



Styre
Universitetsstyret

Arkivsaksnr.
26/47168

Dokumentdato
29.04.2026

Saksnr.
37/26

Møtedato
07.05.2026

VEDTAKSSAK: Handlingsplan likestilling, inkludering og mangfold 2027 - 2030

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Strategi 2023 - 2030 Kunnskap som former samfunnet](#)
- [Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025](#)
- [Et helhetlig læringsmiljø 2023 - 2029](#)
- [Handlingsplaner for likestilling, inkludering og mangfold i norske forskningsinstitusjoner: Erfaringer med implementering, oppfølging og evaluering](#)
- [Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergen](#)
- [Mandat for Likestillings-, inkluderings- og mangfoldskomiteen](#)

Saken gjelder

Universitetet i Bergen har utarbeidet en ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) for perioden 2027–2030. Planen skal styrke det inkluderende og mangfoldige arbeids- og læringsmiljøet i tråd med UiBs verdigrunnlag og strategiske mål, og sikre at universitetet etterlever nasjonale krav og europeiske forpliktelser.

Handlingsplanen tar utgangspunkt i at mangfold er en forutsetning for forskning og utdanning av høy kvalitet, og understreker at arbeidet må være systematisk, kunnskapsbasert og godt forankret i organisasjonen. Den viser også til internasjonale utviklingstrekk som understreker viktigheten av at UiB opptrer tydelig, og at tiltak utformes på måter som fremmer reell inkludering. Planen beskriver prioriteringer, tiltak og ansvarsfordeling, samt styrket rolle for LIM-komiteen som rådgivende organ for universitetsledelsen.

Forslag til vedtak

Universitetsstyret vedtar ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2027 – 2030.

Tore Tungodden
universitetsdirektør

29.04.2026/Mona Grindheim Matre/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir)

Saksframstilling

VEDTAKSSAK: Handlingsplan likestilling, inkludering og mangfold 2027 - 2030

Bakgrunn

[UiBs strategi](#) slår fast at universitetet skal være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og læringsmiljø. Det økende mangfoldet i samfunnet og ved UiB de siste tiårene har styrket våre fagmiljøer og er en forutsetning for universitetets virksomhet. Likestilling, inkludering og mangfold er først og fremst et verdibasert ansvar, samtidig som det sikrer at UiB oppfyller gjeldende lovverk og europeiske forpliktelser.

UiB har hatt en handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2023–2025, som er forlenget i påvente av ny handlingsplan. Den nye handlingsplanen presenterer universitetets prioriteringer og tiltak for perioden 2027–2030. Formålet er å arbeide målrettet for at alle ansatte og studenter skal ha reelle og like vilkår for å delta i faglige fellesskap, slik at vi sammen styrker kvaliteten i universitetets kjerneoppgaver.

Arbeidet med ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold har fulgt en trinnvis prosess med bred involvering i organisasjonen. Det ble gjennomført åpne innspillsmøter for ansatte og studenter høsten 2025, og arbeidet ble drøftet i Arbeidsmiljøutvalget i desember. På bakgrunn av innspillene ble et første utkast utarbeidet i dialog med en egen referansegruppe. Utkastet ble behandlet i Forhandlingsutvalget i februar 2026, før planen ble sendt på høring i hele organisasjonen med frist 8. april.

En [intern undersøkelse](#) gjennomført ved UiB i 2024 viser at 31 prosent av de ansatte og 27 prosent av studentene oppfatter seg som minoriteter i samfunnet. Disse gruppene opplever samtidig at UiB i begrenset grad viser engasjement for likestilling, inkludering og mangfold. Dette forventningsgapet understreker behovet for en tydelig forankret og systematisk handlingsplan som styrker inkludering og tilhørighet i både arbeids- og læringsmiljøet.

Det er viktig å forstå handlingsplanen i sammenheng med utviklingstrekkene i samfunnet. Internasjonalt møter arbeid med likestilling, inkludering og mangfold stadig flere utfordringer, og fagmiljøer som arbeider med disse temaene kan tidvis oppleve både personlig og profesjonell motstand. Dette forsterker behovet for at UiB er tydelig i sitt arbeid og sine prioriteringer. Forskning viser at mangfold alene gir begrensede gevinster når det ikke kombineres med inkluderende arbeids- og læringsformer. Erfaringer fra sektoren viser også at enkelte virkemidler, som obligatoriske mangfoldskurs eller pålagte mangfoldserklæringer, kan ha utilsiktede konsekvenser, som økt motstand eller mer negative holdninger.

Planen legger vekt på å styrke bevisstgjøring, kompetanse, engasjement og åpenhet rundt hvordan ubevisste holdninger og etablerte strukturer påvirker muligheter. Slik skal planen bidra til at både

ledere og medarbeidere utvikler den innsikten og handlekraften som trengs for aktivt å fremme reell likestilling, inkludering og mangfold i hverdagen ved UiB.

Rammer og føringer

Mandatet for Likestillings-, inkluderings- og mangfoldskomiteen (LIM-komiteen) er nylig revidert i sak/26 og oppdatert for å tydeliggjøre komiteens rolle og ansvar i oppfølgingen av handlingsplanen. LIM-komiteen skal fungere som et rådgivende organ for universitetsledelsen og universitetsstyret, og støtte arbeidet med gjennomføring, prioritering og oppfølging av tiltakene i planen.

[Arbeidsmiljøloven](#) pålegger arbeidsgiver å sikre et helsefremmende og meningsfylt arbeidsmiljø. [Likestillings- og diskrimineringsloven](#) krever at arbeidet med likestilling og mangfold skal være aktivt, målrettet og planmessig, og omfatter flere diskrimineringsgrunnlag som ofte virker sammen. Som en del av dette regelverket ligger også [aktivitets- og redegjørelsesplikten](#), som innebærer at arbeidsgiver skal arbeide forebyggende og systematisk for å hindre diskriminering, samt jevnlig rapportere og vurdere status, utfordringer og effekten av tiltak. Handlingsplanen bygger på de lovfestede [diskrimineringsgrunnlagene](#).

For forskningssektoren er kravene ytterligere skjerpet gjennom Forskningsrådets og Europakommisjonens regler, som krever at institusjoner skal ha en Gender Equality Plan. UiB er i tillegg forpliktet gjennom HR Excellence in Research-sertifiseringen, som stiller krav til blant annet likebehandling og åpen rekruttering. Språkpolitiske hensyn, som ivaretas av [språkpolitisk utvalg](#), berører også deler av LIM-feltet, og tiltak koordineres der det er relevant.

LIM-arbeidet understøttes gjennom både økonomiske og organisatoriske ressurser. UiB har en støtteordning for likestillings- og mangfoldstiltak i fagmiljøene, der midlene også kan benyttes til å finansiere tiltak i den sentrale handlingsplanen. I tillegg bidrar ansatte fra HR-avdelingen, Studieavdelingen, IT-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen med relevant kompetanse og kapasitet i arbeidet, noe som gir forutsetninger for effektiv gjennomføring og oppfølging av tiltakene.

Oppsummering av høringsinnspill

Handlingsplanen har vært på bred høring i organisasjonen, med stor deltakelse og mange innspill fra ulike deler av virksomheten. Høringen gir gjennomgående positive tilbakemeldinger på handlingsplanens overordnede struktur og valg av fokusområder. Den tematiske innretningen over planperioden trekkes særlig frem som et grep som gir tydelig retning og legger til rette for fordypning. Samtidig peker høringsinnspillene på behov for enkelte justeringer for å styrke planens gjennomførbarhet og samlede effekt.

Flere innspill fremhever behovet for tydeligere prioritering av kompetansebygging og engasjement, økt fleksibilitet i det lokale arbeidet innenfor overordnede rammer, samt klarere

rolle- og ansvarsavklaring mellom sentralt og lokalt nivå. På bakgrunn av dette er skillet mellom sentralt og lokalt arbeid tydeliggjort, enhetsnivå definert og rammene for lokalt arbeid presisert. Videre er planperioden justert med oppstart i 2027 for å sikre realistisk gjennomføring.

Høringsinnspillene peker på behovet for å styrke arbeidet med inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette ivaretas gjennom bidrag fra flere sentrale avdelinger, herunder Studieavdelingen, IT-avdelingen, Eiendomsavdelingen, Kommunikasjonsavdelingen og HR-avdelingen. Avdelingene bidrar med kompetanse og tiltak knyttet til blant annet fysisk og digital tilgjengelighet, universell utforming, informasjon og tilrettelegging. Samlet legger dette til rette for en mer helhetlig og koordinert innsats på tvers av organisasjonen.

Det er i høringen også pekt på behov for økt opplæring innen LIM-området. Samtidig viser samlet erfaring og tilgjengelig forskning at opplæring som enkeltstående tiltak ikke nødvendigvis gir ønsket eller varig effekt, og i enkelte tilfeller kan ha begrenset eller uheldig virkning dersom tiltakene ikke er tydelig forankret i ledelse, arbeidsmiljø og lokale behov. I den nye handlingsplanen er det derfor valgt en tilnærming som i større grad vektlegger refleksjonsbaserte aktiviteter over tid. Dette vurderes å kunne bidra til utvikling i arbeidsmiljøet ved UiB, med forventet positiv overføringseffekt også til ansatte med studentkontakt og dermed til studentenes læringsmiljø.

Enkelte høringsinnspill foreslår å etablere en sentral LIM-koordinator. Det er imidlertid vurdert at målsettingen om økt aktivitet i organisasjonen forutsetter bred involvering og tydelig ansvar i linjen, og ikke kan ivaretas av én sentral funksjon alene. For å sikre kontinuitet og redusere sårbarhet er ansvaret for LIM-arbeidet forankret i avdelinger i Fellesadministrasjonen og i eksisterende strukturer, med vekt på bedre samordning, kompetanse og ressursbruk på tvers av organisasjonen.

I høringen ble det foreslått å knytte rapporteringen på likestilling, inkludering og mangfold til HMS-rapporteringen. Dette er vurdert, men det anbefales å ikke etablere en slik kobling. Statusoppdateringen er ment som et lærings- og utviklingsverktøy som skal støtte refleksjon, erfaringsdeling og kvalitetsutvikling i LIM-arbeidet, ikke som kontroll eller formell rapportering.

Høringsinnspillene er samlet sett tatt til etterretning, og handlingsplanen er justert for å styrke relevans, kvalitet og gjennomføringsevne.

Oppfølging og rapportering av arbeidet

Måloppnåelsen i handlingsplanen vurderes primært med utgangspunkt i gjennomførte aktiviteter og utviklingstrekk som viser hvordan arbeidet påvirker organisasjonen over tid.

For å vurdere handlingsplanens samlede bidrag til ønsket utvikling skal det etter endt planperiode gjennomføres en ekstern undersøkelse blant både ansatte og studenter. Undersøkelsen gjennomføres i 2030 og utformes slik at resultatene er direkte sammenlignbare med

undersøkelsen *Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergens arbeid* fra 2024. Dette vil gi et kunnskapsbasert grunnlag for å vurdere utvikling, identifisere endringer og forbedringsområder, samt legge føringer for videre strategisk arbeid med likestilling, inkludering og mangfold ved UiB. Tiltakene i de årlige fokusområdene gjennomføres av UiB-ledelsen i samarbeid med Fellesadministrasjonen og LIM-komiteen. HR-avdelingen har hovedansvar for tiltak rettet mot ansatte og forvaltningen av likestillingsmidlene. Studieavdelingen leder de studentrettede tiltakene, inkludert arbeidet med universell utforming og støtteordninger gjennom studieløpet. Kommunikasjonsavdelingen bidrar i planlegging og gjennomføring av faglige arrangementer og aktiviteter som styrker UiBs kunnskaps- og yringskultur. Eiendomsavdelingen og IT-avdelingen ivaretar ansvaret for universell utforming av henholdsvis det fysiske og det digitale lærings- og arbeidsmiljøet.

Hvert tema følges opp gjennom kvartalsvise aktiviteter, først kartlegging av kunnskapsgrunnlag, deretter kompetansehevende arrangementer, utvikling av aktivitetspakker til bruk lokalt, og til slutt oppsummering og oppdatering av relevante rutiner.

Fakultetene, Fellesadministrasjonen, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet skal gi en årlig statusoppdatering medio januar til den sentrale LIM-komiteen. Statusoppdateringen skal konkret gjennomføres ved at LIM-komiteen sender ut et kort, standardisert skjema 1. desember, med frist for utfylling 15. januar. Skjemaet legger til rette for en enkel og strukturert oppsummering av arbeidet.

Med utgangspunkt i statusoppdateringene vil LIM-komiteen oppsummere arbeidet på overordnet nivå og legge til rette for at innovative og virkningsfulle tiltak synliggjøres og deles på tvers av organisasjonen. Dette skjer blant annet gjennom møteplasser, arrangementer og ved å løfte frem inspirerende enkelttiltak, herunder gjennom en LIM-pris. Beste praksis samles i en ressursbank som tilrettelegger for læring på tvers av organisasjonen. Oppsummeringene til LIM-komiteen vil inngå som en del av grunnlaget for komiteens årlige rapportering til universitetsstyret.

I oppfølgingen av Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2027–2030 skal det etableres nye nettsider for området. Nettsidene skal fungere som en levende kunnskaps- og ressursplattform gjennom hele planperioden, med tilgang til relevante aktiviteter, verktøy, veiledninger og støttefunksjoner. Plattformen oppdateres fortløpende i takt med nye tiltak, rapporteringer og utviklingsbehov, og skal bidra til å styrke universitetets arbeid med likestilling, inkludering og mangfold på en åpen, tilgjengelig og brukervennlig måte.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Universitetsdirektøren vurderer at handlingsplanen gir UiB en tydelig og kunnskapsbasert retning for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Planen er godt forankret i relevant forskning, gjeldende lovverk og UiBs strategiske mål, og legger til rette for praktiske og

gjennomførbare tiltak. Samlet sett vurderes tiltakene å styrke arbeids- og læringsmiljøet, redusere barrierer og bidra til at universitetet etterlever nasjonale og internasjonale forpliktelser.

Ansvar og oppgaver i denne handlingsplanen er fordelt mellom de fellesadministrative avdelingene som har særskilt kompetanse og funksjon innenfor de ulike delene av arbeidet. Fakultetene, Fellesadministrasjonen, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet har ansvar for å utvikle tiltak tilpasset lokale forhold, herunder aktiviteter som styrker bevissthet og kompetanse, samt årlig rapportere status og planer til LIM-komiteen.

Denne organiseringen sikrer en tydelig og hensiktsmessig fordeling av oppgaver, og legger til rette for en koordinert og effektiv oppfølging av handlingsplanen.

Planen vurderes som gjennomførbar og hensiktsmessig, vil gi et tydelig og forpliktende grunnlag for målrettet arbeid med likestilling, inkludering og mangfold i perioden 2027–2030.,

29.04.2026/Mona Grindheim Matre/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir).



Eksempelbilde

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

2027 - 2030



UNIVERSITETET I BERGEN

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2027–2030

UiBs strategi understreker at universitetet skal være inkluderende og mangfoldig som arbeidsplass og studiested. Likestilling, inkludering og mangfold handler om å skape et arbeids- og læringsmiljø hvor ulike perspektiver og bakgrunner verdsettes, respekteres og aktivt brukes for å løse vårt samfunnsoppdrag.

De siste tiårene har det norske samfunnet og UiB blitt stadig mer mangfoldig. Et stort mangfold blant både studenter og ansatte er grunnleggende for UiBs virksomhet. Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) handler først og fremst om verdier og rettigheter, og er en viktig ressurs for institusjonen. UiB skal arbeide for å gi ansatte og studenter like vilkår for å delta i faglige fellesskap og dermed bidra til kvalitet i forskning og utdanning.

Denne handlingsplanen beskriver UiBs prioriteringer og tiltak for perioden 2027-2030. Målet er å sikre at UiB oppfyller nasjonale lovkrav og europeiske standarder, og samtidig styrker likestilling, inkludering og mangfold. Planen legger til grunn de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene:

- Kjønn
- Graviditet
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Alder
- Andre vesentlige forhold ved en person

Likestilling, inkludering og mangfold kan handle om å synliggjøre og redusere ujevne maktrelasjoner. Personer som er i minoritetsposisjon ut fra ulike diskrimineringsgrunnlag kan oppleve at deres erfaringer og utfordringer er usynlige og uviktige for andre. Privilegier tas ofte for gitt, og tematisering av minoriteters situasjon kan oppleves som kritikk av majoriteten.

Mål og delmål

Denne handlingsplanens sentrale mål er å fremme verdien av likestilling, inkludering og mangfold for UiBs kjernevirksomhet. Handlingsplanen har tre delmål knyttet til likestilling, inkludering og mangfold:

- **Øke kompetanse og forståelse**
- **Bidra til bredere engasjement og åpenhet**
- **Forbedre rutiner**

Sentralt LIM-arbeid: Årlige fokusområder

Det sentrale LIM-arbeidet vil i perioden 2027 – 2030 være konsentrert rundt årlige fokusområder, med tilhørende mål og aktiviteter. Disse områdene kjennetegnes av at de har fått stor oppmerksomhet i faglitteratur og samfunnsdebatt de siste årene, og har fremstått som viktige i UiBs egne undersøkelser.

- 2027: Meningsmangfold og makt
- 2028: Diskriminering
- 2029: Sosial bakgrunn
- 2030: Kjønnslikestilling og -mangfold

De fire fokusområdene er brede tematikker som er særlig relevante for UiB som kunnskapsinstitusjon. De ulike lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene vil være gjennomgående i arbeidet med fokusområdene. Språkdimensjonen skal ivaretas på tvers av relevante fokusområder i LIM-arbeidet, i tråd med UiBs språkpolitikk og føringer fra det språkpolitiske utvalget.

2027: Meningsmangfold og makt

Ved et universitet må det være stor toleranse for uenighet innenfor akademiske saklighetsnormer. Forutsetninger for deltakelse kan imidlertid være ujevnt fordelt. Et reelt meningsmangfold kan hemmes av asymmetrier mellom mennesker i ulike posisjoner. Makt kan handle om ulik grad av innflytelse knyttet til formelle og uformelle posisjoner, og variere etter etablerte sosiale skillelinjer og lovfestede diskrimineringsgrunnlag. UiB skal arbeide for en åpen ytringskultur og støtte ansatte som er utsatt for utilbørlig press og trusler. En sunn akademisk kultur forutsetter fri meningsbrytning og gode muligheter for formidling og deltakelse. Rapporten *Akademisk ytringsfrihet* (NOU 2022:2) påpeker at det uten motstemmer lett kan oppstå ekkokamre, der bekreftelsesbias forsterkes og likesinnede drives stadig lenger i samme tankeretning.

2028: Diskriminering

Diskriminering er et sentralt begrep i både lovverk og LIM-arbeid, men forståelsen av hva dette begrepet betyr, varierer sterkt. I forskningen skilles det mellom formell og uformell diskriminering. *Formell* diskriminering innebærer forskjellsbehandling i strid med lovverket og er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven. For enkelte former for diskriminering, som hatefulle ytringer og handlinger gir også i straffeloven et særskilt vern. *Uformell* diskriminering kan derimot forekomme innenfor regelverket, men likevel være i strid med verdier om mangfold, inkludering og likestilling. Dette kan handle om opplevd ekskludering, sosial forskjellsbehandling eller handlinger som skjer ubevisst. Noen grupper rammes oftere av diskriminering, og dette kan forsterkes når flere diskrimineringsgrunnlag virker sammen. Personer som tilhører flere minoritetsgrupper, kan være særlig utsatt for både formelle og uformelle former for diskriminering.

2029: Sosial bakgrunn

Sosial bakgrunn er ikke et offisielt diskrimineringsgrunnlag i Norge. Det er likevel gode grunner til å adressere dette i LIM-arbeid, som et «annet vesentlig forhold ved en person». De siste tiår har Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning satt fokus på slike spørsmål, og vi har sett gryende debatt om hvordan det oppleves å være førstegenerasjonsstudent og

førstegenerasjonsakademiker. Sosial bakgrunn kan henge sammen med ulik tilgang til akademisk språk og uformelle kommunikasjonskoder. På tross av at Norge ofte fremstilles som et «likhetsland», er det mye tilgjengelig kunnskap om hvordan sosial bakgrunn preger rekrutteringen og kulturen ved universitetet. Et relevant spørsmål er hvordan UiBs studieprogrammer og enheter rekrutterer sosialt, og hvordan de eventuelt kan rekruttere bredere.

2030: Kjønnslikestilling og -mangfold

Kjønnsbalanse har over flere tiår vært et sentralt fokus i LIM-arbeidet, både ved UiB og i sektoren for øvrig. Ubalansene går i ulike retninger på ulike enheter, og på ulike nivåer. Arbeidet for god kjønnsbalanse blant studenter og ansatte krever kontinuerlig og målrettet innsats. LIM-arbeid knyttet til kjønn har i stor grad vært rettet mot målbare forhold, som for eksempel kjønnsfordeling mellom kvinner og menn. Mindre målbare dimensjoner, som hvordan kjønn uttrykkes, forstås og tillegges betydning i akademiske sammenhenger, har fått mindre oppmerksomhet. Personer som bryter med majoritetsnormer, for eksempel knyttet til kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell orientering, kan møte særskilte utfordringer.

Tiltak knyttet til de sentrale fokusområdene

Det overordnede ansvaret for gjennomføring av disse tiltakene vil ligge hos UiB-ledelsen i samarbeid med relevante avdelinger i UiBs fellesadministrasjon, LIM-komiteen og studentorganisasjonene. Det skal gjennomføres tiltak hvert kvartal knyttet til de årlige fokusområdene. De fire tiltakene planlegges med hovedtyngde i hvert av årets kvartaler, men kan ved behov gjennomføres utenfor den faste kvartalsinndelingen.

- **1. kvartal: Identifisere og begrense kunnskapshull i organisasjonen**
 - Dette arbeidet vil bestå i å sammenfatte kunnskap fra egne undersøkelser og hovedtrekk fra tilgjengelig forskning på det aktuelle tema. Ved behov iverksettes nye kartlegginger internt.
- **2. kvartal: Foredrag og debatter om årets tema**
 - For å øke kompetanse og skape engasjement i organisasjonen skal det arrangeres foredrag og debatter hvor tilgjengelig forskning presenteres og diskuteres. Innledere inviteres fra internasjonale, nasjonale og interne miljøer. Arrangementer vil gjennomføres både digitalt/fysisk, og på norsk/engelsk. Studentarrangement vil gjennomføres i samarbeid med studentorganisasjonene. HR-avdelingen igangsetter arbeidet med utvikling av aktivitetspakker.
- **3. kvartal: Ferdigstille og tilgjengeliggjøre aktivitetspakker**
 - For å bidra til økt bevissthet og kompetanse om årets tema i arbeids- og studiemiljøene skal det utarbeides verktøy som kan være en ressurs for ledere, for eksempel i planlegging og gjennomføring av HMS-dager. Dette kan være lenker til korte filmer, ideer til praktiske øvelser, og mulige diskusjonsspørsmål.
- **4. kvartal: Oppsummering og rutineoppdatering**
 - Kartlegge eksisterende rutiner knyttet til årets tema, avdekke eventuelle mangler og foreta nødvendige oppdateringer. Arbeidet skal sikre at rutinene svarer på organisasjonens behov, er godt kjent blant ansatte og studenter, og kan ved behov resultere i utvikling av nye rutiner.

Lokalt LIM-arbeid

Utfordringene knyttet til LIM varierer mellom universitetets ulike enheter. Disse gis ved denne planen et selvstendig ansvar for å utforme og gjennomføre tiltak tilpasset sin situasjon. Med enheter menes her fakulteter (herunder alle ansattgrupper og studenter), Fellesadministrasjonen, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet.

Enhetene bestemmer selv hvordan LIM-arbeidet organiseres, enten gjennom lokale handlingsplaner, tiltakslistor eller andre strukturerte og hensiktsmessige arbeidsformer, tilpasset lokale utfordringer og behov. Det avgjørende er at tiltak faktisk utvikles og gjennomføres – ikke hvilken form arbeidet har.

Det presiseres at det lokale LIM-arbeidet kan foregå uavhengig av de fire sentrale fokusområdene. Dette begrunnes i at fakultetenes LIM-arbeid ofte har et bredere fokus og andre utfordringer enn de sentrale prioriteringene.

Hvert fakultet/enhet skal årlig i planperioden:

- **Vurdere** hvilke tiltak som er relevante, rimelige og forholdsmessige ut fra lokale utfordringer og behov.
- **Planlegge og gjennomføre aktiviteter** som styrker bevissthet og kompetanse innen LIM-området, rettet mot ansatte, ledere og studenter, med særlig vekt på ledere med personalansvar.
- Gi en **statusoppdatering** medio januar hvert år til den sentrale LIM-komiteen som oppsummerer utviklingstrekk, særlige utfordringer, gjennomførte tiltak og resultater i året som har gått. Videre skal oppdateringen redegjøre for planlagte aktiviteter og prioriteringer for det kommende året.

Oppfølging og evaluering

Oppfølgingen av handlingsplanen har hovedfokus på gjennomføring av tiltak og aktiviteter, fremfor kontroll, måling og løpende effektevaluering. Arbeidet følges opp gjennom årlige statusoppdateringer fra enhetene til LIM-komiteen, med vekt på læring, refleksjon og forbedringer i det videre arbeidet.

Med utgangspunkt i de årlige statusoppdateringene vil LIM-komiteen gjennomgå og oppsummere arbeidet, og bidra til at innovative og virkningsfulle tiltak synliggjøres og deles på tvers av organisasjonen. Dette skal støtte videre utvikling av LIM-arbeidet og bidra til økt aktivitet og kvalitet i tiltakene fremover.

For å vurdere om handlingsplanen samlet sett har bidratt til ønsket utvikling, gjennomføres det etter endt planperiode en ekstern undersøkelse blant både ansatte og studenter. Undersøkelsen gjennomføres i 2030 og utformes slik at resultatene er direkte sammenlignbare med undersøkelsen Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergens arbeid gjennomført i 2024.

