



**INNKALLING TIL MØTE I INSTITUTTRÅDET ONSDAG 25. SEPTEMBER 2019
KL 13.00-16.00 I GOGSTADROMMET**

Innkalte medlemmer:

Gruppe A:	Reidun Lisbet Skeide Kjome, Jan Magnus Bjordal, Tone Bjørge, Kjell Haug
Gruppe B:	Elisabeth Marie Strømme
Gruppe C:	Filiz Ipek
Gruppe D:	Eirik Myhre (stud. med)
Leder:	Guri Rørtveit (instituttleder)
Sekretær:	Siri Smith (administrasjonssjef)
Observatør:	Ingvild Fossgard Sandøy (forskningsleder/ nestleder)
Meldt forfall:	Øystein Hetlevik

SAKSLISTE

Vedtakssaker:

21/19 Godkjenning av innkalling og saksliste

22/19 Godkjenning av referat

- Saksforelegg vedlagt

23/19 Økonomirapport for august 2019

- Saksforelegg vedlagt

5/19 Evaluering av strukturendring for IGS

- Rapport fra arbeidsgruppen vedlagt

24/19 Nye forskningsgrupper i FAM

- Sendt på epostrunde i forkant av møtet

Diskusjonssaker:

25/19 Alrek helseklynge: flyttelogistikk og klyngeprosess

26/19 Rekruttering ved MED

27/19 Frikjøp – strategi for IGS

Orienteringssaker:

28/19 Samfunnsøkonom-stilling til MED og SV

29/19 Nasjonal rapport: Mobbing og trakassering i UH-sektoren



UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for global helse og samfunnsmedisin

- Saksforelegg vedlagt og i tillegg:
 - * Rapporten: <https://www.uia.no/Media/Files/om-uia/nasjonal-rapport-mobbing-og-trakassering-i-uh-sektoretn>
 - * Sak i Khrono: <https://khrono.no/kartlegging-reichert-seksuell-trakassering/kartlegging-av-seksuell-trakassering-blant-35000-ansatte-i-uh-sektoren/255378>

30/19 Rektor kommer på besøk til IGS en 2. oktober

31/19 IGS får besøk av fakultetet i november

32/19 Hendt siden sist

- Saksforelegg vedlagt

33/19 Eventuelt

Møtedatoer for 2019:

20. november

Forslag til møtedatoer for 2020:

19. februar, 27. mai, 30. september, 25. november

9.9.2019

Siri Smith,

sekretær for rådet



REFERAT FRA MØTE I INSTITUTTRÅDET ONSDAG 29. MAI 2019
KL 13.00-16.00 I LORENTZROMMET

Til stede:

Gruppe A: Reidun Lisbet Skeide Kjome, Tone Bjørge

Gruppe B: Eirik Tranvåg

Gruppe C: Filiz Ipek

Gruppe D: Eirik Myhre (stud. med)

Leder: Guri Rørtveit (instituttleder)

Sekretær: Siri Smith

Observatør: Ingvild Fossgard Sandøy (forskningsleder/ nestleder) (gikk kl. 14.45)

Gjester: Susanne kl. 14.45

Meldt forfall, ingen vara kunne stille: Øystein Hetlevik, Jan Magnus Bjordal

REFERAT

Vedtakssaker:

11/19 Godkjenning av innkalling og saksliste

Vedtak:

Godkjent

12/19 Godkjenning av referat

Kommentar til sak 4/19 *Utdanningsregnskap for IGS*: Kun enkelte av innspillene som kom fram i sist møte ble tatt med i referatet, men samtlige ble vurdert og noen ble tatt med i u-regnskapet, arbeidet ble ledet av Edvin Schei (undervisningsleder).

Vedtak:

Godkjent

13/19 Økonomirapport for april 2019

Vedtak:

Tatt til etterretning

14/19 IGS' budsjettforslag 2020

Innspill som kom fram på møtet:

- * 25 000 kr til feltarbeid til masterstudentene i global helse tas også med i tekst i tillegg til tabell
- * Ny studieplan i farmasi- prosjektet starter opp høsten 2020
- * Prioritere ressurser til søknadsarbeid
- * Tettere kontakt med EU-kontoret i Brussel



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Generell kommentar: IGS ønsker å begynne prosessen med budsjett 2021 allerede høsten 2020. I høstens dialogmøte med fakultetet bør det tas opp kva budsjettsskrivet skal brukes til videre og hva instituttene skal prioritere.

Vedtak:

Forslaget ble vedtatt med de innspillene som kom inn

7/19 Retning og ambisjon for Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Vedtak:

Forslaget som ble lagt fram på møtet ble enstemmig vedtatt

15/19 Søknad om opprettelse av to nye emner i praxeologi

Vedtak:

Godkjent, med innspill om at emnene også må til godkjenning i PU for forskerutdanning

Diskusjonssaker

17/19 Dobbeltilhørighet vitenskapelig ansatte

Flere UiB-ansatte har flere arbeidsgiver. Når vi har hovedstilling ved UiB (50% eller mer) skal UiB være prosjekteier. Dette er et prinsipp som av og til utfordres av ulike grunner. En mulig grunn kan være at ansettelsesprosessene går seint ved UiB, og at høyere overhead gjør at større del av midlene ikke tilfaller prosjektene direkte.

Forslag om å legge inn hovedtilhørighet/ hovedarbeidsplass som et punkt i skjemaet vi har utarbeidet for de som skal søke eksterne midler.

I dagens konkurransesituasjon må alle ansatte bidra til at prosjektene legges til IGS/UiB, ellers vil vi tape både økonomisk og faglig i det lange løp.

19/19 Utdeling av kommunikasjonsplan og orientering om implementering

Forslag til implementeringsaktiviteter:

Sende epost med lenke til nettsiden der kommunikasjonsplanen ligger

Medietrening på MediaCity for fagområdene

På instituttnivå: leie inn en person som kan lage medieprofil for forskerne og/eller fagområdene

Fagområdene melder inn ekspertliste til administrasjonen, som vi kan sende videre til fakultetet og eventuelt UiB sentralt.

Twitter-kurs

Profildoktoren

Orienteringssaker:

16/19 Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK)

Svarprosent for IGS var 44,1%, som er bra sammenlignet med svarprosent for tilsvarende miljøer.

Den 7. juni arrangeres HMS-møte ved IGS med gjennomgang av ARK-resultatene for IGS og gruppearbeid i fagområdene med ARK-resultat for hvert av fagområdene.

Generelt: IGS skårer godt på arbeidsmiljø, men har utfordringer spesielt knyttet til tidspress.



Det er viktig at vi jobber med kultur for at man ikke forventer at ansatte skal jobbe kvelder og helger, men har forståelse for at det kan være behov for å jobbe utenom ordinær arbeidstid dersom man har mye å gjøre i en periode, for eksempel for å nå viktige frister.

18/19 Reduksjon av klimaavtrykk ved IGS

<https://www.uib.no/cet/123053/cet-lavkarbon-reisepolicy>

Vi reiser mye og utslipp fra fly bidrar til betydelig utslipp av CO₂ til atmosfæren

For å redusere klimaavtrykket bør vi ved IGS utvikle et mer bevisst forhold til reiser og egen reisevirksomhet og vurdere om hver reise er nødvendig, eller ei.

Vi kan vurdere å legge av en «klimapott» i budsjettet for å kunne bruke klimavennlig transport (tog framfor fly), som kan være et dyrere alternativ enn fly.

Vi får et mer klimavennlig kontorbygg i Alrek enn Kalfarveien, og vi ser fram til dette.

I Alrek blir det bygget garderober, som vil gjøre det enklere å gå og sykle til jobb, og her må vi budsjettere inn tørkeskap for at det også skal være greit å gå/ sykle på regntunge dager.

Et forslag er å jobbe fram en kontoravtale med UiO for å benytte tiden effektivt mellom møter sånn at vi ikke må ta flere turer frem og tilbake i uken til Oslo de gangene møtene ikke «korresponderer».

Kontinuerlig oppfordre til gange og sykling eller bruk av kollektivtransport til jobb, ikke bruke bil.

5/19 Evaluering av strukturendring for IGS

Orientering fra komiteen:

Susanne Meidell leder komiteen og orienterte om prosessen.

Spørreundersøkelsen er ikke over enda, så komiteen har foreløpig ikke noe inntrykk av resultatene fra den. Rapport fra dette arbeidet legges fram til instituttrådsmøte til høsten.

20/19 Hendt siden sist

Instituttrådet ble informert om de siste bevegelser av ansettelse og avslutninger av arbeidsforhold siden sist, samt ansattes jubileer i 2019.

25/18 Alrek helseklynge. Brukerprosess og faglige prosesser.

Guri Rørtveit og Siri Smith orienterte fra hhv den sentrale og den lokale brukergruppen som jobber med Alrek.

Møtedatoer for 2019:

25. september, 20. november

9.7.2019

Siri Smith,

sekretær for rådet

ØKONOMIRAPPORT – IGS

August 2019

1 Vurdering av økonomisk status og risiko ved ledelsen

IGS er inne i en god periode med tanke på at vi holder budsjett som planlagt og har gjort det i hele 2019. Vi sparer inn litt ekstra på lønn pga stillinger som er utsatt tilsetting, så om noe så ligger vi så langt i år an til bedre resultat ved årsslutt enn budsjettet, men dette kan endres da vi fremdeles har prosjekt som skal avsluttes med negativt resultat. Ellers har vi avvik som vi har beskrevet i tidligere rapporter og som ikke har endret seg.

Vi har en ryddejobb å gjøre i GP, og det er noe vi ønsker å ta tak i i løpet av høsten, men på grunn av at vi fremdeles er en stilling i manko i økonomiseksjonen så kan det være vi må prioritere andre oppgaver fram til vi er fulltallige igjen.

Siri Smith, administrasjonssjef

2 Grunnbevilgning

Uendret status siden mairapporten.

Tabell 1: Grunnbevilgning (i 1000)

Artsklasse	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
Inntekter	-74 411	-74 279	-45 280	-45 645	365
4 Varek.	1 140	940	700	711	-11
5 Lønn	68 310	68 660	42 912	42 104	807
6-7 Adk.	13 541	13 542	7 719	6 405	1 314
8-9 Annet	-6 819	-6 819	-2 907	-3 006	99
Kostnader	76 172	76 322	48 423	46 214	2 209
Resultat før overføring	1 761	2 043	3 143	570	2 574
Overføring fra i fjor	-3 509	-3 509	-3 509	-3 509	0
Resultat	-1 748	-1 466	-366	-2 940	2 574

(Negativ resultatprognose = overskudd)

2.1 Annuum

Instituttet har fått ekstra tildeling med 250'kr. Årsbudsjettet er revidert tilsvarende.

Som tidligere rapportert forventes det avvik (underforbruk) på lønnsbudsjettet fremover, på grunn av utsatte ansettelser. En ikke-budsjettet vikarlønn, reduserer imidlertid det positive avviket.

Noen av de gamle prosjektene som skulle ha vært avsluttet for lenge siden, er avsluttet med underskudd. Det oppstår likevel et positivt avvik på internhandel. Grunnen til dette er at det er godskrevet frikjøp med et større beløp enn det som har vært budsjettet.

Tabell 2: Annuum (i 1000)

Artsklasse	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
Inntekter	-66 977	-66 845	-42 852	-42 853	1
4 Varek.	500	300	150	615	-465
5 Lønn	61 791	62 141	38 890	38 283	607
6-7 Adk.	9 086	9 086	4 999	4 697	301
8-9 Annet	-1 800	-1 800	-495	-1 130	635
Kostnader	69 577	69 727	43 543	42 465	1 078
Resultat før overføring	2 600	2 882	691	-389	1 080
Overføring fra i fjor	-2 098	-2 098	-2 098	-2 098	0
Resultat	502	784	-1 407	-2 487	1 080

(Negativ resultatprognose = overskudd)

2.2 Øremerkede prosjekter

Inntektsbudsjettene for kjernefasiliteter er vanligvis basert på moderate estimat. Avviket per august 2019 skyldes muligens periodisering, og vil muligens utjevnes mot slutten av året, avhengig av fakturering. Derfor opprettholdes prognosen uendret.

Tabell 3: Øremerkede prosjekter (i 1000)

Artsklasse	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
Inntekter	-7 434	-7 434	-2 428	-2 791	363
4 Varek.	640	640	550	96	453
5 Lønn	6 519	6 519	4 022	3 821	201
6-7 Adk.	4 455	4 455	2 721	1 708	1 013
8-9 Annet	-5 019	-5 019	-2 412	-1 876	-536
Kostnader	6 595	6 595	4 880	3 750	1 131
Resultat før overføring	-839	-839	2 452	958	1 494
Overføring fra i fjor	-1 411	-1 411	-1 411	-1 411	0
Resultat	-2 250	-2 250	1 041	-453	1 494

(Negativ resultatprognose = overskudd)

Tabell 4: Øremerkede prosjekter, spesifisert (i 1000)

Prosjekt	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
700117 Etter- og videreutdanning	-3 221	-3 221	-684	-1 255	571
700306 Insentivmidler gjennomstrømming og studiekvalitet	0	0	-23	-70	47
700900 Saldering bidragsprosjekter	0	0	72	0	72
700910 Egenfinansiering BOA	1 664	1 664	1 273	1 382	-109
710006 Studiekvalitetstiltak	-155	-155	980	801	178
710022 Internasjonalisering	0	0	-12	-37	25
710028 Små driftsmidler bevilget f.o.m 2011	0	0	-300	-378	78
710029 Open Access Publisering	0	0	12	12	0
720006 Rekrutteringsstillinger	170	170	230	-127	357
720009 Vit.utstyr/forskn.fond	0	0	0	-147	147
720313 BIOS	-708	-708	-272	-238	-34
760035 Global Helse Norge	0	0	-234	-397	162
Sum	-2 250	-2 250	1 041	-453	1 494

(Negativ resultatprognose = overskudd)

2.2.1 700910 (ved tertialavslutning)

Arbeidet med å rydde opp prosjekt 700910 er ikke avsluttet ennå. Vi avventer tilbakemelding fra fakultetet om hvordan dette prosjektet skal avstemmes tilbake i tid.

3 Ekstern finansiering (BOA)

Uendret status siden mairapporten.

Tabell 5: Ekstern finansiering (BOA), aktivitet (i 1000)

Finansieringskilde	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
1. Oppdrag	4 800	4 800	3 022	2 957	65
2. NFR	44 953	44 953	28 629	14 084	14 545
3. EU	1 036	1 036	775	989	-214
Annet utland	2 350	2 350	1 463	4 093	-2 630
Gaveforsterkning	1 693	1 693	1 067	1 621	-554
Gaver	2 505	2 505	1 816	1 876	-60
Kommunale og fylk.komm.	252	252	148	107	41
Næringsliv/privat	357	357	229	95	134
Organisasjoner	100	100	66	239	-173
Regionale forskn.fond	0	0	0	0	0
Statlige etater	3 835	3 835	2 455	4 320	-1 865
Stiftelser	890	890	627	1 139	-512
4. Annen bidrag	11 982	11 982	7 871	13 491	-5 620
Sum	62 771	62 771	40 297	31 520	8 777

Tabell 6: Ekstern finansiering (BOA), overføringer (i 1000)

Finansieringskilde	Prognose	Årsbudsjett	Endring
1. Oppdrag	10 296	10 296	0
2. NFR	-16 157	-16 157	0
3. EU	1 976	1 976	0
Annet utland	7 897	7 897	
Gaveforsterkning	7 116	7 116	
Gaver	1 950	1 950	
Kommunale og fylk.komm.	-236	-236	0
Næringsliv/privat	702	703	-
Organisasjoner	100	100	0
Regionale forskn.fond	0	0	0
Statlige etater	7 583	7 583	
Stiftelser	4	5	-
4. Annen bidrag	25 117	25 117	0
Sum	21 231	21 231	0

(Positiv prognose = overskudd)

4 Utstyr

Instituttet har for tiden ingen utstyrsbevilgninger/utstyrsinvesteringer.

5 Fakultet 19/Innovest

Uendret status siden mairapporten

Tabell 7: Fakultet 19 (i 1000)

Artsklasse	Prognose	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik
Inntekter	0	0	0	0	0
Kostnader	789	789	0	187	-187
Resultat før overføring	789	789	0	187	-187
Overføring fra i fjor	-789	-789	-789	-789	0
Resultat		0	-789	-602	-187

(Negativ resultatprognose = overskudd)



Til Instituttrådet ved IGS

Bergen, 18.september 2019

Rapport - evaluering av omstrukturering ved IGS i 2018.

Bakgrunn for evaluering

Instituttrådet ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) fremmet i sak 6/17 behov for omorganisering av instituttets organisasjonsstruktur med begrunnelse om at gjeldende struktur ble ansett som tungrodd og uoversiktlig. Omstruktureringen gav IGS en primær organisering i fagområder. Det ble samtidig gjort endringer i instituttledelse og møtestruktur. Videre ble det forfattet nye mandat for fagområde-, forskningsgruppe- og undervisningsgruppeledere i den nye strukturen. Endringene ble gjort gjeldende fra 1.1.18. Formålet med omorganiseringen ble beskrevet slik:

- *Skape en effektiv og tydelig lederstruktur ved instituttet.*
 - Instituttledelsen og en utvidet ledergruppe skal være organisert for god utveksling av informasjon, råd og diskusjoner
 - Stillinger skal utlyses med klar tilhørighet i organisasjonsstrukturen
 - Alle ansatte skal vite hvem som er deres nærmeste leder
- *Synliggjøre utdanning og forskning som likestilte aktiviteter ved instituttet.*
 - Utdanningsoppgavene skal være tydelige i organiseringen av instituttet
 - Alle ansatte skal delta i forskningsgrupper
- *Sentrene ved instituttet skal synliggjøres som sentre*

Ett år etter innføringen av ny struktur ble det i Instituttrådssak 5/19 besluttet at omorganiseringen skulle evalueres i løpet av våren 2019. Til å gjennomføre det arbeidet ble det bestemt å nedsette en arbeidsgruppe bestående av tre vitenskapelige og en administrativ. Kraver var at ingen av medlemmene i arbeidsgruppen skulle være tilknyttet instituttledelsen eller ha vært del av prosessen med å utvikle ny organisasjonsstruktur. Susanne Meidell (leder), Magne Bråtveit, Sabine Ruths og Trond Riise ble gitt oppgaven. Frist for å utarbeide en endelig rapport ble av Instituttrådet satt til 20.9.19.

Følgende dokumenter ble lagt til grunn for gruppens arbeid:

- Plan for omorganisering av IGS (inkl. mandat for fagområdeledere)
- Mandat for forsknings- og undervisningsgruppeledere
- Instituttets forsknings- og utdanningsstrategier

I arbeidsgruppens bestilling fra Instituttrådet stod det videre at: *det ikke er aktuelt å gå tilbake til tidligere struktur for IGS, men at det er ønskelig å identifisere forbedringspotensial og problemområder som har sammenheng med den nye strukturen.* Det er dette arbeidsgruppen har jobbet ut fra.

Mandat

I Institutttrådssak 5/19 foreslås følgende som mandat for arbeidsgruppen:

Hensikten med evalueringen er å beskrive i hvilken grad målene for omstruktureringen er nådd, samt å identifisere forbedringsmuligheter og problemområder.

I tillegg er det ønskelig at evalueringen vurderer behov for justering eller endring når det gjelder:

- *Funksjon for nivåene fagområder, forskningsgrupper, undervisningsgrupper og sentre, samt samarbeid mellom disse nivåene*
- *Informasjonsflyt og møteplasser i instituttet*
- *Administrative støttefunksjoner*

Det er ønskelig at alle IGS-ansatte og stipendiater tilknyttet IGS får anledning til å si sin mening. I tillegg kan det være hensiktsmessig at enkelte ansatte blir intervjuet nærmere.

Evalueringen bør ha et begrenset omfang, både i tidsbruk for evalueringsgruppen og skriftlig til Institutttrådet.

Arbeidsgruppen vedtok mandatet foreslått i Institutttrådssak 5/19, men valgte å utelate intervju av enkelte ansatte da gruppen anså det slik at alle ansatte fikk god anledning til å uttrykke sine meninger og komme med ytterligere innspill og tilbakemeldinger i flere fritekstfelt i spørreskjemaet som ble sendt ut til alle ansatte og stipendiater ved IGS.

Spørreundersøkelse

For å kartlegge hvilke elementer i den nye strukturen de ansatte ved IGS opplever som forbedret og hvilke de opplever som mer utfordrende utarbeidet arbeidsgruppen et digitalt spørreskjema i Skjemaer som ble sendt ut til alle ansatte og stipendiater på instituttets e-post liste. Totalt 164 ansatte (enkelte med 10% stilling eller mindre) og 150 stipendiater (både internt og eksternt ansatte) mottok undersøkelsen. Totalt 57 personer svarte på undersøkelsen. Undersøkelsen var kun tilgjengelig på norsk.

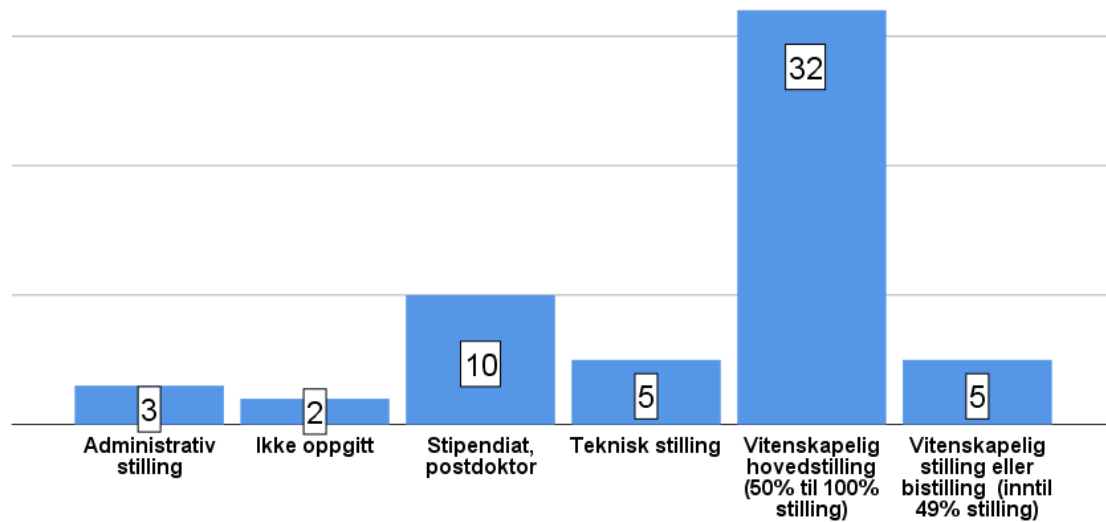
Størstedelen av spørreskjemaet var tiltenkt alle ansatte, og tok for seg ulike sider ved instituttets struktur, ledelse, møteaktivitet, administrative funksjoner, tilhørighet og samspillet i de ulike gruppene (fag-, forskning- og undervisningsgruppene).

Videre hadde skjemaet enkelte spørsmål kun tiltenkt administrativt ansatte, ansatte med lederfunksjoner på instituttet samt ansatt med tilknytning til ett av sentrene ved instituttet. Formålet med disse spørsmålene var å kartlegge hvordan omstruktureringen har påvirket disse funksjonene.

Resultat av spørreundersøkelsen

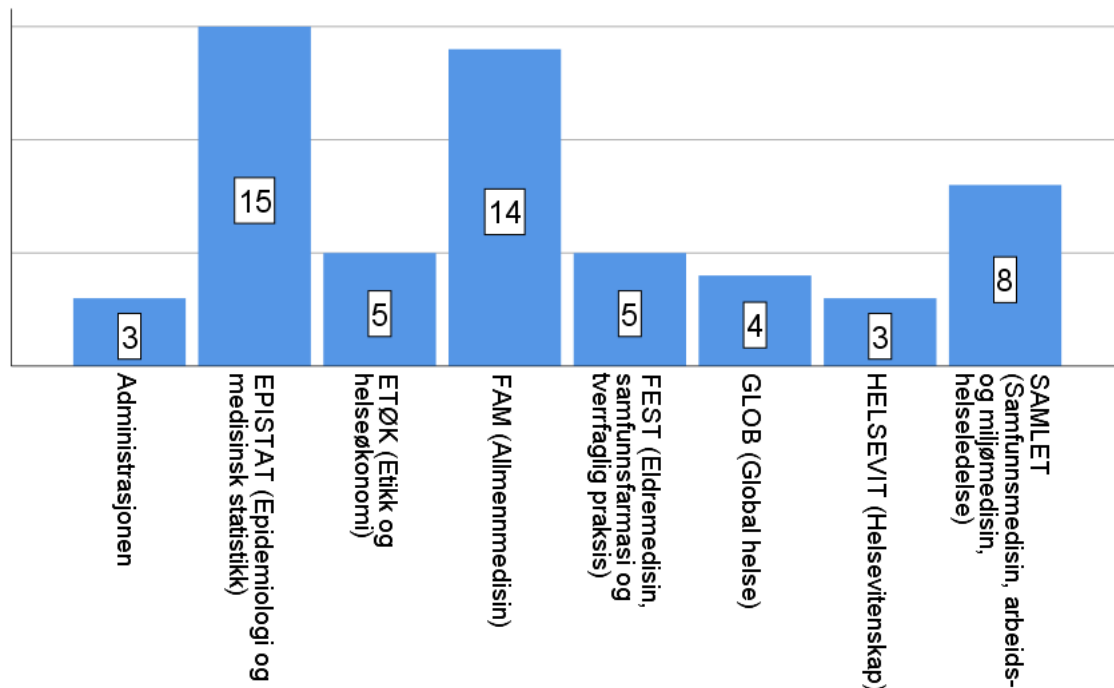
Spørsmål 1.

Av de totalt 57 som utfylte skjemaet hadde over halvparten en fast vitenskapelig stilling på 50% eller mer. Bare 10 av instituttets 150 stipendiater/postdoktorer besvarte skjemaet.



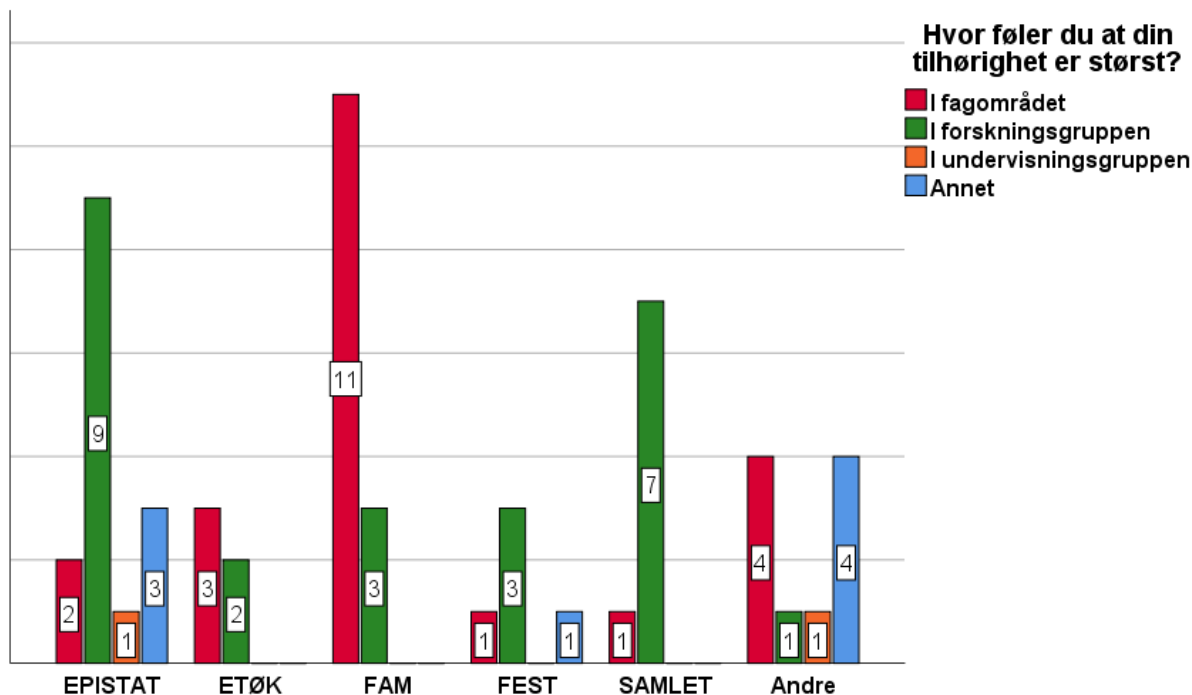
Spørsmål 3.

Det kom inn svar fra alle fagområdene, men noen med bare få svar, og for mange av spørsmålene var det bare 1 eller 2 svar per fagområde. Besvarelsene fra Global helse (n=4), Helsevitenskap (n=3) og Administrasjonen (n=3) er derfor slått sammen i de videre figurene.



Spørsmål 4.

Ved EPISTAT, SAMLET og FEST rapporterte de fleste at de hadde størst tilhørighet til forskningsgruppen. Ved FAM og ETØK hadde de fleste størst tilhørighet til fagområdet.



Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen presenteres i sammenheng med formålsbeskrivelsen til omorganiseringen.

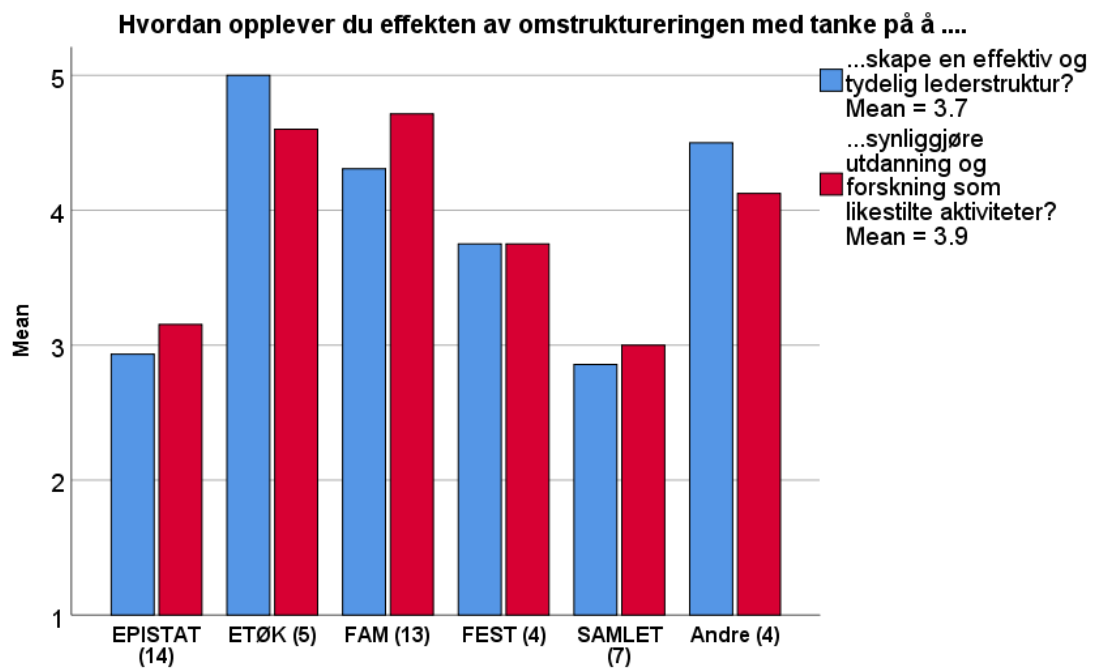
De følgende spørsmålene er formulert med svaralternativer fra «helt uenig» til «helt enig», eller «svært dårlig» til «svært bra». Disse er gitt tall fra 1 til 5 der lav score indikerer «uenig»/«dårlig» og høy score «enig»/«bra». En score på 3 tilsvarer dermed «verken eller»/«uendret».

- **Formål: Skape en effektiv og tydelig lederstruktur ved instituttet.**

Spørsmål 6a.

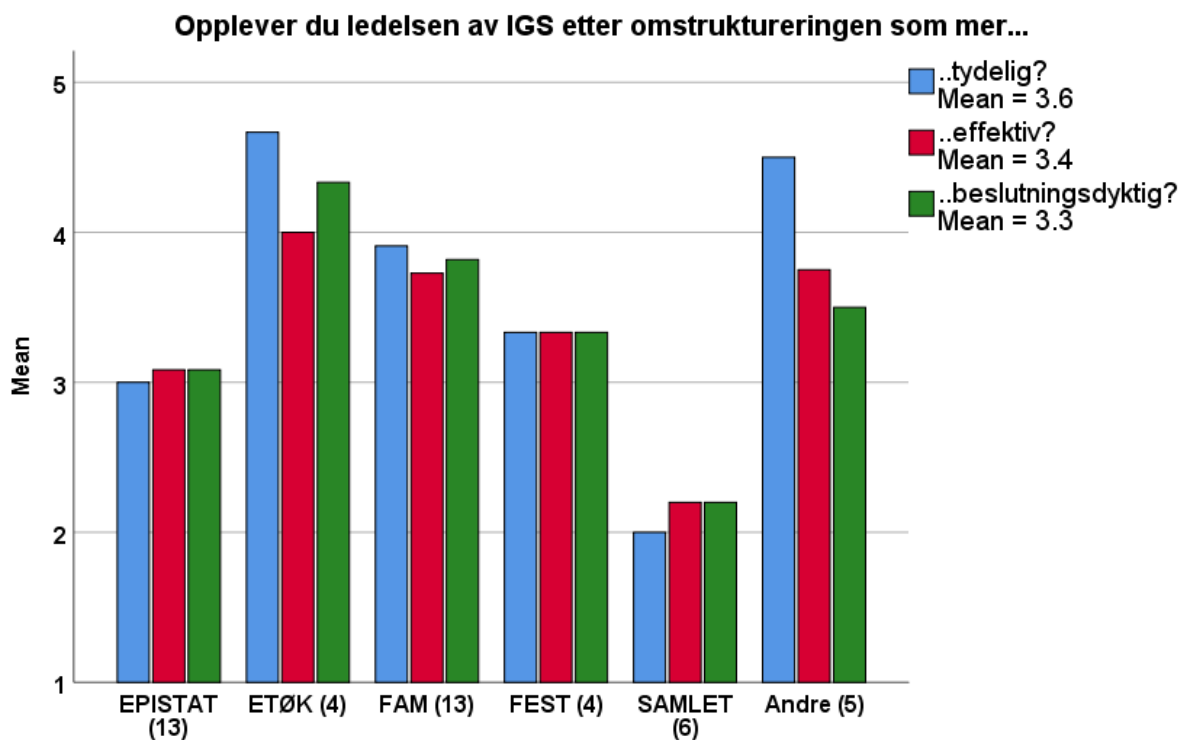
- Instituttledelsen og en utvidet ledergruppe skal være organisert for god utveksling av informasjon, råd og diskusjoner (hentet fra formålsbeskrivelsen til omstruktureringen).

Gjennomsnittlig score (3,7) på spørsmålet om organiseringen hadde bidratt til å skape en effektiv og tydelig lederstruktur var «noe bedre». Det var betydelige forskjeller mellom fagområdene, høyest scorer ETØK, FAM og FEST med «mye bedre/noe bedre», mens det på EPISTAT og SAMLET ble rapportert å være «uendret».



Spørsmål 8.

Gjennomsnittsscore (3,6) også på spørsmålet om ledelsen av IGS etter omstruktureringen oppleves som mer tydelig, mer effektiv (3,4) og mer beslutningsdyktig (3,3). Disse ligger mellom «hverken eller» og «delvis enig». Innad i fagområdene var det en liten variasjon mellom scorene på de tre spørsmålene. Imidlertid var det store forskjeller mellom fagområdene på disse spørsmålene. ETØK og FAM rapporterte «delvis enig», FEST og EPISTAT rapporterte «hverken eller» mens SAMLET rapporterte «delvis uenig».



Innspill til spørsmål 8 i fritekst:

- «Ved ny ansettelser bør ledelsen bestemme i samråd med miljøet der stillingen skal plasseres. En vurdering av hvilke undervisningsområder som skal prioriteres bør foretas av ledelsen og ikke i en utvidet ledergruppe der det fort blir en konkurranse mellom de ulike områdene. Dette har vi sett.»
- «Ledelsen involverer ikke.»
- «Tror ikke endringer er pga struktur, men pga personer.»
- «Ledelsen var vel effektiv og beslutningsdyktig før også. Men bra nå.»
- «Beslutninger sett fra grasrota skjer ved mange små hendelser. Det er ikke endret.»

Spørsmål 10

På spørsmål om *opplevelse av påvirkningsmulighet ved utvikling og avgjørelser ved IGS* svarte 35 «uendret», 12 svarte «i større grad enn før» og 7 svarte «i mindre grad enn før».

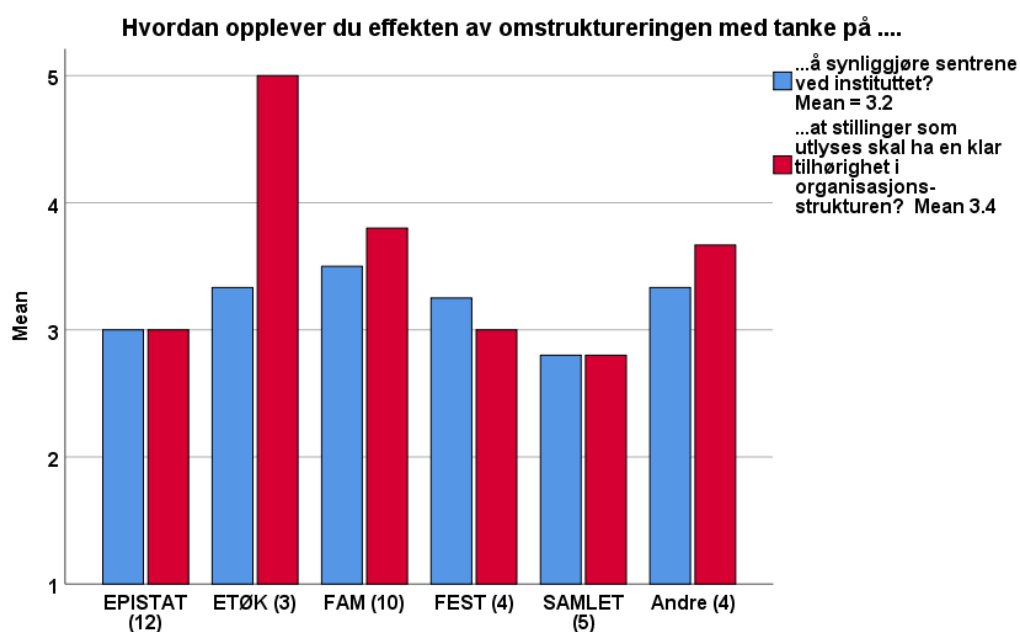
Innspill til spørsmål 10 i fritekst:

- «Lengre vei til beslutningstakere.»
- «Uklart hvor beslutningene tas.»
- «Det er blitt større avstand mellom lederne av undervisningsgruppene og forskergruppene og ledelsen.»

Spørsmål 6d.

-Stillinger skal utlyses med klar tilhørighet i organisasjonsstrukturen

Gjennomsnittsscore (3,4) var mellom «uendret» og «noe bedre». Her var det igjen store forskjeller mellom fagområdene fra ETØK «mye bedre» og FAM «noe bedre» til de andre områdene som rapporterte «uendret».



Spørsmål 7.

-Alle ansatte skal vite hvem som er deres nærmeste leder

De aller fleste (n=52; 91%) av de totalt 57 visste hvem som er nærmeste leder. De som svarte at de ikke visste ikke hvem som er nærmeste leder var fordelt på ulike fagområder. Av de som svarte nei var 3 stipendiater eller postdoktorer, mens 1 var ansatt i en fast vitenskapelig stilling på 50% eller mer.

- **Formål: Synliggjøre utdanning og forskning som likestilte aktiviteter ved instituttet.**

Spørsmål 6b.

- Synliggjøre utdanning og forskning som likestilte aktiviteter ved instituttet.

Gjennomsnittsscore var 3,9, det vil si «noe bedre». Også på dette spørsmålet rapporterte ETØK, FAM og FEST «mye bedre/noe bedre», mens det på EPISTAT og SAMLET ble rapportert som «uendret».

Innspill til spørsmål 6 i fritekst:

- «Den nye strukturen gjør en større avstand mellom undervisningsgruppene og ledelsen. Det er ingen direkte kommunikasjon mellom leder for undervisningsgruppen og ledelsen. Ved nyansettelse - som bør være knyttet mot undervisnings (og dermed undervisningsgruppene) blir prosessen om ansettelse vesentlig dårligere med den nye strukturen».

Spørsmål 5.

-Alle ansatte skal delta i forskningsgrupper

Her svarer 3 stykker at de ikke vet om de er del av en forskningsgruppe. Disse tre representerer ulike fagområder og stillingskategorier.

De resterende svarer ja, for uten to administrative, som ikke er pålagt å være del av en forskningsgruppe.

- **Formål: Sentrene ved instituttet skal synliggjøres som sentre**

Spørsmål 6c.

-Sentrene ved instituttet skal synliggjøres som sentre

Gjennomsnittsscore (3,2) var «uendret», her var det små forskjeller mellom fagområdene.

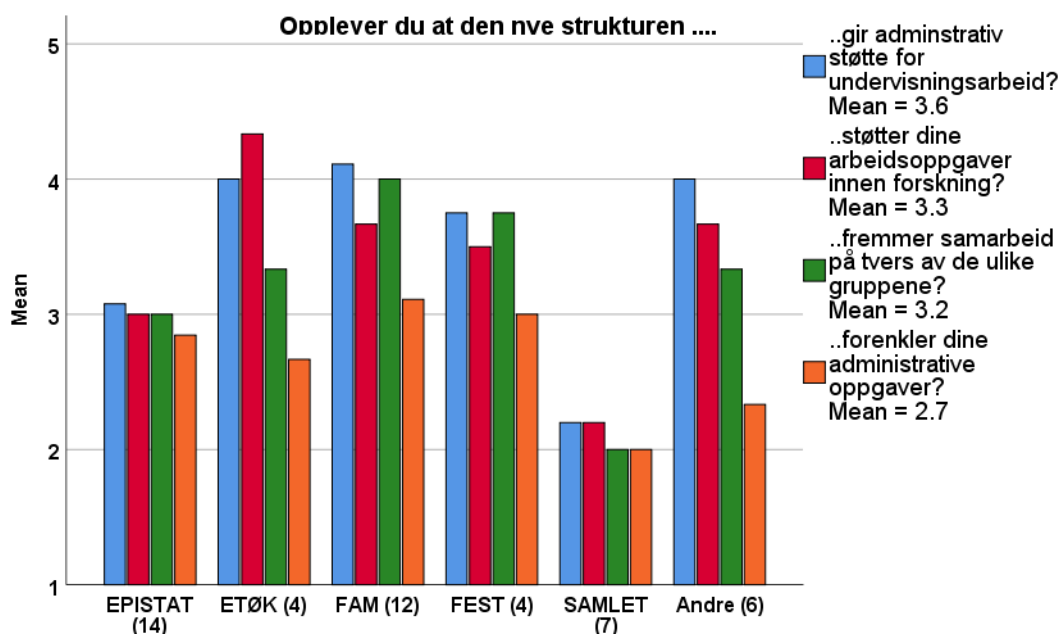
- **Formål: Evaluere funksjon for nivåene fagområder, forskningsgrupper, undervisningsgrupper og sentre, samt samarbeid mellom disse nivåene**

Spørsmål 11.

Den nye strukturen:

- støtter dine arbeidsoppgaver innen undervisning (gjennomsnittsscore 3,6)
- støtter dine arbeidsoppgaver innen forskning (3,3)
- fremmer samarbeid på tvers av de ulike gruppene (fagområder, forskningsgrupper etc.) (3,2)
- forenkler dine administrative oppgaver (2,7)

ETØK, FAM og FEST svarte gjennomgående mer positivt enn EPISTAT og SAMLET på alle delspørsmålene. SAMLET svarte «litt uenig» på alle spørsmålene. For alle fagområdene var det spørsmål d. som scoret lavest.



Innspill til spørsmål 11 i fritekst:

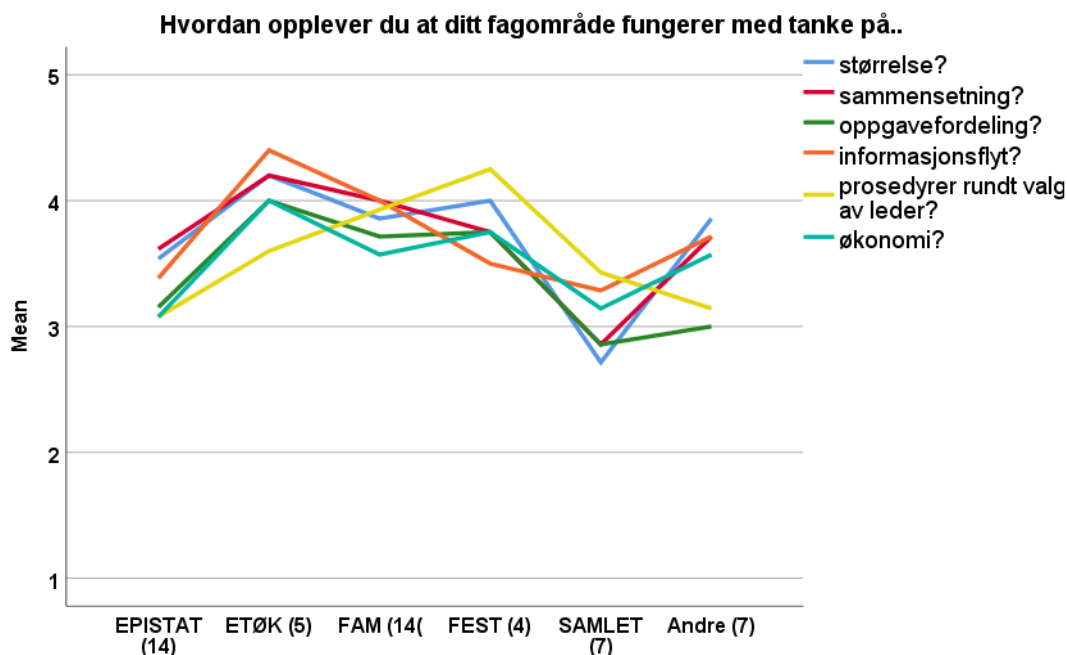
- «Re: "fremmer samarbeid": Jeg føler det nå har blitt enda tydeligere at ***** er én gjeng, uten at det har ført til mer samarbeid mellom gruppene der (det er og har vært ganske bra samarbeid). Avstanden til de andre områdene har kanskje økt litt.
Re: "forenkling av oppgaver": Det hadde vært naturlig at representanter for undervisningsgruppen var til stede når områdelederne diskuterte nyansettelser. Med mindre områdeleder tilfeldigvis er i "riktig" undervisningsgruppe, er det et ekstra ledd mellom dem som avgjørelsene angår mest og for hvor avgjørelser blir tatt.»
- «Svært krevende å forholde seg til to ulike områder i hhv forskning og undervisning.»
- «Undervisning bør forankres i faglige enheter, ikke som nå i egne faggrupper for undervisning.»
- «Re: "forenkling av oppgaver: I ansettelsessaker hadde det vært naturlig at representant for undervisningsgruppen til stede når avgjørelser blir tatt. Nå er det områdeleder som deltar på møtene.»

Spørsmål 14.

- Fagområders fungering

med tanke på størrelse, sammensetning, oppgavefordeling, informasjonsflyt, prosedyrer rundt valg av leder og økonomi.

Gjennomsnittsscore for disse seks spørsmålene varierte lite (fra 3,4 til 3,7), dvs mellom «hverken eller» og «bra». ETØK, FAM og FEST scoret «bra» på de fleste spørsmålene, mens EPISTAT og særlig SAMLET hadde lavere score.



Innspill til spørsmål 14 i fritekst:

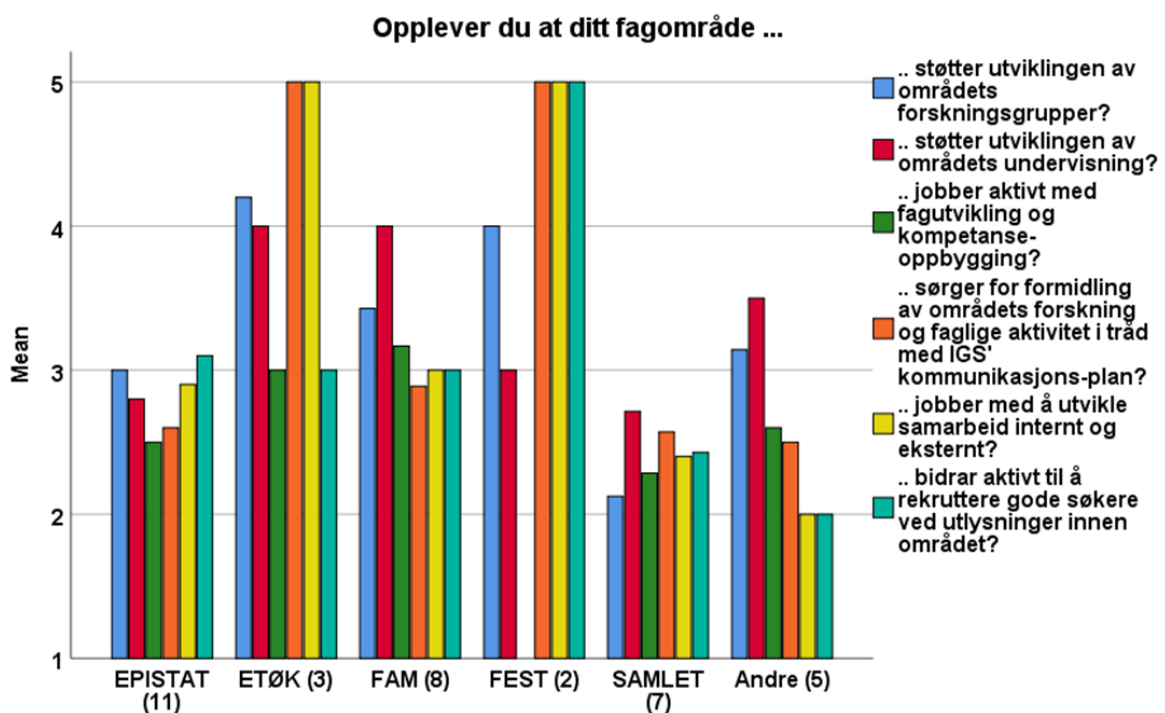
- «Både fagområde møtene og undervisningsmøtene kan bli langt bedre på fremdrift. Med dette mener jeg å ta beslutninger, fordele oppgaver, følge opp beslutninger. Vi har svært mange utfordringer og jeg opplever at disse blir berørt uten at noe skjer. Gode forslag til fremdrift blir tatt godt imot, men oppgaver blir ikke fordelt og dermed står vi på stedet hvil.»
- «Fagområdet er heterogent og består av tre enheter som i det daglige har lite med hverandre å gjøre. Men som en overbyggende enhet er det et hyggelig område å være del av, og det er potensiale for samarbeid på tvers.»
- «Det er stor grad av oppgavefordeling, men ikke endret med omstruktureringen. Økonomien er omtrent som forventet, men tydeligere regler for at en viss pott skal brukes til felles undervisningstiltak, som fungerer godt. Prosedyrer rundt valg av leder handler om å få noen til å påta seg vervet.»
- «Fagområdet er for lite og det er få som stiller på møtene fordi mange har deltidsstillinger. Det gjør at det blir lite energi og moment i utviklingsdiskusjoner.»
- «En del av medlemmene kommer svært sjelden på møtene.»
- «Dessverre vektlegges sjefsrollen fremfor faglig ledelse.»
- «Enklere før da vi hadde egne midler (lite men dog).»

Spørsmål 15.

Fagområder:

- støtter utviklingen av områdets forskningsgrupper
- støtter utviklingen av områdets undervisning
- jobber aktivt med fagutvikling og kompetanse-oppbygging
- sørger for formidling av områdets forskning og faglige aktivitet i tråd med IGS' kommunikasjons-plan
- jobber med å utvikle samarbeid internt og eksternt
- bidrar aktivt til å rekruttere gode søkere ved utlysninger innen området

Gjennomsnittsscore for disse seks spørsmålene varierte lite (fra 3,2 til 3,5), det vil si mellom «hverken eller» og «i stor grad». ETØK og FEST scoret gjennomgående høyest på disse spørsmålene, begge rapporterte «i svært stor grad» på spørsmålene om formidling og samarbeid. Også for disse spørsmålene var det EPISTAT og særlig SAMLET som scoret lavest, det vil si mellom «hverken eller» og «i liten grad».



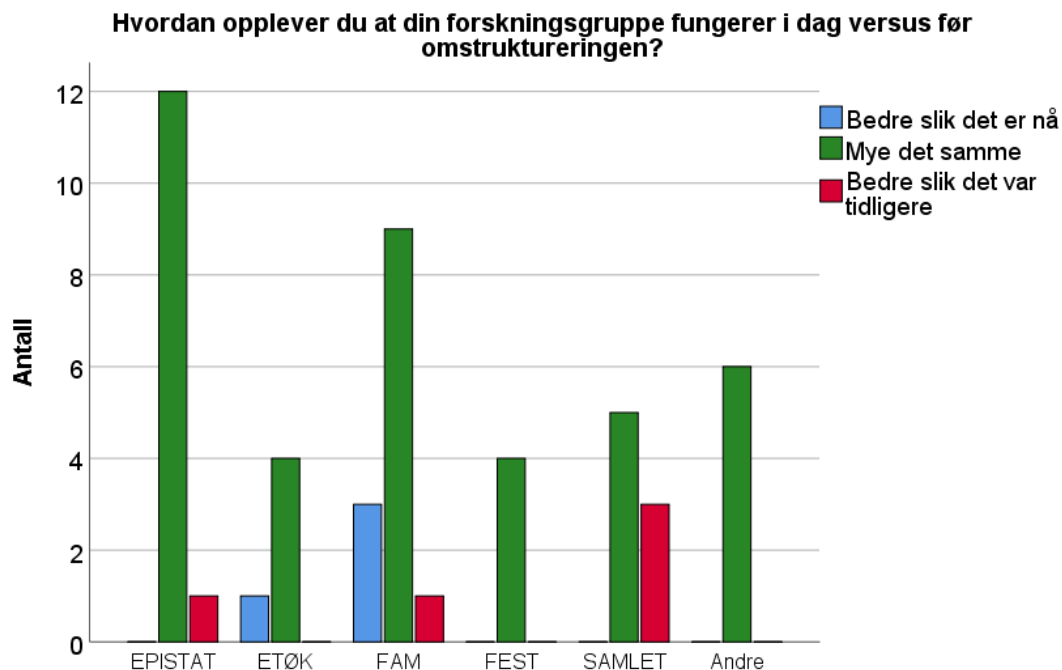
Innspill til spørsmål 15 kommet inn via evalueringsskjema:

- «Dette er komplisert å besvare. Dersom spørsmålene over reflekterer fagområdets oppgaver har vi en lang vei å gå.»
- «kompetansebygging handler mye om undervisning, der det er høyt engasjement. Formidling av forskning er ikke tema på fagområdemøtene, men det er det i forskningsgruppa vår (og sikkert i andre grupper også). Aktivt øke samarbeid internt - veldig aktiv mht undervisning. Eksternt; få til samarbeid eksternt om forskning, dette ligger i den enkelte forskergruppe.»
- «Epidemiologi og statistikk burde ha vært integrert slik disse fagene er undervist ved andre medisinske fakultet i innland og utland.»

Spørsmål 16.

- *Forskningsgruppers fungering i dag versus før omstruktureringen*

Totalt rapporterte de fleste (n=40; 70%) «mye det samme», mens 5 (9%) rapporterte «bedre slik det var tidligere» og 4 (7%) «bedre slik det er nå». De fleste (n=3) som rapporterte «bedre slik det var tidligere» var fra SAMLET.



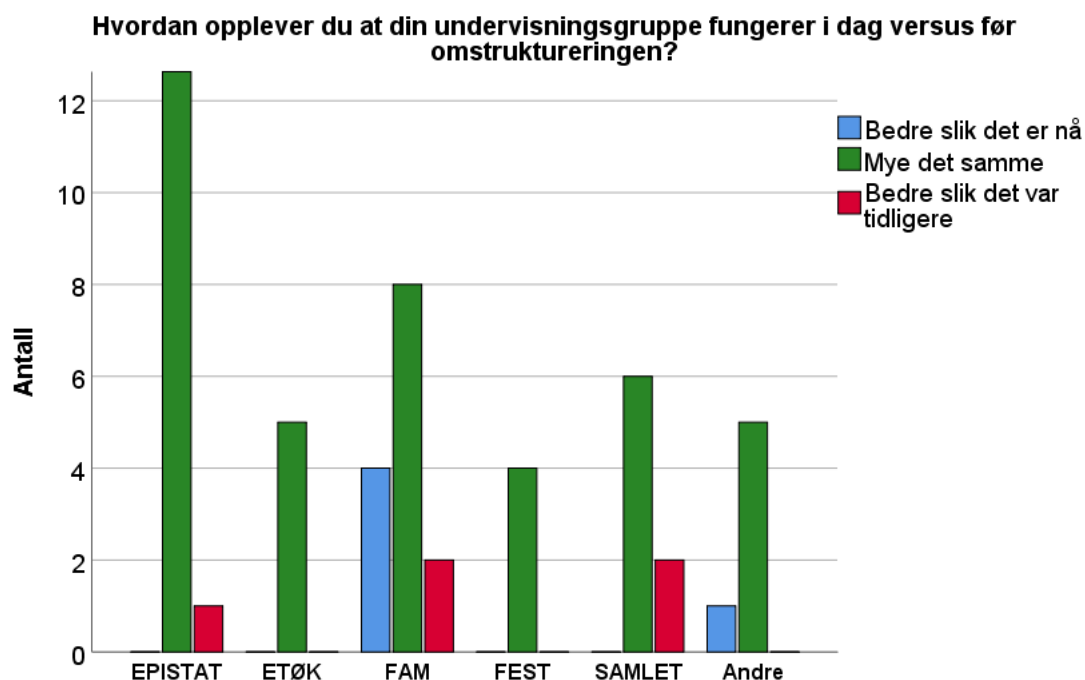
Innspill til spørsmål 16 i fritekst:

- «Det er større avstand til ledelsen, og vektleggingen av forskergruppen er mindre. Vi har ingen egen økonomi» (svarte «bedre før»).
- «Omstruktureringen gjorde ikke stor forskjell for forskningsgruppen» (svarte «mye det samme»).
- «Aner ikke, vi er midt i en prosess.»
- «Bedre faglig fokus i FG» (svarte «bedre nå»).
- «Fungerer fortsatt som en administrativ enhet og ikke et forum for faglig utvikling eller initiativ til nye forskningsprosjekter» (svarte «mye det samme»).
- «Nylig etablert og lite erfaring med endring» (svarte «mye det samme»).

Spørsmål 17.

- *Undervisningsgruppers (tidligere kalt faggruppe) fungering i dag versus før omstruktureringen*

Totalt rapporterte de fleste (n=41; 72%) «mye det samme», mens 5 (9%) rapporterte «bedre slik det var tidligere» og 5 (9%) «bedre slik det er nå». De fleste som rapporterte «bedre slik det er nå» er fra FAM (n=4).



Innspill til spørsmål 17 i fritekst:

- «Det er litt mange ulike strukturer her. Noe informasjon går via UGLE, noe går via semesterstyrene og noe går direkte til fagansvarlig. Det gjør at jeg ikke har oversikt over hvem som vet hva eller hvem som skal ha hvilken informasjon av meg. Derfor synes jeg det er enklest at jeg kommuniserer med administrasjonen i de ulike semestrene direkte» (svarte «mye det samme».)
- «Mindre kontakt med ledelsen» (svarte «bedre før»).
- «Vi har en samlet undervisningsgruppe for fagområdet, som har vært viktig for å samordne arbeidet med ny master og få oversikt over og diskutere grep mht den masteren som fortsatt vil bestå» (svarte «bedre nå»).
- «Aldri hatt noe å utsette på undervisningsgruppen» (svarte «mye det samme»).

Spørsmål 18.

- Den nye økonomiske modellen hvor instituttet kun bevilger penger til fagområdet, ikke direkte til forsknings- og undervisnings-gruppene?

Her svarte de 23 (40%) «hverken eller», 19 (33%) «fungerer bra» og 10 (18%) svarte «fungerer dårlig».

Innspill til spørsmål 18 i fritekst:

- «Liten betydning med det beløpet som ble tildelt i år»
- «Jeg vil tro den nye økonomiske modellen fungerer greit der fagområdet dekker både forsknings- og undervisningstilhørighet. Fagområdet mitt dekker undervisningsstillingen min, men ikke forskningsstillingen - den hører inn under et annet fagområde. Da blir det litt slik at kun undervisnings-aktiviteten min gir

økonomisk uttelling, og ikke forskningen min (som er den mest innbringende aktiviteten min).»

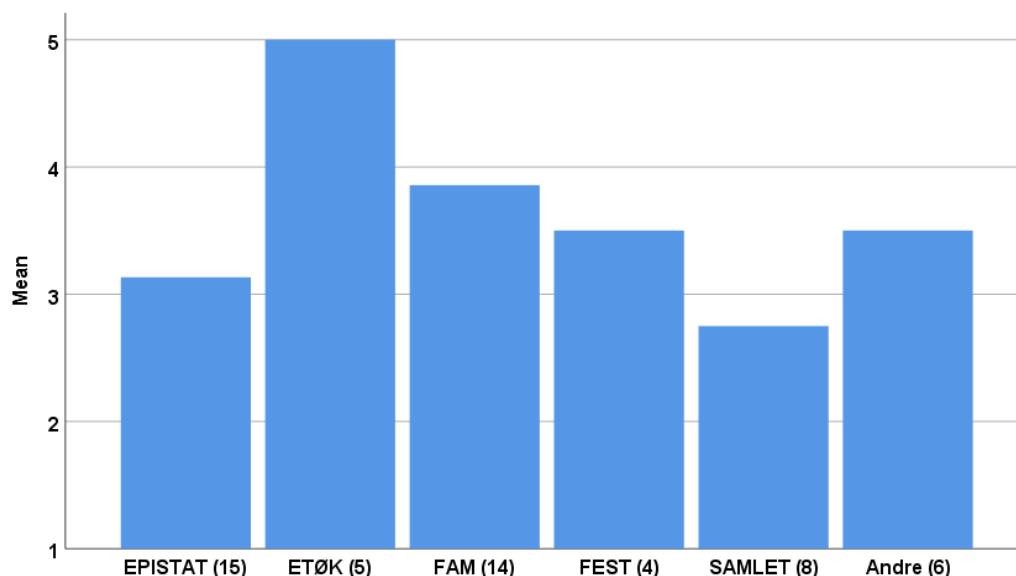
- «Dette handler om at det har vært konstruktivt med felles undervisningstiltak, som det nå er pliktig avsatt midler til. Passelig relativ størrelse på øremerkingen her.»
- «"Produksjonen" foregår i forskningsgruppene og "belønningen" bør komme disse til gode.»
- «ville foretrekke bevilging til forskningsgruppen.»
- «Medbestemmelse for hvordan midler fordeles i gruppen er fint. Jeg savner de individuelle insentivordningene vi har på *** (publiseringspoeng og kandidater man har veiledet som leverer på normert tid gir forskningspenger). Jeg forstår hvorfor det er annerledes her (mer fokus på teamarbeid og eksternfinansiering), men tror det ville vært positivt med noen midler knyttet til aktivitet.»

Spørsmål 9.

- *Informasjonsflyt og møteplasser i instituttet*

Informasjonsflyten i instituttet etter omstruktureringen ble scoret som mellom «uendret» og «bedre enn før». Totalt svarte 30 «uendret», 19 svarte «bedre enn før» og 5 svarte «dårligere enn før». ETØK svarte mest positivt, SAMLET mest negativt.

Hvordan opplever du informasjons-flyten i instituttet etter omstruktureringen? Mean = 3.5



Innspill til spørsmål 9 i fritekst:

- «mer direkte kommunikasjon fra instituttledelsen via fagområdeleder»
- «må forholde meg til to ulike fagområder, har mistet informasjon fra forskningsgruppen i og med at jeg er blitt plassert i et helt annet fagområde.»
- «Tror dette er avhenger av fagområdeleder. Her bør det stilles mer krav til hvilken info fagområdeleder plikter å sende ut til fagområdet.»

Spørsmål 13.

Totalt rapporterte 24 (42%) møteaktiviteten som uendret, 20 (35%) rapporterte flere møter enn tidligere og 9 (16%) om færre møter.

Innspill til spørsmål 13 i fritekst:

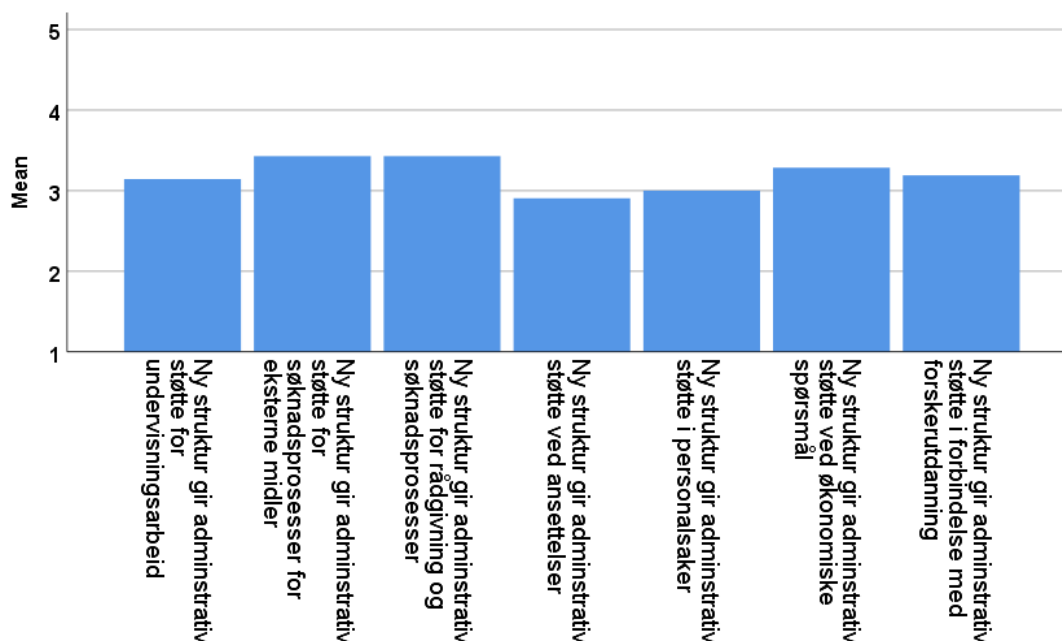
- «Jeg har ikke erfaring med gammel struktur. Rent generelt mener jeg at 3 nivåer av regelmessige (månedlige) møter: forskergruppe, undervisningsgruppe, fagområde blir mye for oss som er i 50% stillinger, og som gjerne har tilsvarende møtefrekvens i den andre 50% stillingen. Det kan se ut som om organiseringen er planlagt ut fra at ansatte er i 100% stillinger.»
- «Det blir for mange møter, fordi det nå er innført et nytt ledd i strukturen, og møtene er mindre effektive.»
- «Det er mange av de samme personene som sitter i de ulike gruppene, og det føles unødvendig med så mange møter.»
- «Har fått lederverv og med det følger det møter. Dessuten er det blitt enda et nivå som skal ha møter med fagområdet.»
- «Hvor er møtereferatene?»
- «Flere møter pga. flere nivåer.»

Spørsmål 12.

Gjennomsnittsscore på spørsmål om den nye strukturen har gitt bedre administrativ støtte

- for undervisningsarbeid (3,3)
- i søknadsprosesser om eksterne midler (3,5)
- ved forskningsrådgivning og søknadsprosesser (3,5)
- ved ansettelser (2,7)
- i personalsaker (2,9)
- ved økonomiske spørsmål (3,1)
- i forbindelse med forskerutdanningen (3,3)

For disse spørsmålene var det mindre forskjeller mellom fagområdene, bortsett fra SAMLET som scoret lavest på alle spørsmål. Den høyeste scoren ble rapportert for spørsmål som dreide seg om støtte til søknadsprosesser. Den laveste scoren var for støtte ved ansettelser, og dette var tilfelle i alle fagområdene.



Innspill til spørsmål 12 i fritekst:

- «Spørsmålet er litt uklart. Administrasjonen ved **** gir uvurderlig støtte i alle administrative saker som angår undervisning. Det er også svært god administrativ hjelp ved søknadsprosesser. Hvis det er det jeg svarer på så er det korrekt med svært enig på de første tre spørsmålene.»
- «Støtten her var allerede god til svært god.»
- «Har ikke sammenligning med gamle ISF. Ofte usikker på hvem som har ansvar, men alltid god hjelp ved henvendelser i admen.»

Spørsmål 19.

I tillegg til spørsmålene som er presentert over her fikk alle anledning til å komme med ytterligere kommentarer til omstruktureringen av IGS i spørsmål 19.

Her er de innspillene som kom inn:

- «Er svært misfornøyd med at jeg ikke har hatt innflytelse på hvilket fagområde jeg er blitt plassert i. Svært krevende å måtte forholde seg til en forskningsgruppe og et helt annet fagområde med svært lite overlapping.»
- «Merker veldig liten forskjell i det daglige, bortsett fra litt flere møter.»
- «Hovedinntrykket av omorganiseringen er positiv. Instituttleder og administrativ leder er godt synlige. Mitt inntrykk er at faggruppeleder sliter litt med å finne sin rolle og plass i systemet i forhold til forsknings- og undervisningsgruppeledere.»
- «Det hele har vært vanskelig å forstå. Liten praktisk betydning i arbeidshverdagen. Samme folk sier ja og samme folk sier nei.»
- «Meget bekymret over ledelsen strategi om å utlyse vitenskapelige stillinger som deltidsstillinger og/eller 50% stillinger.»
- «Det er for tidlig å evaluere effekten av omstruktureringen.»

Spørsmål rettet mot ledere ved IGS.

Spørsmål 20 til og med 23.

Av personer i lederstillinger ved IGS var det 16 personer som svarte. Spørsmålene lød som følger:

Opplever du at den nye strukturen ved IGS støtter deg som leder?	Opplever du at den nye strukturen ved IGS forenkler dine arbeidsoppgaver?	Opplever du at den nye strukturen ved IGS gir tilstrekkelig administrativ støtte?
	I liten grad	
Hverken eller		Hverken eller
I stor grad		I liten grad
I svært stor grad		I stor grad

Svarene viser at de fleste lederne var fornøyd med generell støtte og administrativ støtte, mens det var større variasjon i opplevelsen av om den nye strukturen forenklet arbeidsoppgavene.

Innspill til spørsmål 20-22 i fritekst:

- «Ledergruppen har for mye makt i forhold til utlysning av stillinger. Her bør undervisningsgruppeledere ha stemmerett»
- «Det meste av administrativ støtte er skaffet via eksterne midler. Støtte til økonomi fungerer godt, men annen administrativ støtte er mangelvare og vanskelig å få.»
- Vi trenger med administrativ støtte til undervisning, ikke bare mer jobb og tidsfrister.»
- «Som ****leder føler jeg at jeg har god støtte både fra fagområdet og fra instituttledelse.»
- «Ledergruppen har for mye makt i forhold til utlysning av stillinger. Her bør undervisningsgruppeledere ha stemmerett.»

Innspill til spørsmål 23 i fritekst:

- «Arrangere kurs i ledelse som det er lett å følge. Helst ikke av typen "én uke på Kreta", siden det er veldig lite familievennlig. "Én time hver torsdag i fjorten uker med oversiktlig pensumlitteratur og korte innleveringsoppgaver med tilbakemelding" hadde vært flott. I det minste for meg.»
- «Holde fram slik som det allerede har tegnet seg mht påfyll for ledere.»
- «Muligheter for bruk av mer administrativ støtte.»
- «Avlasting på andre områder, feks undervisning.»
- «Bedre opplæring i personalledelse.»
- «Fortsette lederutviklingsprogrammet.»
- «Gi mer adminstøtte.»

Spørsmål rettet mot ansatte ved ulike sentre ved IGS.

Spørsmål 25 og 26

Totalt 7 ansatte ved de ulike sentrene ved IGS svarte på følgende spørsmål:

Opplever du at ditt senter er blitt mer synlig etter omstruktureringen?		Opplever du at ditt senter har beholdt sin særstilling som senter?	
I svært liten grad		I svært liten grad	1
I liten grad	2	I liten grad	1
Hverken eller	3	Hverken eller	1
I stor grad	2	I stor grad	4

Det var ingen klar trend i synet på øket eller redusert synlighet eller særstilling blant disse 7 som svarte.

Konklusjon

Totalt sett beskjedne effekt av omstruktureringen, med gjennomsnittlig score mellom 2,7 og 3,9. Det kan skyldes at den tidligere strukturen fungerte bra og at forbedringspotensialet ikke var stort på alle områder. Imidlertid opplevde de fleste ansatte endringene som positivt.

Ved de to fagområdene der det har skjedd minst endringer i forbindelse med den nye organiseringen (ETØK og FAM) er de ansatte mest fornøyd. De synes gjennomgående at alle forhold nå er bedre. Disse fagområdene også er representert i instituttledelsen (leder og nestleder).

Ved de tre fagområdene der den nye strukturen har gitt større omorganisering (og som hadde nok svar) er de ansatte mindre fornøyd, det gjelder spesielt SAMLET.

Vedlegg 1 - spørreskjema

Evaluering av omstrukturering ved ISG

Spørsmål for alle ansatte ved IGS

1. Din stilling

- ☐ Vitenskapelig hovedstilling (50% til 100% stilling)
- ☐ Vitenskapelig stilling eller bistilling (inntil 49% stilling)
- ☐ Stipendiat, postdoktor
- ☐ Administrativ stilling
- ☐ Teknisk stilling

2. Når ble du ansatt ved IGS?

- ☐ Før 2018
- ☐ I 2018 eller 2019

3. Din fagområdetilhørighet

- ☐ EPISTAT (Epidemiologi og medisinsk statistikk)
- ☐ ETØK (Etikk og helseøkonomi)
- ☐ FAM (Allmenntilleggsmedisin)
- ☐ FEST (Eldremedisin, samfunnsfarmasi og tverrfaglig praksis)
- ☐ ELSEVIT (Helsevitenskap)
- ☐ GLOB (Global helse)
- ☐ SAMLET (Samfunnsmedisin, arbeids- og miljømedisin, helseledelse)
- ☐ Administrasjonen
- ☐ Vet ikke

4. Hvor føler du at din tilhørighet er størst?

- ☐ I fagområdet
- ☐ I forskningsgruppen
- ☐ I undervisningsgruppen
- ☐ Annet

Hvorfor du føler det slik? Utdyp gjerne hva du føler tilhørighet til hvis du har valgt Annet:

5. Er du del av en forskningsgruppe ved IGS?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

6. Hvordan opplever du effekten av omstruktureringen ved IGS i 2018 med tanke på

	Mye dårligere	Litt dårligere	Uendret	Noe bedre	Mye bedre	Vet ikke
å skape en effektiv og tydelig lederstruktur?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
å synliggjøre utdanning og forskning som likestilte aktiviteter?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
å synliggjøre sentrene ved instituttet?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
at stillinger som utlyses skal ha en klar tilhørighet i organisasjonsstrukturen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

7. Vet du hvem som er din nærmeste leder?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

8. Opplever du ledelsen av IGS etter omstruktureringen som

	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken eller	Delvis enig	Svært enig	Vet ikke
mer tydelig?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
mer effektiv?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
mer beslutningsdyktig?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

9. Hvordan opplever du informasjonsflyten i instituttet etter omstruktureringen?

- ☐ Dårligere enn før
- ☐ Uendret
- ☐ Bedre enn før

Utdyp gjerne:

10. Opplever du at du har påvirkningsmulighet ved utvikling og avgjørelser ved IGS?

- ☐ I mindre grad enn tidligere
- ☐ Uendret
- ☐ I større grad enn tidligere

Utdyp gjerne:

11. Opplever du at den nye strukturen

	Helt uenig	Litt uenig	Hverken eller	Litt enig	Veldig enig	Vet ikke
støtter dine arbeidsoppgaver innen undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
støtter dine arbeidsoppgaver innen forskning?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
fremmer samarbeid på tvers av de ulike gruppene (fagområder, forskningsgrupper etc.)?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
forenkler dine administrative oppgaver?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

12. Opplever du at den nye strukturen har gitt bedre administrativ støtte

	Helt uenig	Litt uenig	Hverken eller	Noe enig	Svært enig	Vet ikke/ ikke relevant
for undervisningsarbeid?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i søknadsprosesser om eksterne midler?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ved forskningsrådgivning og søknadsprosesser?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ved ansettelser?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i personalsaker?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ved økonomiske spørsmål?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i forbindelse med forskerutdanningen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

13. Hvordan opplever du møteaktiviteten ved IGS etter innføringen av den nye strukturen?

- ☐ Færre møter enn tidligere
- ☐ Uendret
- ☐ Flere møter enn tidligere

Utdyp gjerne hva du tenker rundt dette:

14. Hvordan opplever du at ditt fagområde fungerer med tanke på

	Svært dårlig	Dårlig	Hverken eller	Bra	Svært bra
størrelse?	☐	☐	☐	☐	☐
sammensetning?	☐	☐	☐	☐	☐
oppgavefordeling?	☐	☐	☐	☐	☐
informasjonsflyt?	☐	☐	☐	☐	☐
prosedyrer rundt valg av leder?	☐	☐	☐	☐	☐
økonomi?	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

15. Opplever du at ditt fagområde

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
støtter utviklingen av områdets forskningsgrupper?	☐	☐	☐	☐	☐
støtter utviklingen av områdets undervisning?	☐	☐	☐	☐	☐
jobber aktivt med fagutvikling og kompetanseoppbygging?	☐	☐	☐	☐	☐
sørger for formidling av områdets forskning og faglige aktivitet i tråd med IGS' kommunikasjonsplan?	☐	☐	☐	☐	☐
jobber med å utvikle samarbeid internt og eksternt?	☐	☐	☐	☐	☐
bidrar aktivt til å rekruttere gode søkere ved utlysninger innen området?	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

16. Hvordan opplever du at din forskningsgruppe fungerer i dag versus før omstruktureringen?

- ☐ Bedre slik det var tidligere
- ☐ Mye det samme
- ☐ Bedre slik det er nå

Hva fungerer bedre/dårligere nå, og hvorfor?

17. Hvordan opplever du at din undervisningsgruppe (tidligere kalt faggruppe) fungerer i dag versus før omstruktureringen?

- ☐ Bedre slik det var tidligere
- ☐ Mye det samme
- ☐ Bedre slik det er nå

Utdyp gjerne:

18. Hva tenker du om den nye økonomiske modellen hvor instituttet kun bevilger penger til fagområdet, ikke direkte til forsknings- og undervisningsgruppene?

- ☐ Fungerer dårlig
- ☐ Hverken eller
- ☐ Fungerer bra

Utdyp gjerne:

19. Har du ytterligere kommentarer til omorganiseringen ved IGS utover det som fremkommer av spørreskjemaet, skriv dem gjerne her:

Spørsmål forbeholdt ledergruppen og strategisk forum

Ledergruppen består av instituttleder, forsknings- og utdanningsledere, adm.sjef og fagområdeledere. Strategisk forum består av ledergruppen samt alle forskningsgruppe-, undervisningsgruppe- og senterledere og koordinatører

20. Opplever du at den nye strukturen ved IGS

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
støtter deg som leder?	☐	☐	☐	☐	☐
forenkler dine arbeidsoppgaver?	☐	☐	☐	☐	☐
gir tilstrekkelig administrativ støtte?	☐	☐	☐	☐	☐

Kommenter gjerne:

21. I hvilken grad opplever du at instituttledelsen

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
tar overordnet ansvar for instituttets strategi?	☐	☐	☐	☐	☐
tar overordnet ansvar for instituttets drift?	☐	☐	☐	☐	☐
tar overordnet ansvar for instituttets HMS?	☐	☐	☐	☐	☐
tar overordnet ansvar for instituttets økonomi?	☐	☐	☐	☐	☐
lytter til dine meninger som leder?	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

22. Hvordan føler du at de nevnte gruppene fungerer?

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
Ledergruppe (instituttleder, forsknings- og utdanningsledere, adm.sjef og fagområdeledere)	☐	☐	☐	☐	☐
Strategisk forum (ledergruppen og alle forskningsgruppe-, undervisningsgruppe- og senterledere, samt koordinatører)	☐	☐	☐	☐	☐

Kan du begrunne svaret ditt her?

Hva fungerer bra og hva kunne vært bedre?

23. Hva kan IGS gjøre for at du skal bli en bedre leder?

Spørsmål forbeholdt administrativt ansatte

24. Opplever du at den nye organiseringen ved IGS

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
forenkler dine arbeidsoppgaver?	☐	☐	☐	☐	☐
gir tydeligere arbeidsfordeling?	☐	☐	☐	☐	☐

Utdyp gjerne:

Spørsmål forbeholdt ansatte ved de ulike sentrene ved IGS.

25. Er du faglig eller administrativt tilknyttet et av disse sentrene ?

- ☐ Senter for internasjonal helse - SIH
- ☐ Senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring - TVEPS
- ☐ Senter for alders- og sykehjemsmedisin - SEFAS
- ☐ Senter for intervensjonsstudier i mødre- og barnehelse - CISMACH

26. Opplever du at ditt senter

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke
er blitt mer synlig etter omstruktureringen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
har beholdt sin særstilling som senter?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kom gjerne med ytterligere innspill her:

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare.

På denne måten er du med på å gjøre IGS til en enda bedre arbeidsplass.

Sende



Saksdokument til sak 29/19

Nasjonal rapport: Mobbing og trakassering i UH-sektoren

Vi ønsker å gjøre instituttrådet oppmerksom på saken og limer inn epost fra UiB sin HR-direktør Sonja Dyrkorn, sendt til ledere ved UiB den 13. august 2019:

Til ledere ved Universitetet i Bergen

Nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering blir offentliggjort i neste uke. BHT og HR-avdelingen har utarbeidet en oversikt over hvor ansatte kan henvende seg dersom de har behov for bistand. Bedriftshelsetjenesten ved UiB er ikke døgnåpen, men gruppeleder har mobilnummer oppgitt på ansattssidene og kan kontaktes etter arbeidstid. Det er opprettet en døgnåpen telefontjeneste ved Klinikk for krisepsykologi i Bergen med telefonnummer 908 42 775. Dette vil være hovedkanalen for henvendelse. Etter arbeidstid vil alle henvendelser bli henvist Klinikk for Krisepsykologi. Henvendelser i arbeidstid mottas som vanlig og fordeles internt i bedriftshelsetjenesten etter kapasitet og problemstilling. Nærmeste leder eller HR-avdeling kan også kontaktes.

Rutine ved henvendelser:

1. Bedriftshelsetjenesten og organisasjonspsykolognummer vil ha telefonnummer til Klinikk for krisepsykolog i lett tilgjengelig i perioden. Utenom arbeidstid eller ved behov vil den ansatte oppfordres til å ringe Klinikk for Krisepsykologi. Viktig å sikre at den ansatte har forstått informasjonen som blir gitt. Få navn og telefonnummer fra den ansatte.
2. Be den ansatte ringe tilbake når de har snakket med krisetelefonen
3. Tilby møte påfølgende arbeidsdag
4. Om den ansatte ikke ringer tilbake innen avtalt tid, ta kontakt med vedkommende eller krisetelefonen
5. Den ved BHT/HR som har blitt oppringt tar kontakt med kollega etter hendelsen for kvalitetssikring/ev hjelp.

Andre steder hvor det er mulig å få hjelp:

- Døgnåpen krisetelefon ved Klinikk for krisepsykologi: Tlf 908 42 775
- Bergen Legevakt: Åpningtid: Døgnåpen Tlf: 55 56 87 00
- Livskrisehjelpen: Åpningtid: 8-22. Tlf: 55 56 87 54

Med vennlig hilsen

Sonja Dyrkorn

HR-direktør



Saksdokument til sak 32/19

Hendt siden sist

Til hvert instituttrådsmøte lager administrasjonen en oversikt over nye ansettelser og engasjement siden sist møte (15. mai 2019 til og med 18.09.2019).

Ansattoversikt, nye ansettelser og engasjement

Navn	Stilling	%	Ansattdato	Sluttdato	Ansattkode
Sturla Haslerud	Førsteamanuensis	20 %	24.05.2019	08.12.2019	V
Reidun Karin Sandvik	Forsker	20 %	01.06.2019	30.11.2019	BÅ
Siri Waage	Forsker	20 %	01.06.2019	31.12.2020	MP
Marta Szwangruber	Avdelingsingeniør	50 %	01.06.2019	31.01.2019	MP
Liv Grimstvedt Kvalvik	Førsteamanuensis	50 %	24.06.2019		F
Mahima Venkateswaran	Prosjektleder	100 %	01.07.2019	31.12.2019	MP
Silje Mæland	Førsteamanuensis	50 % (100 % fra 01.08.2020)	01.08.2019		F
Guro Akre	Rådgiver	80 % (100 % fra 01.10.2019)	01.08.2019		F
Ole-Johan Juvik	Universitetslektor	20 %	01.08.2019	09.02.2019	V
Inger Lise Teig	Førsteamanuensis	80 % (opp fra 70 %)	01.08.2019		F
Elise Hellebø Haugen	Lærling	100 %	05.08.2019	04.08.2021	M
Theogene Habumugisha	Stipendiat	100 %	05.08.2019	04.08.2023	MÅ
Madeleine Lekva Økland	Førstesekretær	100 %	14.08.2019	13.10.2019	V
Hilde Erdal	Stipendiat	100 %	19.08.2019	18.08.2023	MÅ
Torstein Frugård Habiger	Stipendiat	100 %	01.09.2019	13.04.2022	MÅ
Fabian Gudmundsen Lillebostad	Forsker uten doktorgrad	20 %	01.09.2019	31.01.2020	MP
Tove Bjørneset	Forskningskoordinator	100 %	01.09.2019	31.10.2019	V
Shoaib Hassan	Stipendiat	100 %	01.09.2019	31.08.2023	MÅ
Astanand Jugessur	Førsteamanuensis	20 %	01.09.2019	31.08.2022	BÅ
Vilde Skylstad	Stipendiat	100 %	01.09.2019	31.08.2022	MÅ



UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Ane-Marthe Solheim Skar	Forsker	10 %	01.09.2019	31.08.2022	BÅ
Randi May Oen	Førstekonsulent	50 %	16.09.2019	02.11.2019	V
Julia Romanowska	Forsker	100 %	09.09.2019	29.02.2020	MP

Ansatte som har sluttet, eller som har nært forestående sluttdato

Navn	Stilling	%	Sluttdato	Kode
Geir Thue	Professor	20 %	30.06.2019	BÅ
Gun Peggy Knudsen	Førsteamanuensis	10 %	30.06.2019	BÅ
Humaira Sæbø	Forsker	20 %	30.06.2019	BÅ
Kirsti Malterud	Professor	20 %	31.08.2019	BÅ
Bernt Lindtjørn	Professor	100 %	31.08.2019	F
Sverre Litleskare	Stipendiat	50 %	31.08.2019	MÅ
Linn Jeanette Rundhovde Knudsen	Forskningskoordinator	100 %	01.09.2019	F
Susanna Elisabeth Myrnerts Høøk	Stipendiat	100 %	31.08.2019	MÅ
Per Steinar Stensland	Professor	20 %	30.09.2019	F

- F: Fast
 FP: Fast på prosjekt
 BÅ: Bistilling åremål
 MÅ: Midlertidig åremål (stipendiat og postdoktor)
 V: Vikar
 M: Midlertidig på grunnbevilgning
 MP: Midlertidig prosjektstilling
 U: Utstasjonert, ikke arbeidssted i Bergen. Mottar lønn
 W: Utstasjonert, ikke arbeidssted i Bergen. Mottar stipend, ikke lønn



Jubilanter

Navn	Fødselsdato	Alder
Hailu Tamiru Dhufera	03.01.1989	30
Teresa Risan Haugsgjerd	16.03.1989	30
Kristiane Tislevoll Eide	21.06.1989	30
Andrea Melberg	24.12.1989	30
Bjarte Sørensen	11.01.1979	40
Kathleen Hiestand	16.01.1979	40
Victoria Nankabirwa	24.02.1979	40
Knut Erik Emberland	24.02.1979	40
Amani Thomas Mori	29.04.1979	40
Eirik Viste	29.04.1979	40
Astrid Lunde	06.03.1969	50
Hans Steinsland	26.06.1969	50
Esperance Kashala Abotnes	28.07.1969	50
Heidi Syvertsen	25.09.1969	50
Nina Øyen	30.01.1959	60
Trond Egil Hansen	27.02.1959	60
Dag Moster	24.03.1959	60
Kada Rajendiran	29.05.1959	60
Grace Margrethe Egeland	15.08.1959	60
Bettina Husebø	04.10.1959	60
Bernt Lindtjørn	17.08.1949	70
Kirsti Malterud	29.08.1949	70
Per Steinar Stensland	19.09.1949	70

Ansattjubiläum

Navn	Ansatt dato	Jubileum
Karin Anna Petersen	01.01.2009	10
Siri Waage	01.01.2009	10
Lars Thore Fadnes	01.08.2009	10
Una Ørvim Sølvik	01.01.2004	15
Kjell Rune Sæle	01.06.2004	15
Ingvild Fossgard Sandøy	06.09.2004	15
Khoa Duong	01.12.2004	15
Ole Frithjof Norheim	15.01.1999	20
Anne Kjersti Daltveit	01.04.1999	20
Geir Egil Eide	15.08.1999	20
Per Steinar Stensland	01.10.1999	20
Bente Elisabeth Moen	01.01.1994	25
Halvor Sommerfelt	01.01.1994	25
Anders Bærheim	01.05.1989	30



UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for global helse og samfunnsmedisin

Steinar Hunskaar	16.01.1984	35
Linda Karin Forshaw	01.08.1984	35