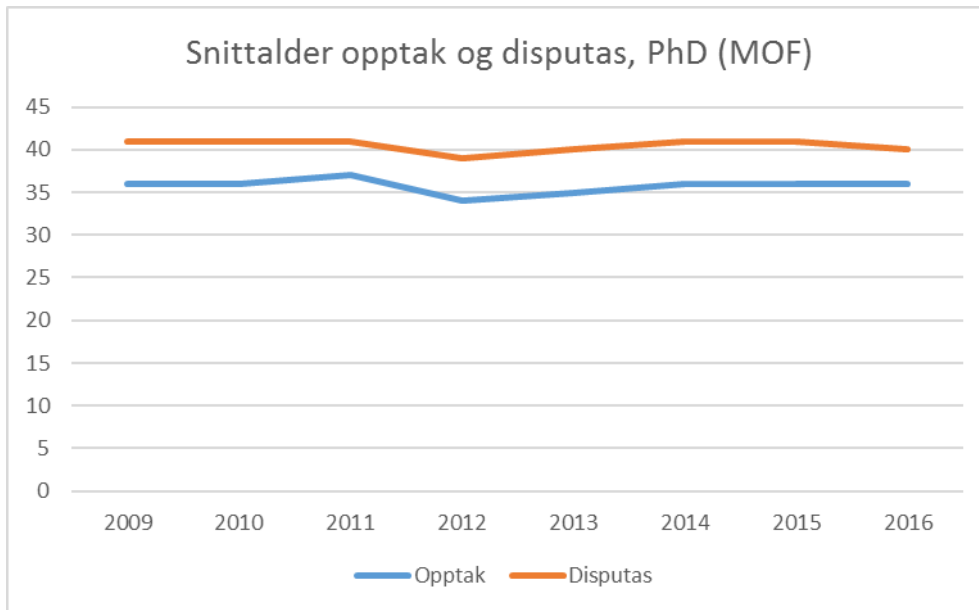
Figur 26: Netto gjennomstrømningstid ph.d. Merk at det er noe ulikt hvordan permisjoner registreres på ulike enheter. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare | Appendiks 12



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

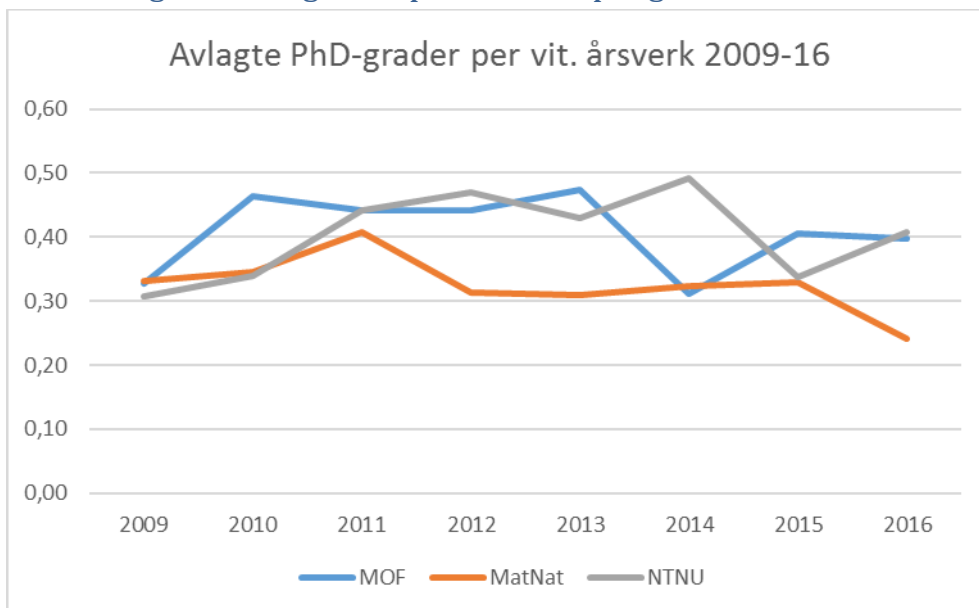
4.5 Gjennomsnittsalder ved opptak og disputas

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

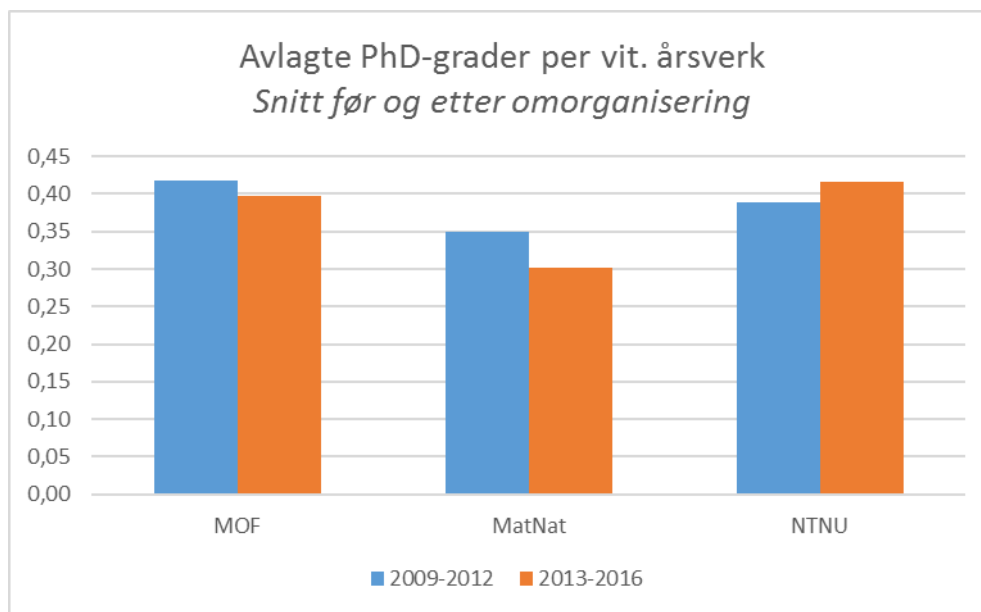


Figur 28: Snittalder opptak og disputas, ph.d. (kun MOF) | Appendiks 13

4.6 Avlagte doktorgrader per vitenskapelig årsverk



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



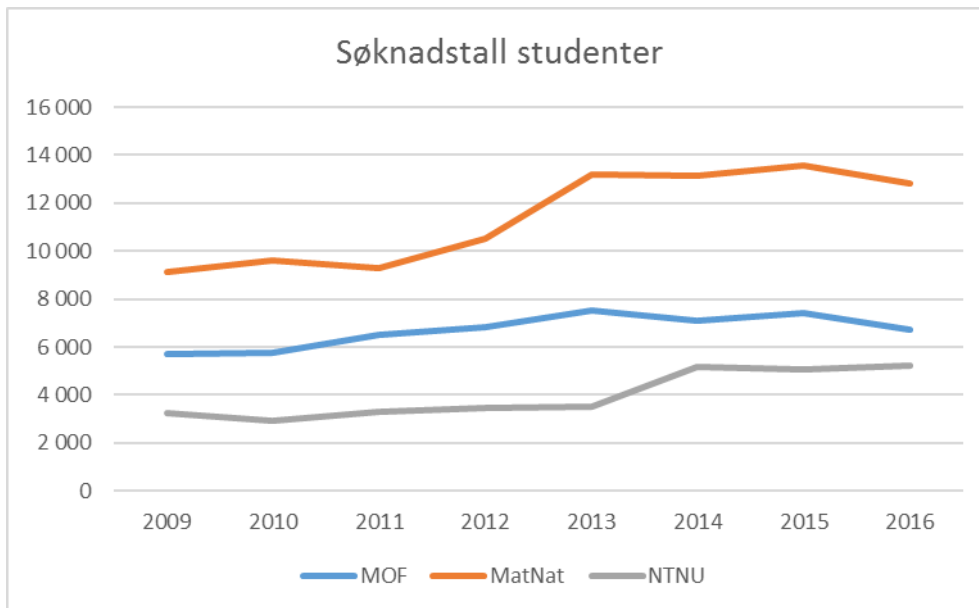
Figur 30: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelig årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 14

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

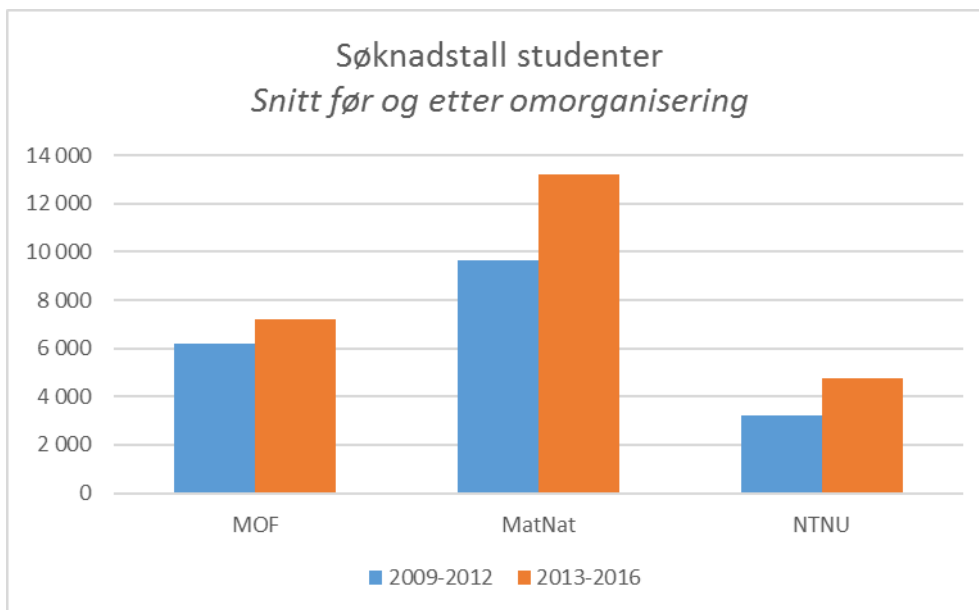
Tabell 1: Avlagte ph.d.-grader per vitenskapelig årsverk fordelt på institutt

5 Undervisning/studentener

5.1 Søknadstall studenter



Figur 31: Søknadstall studenter 2009-2016 | Appendiks 15

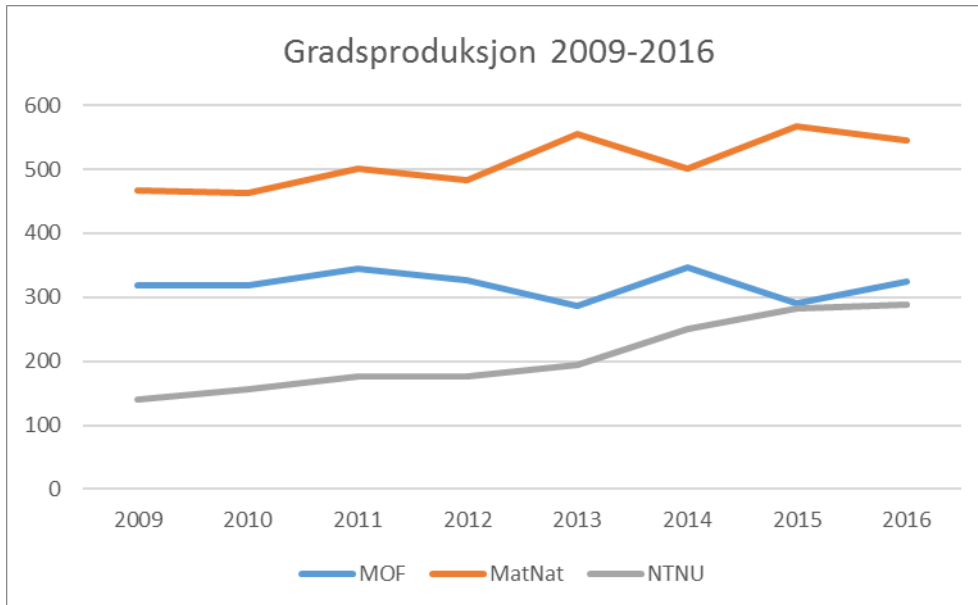


Figur 32: Søknadstall studenter, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 15

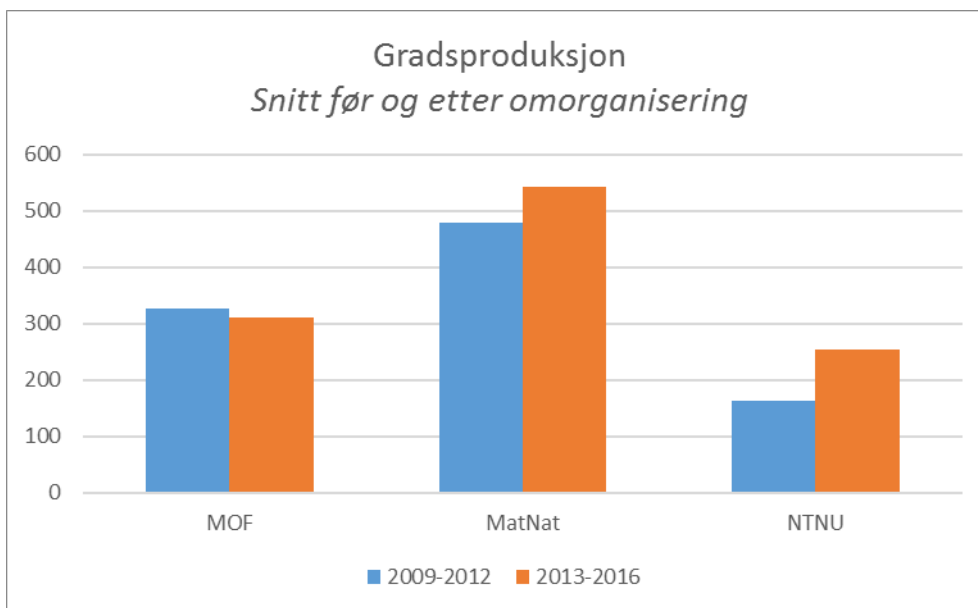
Endringene i %? For hver enhet?

5.2 Gradsproduksjon

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



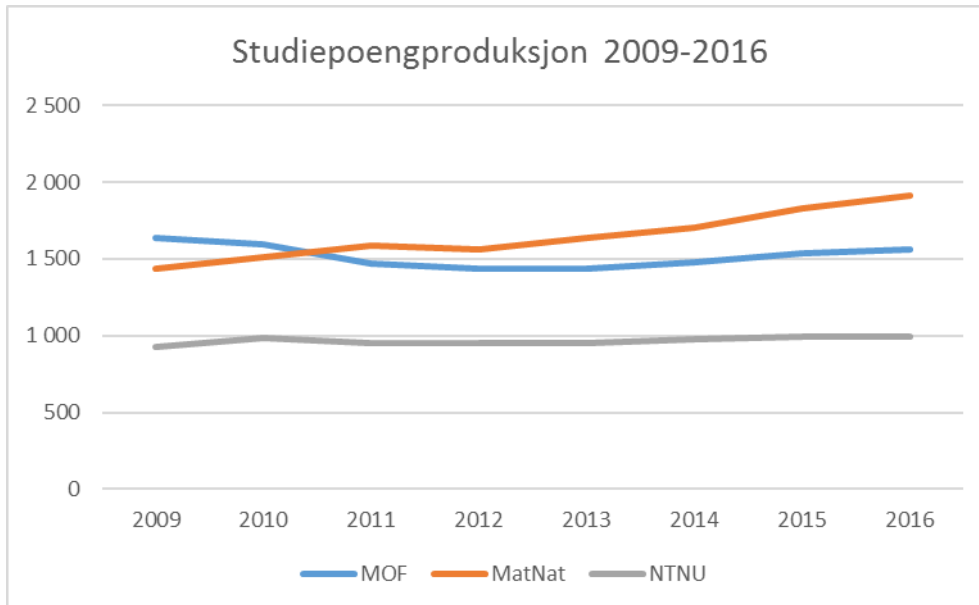
Figur 33: Gradsproduksjon 2009-2016 | Appendiks 16



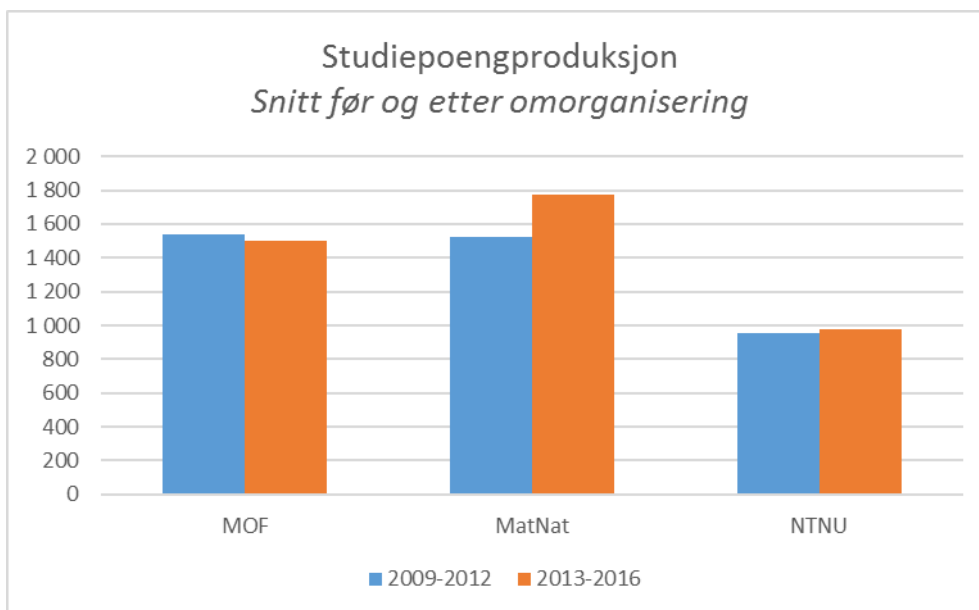
Figur 34: Gradsproduksjon, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 16

5.3 Studiepoengproduksjon

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

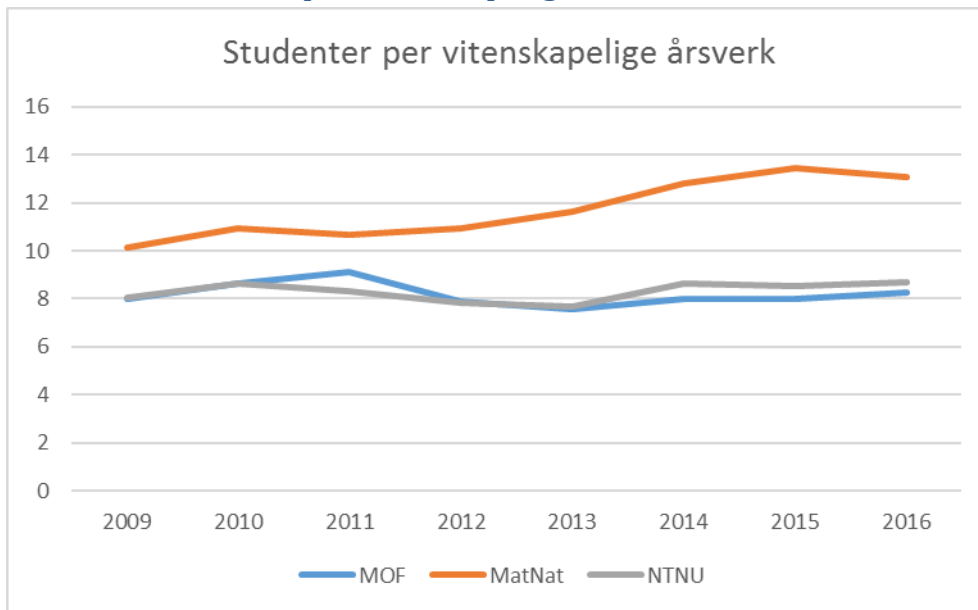


Figur 35: Studiepoengproduksjon 2009-2016 | Appendiks 17

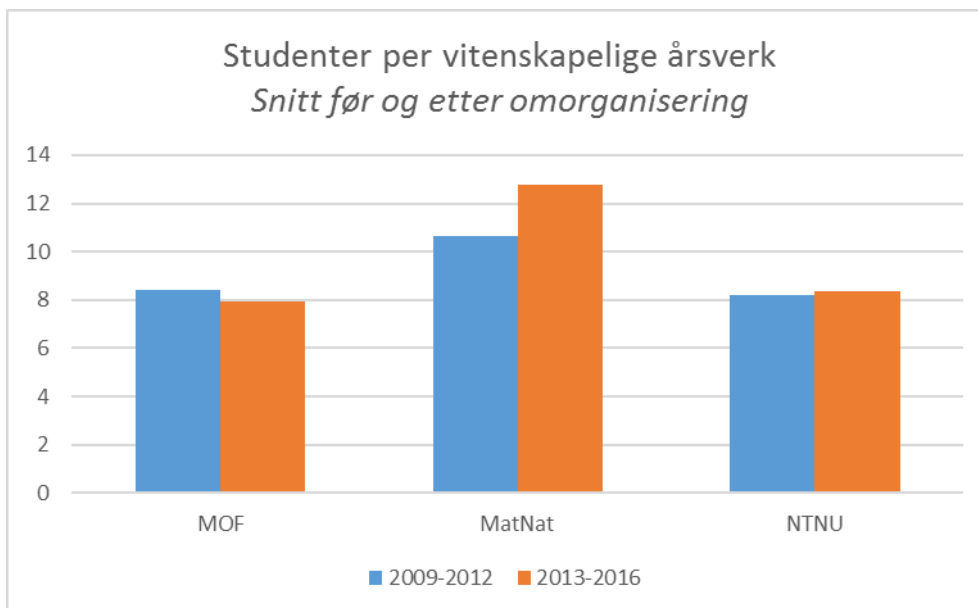


Figur 36: Studiepoengproduksjon, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 17

5.4 Ant. studenter per vitenskapelige årsverk

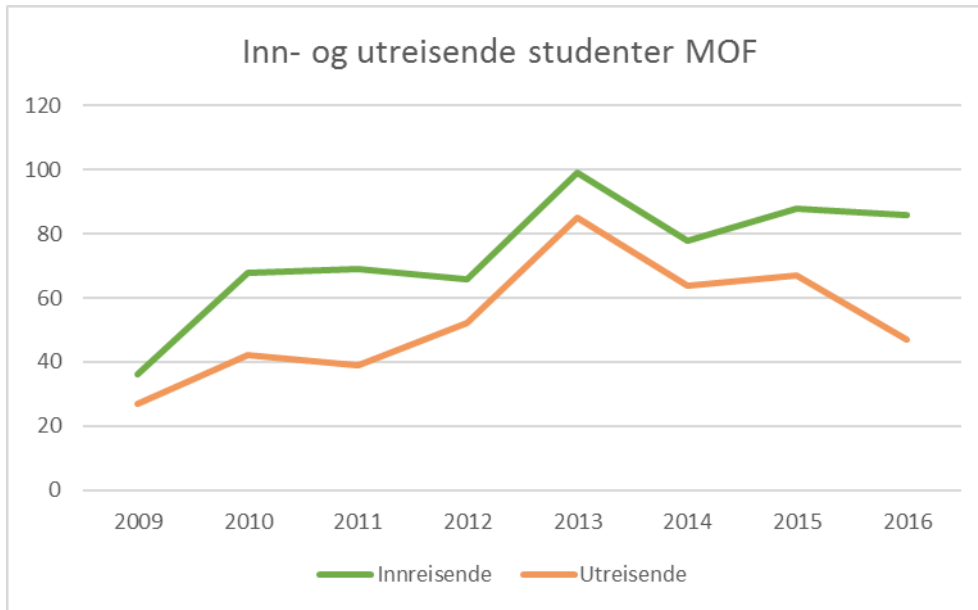


Figur 37: Antall studenter per vitenskapelige årsverk 2009-2016 | Appendiks 18

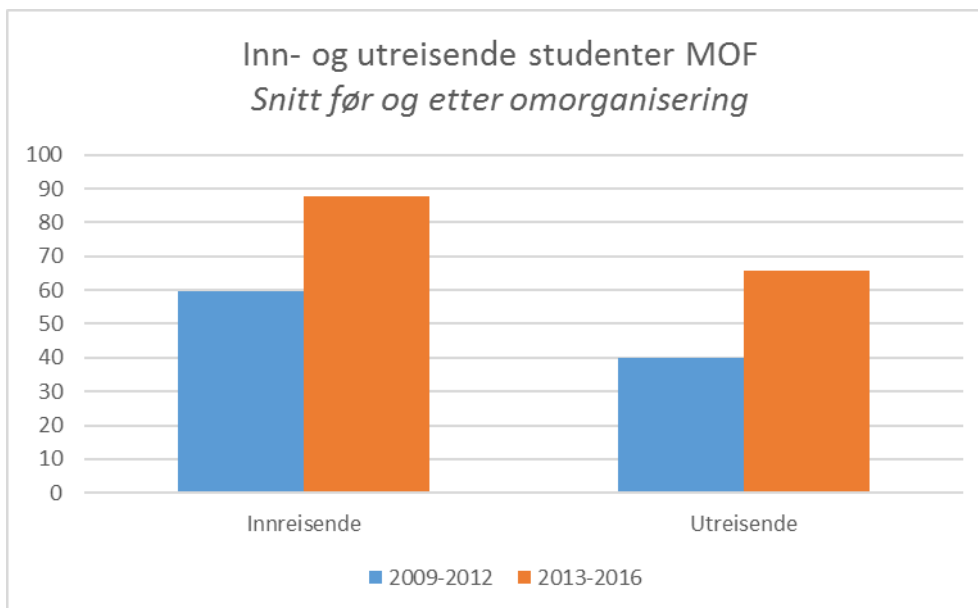


Figur 38: Studenter per vitenskapelige årsverk, snitt før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 18

5.5 Internasjonalisering



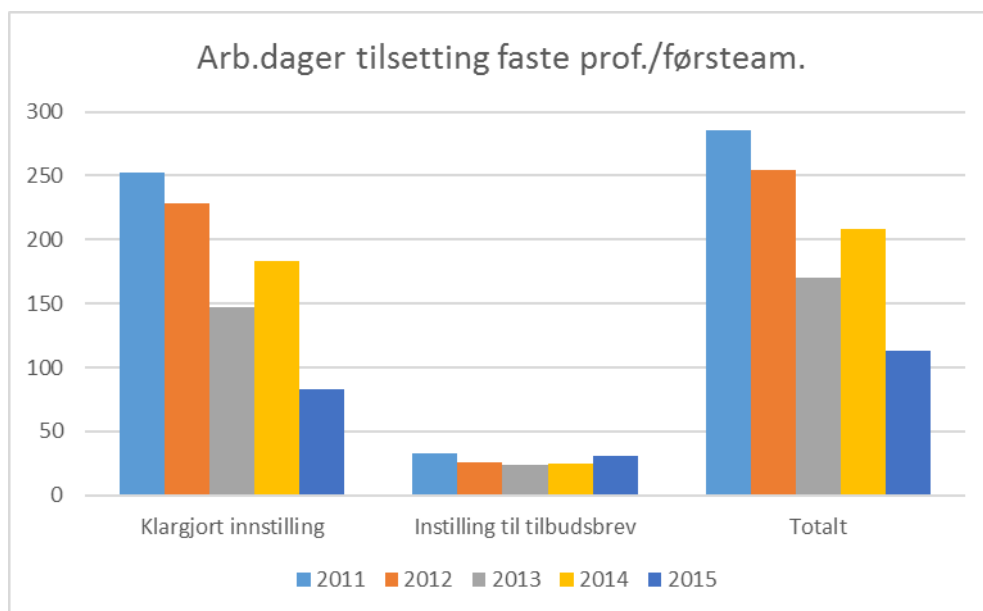
Figur 39: Inn- og utreisende studenter MOF 2009-2016 | Appendiks 19



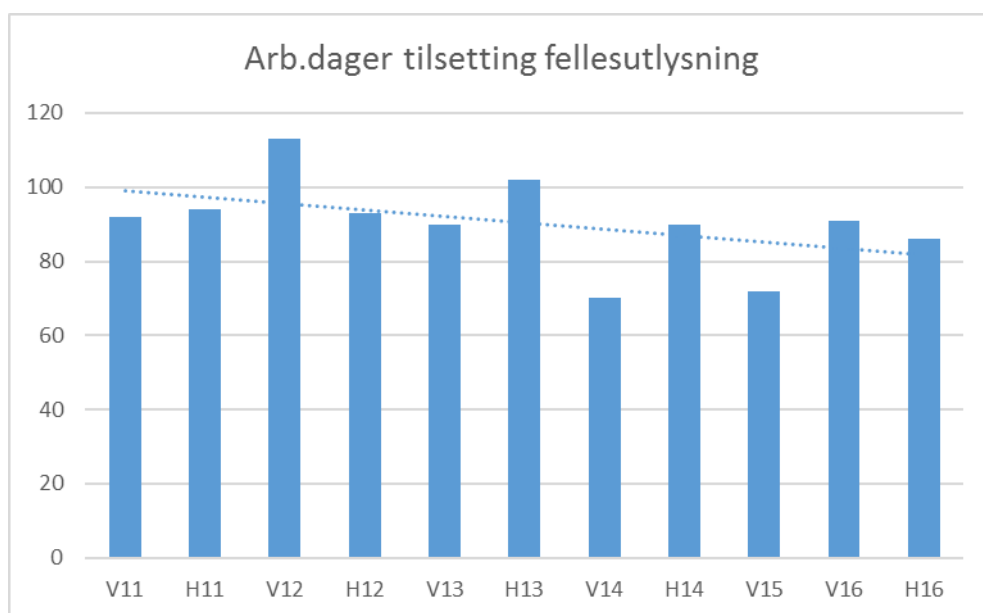
Figur 40: Inn- og utreisende studenter MOF, før og etter omorganisering v/ MOF | Appendiks 19

6 Tid brukt på tilsettingsprosesser

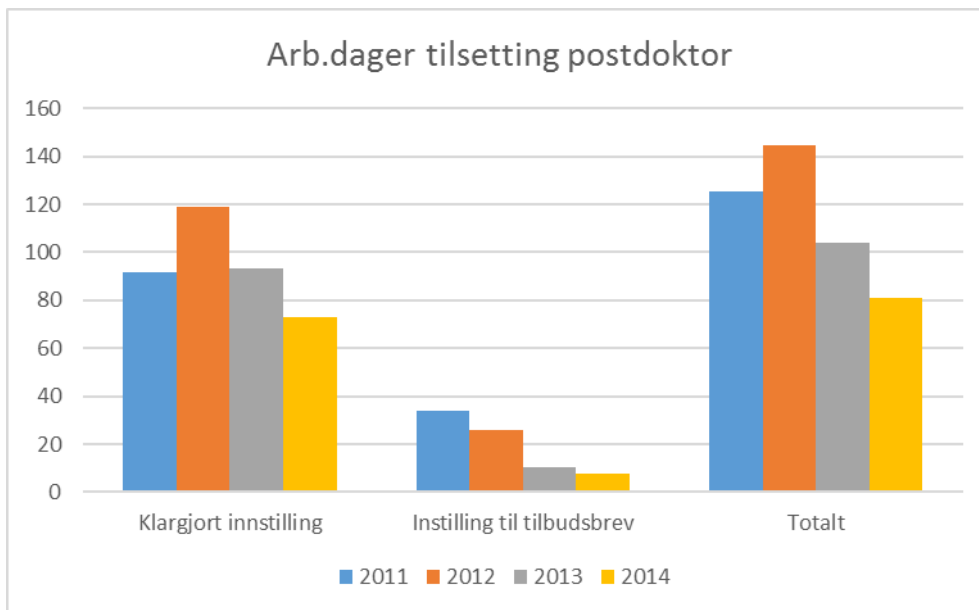
Her vises tid brukt på tilsettingsprosesser. Tallene er faktiske arbeidsdager, dvs. helg og helligdager er holdt utenfor.



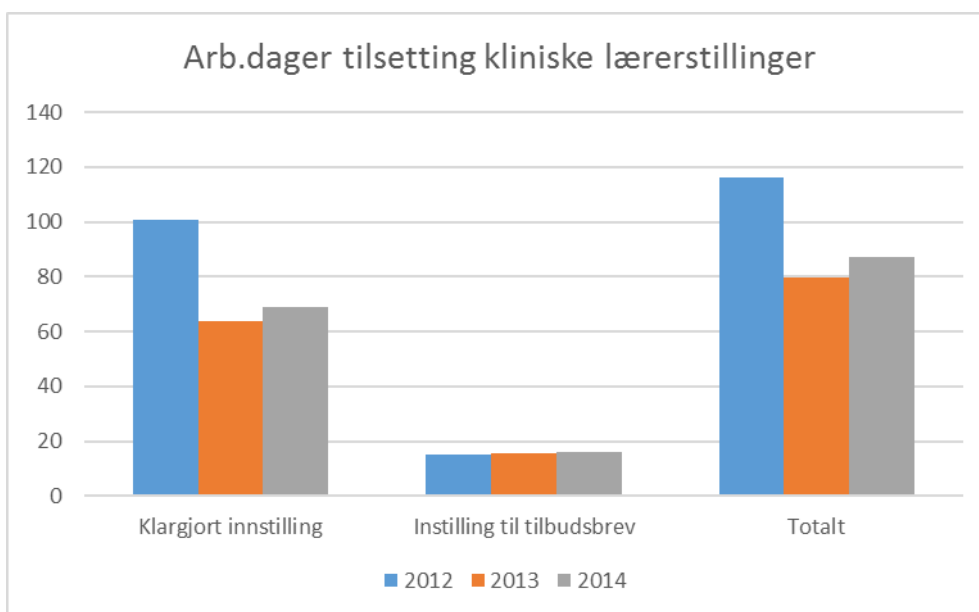
Figur 41: Arbeidsdager tilsetning faste prof./førsteam., 2011-2015



Figur 42: Arbeidsdager tilsetning fellesutlysning, 2011-2016



Figur 43: Arbeidsdager tilsetning postdoktor 2011-2014



Figur 44: Arbeidsdager tilsetning kliniske lærerstillinger 2012-2014

7 Formidling/kommunikasjon

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

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

* Inkl. i "Andre" i 2014

Tabell 2: Antall mediesaker MOF 2014-2015

Juni 2017

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

8 Appendiks

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Appendiks 8: Publikasjoner

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

Appendiks 9: Avlagte doktorgrader

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

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

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

Appendiks 11: Antall aktive ph.d.-kandidater

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

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

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

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

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

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

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

Appendiks 15: Søknadstall studenter

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

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

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

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

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

Appendiks 18: Studenter per vitenskapelige årsverk

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

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

Vedlegg 3

Sammenstilling av instituttene egenmeldinger

Innholdsfortegnelse

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

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

1 Bakgrunn og bestilling - egenmelding fra instituttene

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

Følgende bestilling ble formidlet til instituttene:

Evaluering ny fakultetsstruktur fra 2013

Det medisinsk-odontologiske fakultet

Egenmelding fra instituttene – FRIST 9/5

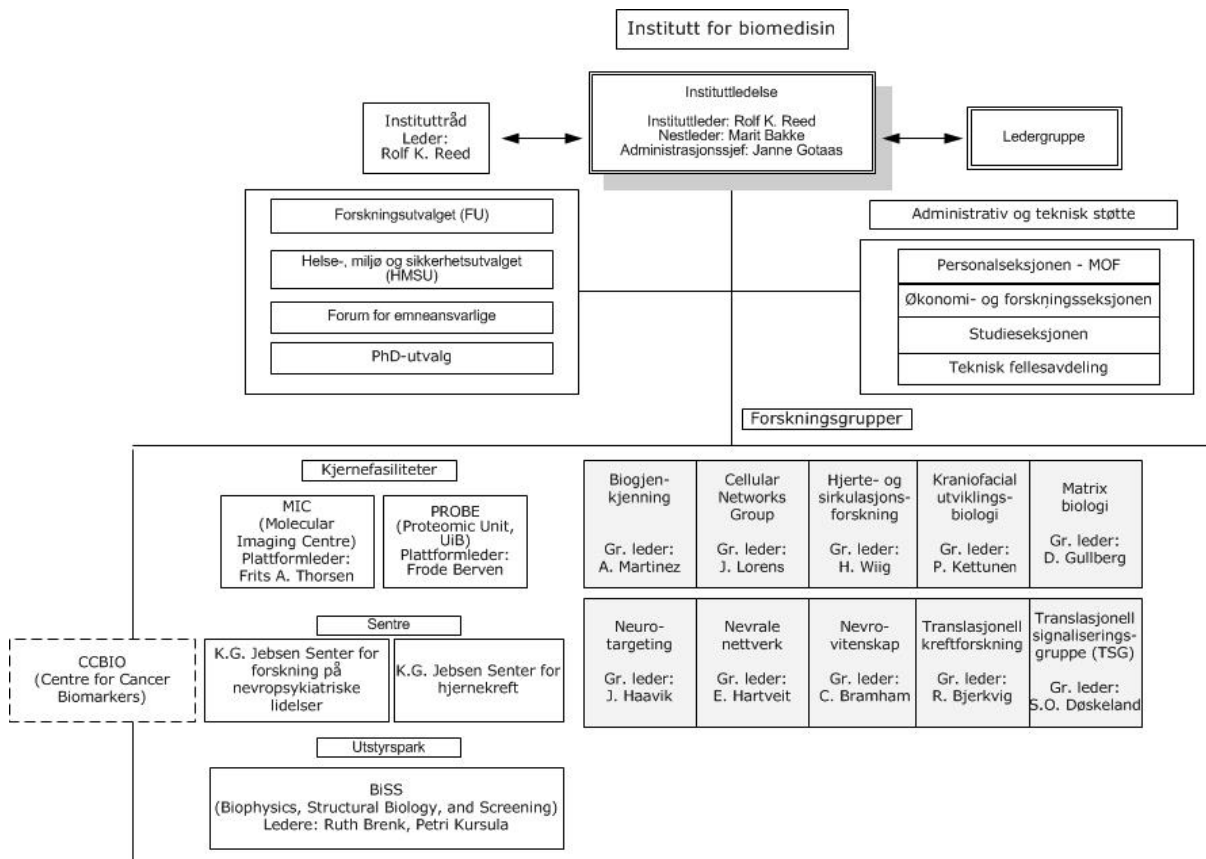
Vi ber instituttene levere egenmelding som en del av datainnsamlingen i evalueringen av ny fakultetsstruktur fra 2013, med følgende punkt:

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

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

2 Instituttets organisering pr 31.12.2016, herunder eget organisasjonskart

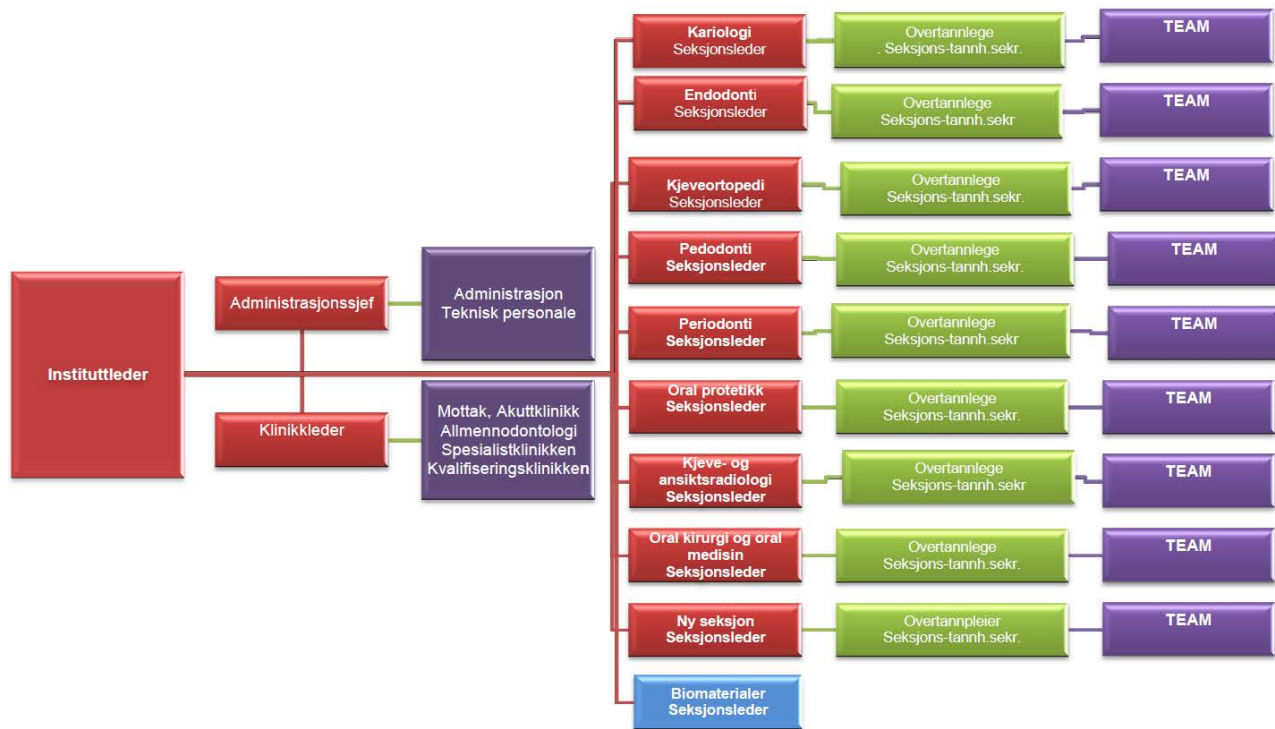
2.1.1 Institutt for biomedisin:



2.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

Organisasjonskart

Institutt for klinisk odontologi inkludert
Odontologisk universitetsklinikk

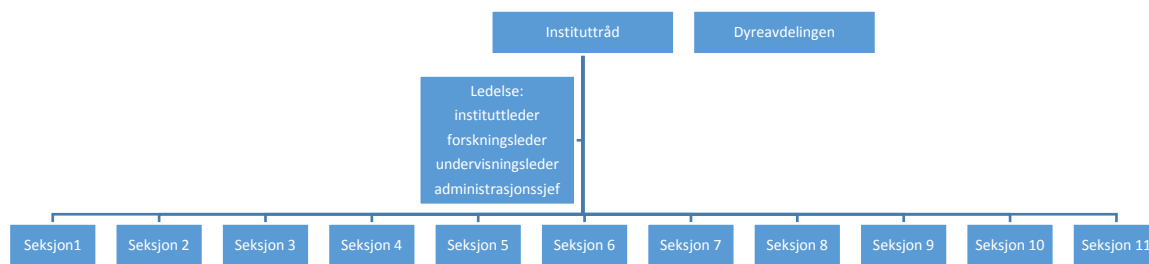


Fra 1.1.2017 ble sammenslåing av tre mindre seksjoner utført. De tre seksjonene er: Gerodontologi, Samfunnsodontologi og Forebyggende tannpleie. Den nye sammenslåtte seksjonen har ikke fått sin endelige navnebetegnelse. IKO har p.t. 10 seksjoner – hvorav 9 er kliniske seksjoner, der det drives grunnutdanning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

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

2.1.3 Klinisk institutt 1:

K1 sitt organisasjonskart:



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

Nils Erik Gilhus, instituttleder

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

Jarle Rørvik, Seksjon for radiologi (Leder for undervisning)

Christina Brudvik, Seksjon for kirurgi

Christian A. Vedeler, Seksjon for nevrologi

Anders Molven, Gades laboratorium for patologi

Ole Bernt Fasmer, Seksjon for psykiatri

Hans Flaatten, Seksjon for anesthesiologi og intensivmedisin

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

Gunnar Høvdning, Seksjon for oftalmologi og dermatologi

Christian Beisland, Seksjon for nefrologi og urologi

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

Jorunn Skei, administrasjonssjef

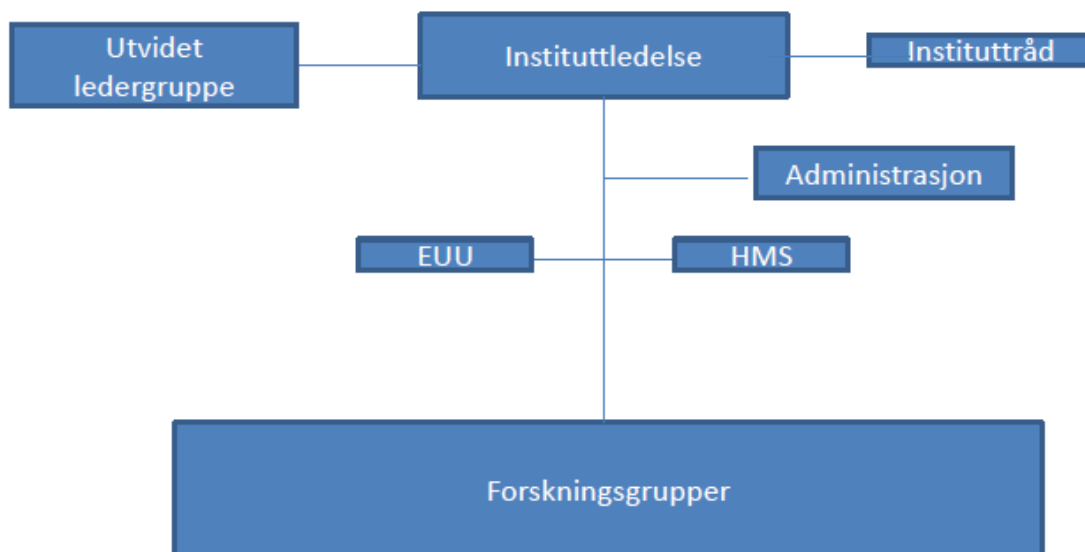
K1 har et valgt instituttråd, som skal fatte vedtak på vegne av instituttet og gi innstilling til fakultetet eller annet overordnet organ i en del saker (forskningsmelding, forsker-utdanningsmelding, utdanningsmelding og andre strategi- og resultatdokument som utarbeides av instituttet, budsjettforslag,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

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

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

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

Organisering K2



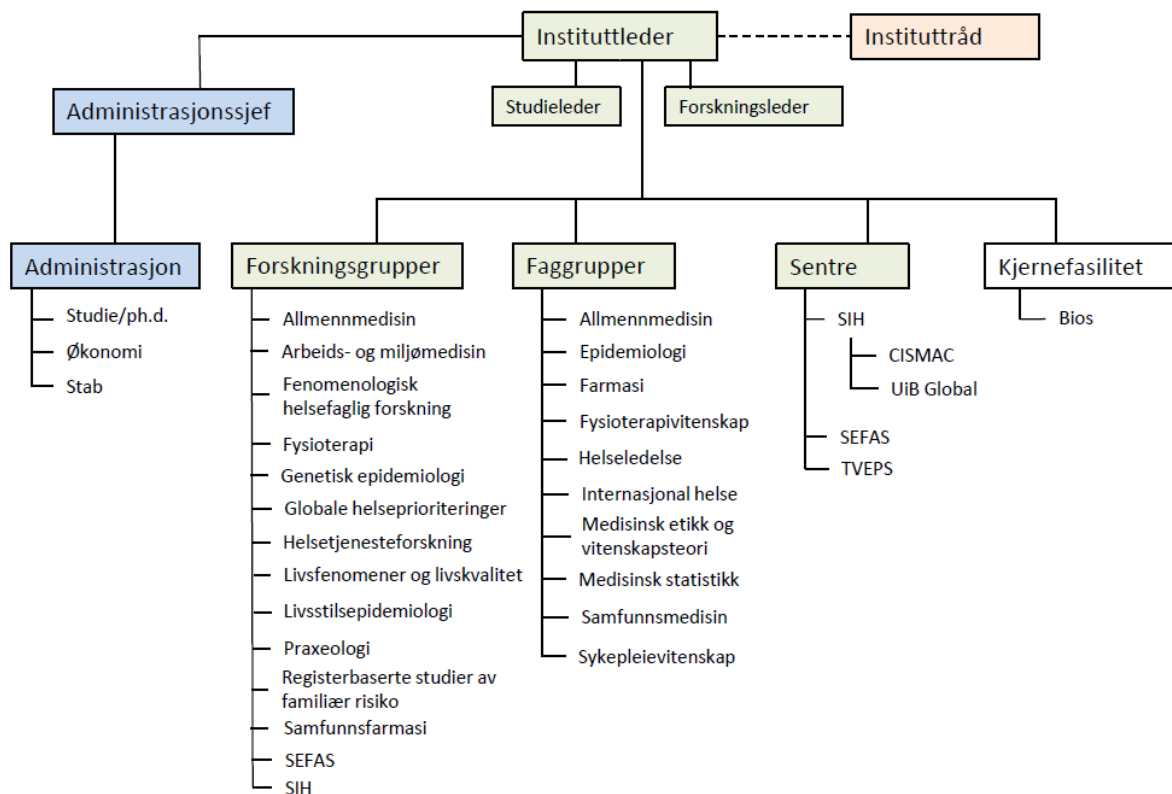
K2 er organisert til sammen 21 forskningsgrupper.

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

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

2.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Organisasjonskart for IGS



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

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

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

3.1.1 Institutt for biomedisin:

Følgende personer har lederansvar ved IBM

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

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

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

3.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

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

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

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

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

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

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

3.1.3 Klinisk institutt 1:

Lederroller ved K1:

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

*Beskrivelse av delegerte seksjonsledersoppgaver er vedlagt (se appendiks)

3.1.4 Klinisk institutt 2:

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

Administrasjonssjef leder administrasjonen.

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

HMS utvalg og EEU rapporterer direkte til instituttledelsen.

3.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

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

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

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

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

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

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

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

4.1.1 Institutt for biomedisin:

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

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

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

Teknisk lederansvar i de store forskningsgruppene:

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

4.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

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

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

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

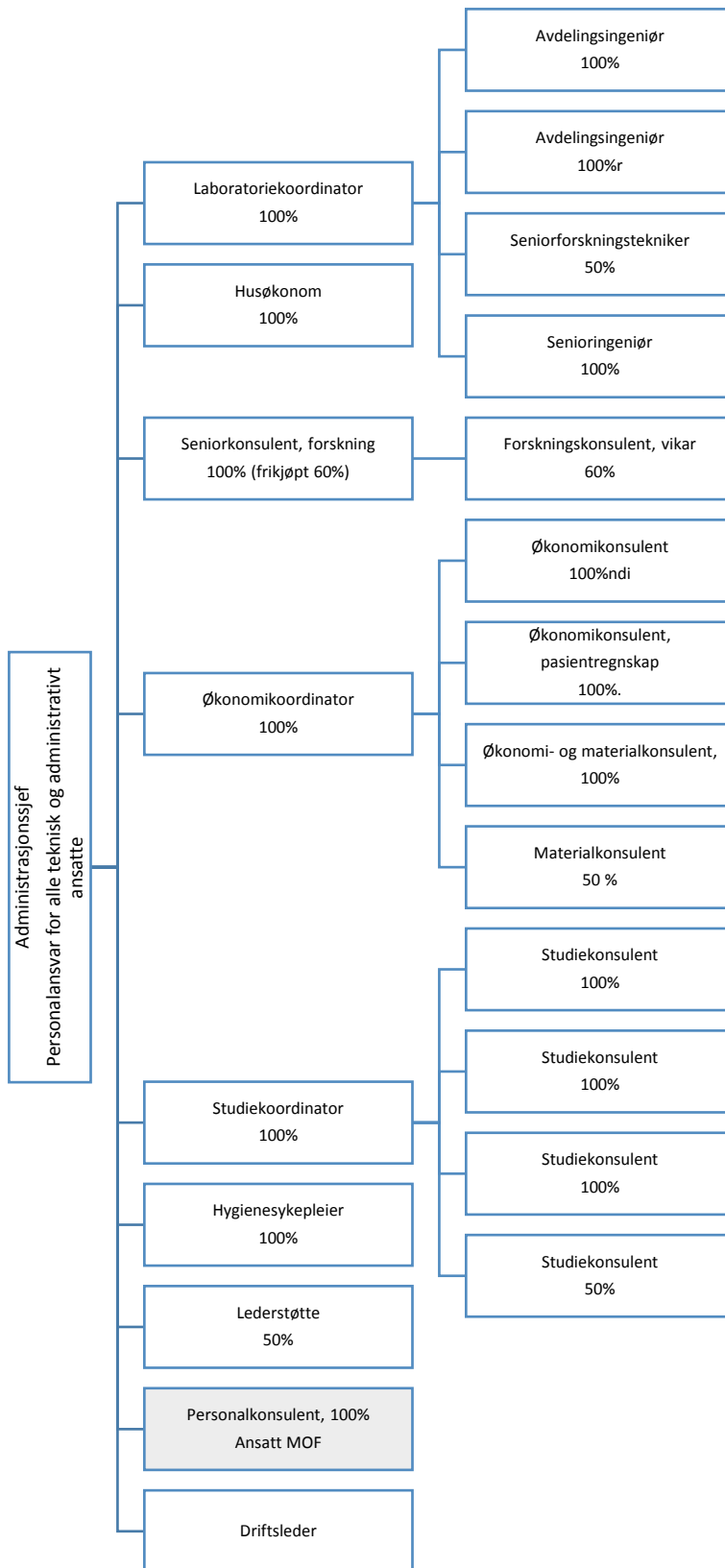
Studieadministrasjonen er organisert med en studiekoordinator som har arbeidsledelse for 3, 5 studiekonsulenter. Studiekonsulentene arbeider bl.a. innenfor timeplanlegging, praksisstudiet for tannleger og tannpleiere, studieevaluering, klagesaker og internasjonalisering. I tillegg arbeider en av studiekonsulentene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

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

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

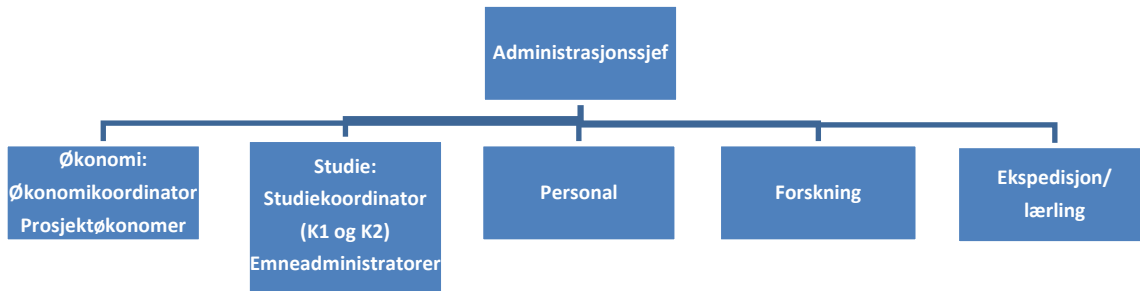
Når det gjelder teknisk stab har vi en driftsleder ved Odontologisk universitetsklinikk og en husøkonom som håndterer klinikktoy. I tillegg har vi en stilling som hygienesykepleier.

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



4.1.3 Klinisk institutt 1:

Organisering av K1 administrasjonen:



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

Organisering av teknikerne ved K1:

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

4.1.4 Klinisk institutt 2:

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

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

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

Administrasjonssjef:

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

a) Stab – lederstøtte

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

b) Økonomiseksjon

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

c) Studieseksjon

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

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

d) Forskningsutdanning

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

e) Forskningsrådgivning

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

f) Personalkonsulent

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

g) Teknikere

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

4.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

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

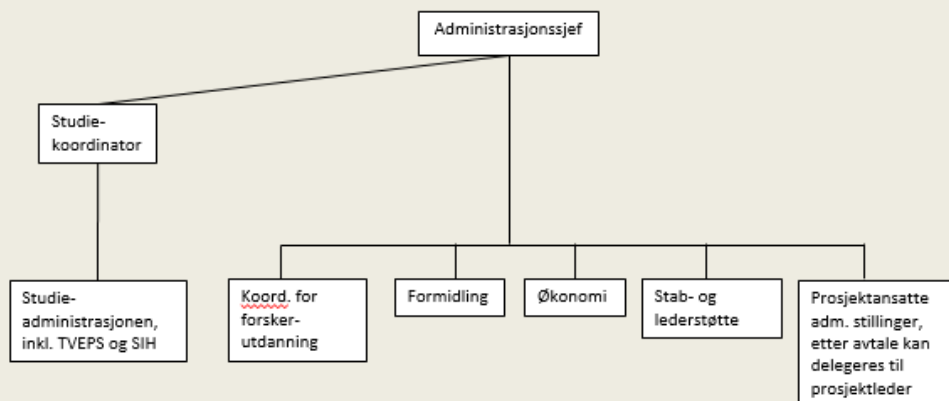
Personalansvar for ansatte i studieadministrative stillinger er delegert til studiekoordinator.

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

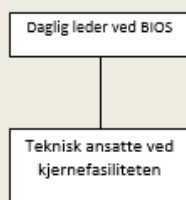
Økonomikoordinator er arbeidsleder for økonomer og prosjektøkonomer ved instituttet.

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

Organisasjonskart for administrasjonen og teknisk ansatte ved IGS



BIOS (kjernefasilitet)



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

5.1.1 Institutt for biomedisin:

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

5.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

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

5.1.3 Klinisk institutt 1:

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

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

5.1.4 Klinisk institutt 2:

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

5.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

Undervisningssamarbeid

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

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

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

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

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

Forskningssamarbeid

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

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

6.1.1 Institutt for biomedisin:

CCBIO

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

KG Jebsen sentre.

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

EU-finansierte nettverk.

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

SIU

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

Forskerskoler

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

6.1.2 Institutt for klinisk odontologi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Centre for International Health (CIH).

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

6.1.3 Klinisk institutt 1:

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

6.1.4 Klinisk institutt 2:

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

6.1.5 Institutt for global helse og samfunnsmedisin:

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

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

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

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

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

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

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

7 Appendiks

7.1 Samarbeidsavtale Institutt for klinisk odontologi-Hordaland Fylkeskommune

Sak 15

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

Bakgrunn:

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

1. TANNTEKNISKE UTGIFTER, PASIENTUTREDNING OG PASIENTREISER

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

2. RESEPSJON

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

3. KIRURGI

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

4. BRUK AV KLINIKKENS LOKALE UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID

- Se punkt 2 og 3.

5. TANNLEGEVAKTEN

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

6. BARNEAVDELINGEN

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

7. GERODONTOLOGI

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

8. ID I DATASYSTEMET

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

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

9. UNDERVISNING

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

10. PRAKSISSTUDIET – HOSPITERING

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

11. KVALIFISERINGSPROGRAMMET – PRAKSIS

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

12. VASK AV ARBEIDSTØY

- Vask av arbeidstøy betales pr faktura.

13. SERVICE OG VEDLIKEHOLD AV DENTALT UTSTYR

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

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

Bergen,

31082015



.....
Fylkestannlegen i Hordaland

Fylkestannlegen i Hordaland



.....
Det medisinsk-odontologiske fakultet



Bergen, januar 2013

Seksjonsleder ved Klinisk institutt 1 - oppgavebeskrivelse

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

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

Adresse:
Nevrologisk avdeling
Haukeland universitetssykehus

Postadresse:
5021 Bergen

Telefon:
55 97 50 45
55 97 50 00

Telefaks:
55 97 51 64

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

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

Nils Erik Gilhus
Instituttleder

Vedlegg 4a

Delrapport fra HR-avdelingen med funn fra spørreundersøkelsen

Overordnede funn

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

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

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

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

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

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

Kvantitativ undersøkelse

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

Spørreskjemaet inneholder følgende bakgrunnsvariabler:

- Stillingskategori/ Stillingsprosent
- Oppfølgingsspørsmål på sted ved bistilling

- Ansettelsessted
- Ansettelsestid
- Lederansvar/ikke lederansvar

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

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

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

Sammensetning og bakgrunnsdata

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

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

16 prosent av respondentene oppgir å ha lederansvar.

Kvalitativ undersøkelse

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

Tematikken i samtalene skulle være sentrert rundt følgende:

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

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

Resultater

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

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

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

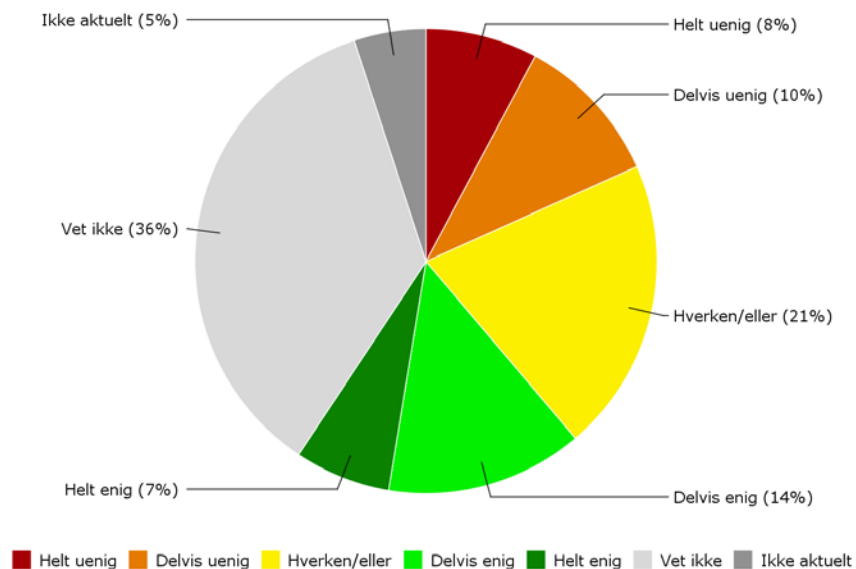
Organisering, ledelse og kommunikasjon

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

Dette gjelder primært en del innledende spørsmål:

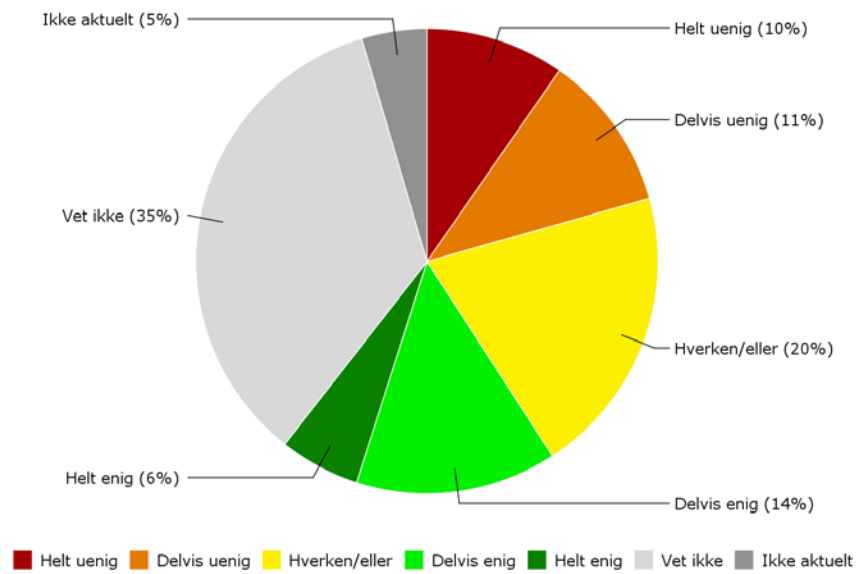
Figur 1

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



Figur 2

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



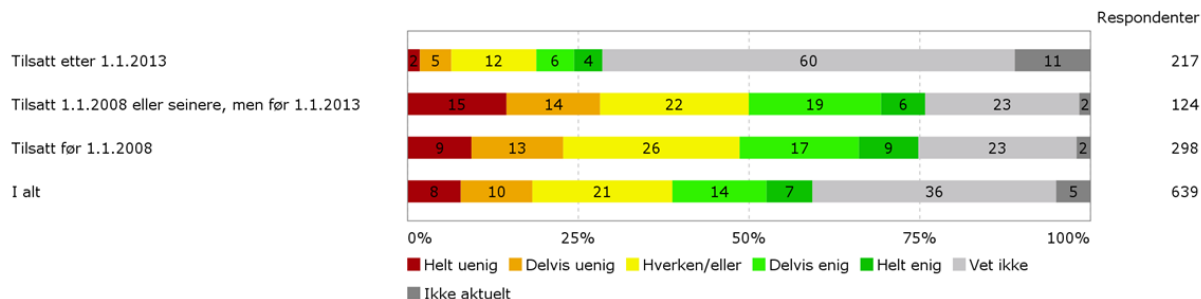
Om det her sorteres etter tilsetningstidspunkt får man følgende bilde:

Figur 3

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

- Saksbehandling

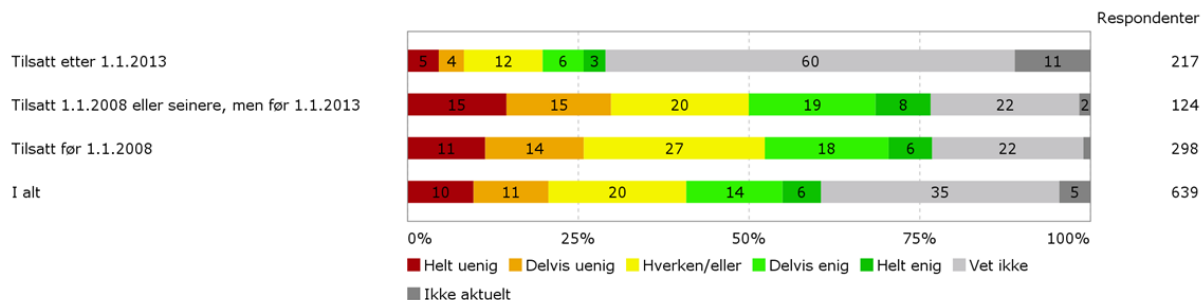
Krysset med: Ansettelsestid ved fakultetet



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

- Personalledelse

Krysset med: Ansettelsestid ved fakultetet



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

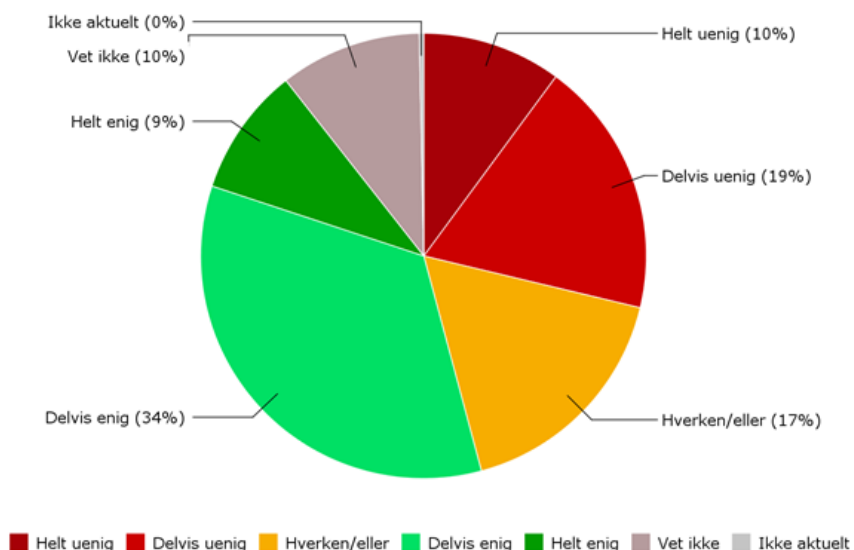
Ved nedbryting på ansettelsessted, ser man en tendens til mer tilfredshet med effektene på saksbehandling og personalledelse hos ansatte ved Fakultetsadministrasjonen, IGS og BIOMED.

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

Kommunikasjon

Figur 4

Dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling:



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

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

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

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

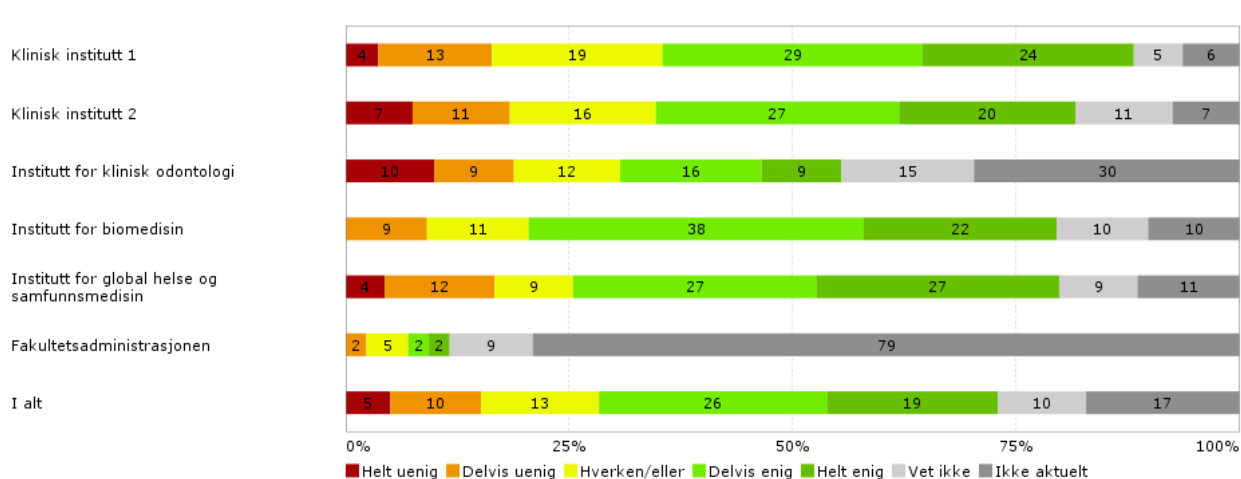
opplever enkelte at omorganiseringen har skapt større avstand fra ledelsen og ned til enkelte miljø. For det andre melder flere av respondentene at arbeidsbelastningen er for stor til å ha overskudd til kommunikasjon og samhandling utover egen enhet. Begge kommentarene understøttes av funn i kommentarfeltene.

Forskning

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

Figur 5

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



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

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

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

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

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

Undervisning

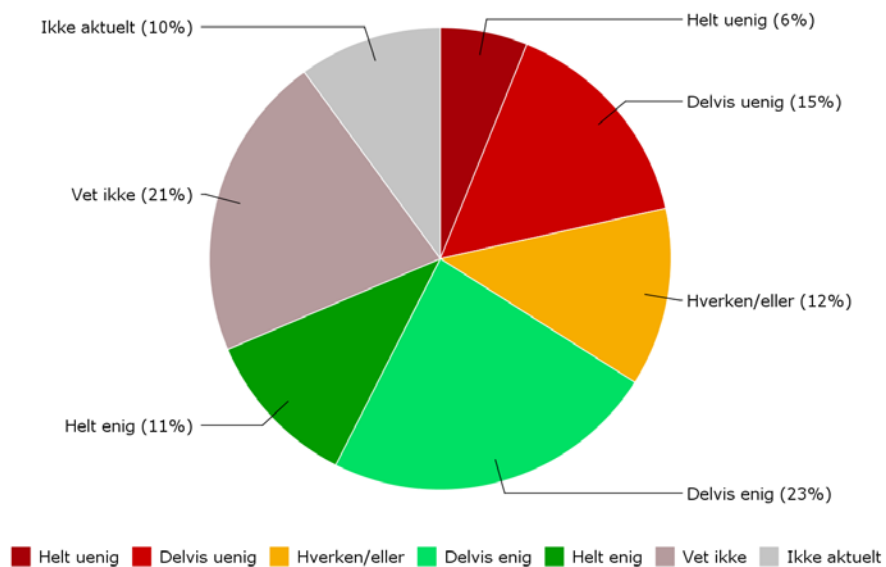
«Skjelettet i skapet» er organiseringen av undervisningen på instituttet - (fra intervju)

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

Det kvantitative bildet ser slik ut:

Figur 6

Dagens organisering fremmer god undervisning på mitt institutt



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

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

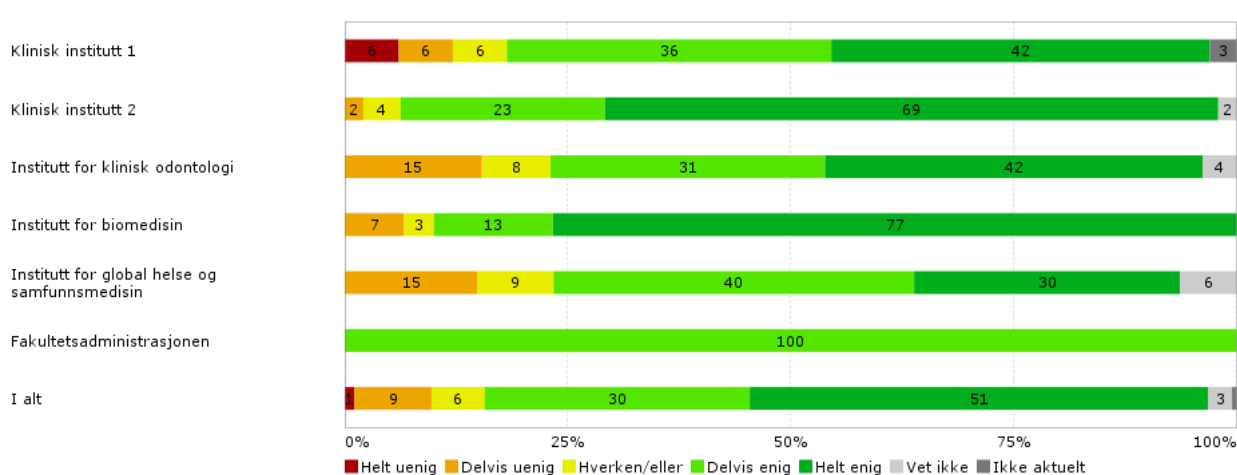
I intervjuer og kommentarfelt påpekes manglende ressurser, lite anerkjennelse for nedlagt arbeid og ikke minst omlegging av studieplan. Ansatte ved IKO og IGS uttrykker størst tilfredshet med organisering av undervisning. Det fremheves for øvrig av flere at rammebetingelsene for undervisning ikke kan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

Teknisk støtte

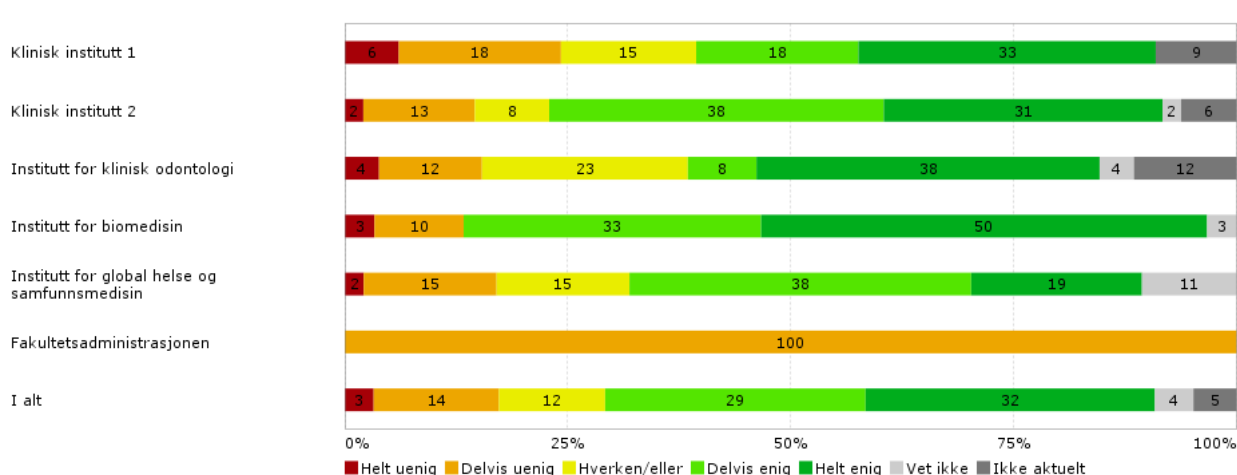
Kjennskap til kjernefasilitetene er god i organisasjonen, og det er også svært få (ca. 10 %) som uttrykker misnøye med tilgangen til disse. Om man sorterer data på instituttnivå, og kun inkluderer vitenskapelig ansatte i full stilling, fremkommer følgende bilde:

Figur 7

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



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



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

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

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

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

Administrativ støtte

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

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

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

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

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

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

Oppsummerende anbefalinger

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

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

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

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

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

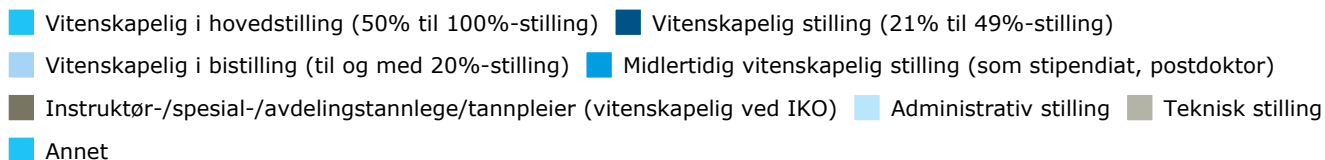
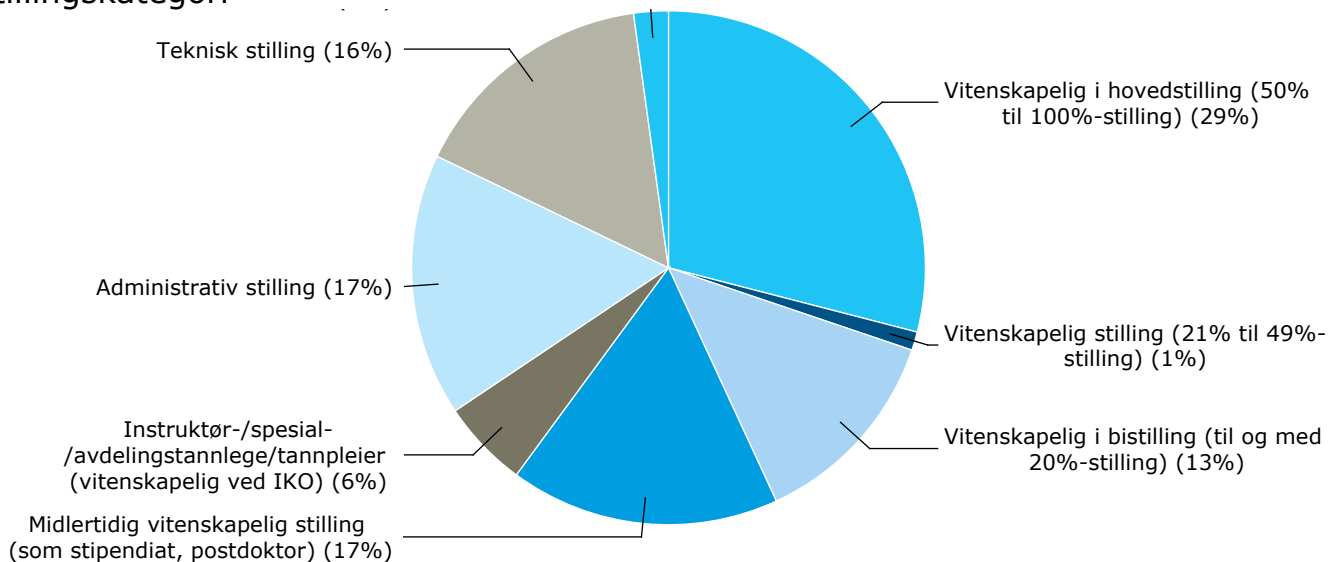
Et relativt fjernt forhold til fakultetet var en gjenganger i intervjuene. Som vist tidligere i rapporten er det en opplevelse i mange miljø at omorganiseringen har skapt større avstand til aktiviteten sentralt på fakultetet. Kommunikasjonsutfordringer kan selvsagt skyldes andre forhold enn organisering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

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

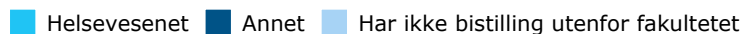
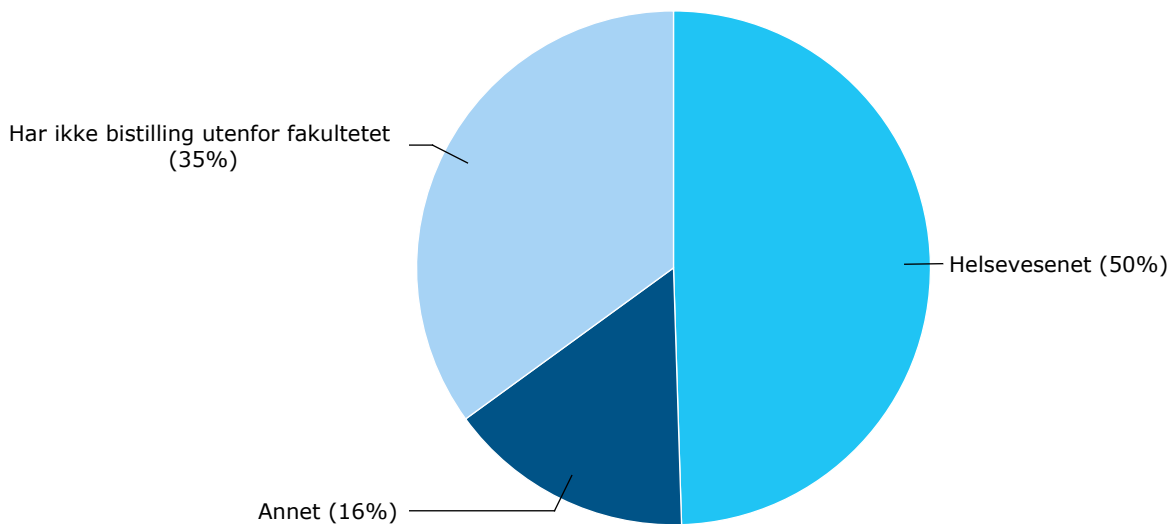
Omleggingen av studieplanen var et hyppig nevnt tema både i intervjuene og i kommentarene. Det blir anbefalt at studieplanen i større grad bør utvikles med helhetlig perspektiv, ikke fragmentert som i dag. Flere respondenter peker på utfordringer ved at ny og gammel studieplan går samtidig, andre hevder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

Vedlegg 4b - Samlet rapport kakediagram

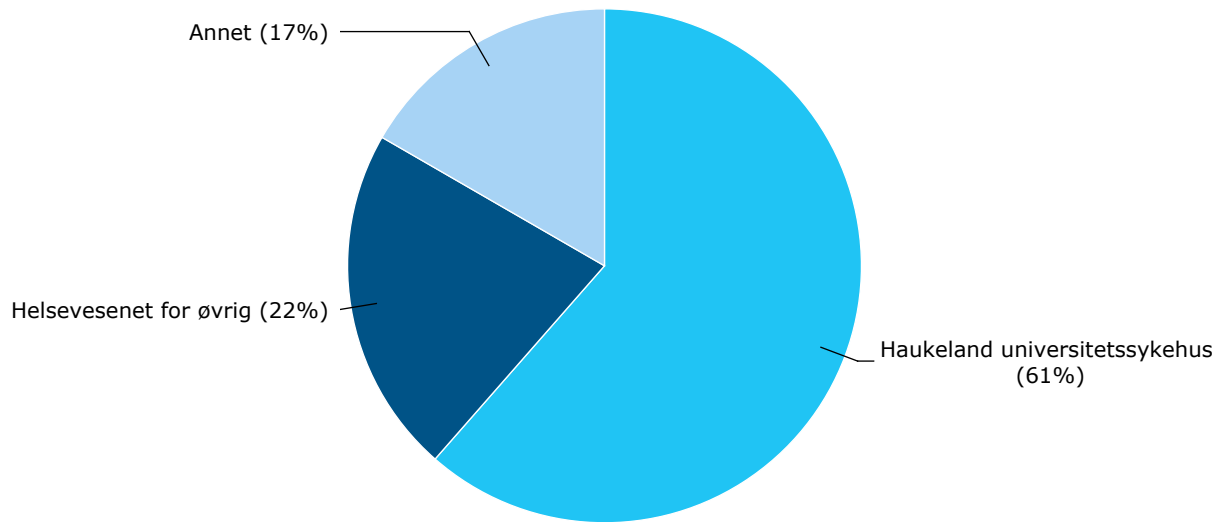
Stillingskategori



Ved bistilling utenfor fakultet, er stillingen i:

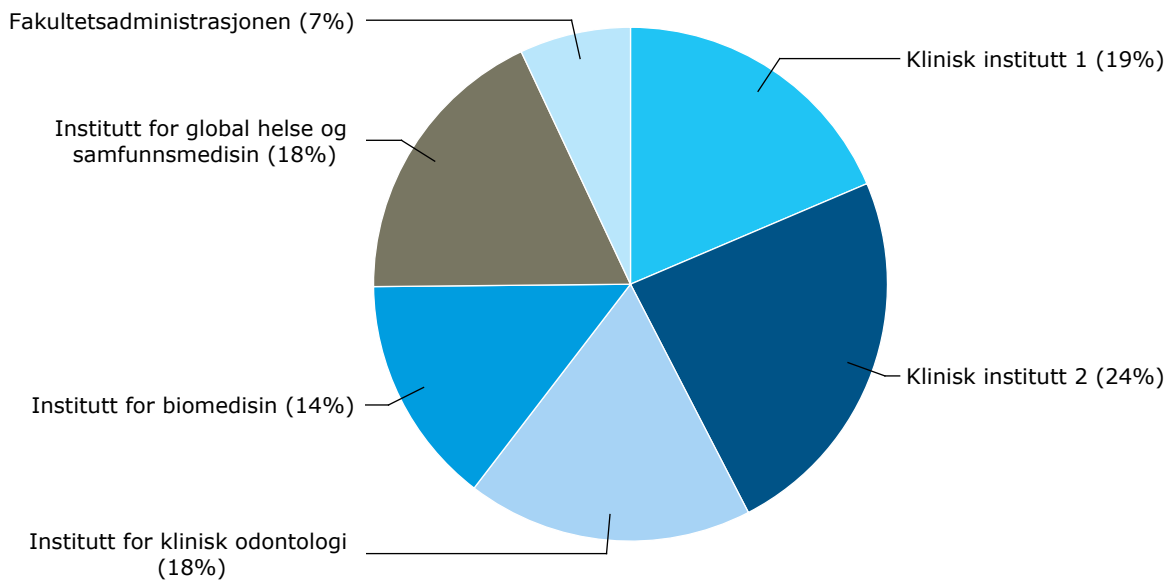


Ved bistilling ved fakultetet, er hovedstilling knyttet til:



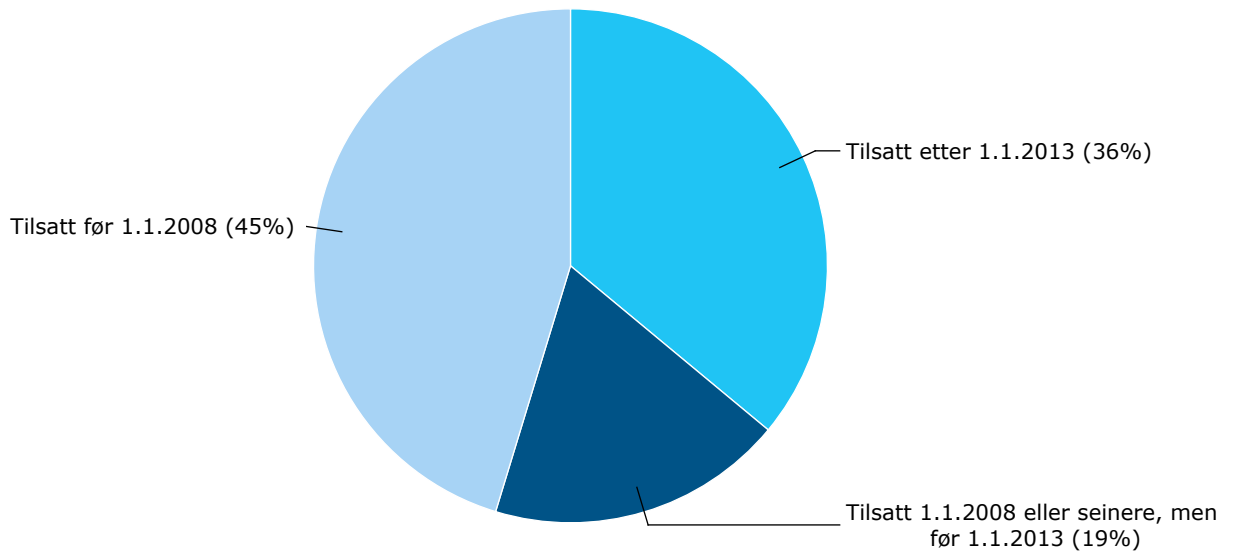
■ Haukeland universitetssykehus
 ■ Helsevesenet for øvrig
 ■ Annet

Ansettelsested



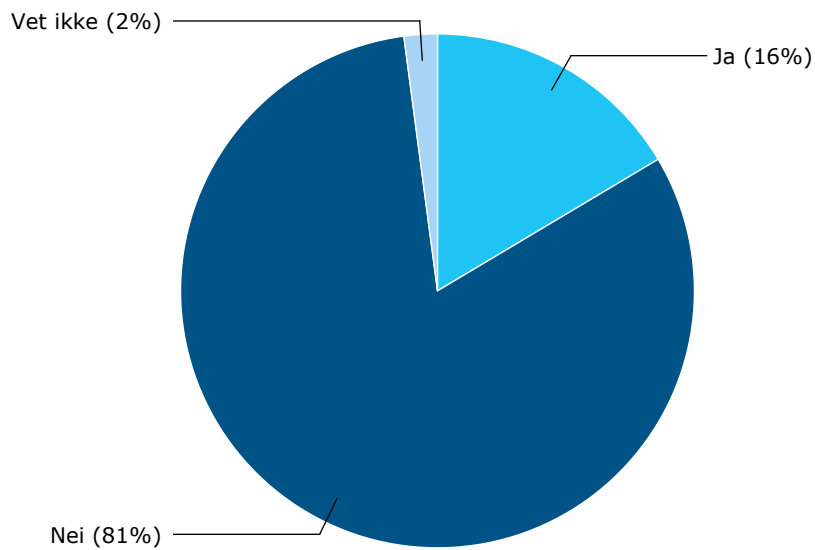
■ Klinisk institutt 1
 ■ Klinisk institutt 2
 ■ Institutt for klinisk odontologi
 ■ Institutt for biomedisin
 ■ Institutt for global helse og samfunnsmedisin
 ■ Fakultetsadministrasjonen

Ansettelsestid ved fakultetet



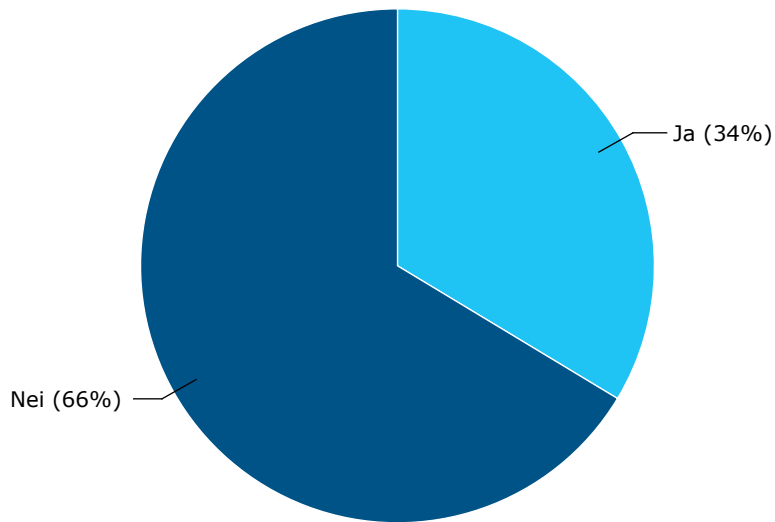
■ Tilsatt etter 1.1.2013 ■ Tilsatt 1.1.2008 eller seinere, men før 1.1.2013 ■ Tilsatt før 1.1.2008

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



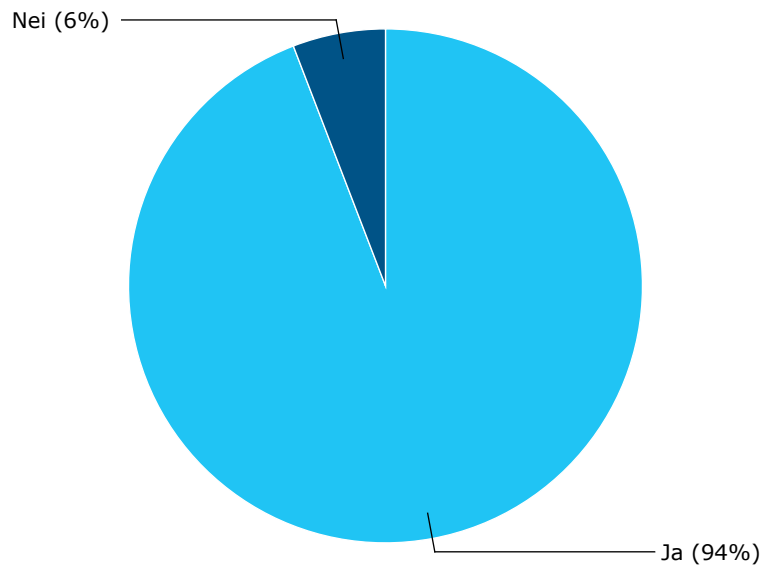
■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

Har du gjennomført lederopplæring etter 1.1.2013?



■ Ja ■ Nei

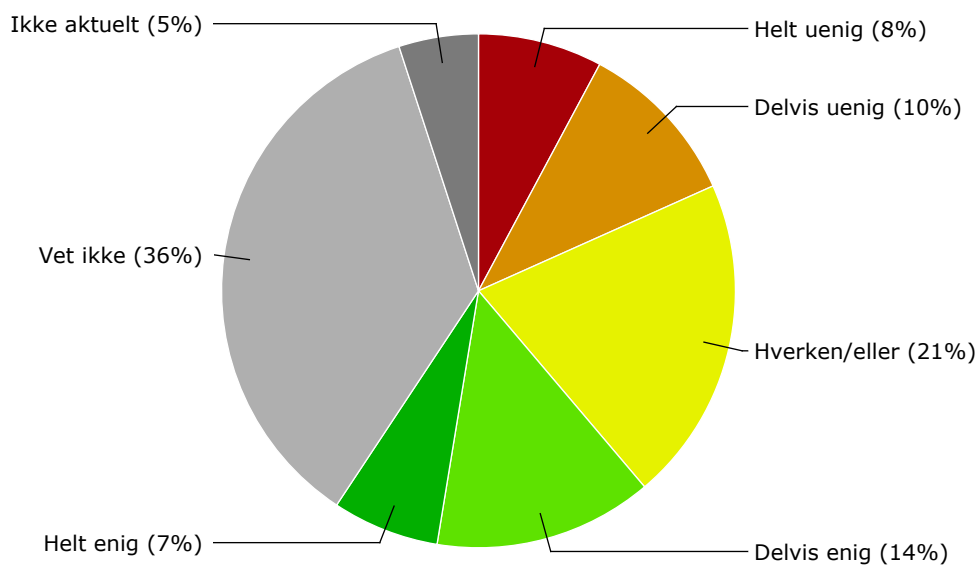
Jeg vet hvem som er min nærmeste leder



■ Ja ■ Nei

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

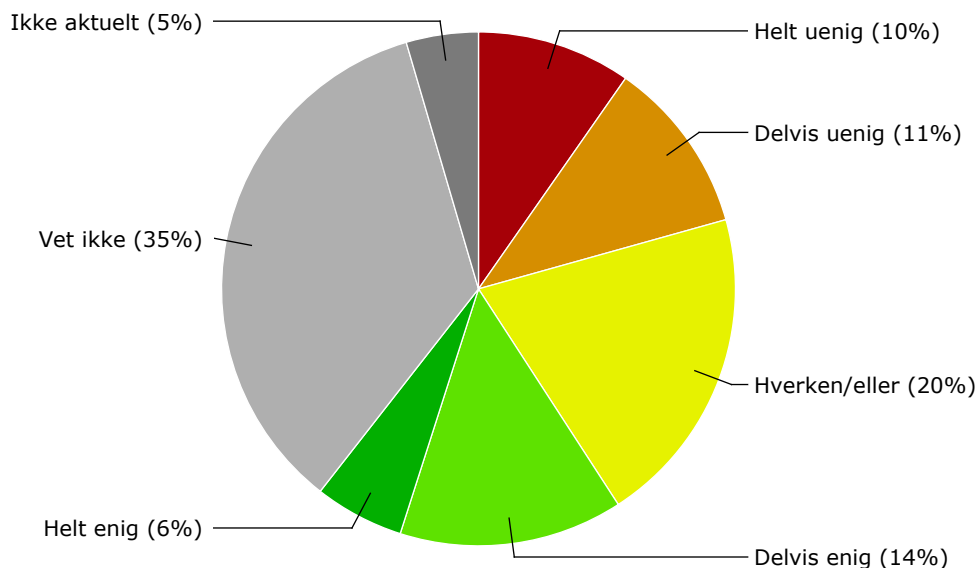
- Saksbehandling



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

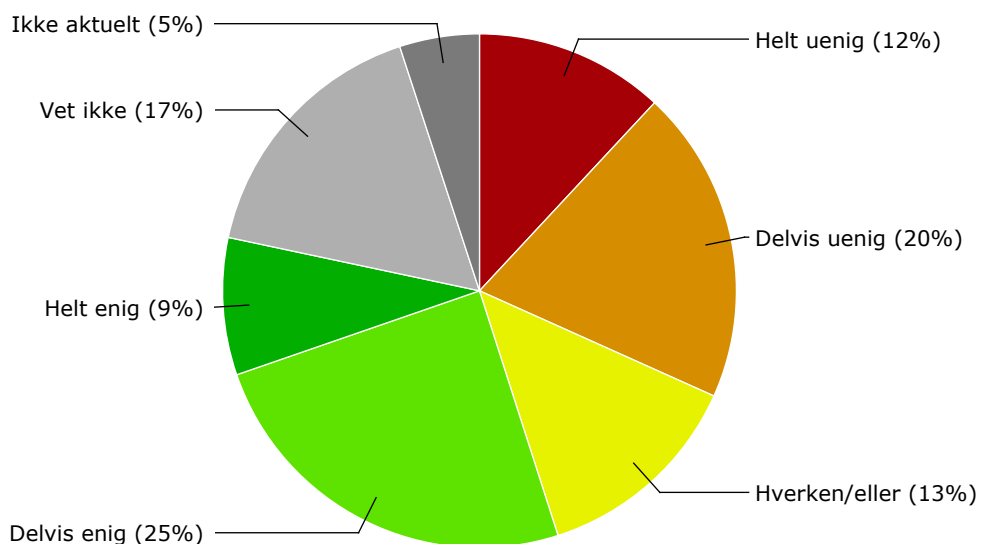
Endringer i ledelsen ved ny fakultetsorganisering fra 2013 har gitt positive effekter på

- Personalledelse



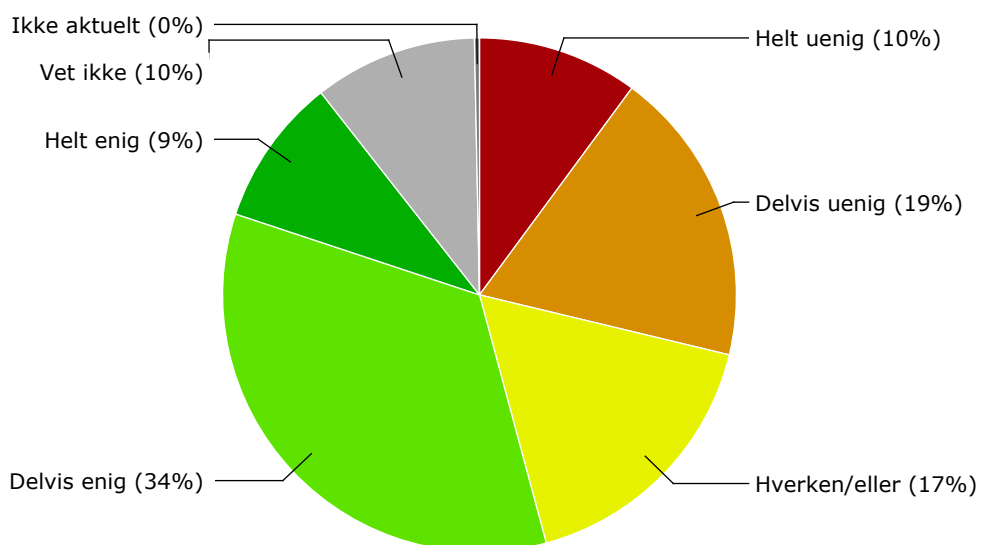
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



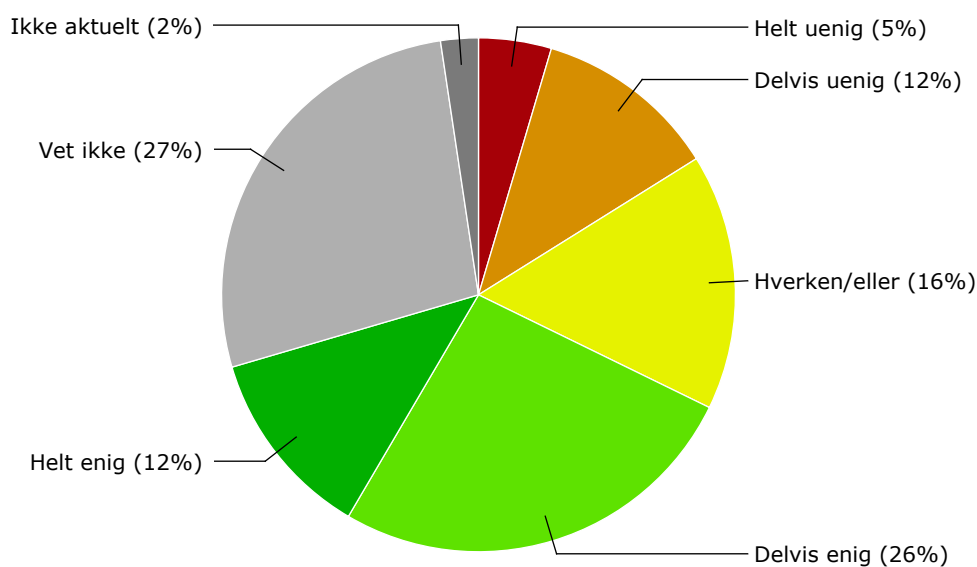
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering legger til rette for god kommunikasjon og samhandling



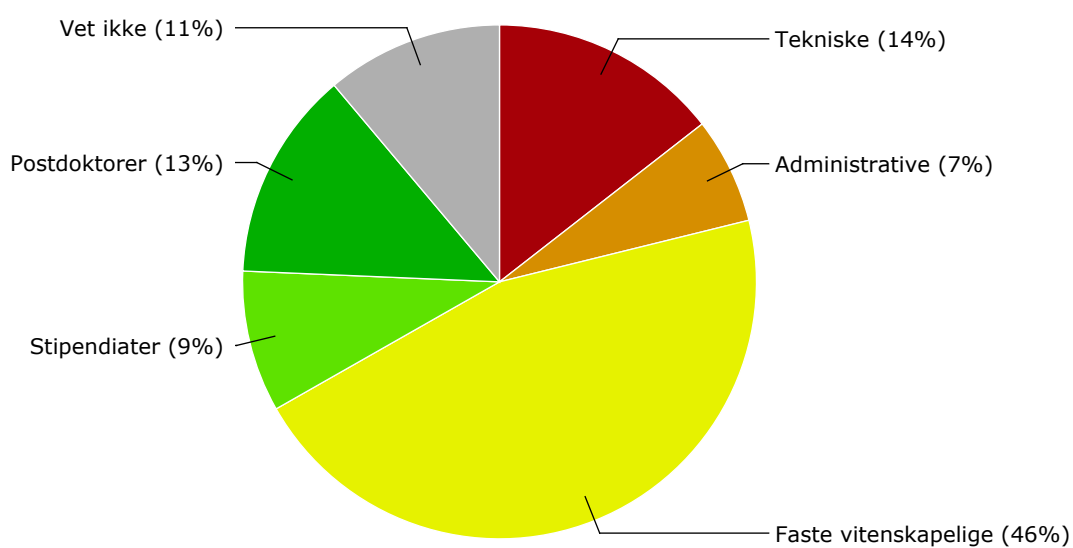
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



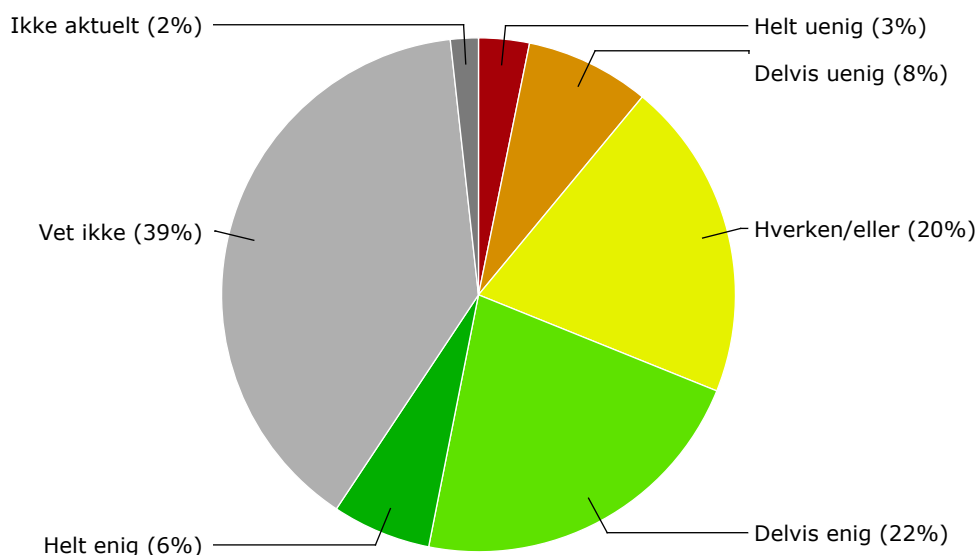
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Hvilken type stilling ville du prioritere innenfor de gitte ressursrammene?



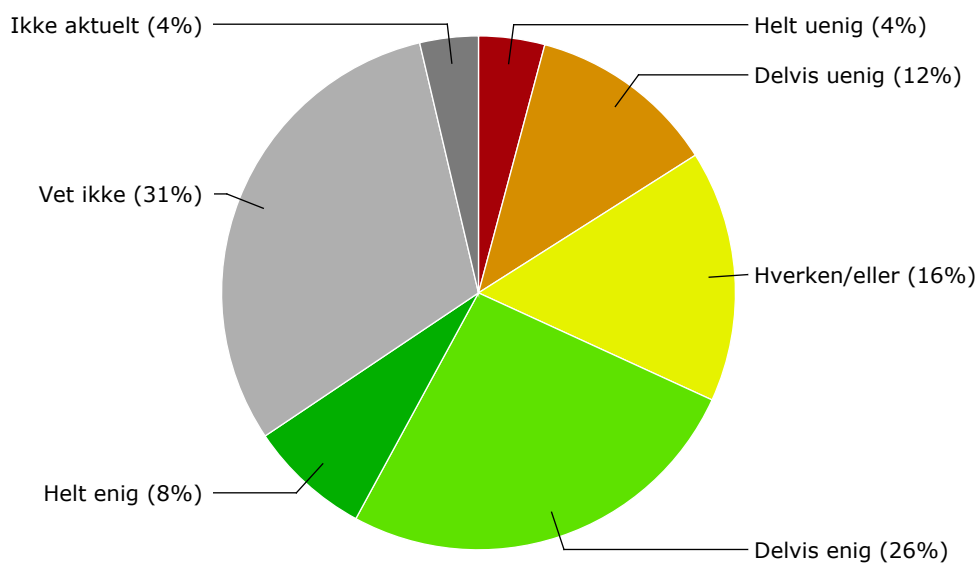
■ Tekniske
 ■ Administrative
 ■ Faste vitenskapelige
 ■ Stipendiater
 ■ Postdoktorer
 ■ Vet ikke

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



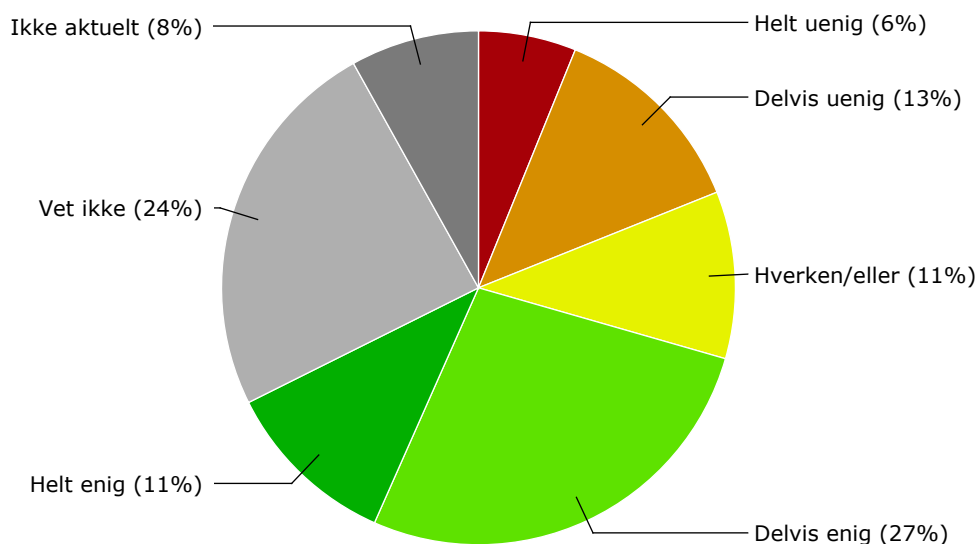
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Utvalgsstrukturen på instituttnivå er tjenlig for effektiv håndtering av saker



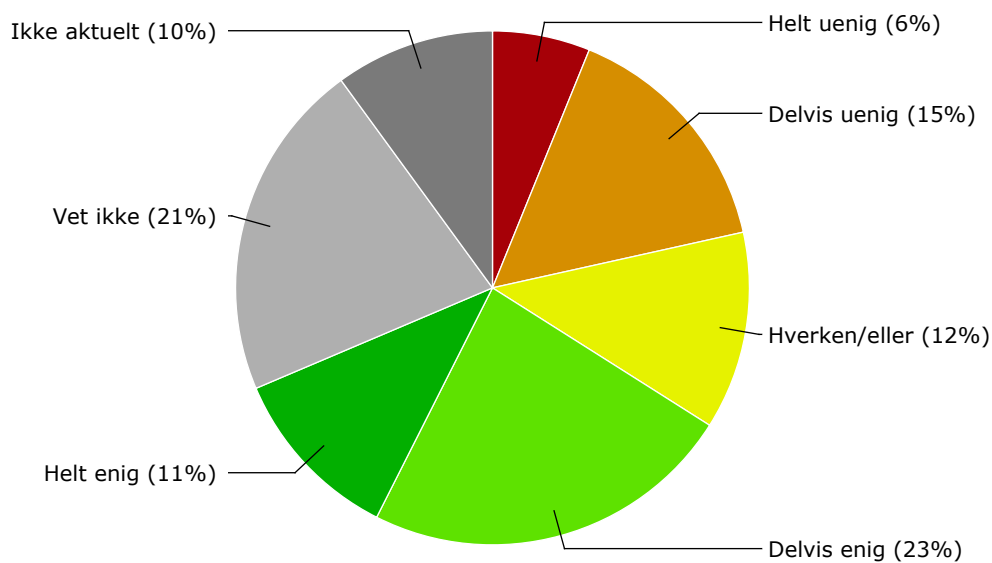
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



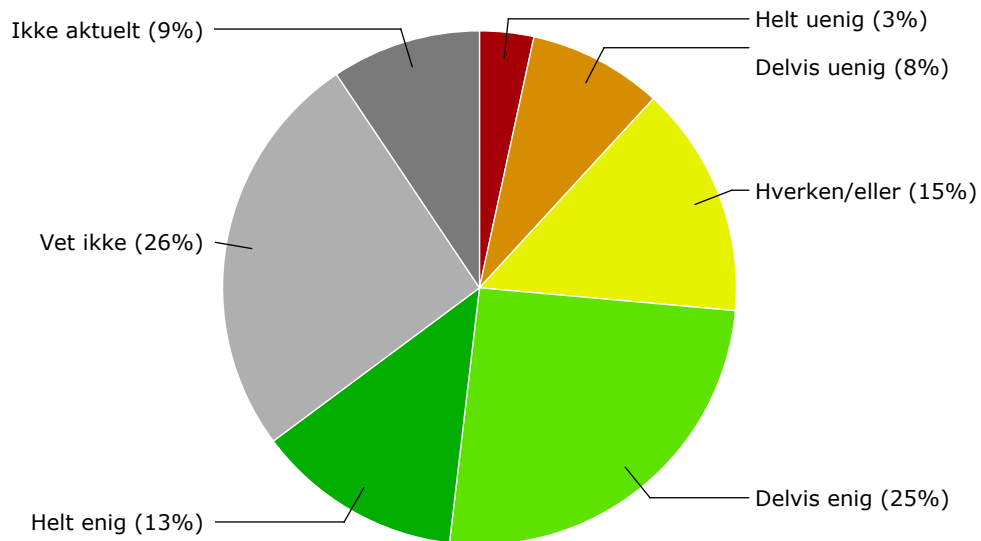
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer god undervisning på mitt institutt



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

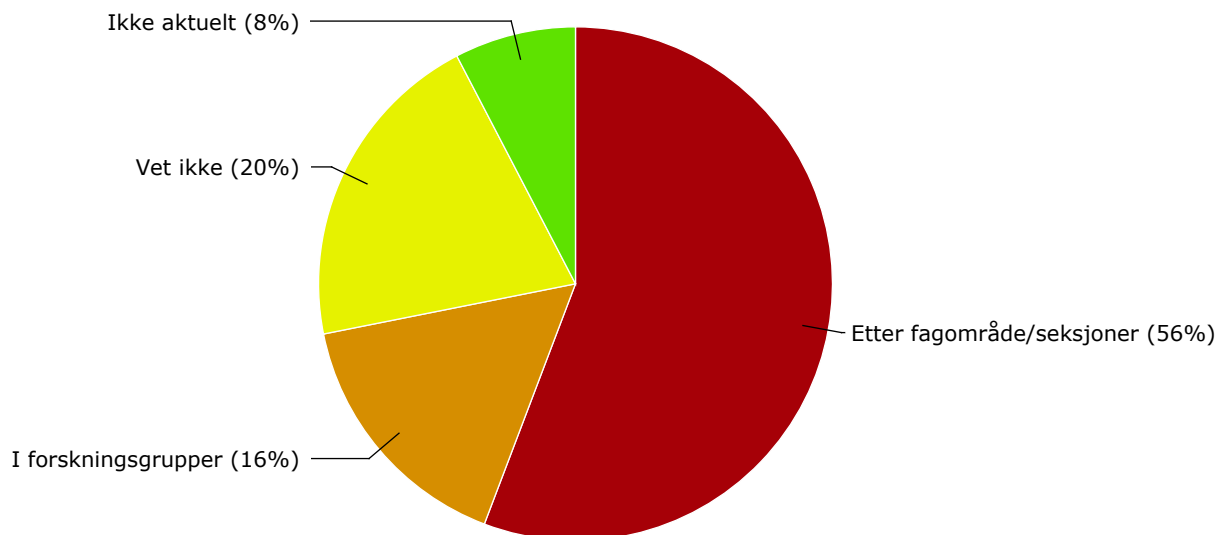
Dagens organisering fremmer god veiledning av studentene (ikke ph.d.-nivå) på mitt institutt



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

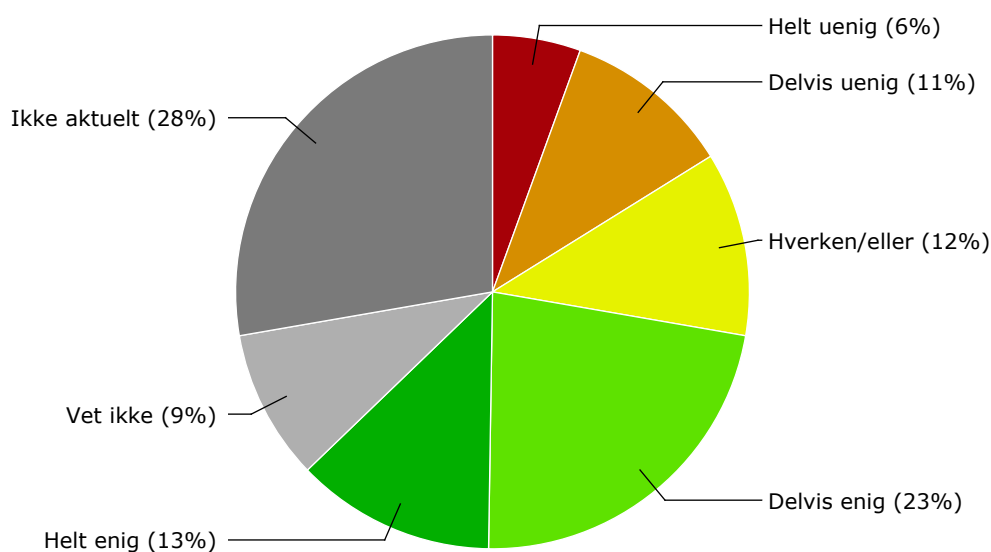
I fakultetsorganiseringen fra 2013 var det vektlagt å organisere instituttene etter samme prinsipp, enten etter fagområde/seksjoner eller i forskningsgrupper. Personalledelsen er da lagt til henholdsvis fagområde-/seksjons- eller forskningsleder.

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



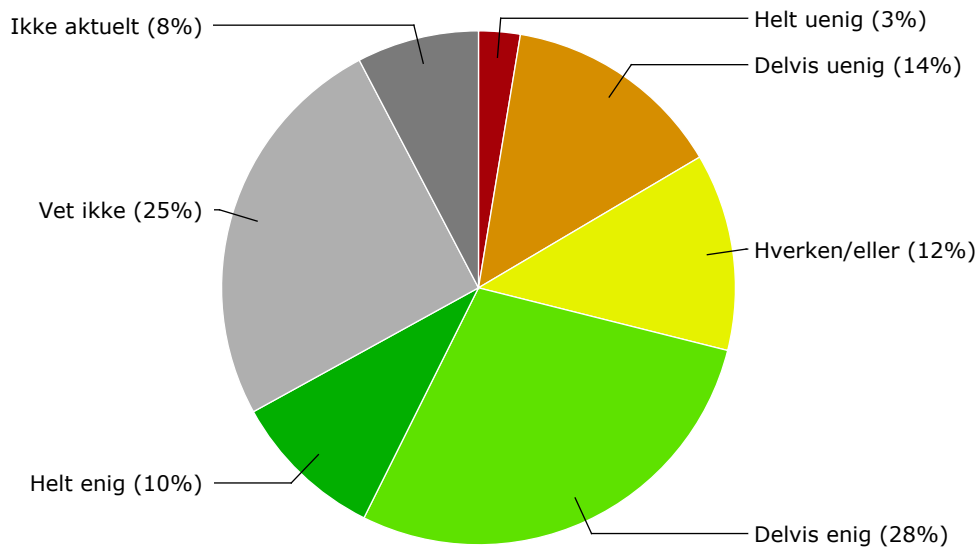
■ Etter fagområde/seksjoner ■ I forskningsgrupper ■ Vet ikke ■ Ikke aktuelt

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



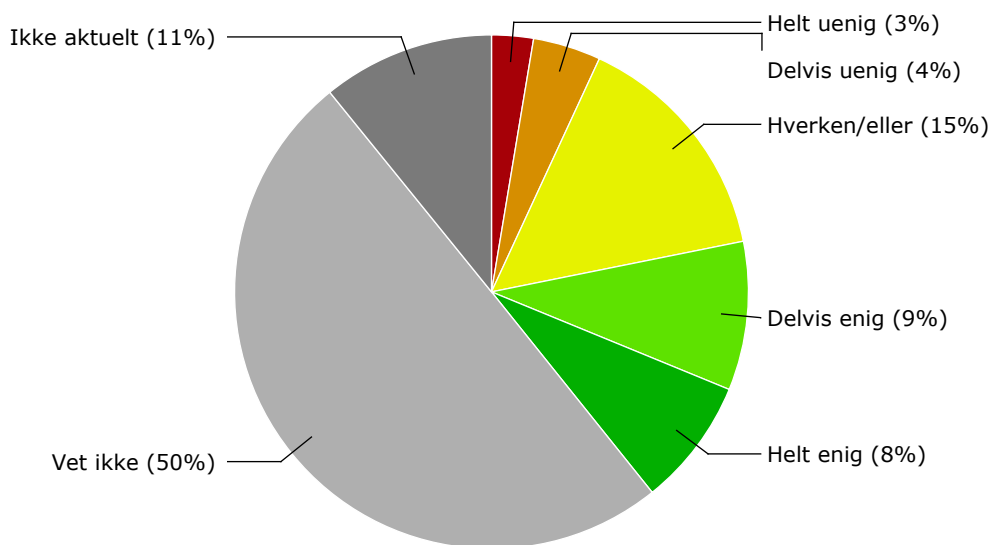
■ Helt uenig ■ Delvis uenig ■ Hverken/eller ■ Delvis enig ■ Helt enig ■ Vet ikke ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering ivaretar studentene på en god måte



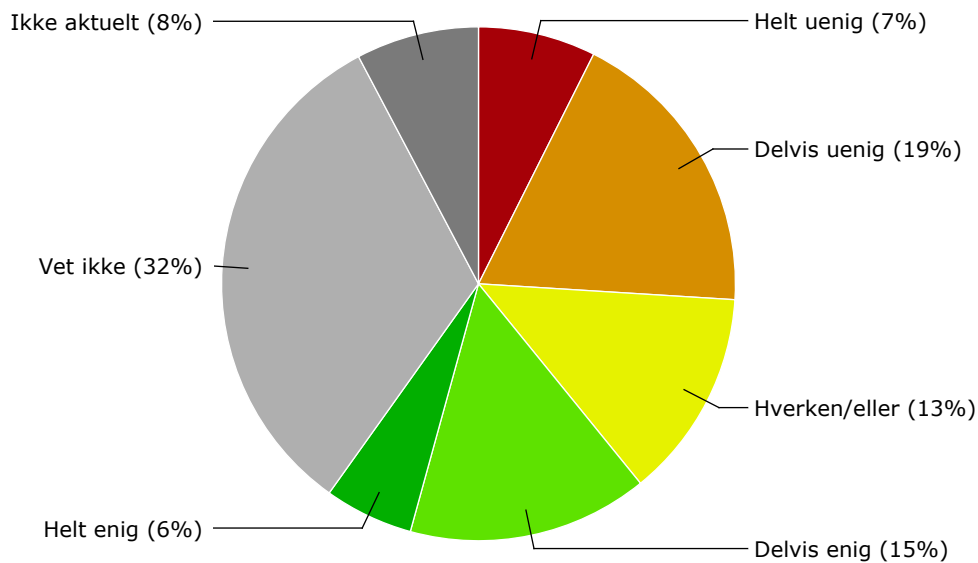
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



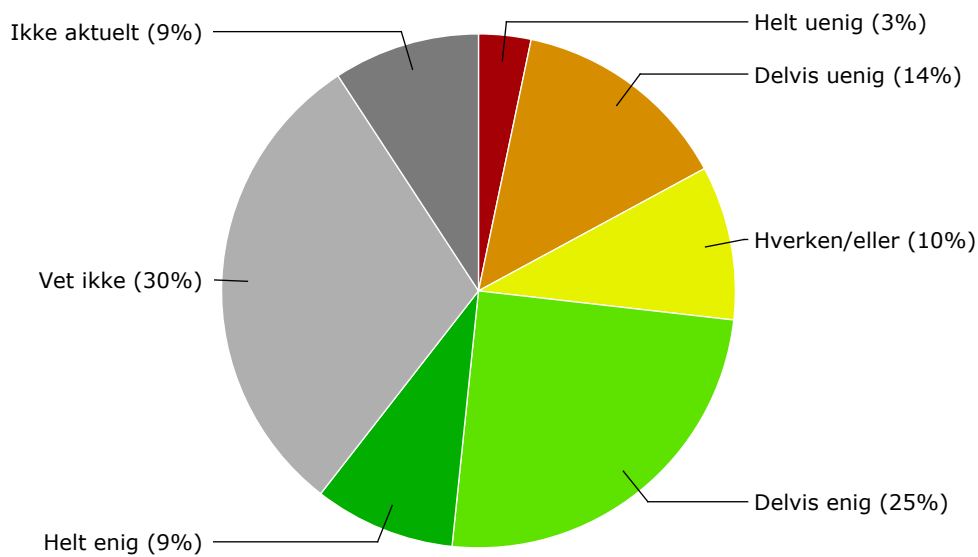
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer undervisningssamarbeid på tvers av instituttene



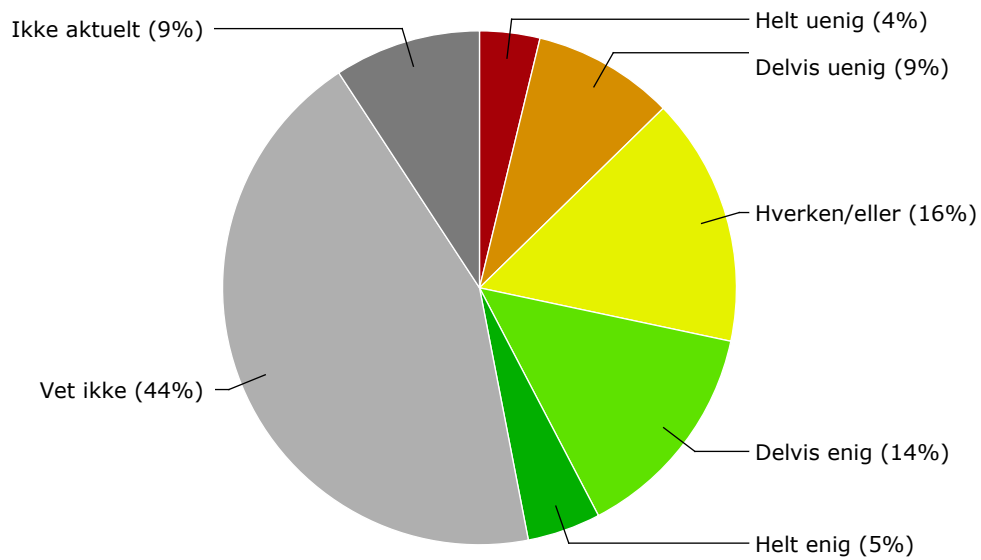
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Det er godt samarbeid mellom universitet og helseforetak innen utdanning



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

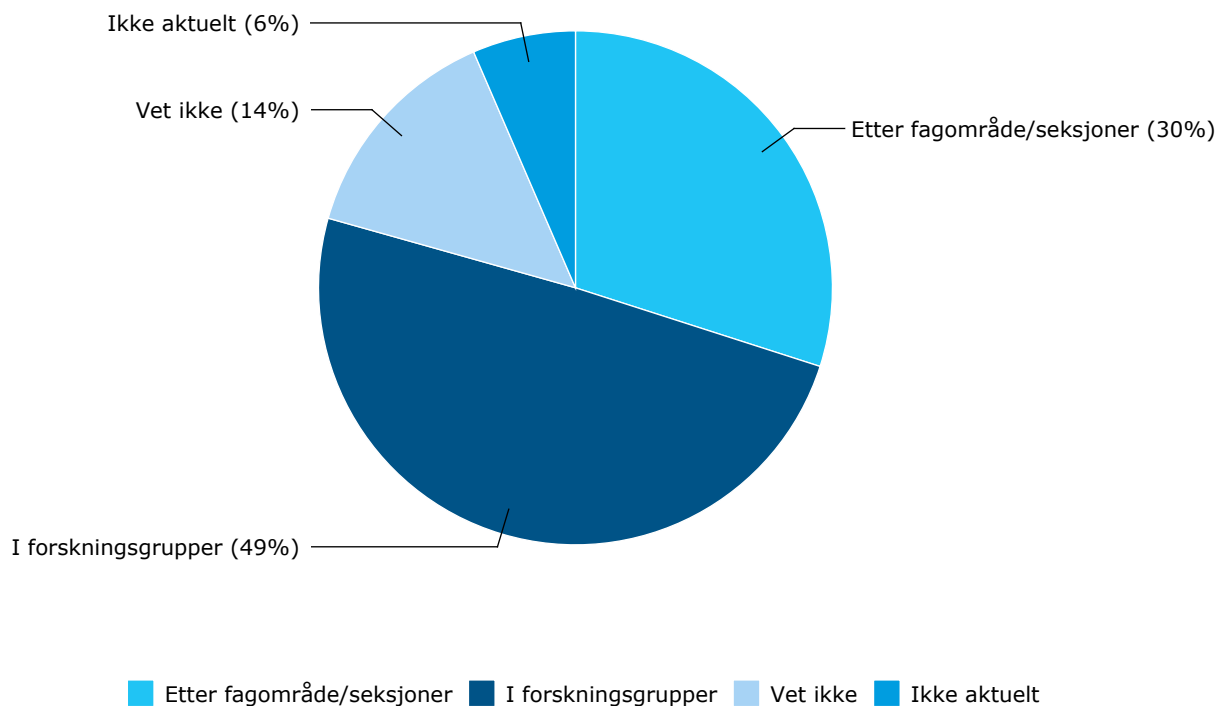
Dagens organisering fremmer regionalt samarbeid om utdanning



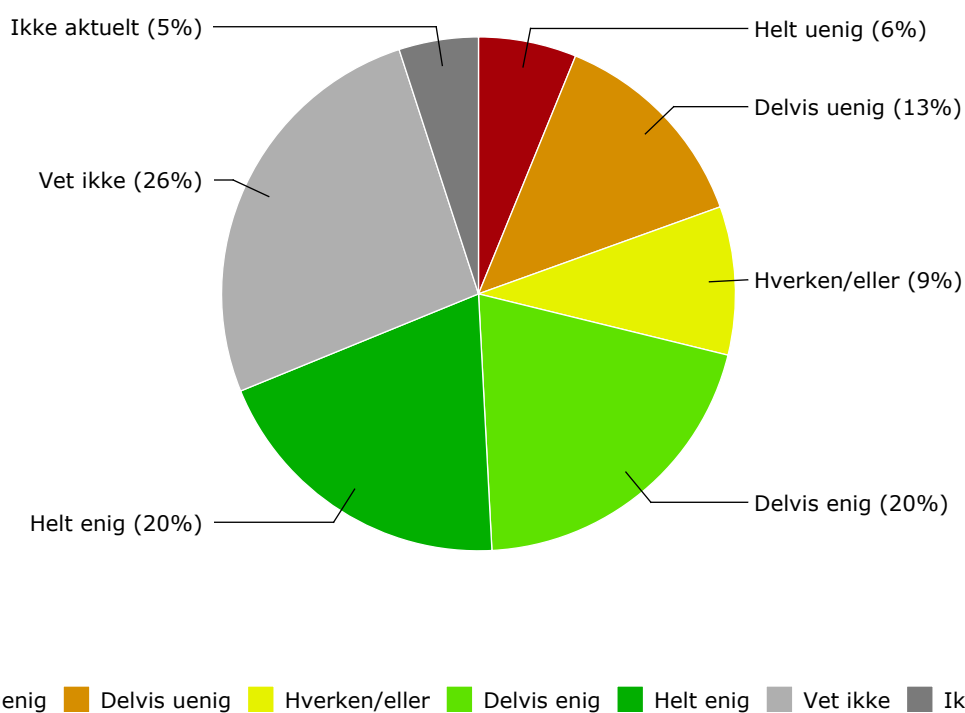
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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

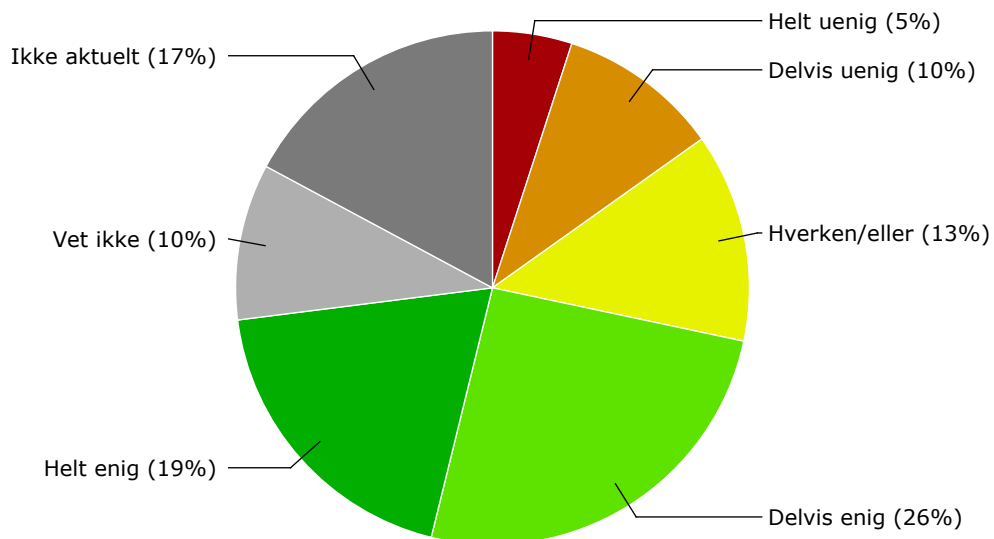
Hvilken organisering mener du er best egnet til å ivareta god forskning på ditt institutt?



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

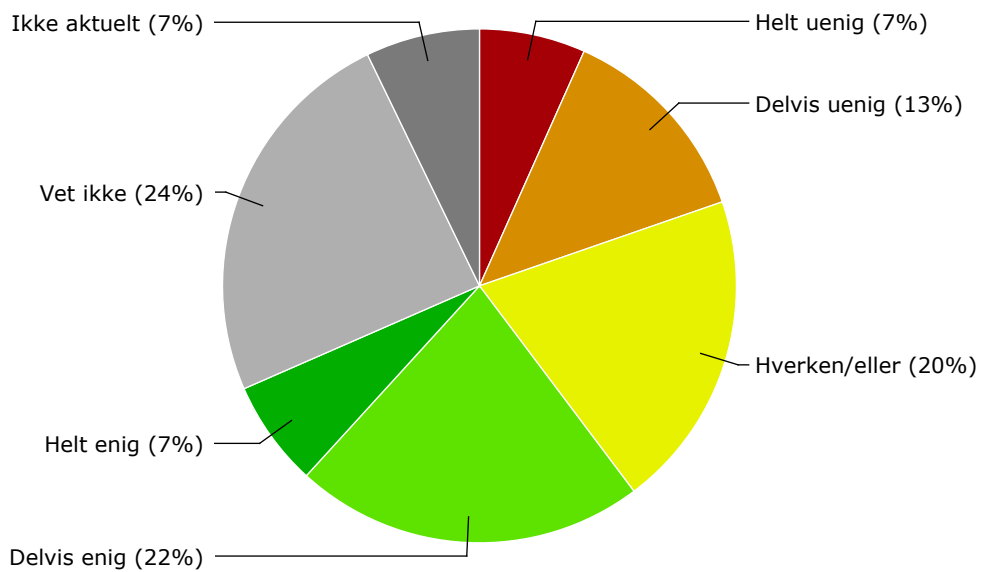


Organiseringen på mitt institutt er god for utøvelse av mine arbeidsoppgaver innen forskning



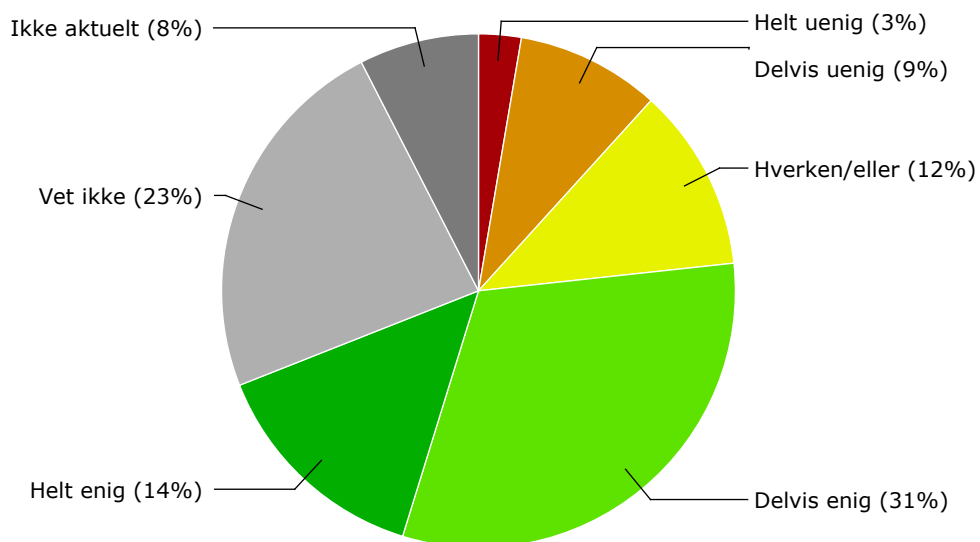
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer forskning på tvers av instituttene



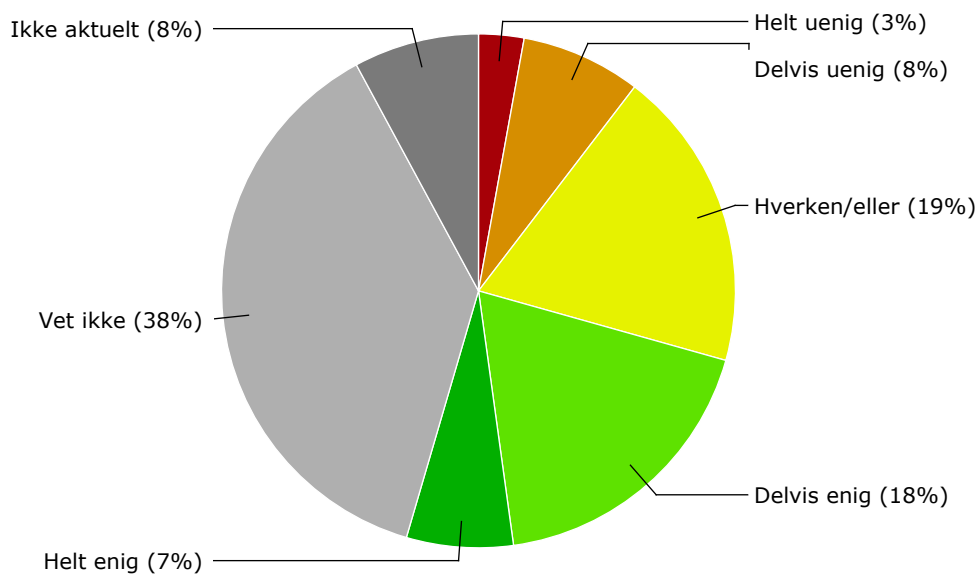
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Det er godt samarbeid mellom universitet og helseforetak innen forskning



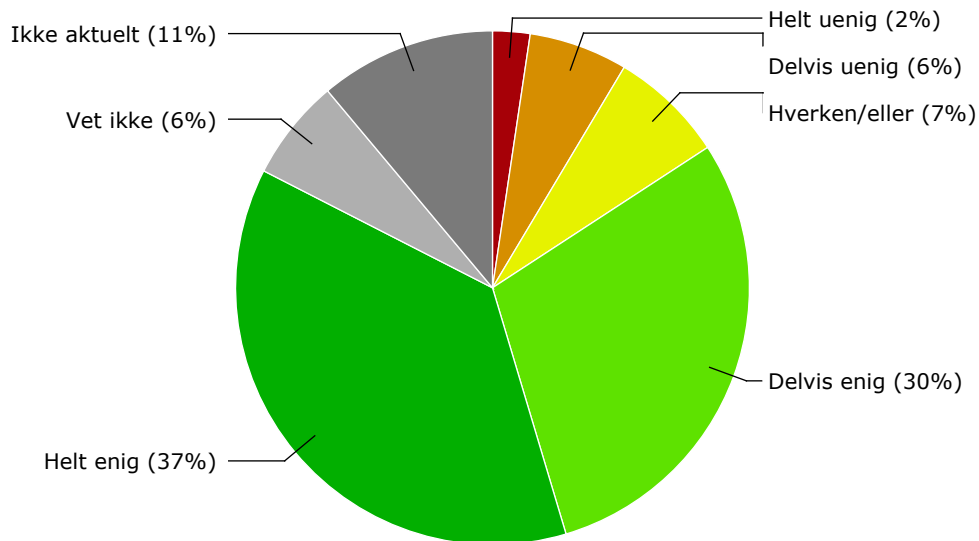
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering fremmer regionalt samarbeid om forskning



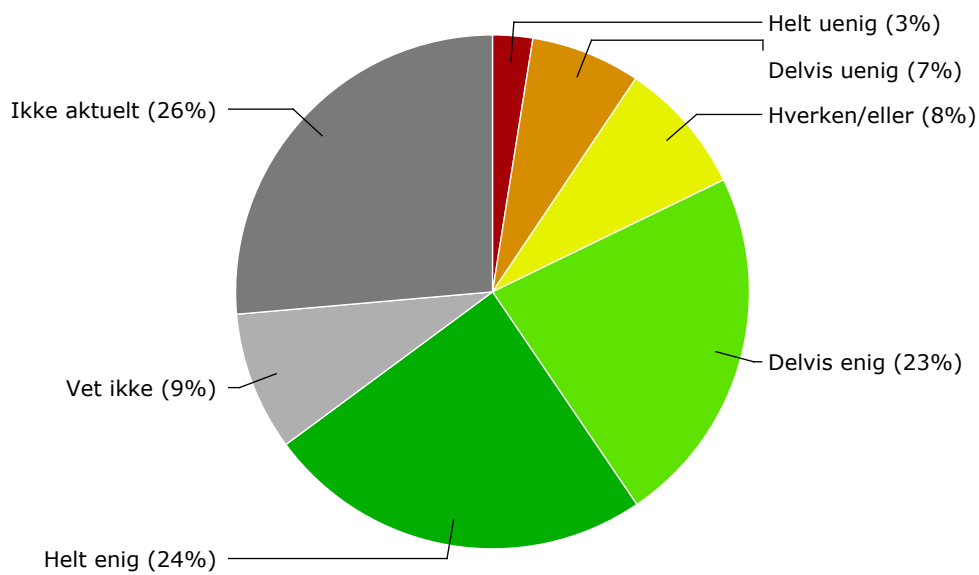
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



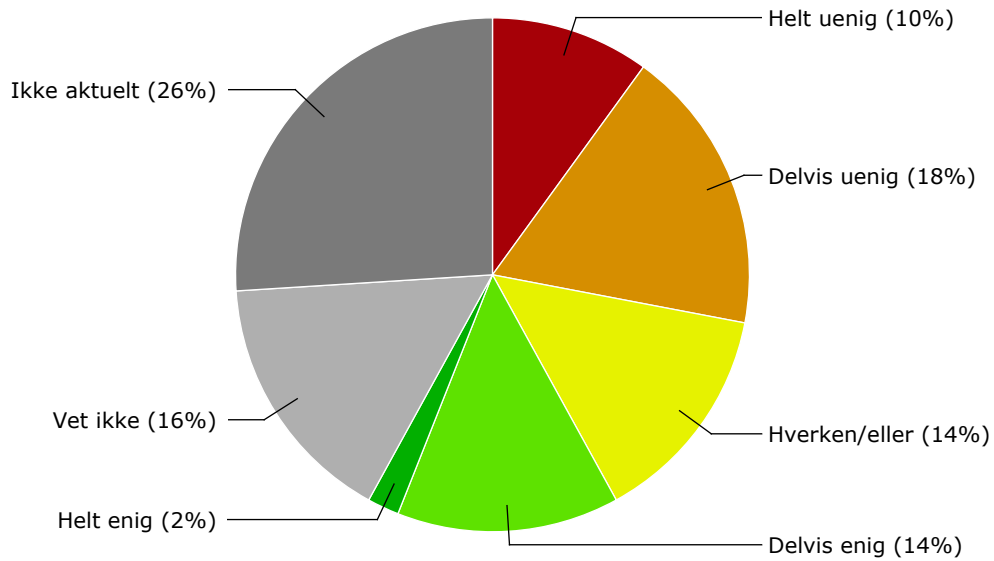
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



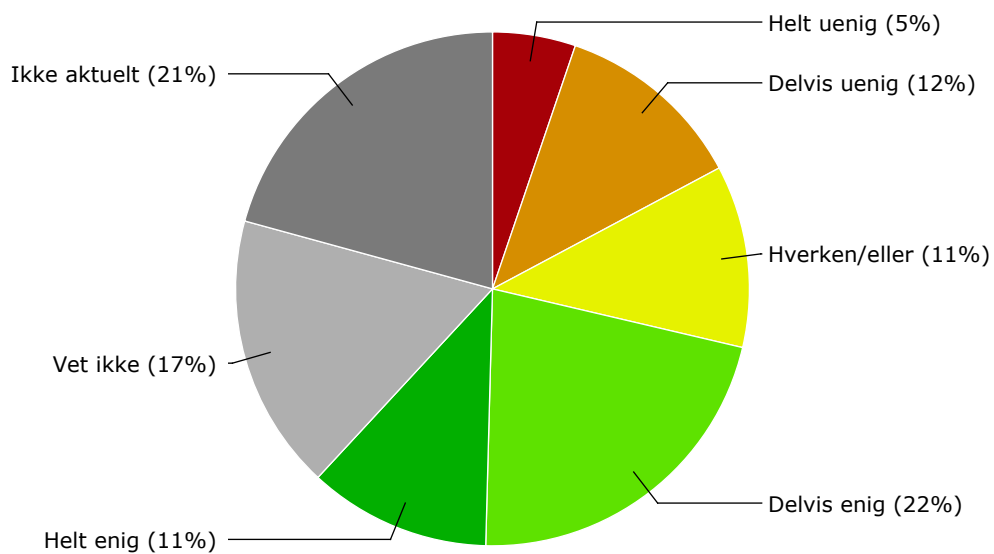
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



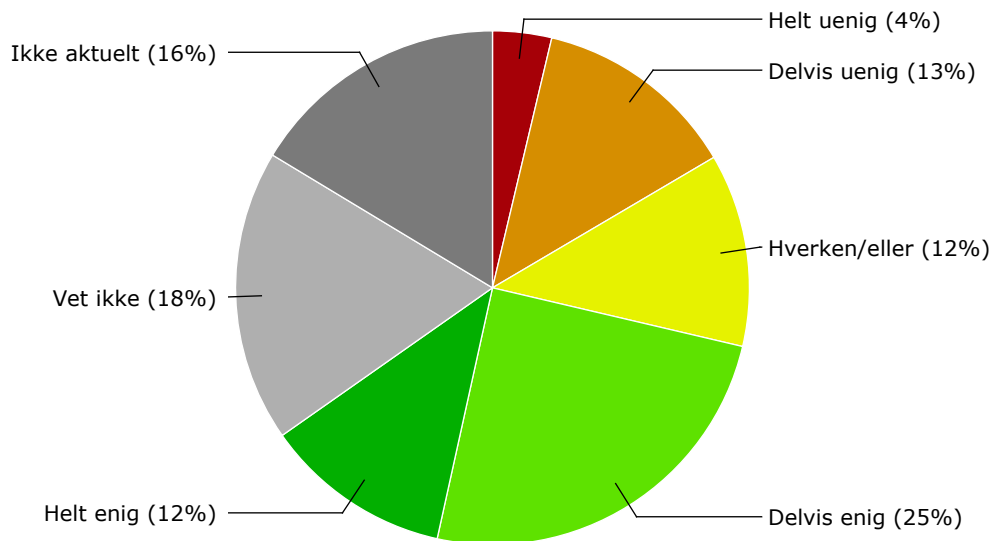
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



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

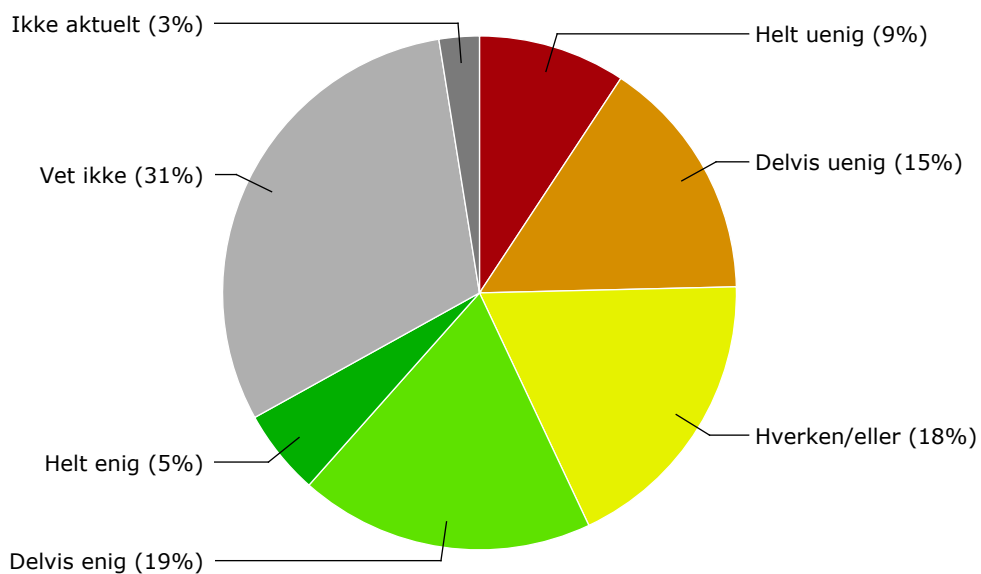
Jeg mener at dagens organisering av tekniske funksjoner ved mitt institutt sikrer tilstrekkelig støtte til - Teknisk hjelp knyttet til undervisning



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

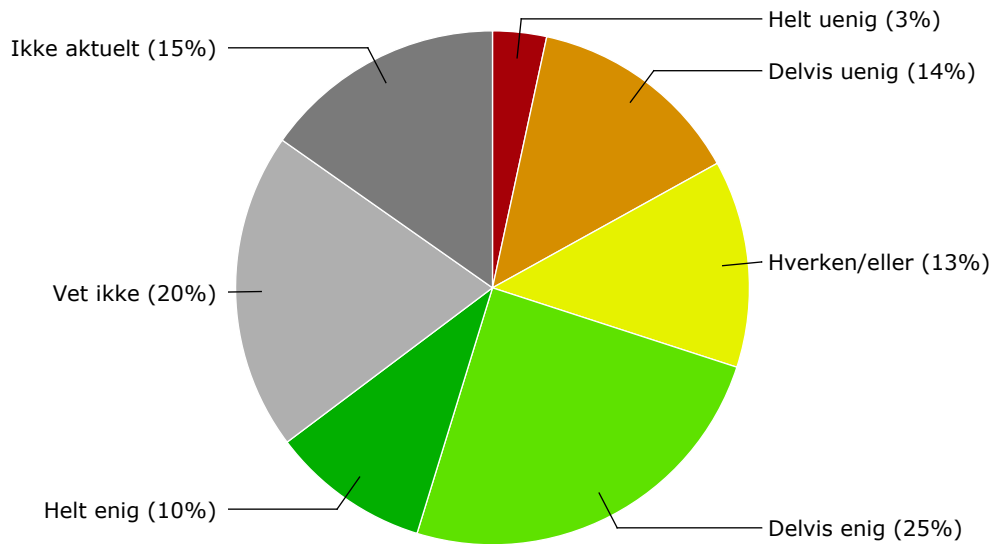
Fakultetsorganiseringen fra 2013 hadde som overordnet målsetting å forenkle administrative funksjoner.

Dagens organisering forenkler administrative funksjoner



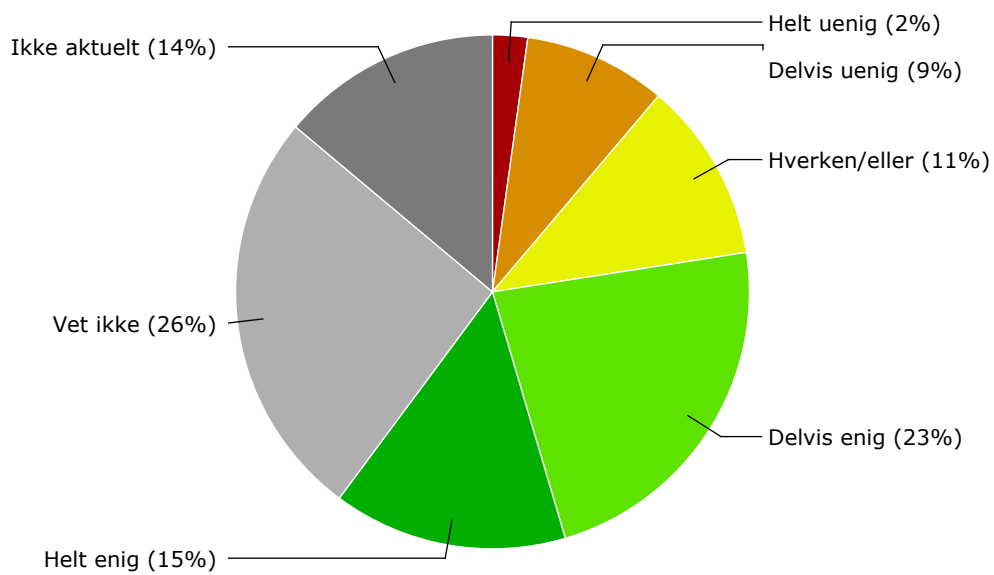
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - For undervisningsarbeid



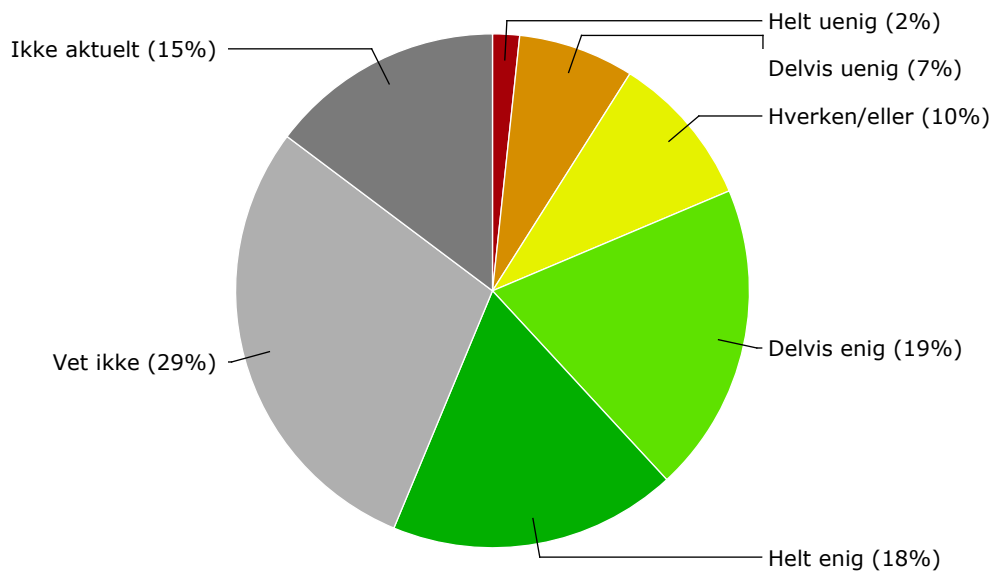
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



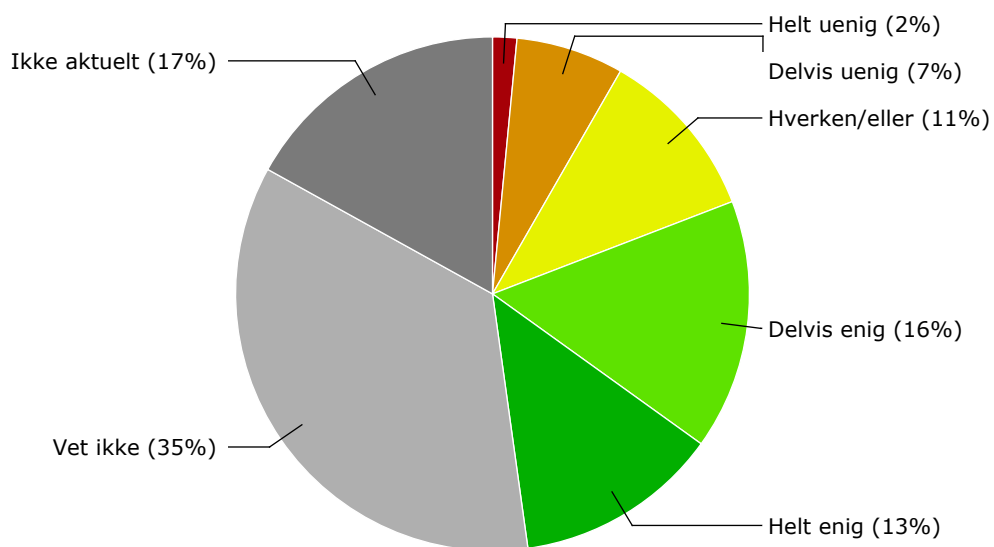
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



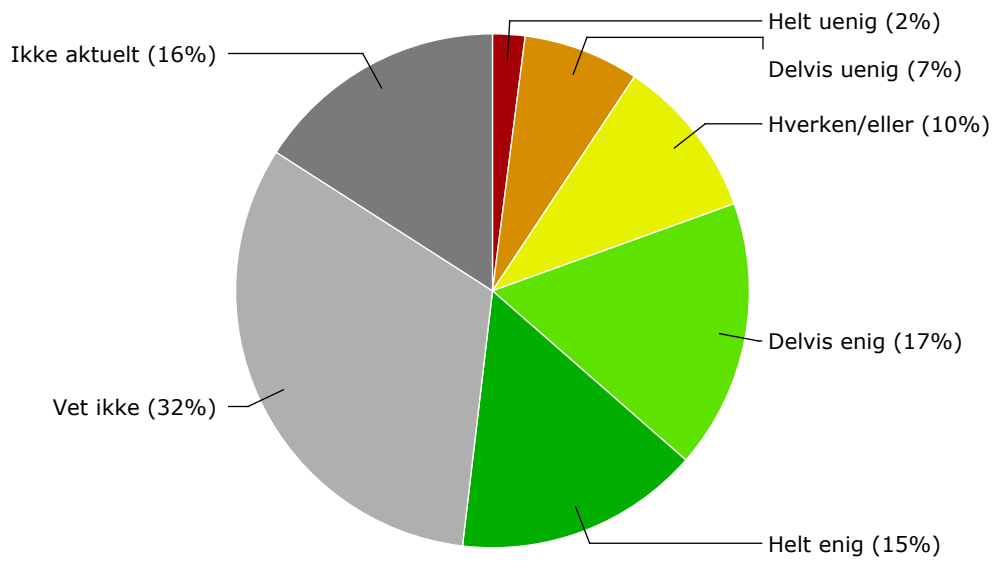
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



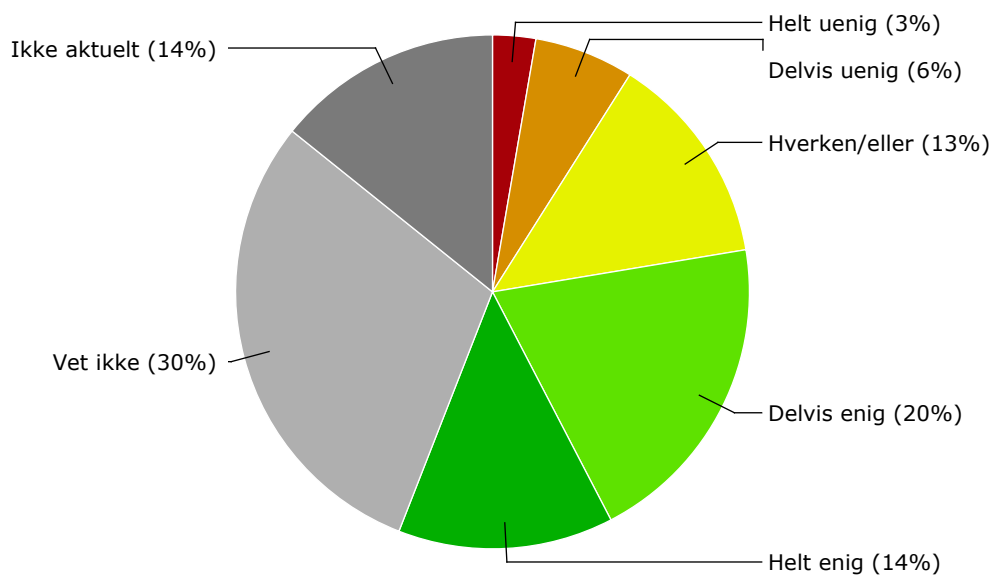
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



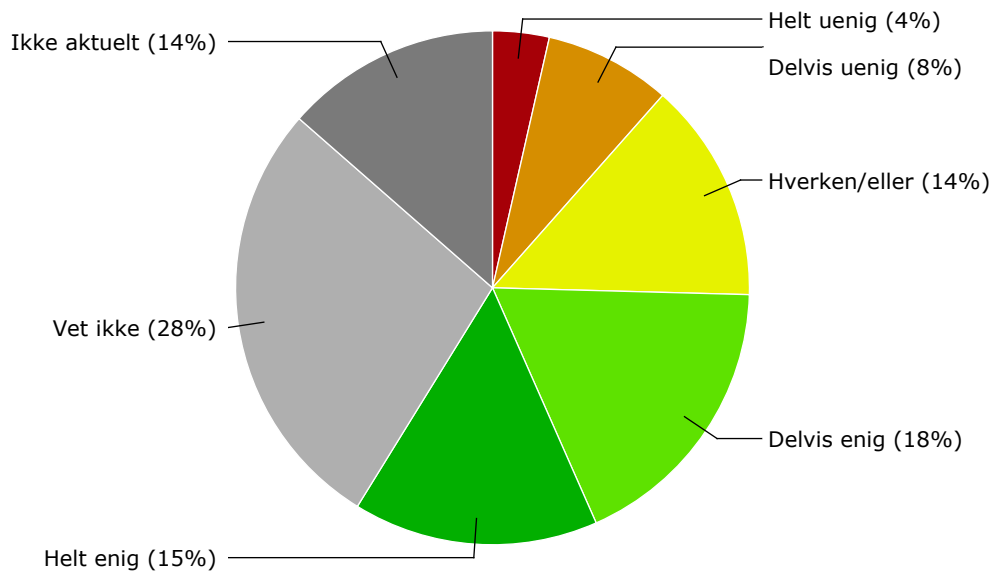
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



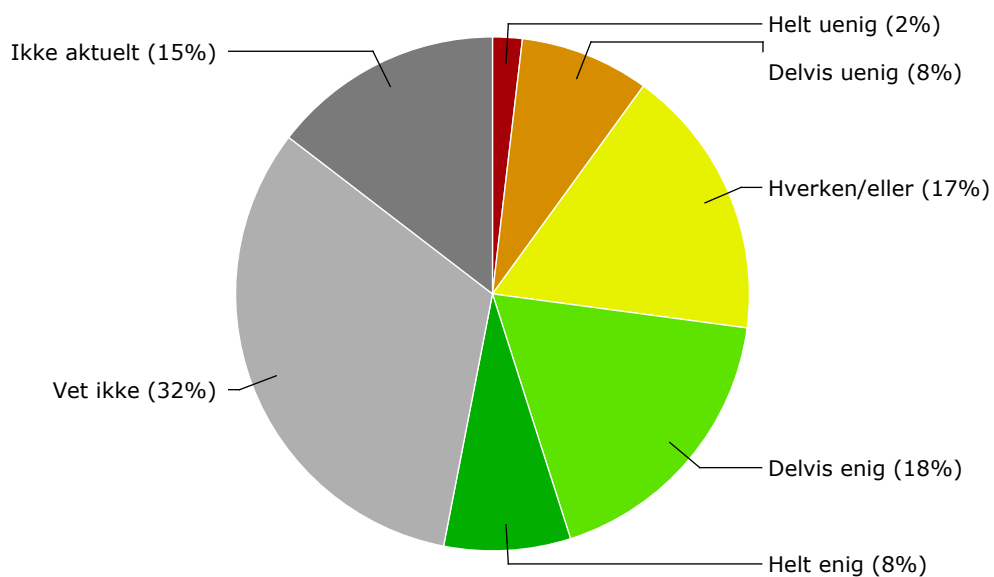
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med ansettelsesprosessen



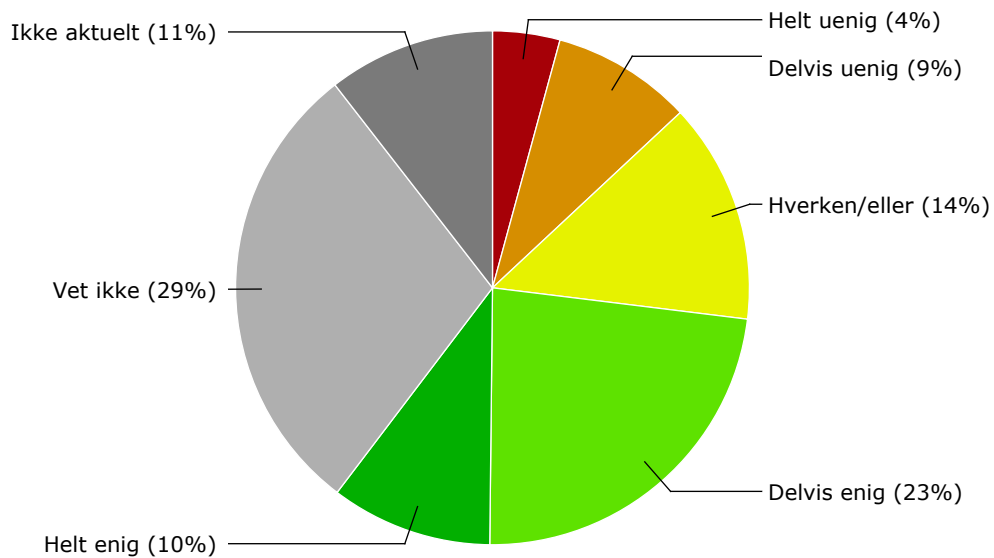
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med forskningsrådgivning



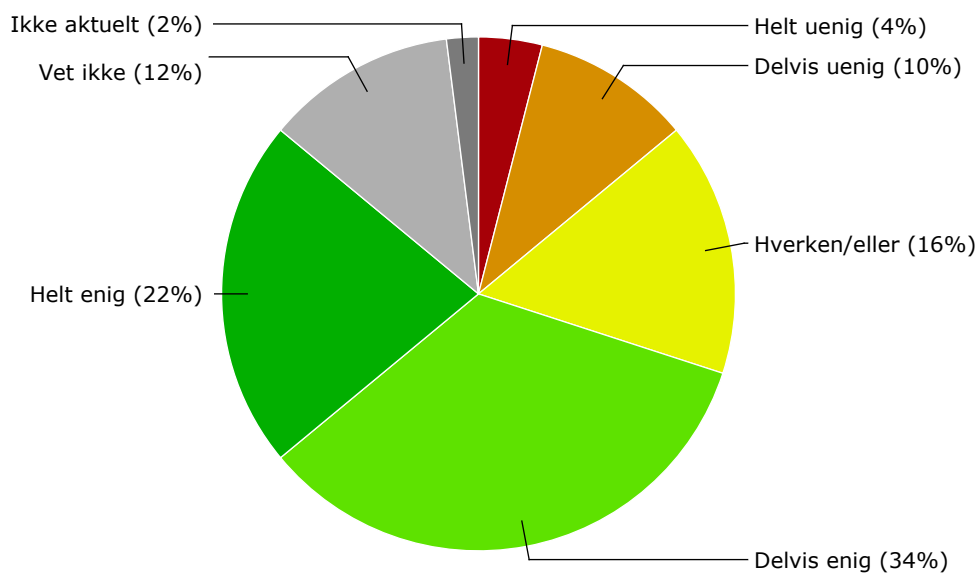
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

Dagens organisering sikrer tilstrekkelig administrativ støtte - I forbindelse med personalsaker



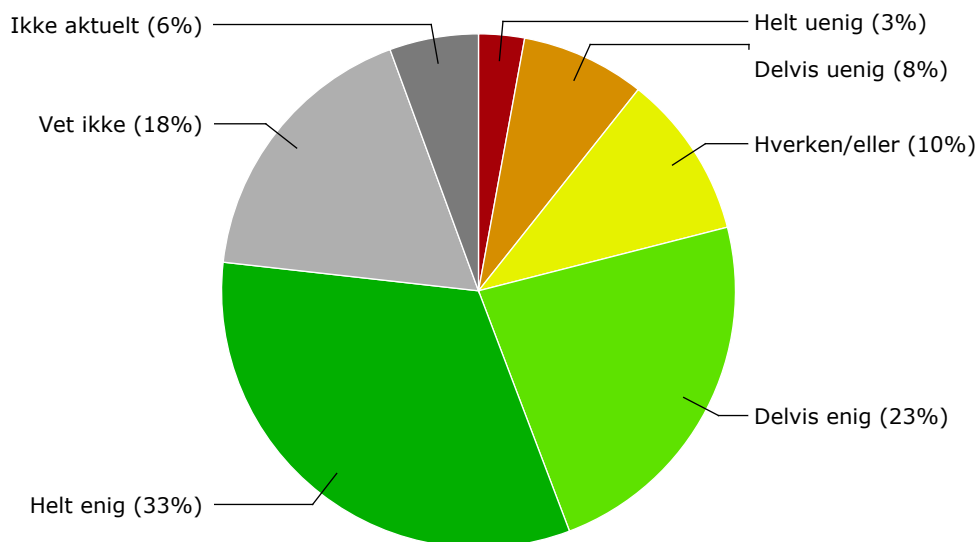
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



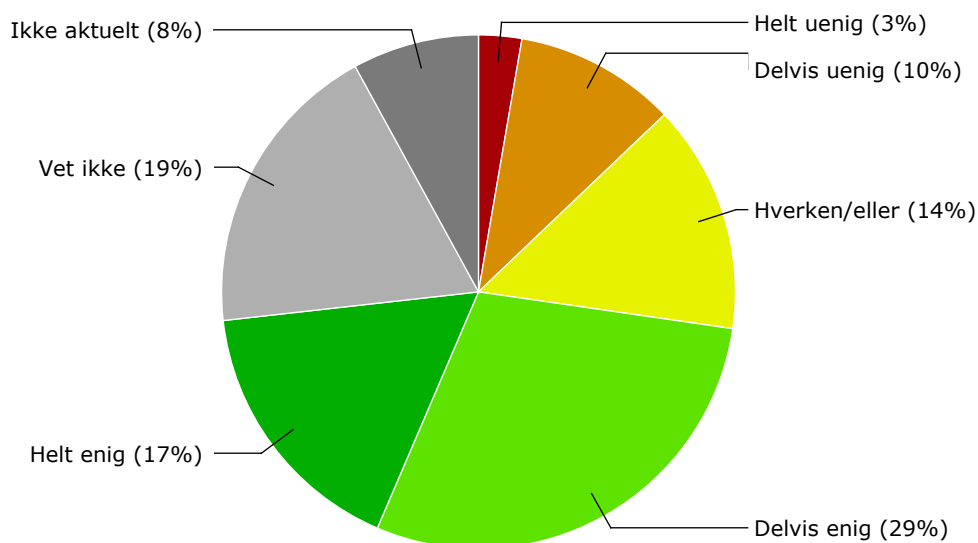
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



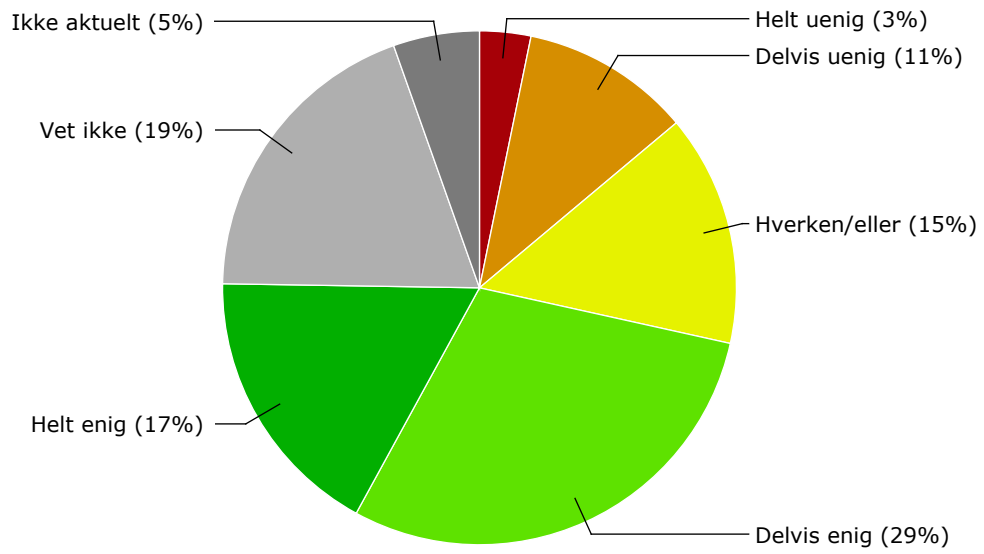
■ Helt uenig
 ■ Delvis uenig
 ■ Hverken/eller
 ■ Delvis enig
 ■ Helt enig
 ■ Vet ikke
 ■ Ikke aktuelt

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



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

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



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

Vedlegg 4c

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

Kvalitative data

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

Vitenskapelig tilsatte

Forskning

Fakultetet bør ikke befatte seg så mye med forskning

Det bør gis forskerlinjestipend, 3 fulle stipend pr år

Fakultetet må skape rom for forskning, både tidsmessig og lokaliseringmessig

Undervisning

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

Undervisningsgrupper og forskningsgrupper bør organiseres under fagområdeleder

Det bør være større grad av likestilling mellom forskning og undervisning

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

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

Vi må få nok undervisningsressurser

Administrativ støtte

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

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

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

Ønsker ledere som lytter, ser og lærer samt vektlegger tilretteleggerrollen

Fortsett å spørre grunnplanet som her

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

Bedre kontakt mellom fakultet og institutt må vektlegges

Det bør være mer informasjon på tvers av instituttene

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

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

Internfakturering i forhold til eksempelvis areal bør fjernes

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

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

Teknisk/administrativt tilsatte

Forskning

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

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

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

Undervisning

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

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

Studieadministrasjonen bør være organisert sentralt men lokalisert lokalt.

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

Administrativ støtte

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

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

Det burde vært en handlingsplan for kommunikasjon

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

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

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

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

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

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

Teknisk støtte

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

Det bør være et forum for laboratorieansatte på tvers av instituttene

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

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