



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 161/16

Møtedato: 01.12.2016

Dato: 18.11.2016

Arkivsaksnr: 2011/12877

Internrevisjonsrapport, midlertidige ansettelser

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Sal 85/13 Handlingsplan for å redusere andelen midlertidige tilsatte
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/w2/20/2013-085.pdf>
- Sak 87/16 Etatsyring 2016
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2016-087.pdf>

Saken gjelder:

I tråd med universitetets årsplan for internrevisjon har PwC gjennomført revisjon vedrørende universitetets bruk av midlertidige ansatte.

I sin oppsummering peker PwC på at bruken av midlertidige stillinger har økt etter at UiB vedtok sin handlingsplan mot midlertidighet i 2013. Etter PwCs oppfatning kan følgende faktorer ha bidratt til dette:

- UiBs måltall bygger ikke på konkrete vurderinger om hva som er mulig å oppnå ved de enkelte fakultet. Samtidig benyttes ulike praksis for bruk av måltallene
- Handlingsplanen ble vedtatt administrativt uten involvering fra fakultetene.
- Målsettingen om økt BOA er til hinder for faste tilsetninger. Samtidig oppfattes målsettingen om økt BOA som viktigere enn redusert midlertidighet
- Fagmiljøene etterlyser felles fortolkning og retningslinjer for bruk av midlertidig tilsatte.

DBH- tallene fra 2016 gir samme bilde som revisjonsrapporten. UiB har ikke greid å redusere antall midlertidige stillinger fra 2015 til 2016. Når det korrigeres for rekrutteringsstillinger er om lag 20% av stillingen ved UiB midlertidige. Innenfor kategorien undervisnings- og forskerstillinger er andelen midlertidige ca. 25%. Dette er samme andel som i 2015 og høyest av UH- institusjonene.

Universitetsdirektørens kommentarer

Til tross for høye ambisjoner har UiB ikke greid å redusere antall midlertidige årsverk. Etter universitetsdirektørens oppfatning peker PwC på viktige momenter som kan forklare at UiB ikke har lyktes på dette området. Særlig forholdet mellom økt BOA- omsetning og tall på midlertidige har vært utfordrende. Dette dreier seg både om UiBs generelle BOA- ambisjoner, men knytter seg også til regelverket for tilsetninger og til risikovurderinger knyttet til oppsigelsesrutiner.

PwC peker også på forankring og fastsettelse av måltall som forklaringsvariable. Etter kritikken fra Kunnskapsdepartementet i etatstyringsmøtet 2016, er fakultetene trukket tettere inn i arbeidet med tiltak for redusert midlertidighet. Fakultetenes vurderinger gir grunnlag for igangsettelse av tiltak. Dette tar imidlertid noe tid, og det har ikke lyktes å redusere

midlertidigheten innen fristen for 2016 rapporteringen (01.10.16). Arbeidet med redusert midlertidighet skal prioriteres ytterligere i tiden framover, med målsetting om nedgang i løpet av våren 2017. En nærmere analyse av tallene vil bli presentert i møtet.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar saken til orientering
2. Styret ber om at arbeidet med midlertidighet fortsatt prioriteres høyt og at det orienteres på nytt om status per mars 2017.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

18.11.2016/Steinar Vestad

Vedlegg

1 Revisjonsprosjekt - midlertidig tilsatte

Revisjonsprosjekt

Midlertidig ansatte

Nr. 2016/02

Utkast rapport: 2.11.16

Endelig rapport: 8.11.16



Til: Universitetet i Bergen
v/Sekretariat for
universitetsledelsen

Kopi til: Universitetsdirektøren
ved Universitetet i Bergen

Fra: Jan Roger Hånes,
PricewaterhouseCoopers AS

Sign:

A handwritten signature in blue ink, reading 'Jan Roger Hånes'.

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Introduksjon	3
Bakgrunn	3
Formål og omfang	3
Revisjonsperiode	3
Gjennomført arbeid	3
Revisjonsteam	3
2 Oppsummering	4
3 Observasjoner	5
Vedlegg 1 – Symboler	11
Evaluering av internkontroll	11
Risikovurdering	11
Utvikling	11
Prioritet	11

1 Introduksjon

Bakgrunn

PricewaterhouseCoopers (PwC) har gjennomført en internrevisjon vedrørende bruk av midlertidige ansatte. Gjennomgangen er basert på årsplan for internrevisjonen og planleggingsmemo godkjent av Universitetet i Bergen (UiB).

Formål og omfang

Det er et mål for UiB at flest mulig av de ansatte skal ha faste stillinger. I desember 2013 ble det vedtatt en handlingsplan for å redusere andelen midlertidige ansatte. Kunnskapsdepartementet har etablert kvantitativt styringsmål knyttet til andelen midlertidig ansatte. Universitetet i Bergen har fortsatt en høyere andel av midlertidig ansatte enn ønsket. Internrevisjonen har fokusert på hvorfor andelen er slik den er ved UiB, og hva som skal til for å redusere andelen midlertidig ansatte. Dette inkluderer

- redgjørelse for status, mål og mulighetsrom for bruk og reduksjon av midlertidig tilsatte
- tiltak og operasjonalisering av «Handlingsplan for å redusere andelen midlertidig tilsatte», samt oppfølging av Kunnskapsdepartementets sektormål om midlertidig tilsatte
- identifisering av eventuelle problemstillinger, uklarheter og avvik
- vurdering av praksis ved UiB, og peke på mulige tiltak for forbedring

Avgrensning

Internrevisjonen har vært begrenset til følgende enheter:

- HR-avdelingen i sentraladministrasjonen
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Geofysisk institutt
- Det medisinsk-odontologiske fakultet
- Klinisk institutt 2

I vår revisjon har vi ikke sett på åremålsstillinger som postdoktor, stipendiater, dekaner med flere, som er ansett som ønskede midlertidige stillinger.

Revisjonsperiode

Internrevisjonsprosjektet ble gjennomført i perioden august – oktober 2016.

Gjennomført arbeid

PwC gjennomgått prosjektdokumentasjon og intervjuet ansatte ved UiB. Hensikten har vært å identifisere hindre og risikoer knyttet til UiBs målsetting om reduksjon av midlertidige ansatte. Internrevisjonen har intervjuet følgende avdelinger og ressurser:

Avdeling/fakultet/institutt	Navn
HR-avdelingen i sentraladministrasjonen	Britt-Karin Muri, Kari Elisabeth Lønøy, Lise Gundersen
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Elisabeth Müller Lysebo, Astrid Breivik, Gunnar Larsen
Geofysisk institutt	Terje Restad
Klinisk institutt 2	Per Bakke, Julie Stavnes
Det medisinsk-odontologiske fakultet	Nina Langeland, Inger Hjeldnes Senneseth, Gerd Johannessen
Arbeidsgruppen for å redusere omfanget av midlertidige stillinger	Kari Elisabeth Lønøy, Lise Gundersen


Utdrag av dokumentasjon og kilder

- Handlingsplan for å redusere andel midlertidig ansatte - des. 2013
- KD tildelingsbrev til UiB 2013, 2014, 2015 og 2016
- Oppsummering fra etatsstyringsmøtet - mai 2013
- Årsrapporter for UiB - 2013, 2014 og 2015
- Del 3 Personal og HMS i UiBs regelsamling
- Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)
- Oversikt over midlertidige stillinger fra HR-systemet pr. april og august 2016

Revisjonsteam

Fra PwC; Jan Roger Hånes, Eirik Tenfjord og Nils Harald Børve.

2 Oppsummering

Risikovurdering: Høy	Vurdering av prosjekt:		Trend: Ikke relevant
Oppsummering av observasjoner:			
<p>UiB har utarbeidet og vedtatt en handlingsplan for å redusere andelen midlertidig ansatte. Tall fra <i>Database for statistikk om høyere utdanning</i> (DBH), og tall vi har innhentet fra UiB, viser at bruken av midlertidig ansatte har økt siden UiBs handlingsplan ble vedtatt i desember 2013. I tillegg til den generelle oppgangen i bruk av midlertidig ansatte, er ingen av UiBs mål i handlingsplanen nådd. Det er internrevisjonens vurdering at følgende områder kan ha bidratt til dette:</p> <p>Måltall og rapportering – Måltallene UiB har satt seg bygger ikke på konkrete vurderinger om hva som faktisk er mulig å oppnå ved de ulike fakultetene og avdelingene. Dette kan ha medført at det er avvik mellom fastsatte mål og reelle muligheter for reduksjon i bruk av midlertidig ansatte. Samtidig opererer UiB med ulik praksis for måltall. Enkelte måltall er oppgitt i antall stillinger, mens den videre rapporteringen viser til utførte årsverk.</p> <p>Forankring - Handlingsplanen av 11.12.13 er utformet av sentraladministrasjonen, uten forankring hos, eller involvering av, fakulteter og institutter. Videre har handlingsplanen i liten grad blitt fulgt opp av av fakultetene og instituttene.</p> <p>Prioritering - Flere opplever at målsettingen om økt eksternfinansiering (BOA) er til hinder for fast ansettelse, ettersom det er en oppfattelse at faste ansettelse vil sette UiB i en økonomisk forpliktelse ved eksternfinansieringens opphør, og at BOA er en høyere prioritert målsetting enn reduksjon av midlertidig ansatte. Skarp internasjonal konkurranse oppgis som årsak til økt behov for bruk av midlertidig ansatte. Samtidig observerer internrevisjonen at det er få midlertidig ansatte som er finansiert av EU-midler, sett opp mot midlertidig ansatte som er finansiert gjennom grunnbevilgningen og NFR.</p> <p>Retningslinjer - Det er uklare retningslinjer og det etterlyses felles fortolkning og retningslinjer for bruk av midlertidig ansatte, spesielt ved ansettelse til prosjekter med eksternfinansiering.</p>			
Oppsummering av tiltak:			
<p>Vår rapport peker på en rekke forbedringer og tiltak. Internrevisjonen anbefaler ny gjennomgang av mål med basis i en forankringsprosess med fakulteter/institutter, gjerne med utgangspunkt i mer omfattende analyser av handlingsrom. Dette arbeidet bør reflekteres i en handlingsplan og følges opp. Arbeidet kan med fordel organiseres som et prosjekt med representanter fra berørte enheter.</p>			

3 Status for bruk og reduksjon av midlertidig tilsatte

3.1 Bakgrunn

I forbindelse med etatsstyringsmøtet i mai 2013, påla Kunnskapsdepartementet UiB å utarbeide en handlingsplan med forpliktende tiltak for å redusere midlertidigheten ved institusjonen. I desember samme år ble «Handlingsplan for å redusere andelen midlertidig tilsatte» vedtatt. I planen ble det definert konkrete mål for reduksjon av antallet midlertidige tilsetninger i forskerstillinger med 15 prosent innen 01.10.14, og ytterligere 15 prosent innen 01.10.15. Målet for reduksjon av midlertidige årsverk for universitetslektorer og tekniske stillinger ble satt til 15 og ti prosent for henholdsvis 2014 og 2015.

I Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til UiB for 2013, 2014 og 2015 oppgis andelen midlertidige ansatte som et kvantitativt styringsmål. I veilederen for rapportering på styreparametrene for de aktuelle årene, oppgis det at datagrunnlaget for rapporteringen skal bestå av den totale prosentandelen midlertidig ansatte i de tre kategoriene saksbehandler- og utrederstillinger, støttestillinger til undervisning, forskning og formidling, samt undervisnings- og forskningsstillinger. Dette er de samme tallene som rapporteres inn til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), og viser dermed til utførte årsverk. For 2016 pekes det i tildelingsbrevet bare på kategorien undervisnings- og forskerstillinger.

I vedtaket knyttet til handlingsplanen er det utelukkende satt mål knyttet til forskerstillinger, utførte årsverk av personer i midlertidig stillinger som universitetslektor, samt «midlertidige tekniske årsverk». I tildelingsbrevene fokuseres det som nevnt på tre kategorier. Typiske stillinger som går under kategorien «saksbehandler- og utrederstillinger» er sekretærer, konsulenter og rådgivere. I kategorien «undervisnings- og forskerstillinger» finnes blant annet lektorer, amanuensiser, forskere og professorer. Kategorien «støttestillinger» omfatter alt fra bibliotekarer, ingeniører og teknikere til gartnere og fotografer.

3.2 Status

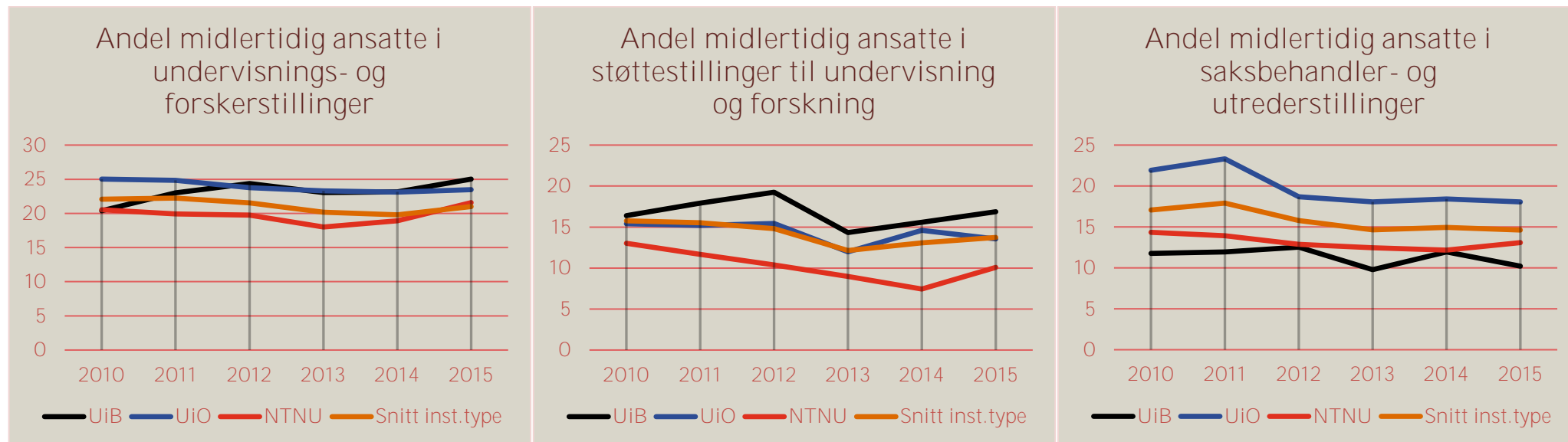
Per april 2016 var det 606 midlertidige stillinger ved UiB (eksklusiv åremålsstillinger). 101 av disse var registrert som vikar (Tjml. § 3.2 c). Antall årsverk i midlertidige stillinger steg fra 418,6 i april til 428,7 i august. Av de 418,6 årsverkene utført av personer i midlertidige stillinger per april, var 196,5 av dem finansiert over grunnbevilgningen. 110,8 av årsverkene var finansiert av Norges forskningsråd (NFR). NFR gir som hovedregel kun støtte til norske virksomheter, og er omtalt som en mer forutsigbar inntektskilde enn EUs rammeprogram (Horizon 2020). Midler fra grunnbevilgningen og NFR finansierte til sammen 73 prosent av årsverkene i midlertidige stillinger. Årsverk i midlertidige stillinger som var finansiert av EUs rammeprogram utgjorde knappe fem prosent (20,4 årsverk). De øvrige 22 prosentene av årsverkene er finansiert av andre kilder som stiftelser og organisasjoner, statlige etater, og næringslivet. 80,3 av de totalt 110,8 årsverkene i midlertidige stillinger finansiert av NFR er tilknyttet MOF og Matnat.

Fordelingen mellom administrative, tekniske og vitenskapelige årsverk er vist i tabellen nedenfor.

Stilling	apr.16	aug.16
Administrativ	76,8	72,8
Teknisk	87,9	101,4
Vitenskapelig	253,9	254,5
Sum	418,6	428,7

Tabell 1: Årsverk i midlertidige stillinger (eks. åremålstillinger)

Tall fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) viser utviklingen av andelen årsverk utført av ansatte i midlertidige stillinger ved UiB og andre institusjoner, over tid. Tallene viser at andelen ved UiB har økt for alle kategoriene siden handlingsplanen ble vedtatt i desember 2013. Det er imidlertid innenfor undervisnings- og forskerstillinger samt støttestillinger til undervisning og forskning at økningen har vært størst. Andel årsverk utført av midlertidig ansatte innen de to kategoriene er høyere hos UiB enn UiO og NTNU. Nedgangen fra 2012 til 2013 kan forklares med en omfattende gjennomgang av alle midlertidige stillinger i første halvdel av 2013, før handlingsplanen ble vedtatt. UiB har hatt en relativt sett lav andel midlertidig ansatte i saksbehandler- og utrederstillinger.



4 Observasjoner

#	Prioritet	Aktivitet	Observasjon	Anbefaling
1	2 Medium prioritet	Mål om reduksjon av midlertidig ansatte.	<p>Ifølge oppsummeringen fra etatsstyringsmøtet mellom departementet og UiB i mai 2013, skulle det lages en handlingsplan med konkrete måltall for UiB samlet sett, i tillegg til måltall for «det enkelte fakultet/avdeling». Universitetet har utarbeidet mål for den samlede virksomheten, men har ikke brutt disse ned på fakultets- eller avdelingsnivå.</p> <p>Måltall for reduksjon av midlertidig ansatte er beskrevet i handlingsplanen og årsplaner. Det er internrevisjonens forståelse at disse måltallene ikke bygger på konkrete vurderinger av hva som faktisk er mulig å redusere ved de ulike fakultetene og avdelingene. Dette kan ha medført at det er avvik mellom fastsatte mål og reelle muligheter for reduksjon i bruk av midlertidig ansettelse.</p> <p>Årsrapporten for 2015 og plan for virksomheten for 2016 viser til «ambisiøse målsettinger» i handlingsplanen, og at «arbeid med å følge opp de konkrete målene i planen skal prioriteres i 2016». Målene i handlingsplanen er imidlertid kun angitt frem til 01.10.15. Nye måltall skal fastsettes årlig, i henhold til handlingsplanen, men internrevisjonen kan ikke se at dette er gjort på noe tidspunkt etter at handlingsplanen ble vedtatt i 2013.</p>	<p>Internrevisjonen anbefaler at det gjennomføres en undersøkelse ved fakultetene og avdelingene, for å kartlegge reelle og praktiske muligheter for reduksjon av midlertidig ansatte.</p> <p>I forbindelse med kartleggingen bør UiB definere et øvre fremtidig nivå for bruk av midlertidige stillinger, basert på virksomhetens behov, da det i alle tilfeller ikke er aktuelt å avvike all bruk av midlertidige stillinger. Det definerte nivået bør også forankres hos de tillitsvalgte og Kunnskapsdepartementet.</p> <p>Det anbefales at målene for reduksjon i bruk av midlertidige stillinger ikke defineres som en prosentvis reduksjon fra et gitt år, men oppgis som et øvre nivå (andel) for hvert år, innenfor hver av de aktuelle personalkategoriene. Mål og måloppnåelse vil dermed bli enklere å følge fra år til år.</p>
2	2 Medium prioritet	Mål om reduksjon av midlertidig ansatte.	<p>I handlingsplanen oppgis måltallene for reduksjon i bruk av midlertidig ansatte som utførte årsverk. I vedtaket til handlingsplanen oppgis måltallet for forskerstillinger som «antallet med midlertidig stillinger». I årsrapportene for 2014 og 2015 omtales målene som antall stillinger, mens det rapporteres på</p>	<p>Vi anbefaler at UiB er konsekvente i beskrivelse og rapportering av mål.</p>






#	Prioritet	Aktivitet	Observasjon	Anbefaling
			<p>utførte årsverk. I årsrapporten for 2015 er det ikke rapportert på tekniske og administrative årsverk eller stillinger.</p> <p>Ettersom det i flere tilfeller blir benyttet små stillingsbrøker og delte stillinger, er det utfordrende å se sammenhengen mellom antall personer og årsverk i rapporteringen. Manglende sammenheng og lite konsekvent bruk av indikatorer gir et noe uklart bilde av målene og faktiske forhold.</p>	
3	<p>● Høy prioritet</p>	<p>Handlingsplan for reduksjon av midlertidig ansatte</p>	<p>Handlingsplanen har i liten grad blitt fulgt opp av fakultetene og instituttene. Internrevisjonen har identifisert følgende mulige årsaker til dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Planen og dens tiltak er lite kjent blant de reviderte enhetene. B. De reviderte enhetene har ikke vært involvert i arbeidet med utarbeiding av handlingsplanen, slik at tiltak er lite forankret. C. Mål og tiltak knyttet til planen oppleves i mindre grad å være fundert på reelle muligheter ved det enkelte fakultet og institutt. D. Ansvaret for konkrete reduksjoner av midlertidig ansatte er ikke plassert hos det enkelte fakultet, institutt eller avdeling. Handlingsplanen viser bare til at reduksjonen skal skje «ved fakultetene som har et visst omfang av av de aktuelle stillingene». E. De reviderte enhetene, som har en stor andel eksternfinansiererte prosjekter (BOA), oppfatter at økt ekstern finansiering har høyere prioritet enn reduksjon av midlertidig ansatte. F. Enkelte omtalte tiltak i handlingsplanen oppfattes å ha potensielt uønskede effekter. Et eksempel er økt ekstern finansiering av 	<p>Internrevisjonen anbefaler at UiB styrker dialogen og samarbeidet mellom HR-avdelingen, fakultetene og instituttene, når det kommer til arbeidet med reduksjon av midlertidig ansatte.</p> <p>Nye mål bør utformes i samarbeid med fakultetene og instituttene. Ansvaret for oppnåelse av konkrete mål og delmål bør plasseres hos det enkelte fakultet, institutt og avdeling. Det kan også være hensiktsmessig å etablere incentiver for reduksjon av bruk av midlertidige stillinger.</p> <p>Det bør vurderes å opprette en midlertidig prosjektorganisasjon som kan gjennomføre nødvendige kartlegginger, utforme nye mål og planverk, og sikre gjennomføringen av planverket i en oppstartsfasen.</p> <p>Et eventuelt prosjektet bør bemannes med nøkkelpersoner fra både institutt, fakultet og HR avdelingen i sentraladministrasjonen. Dette for å sikre kompetanse fra alle nivåer, forankring ut i organisasjonen og eierskap til videre oppfølging av tiltak.</p>

#	Prioritet	Aktivitet	Observasjon	Anbefaling
			<p>postdoktorstillinger, for å redusere bruken av midlertidige forskerstillinger. Det har blitt påpekt at dette kan føre til feil bruk av postdoktorstillingene.</p> <p>Selv om kjennskap til, og etterlevelse av, tiltaksplanen er begrenset, har fakultetene selv gjennomført og vurdert ulike tiltak og aktiviteter for reduksjon av midlertidig ansatte. Flere påpeker samtidig at de har opplevd en endring i senere tid, og at det nå jobbes bedre med problemstillinger knyttet til midlertidighet, på fakultetsnivå.</p>	
4	2 Medium prioritet	Retningslinjer for bruk av midlertidig ansatte	<p>Flere reviderte enheter har kommunisert at målsettingen om økt eksternfinansiering (BOA) er til hinder for faste ansettelse, ettersom faste ansettelse vil sette UiB i en økonomisk forpliktelse ved eksternfinansieringens opphør. Det opplyses samtidig at kunnskapen rundt oppsigelser av fast ansatte er mangelfull, at det ikke er kultur for å kunne si opp fast ansatte, og at oppsigelsesprosesser er for tids- og ressurskrevende.</p> <p>Det etterlyses felles fortolkning av regleverk og klarere retningslinjer for bruk av midlertidig ansatte, spesielt ved ansettelse til prosjekter med eksternfinansiering (BOA).</p>	UiB bør utarbeide tydelige felles retningslinjer for bruk av midlertidige stillinger, og sikre at disse bli gitt opplæring til relevant personell i hele organisasjonen. Samtidig bør kunnskap og rutiner rundt økt bruk av faste ansettelse og oppsigelse av fast ansatte forbedres, og tas i bruk i hele organisasjonen.
5	2 Medium prioritet	Retningslinjer for bruk av midlertidig ansatte	Den høye andelen av midlertidige stillinger blir i flere tilfeller fremstilt som en konsekvens av satsingen på tildelinger fra Horizon 2020, og den skarpe internasjonale konkurransen. Andelen av de midlertidige årsverkene som er finansiert med EU-midler er likevel bare på knappe fem prosent, og er dermed liten i forhold til andelen som er finansiert av grunnbevilgningen og midler fra NFR (henholdsvis 47 og 26 prosent).	<p>Det anbefales at områder, med tilhørende finansieringsordninger, der bruken av midlertidige stillinger er størst, blir identifisert og kartlagt. UiB bør også kartlegge den samlede varigheten av arbeidsforholdene for de midlertidig ansatte, og få innsikt i gjennomtrekk og turnover knyttet til disse. Dette gjelder først og fremst områder finansiert over grunnbevilgningen, og med midler fra NFR.</p> <p>På bakgrunn av kartleggingen bør det lages modeller for framskrivninger, som kan brukes i langtidsplanlegging for</p>

#	Prioritet	Aktivitet	Observasjon	Anbefaling
			<p>Det er påpekt at enkelte midlertidige stillinger som er finansiert over grunnbevilgningen er fakultetenes «egeninvestering» i ellers eksternt finansierte prosjekter.</p> <p>Internrevisjonen har ikke fått innsikt i eller vurdert om stillinger finansiert av grunnbevilgning og NFR har lav gjennomtrekk og turnover blant midlertidig ansatte, eller ikke. Innsikt i dette vil kunne bidra til bedre planlegging av UiBs langsiktige kompetansebehov og bruk av fast ansatte.</p>	økt bruk av fast ansatt personell.

Vedlegg 1 – Symboler

Evaluering av internkontroll

Grad	Forklaring
	Tilfredsstillende. Internkontrollen møter generelt akseptable standarder.
	Tilfredsstillende – Internkontrollen møter generelt akseptable standarder, men det er identifisert noen forbedringsområder.
	Behov for forbedringer - Internkontrollen møter generelt akseptable standarder, men bør forbedres.
	Behov for forbedringer– Internkontrollen møter under tvil akseptable standarder og det er identifisert flere forbedringsområder.
	Ikke tilfredsstillende – Internkontrollen møter generelt ikke minimum akseptable standarder. Kritiske kontroller er ikke på plass og tap kan oppstå uten å bli oppdaget.

Risikovurdering

Risiko	Forklaring
Høy	Risikoen er klassifisert som lav, medium eller høy, og reflekterer områdets risiko for at UiB ikke skal nå sine mål
Medium	
Lav	

Utvikling

Utvikling	Forklaring
	Positiv trend siden forrige gjennomgang
	Uendret trend siden forrige gjennomgang
	Negativ trend siden forrige gjennomgang

Prioritet

Prioritet	Forklaring
1 Høy prioritet	Anbefalinger som bør gjennomføres umiddelbart. Anbefalingen har kritisk betydning for risikoen i revidert enhet.
2 Medium prioritet	Anbefalinger som bør gjennomføres så snart som mulig. Anbefalingen har moderat betydning for risikoen i revidert enhet.
3 Lav prioritet	Anbefalinger som bør gjennomføres, men det er ikke tidskritisk. Anbefalingen har i mindre grad betydning for risikoen i revidert enhet.