



## Møteinnkalling

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

**14.06.2023, kl. 08:30 -11:00 i 4. etg. Armauer Hansens Hus.**

Innkalling er sendt til:

Victor Norman, Eirik Dalheim, Johannes Aannø, Mirey Alfarah, Bjarne Robberstad, Gard  
Andreas Svendal, Bjørn Tore Gjertsen, Jutta Dierkes, Clara Gram Gjesdal

---

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest sekretariatet ved Gjert Bakkevold  
tlf. 55586197, evt. per e-post til [gjert.bakkevold@uib.no](mailto:gjert.bakkevold@uib.no)

Bergen, 07.06.2023

Victor Norman  
styreleder

Per Bakke  
dekan

## Saksliste

<b>Styresak</b>	<b>Saker til behandling</b>	<b>U.off.</b>
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 31/23	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 26.04.2023	X
S 32/23	Strategisak: Strategiplan for innovasjon ved Det medisinske fakultet	
S 33/23	Strategisak: revidert strategiplan for utdanning ved Det medisinske fakultet	
S 34/23	Budsjett 2024 - plan og prosess	
S 35/23	Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023	
S 36/23	Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling	
S 37/23	Oppnevning av medlemmer fra gruppe B og D til Ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger - valgperioden 2021 - 2025	
S 38/23	Oppsigelse av ansatt forsker på eksternt finansierte midler ved Klinisk institutt 1	X
S 39/23	Fullmaktsaker til møtet 14.06.2023	X
S 40/23	Orienteringssaker til møtet 14.06.2023	



Unntatt offentlighet iht. offl. § 25, 1. ledd

**Arkivsaksnr.:**  
2023/247

**Dokumentdato:**  
31.05.2023

**Styre:**  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

**Styresak:**  
31/23

**Møtedato:**  
14.06.2023

---

**Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet,  
26.04.2023**

---

Utkast til protokoll fra fakultetsstyret 26.04.2023 er vedlagt.

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 26.04.2023.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

**Vedlegg**

- 1 Utkast til protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 26.04.2023



**Protokoll** fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 26.04.2023. Møtet ble holdt i 4. etg. Armauer Hansens Hus og varte fra kl. 13:15 – 14.50.

**Til stede fra Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet:**

Bjarne Robberstad, Inge Fristad, Clara Gram Gjesdal, Eirik Dalheim, Jutta Dierkes, Aaron Kristiansen, Samuel Stavland

**Forfall:**

Victor Norman, Bjørn Tore Gjertsen, Mirey Alfarah

**Fra dekanatet:**

Per Bakke, Marit Bakke (t.o.m. sak 24/23)

**Fra administrasjonen:**

Heidi Annette Espedal, Ørjan Leren (t.o.m. sak 27/23), Bjørn Inge Espenes (t.o.m. sak 25/23), Gjert Bakkevold (protokollskriver)

## Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
	Godkjenning av saksliste – vurdering av habilitet	
S 23/23	Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 29.03.2023	
S 24/23	Strategisak: Strategiplan for forskningsinfrastruktur ved Det medisinske fakultet	
S 25/23	Økonomirapport pr. mars 2023	
S 26/23	Årsrapport kommunikasjon 2022 - Det medisinske fakultet	
S 27/23	Oppnevning av meritterte undervisere ved Det medisinske fakultet 2022	X
S 28/23	Tilsetting uten utlysning (kalling) professor 1404, Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X
S 29/23	Fullmaktsaker til møtet 26.04.2023	X
S 30/23	Orienteringssaker til møtet 26.04.2023	

### Godkjenning av innkalling – vurdering av habilitet

Bjarne Robberstad fungerte som styrets leder i Victor Normans fravær. Innkalling og saksliste ble godkjent. Bjarne Robberstad meldte seg inhabil i sak 28/23 og deltok ikke i behandlingen av denne. Jutta Dierkes meldte seg inhabil i sak 27/23 og deltok ikke i behandlingen av denne. Det var ellers ingen varsel om inhabilitet.

### **S 23/23 Godkjenning av protokoll fra fakultetsstyret, Det medisinske fakultet, 29.03.2023**

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet godkjenner protokollen fra møtet 29.03.2023.

### **S 24/23 Strategisak: Strategiplan for forskningsinfrastruktur ved Det medisinske fakultet**

Vedtak:

Fakultetsstyret støtter forslag til Strategiplan for forskningsinfrastruktur med de justeringer som fremkom i møtet, men ber fakultetsledelsen endre ordlyden i tiltak (pkt. 3) under målet «Tilgjengelighet av forskningsinfrastruktur».

Ny tekst under tiltaket (pkt. 3) er: *«Kjernefasilitetene skal gjøre ressursene i enheten tilgjengelige på like vilkår for forskere innenfor UH-sektoren og helseforetakene i Norge i tråd med nedfelte prinsipper. Andre brukere får tilgang etter avtale.»*

### **S 25/23 Økonomirapport pr. mars 2023**

Vedtak:

Fakultetsstyret tar sak «Økonomirapport pr. mars 2023» til orientering.

### **S 26/23 Årsrapport kommunikasjon 2022 – Det medisinske fakultet**

Vedtak:

Fakultetsstyret ber dekanen ta med seg innspillene som fremkom i møtet i det videre kommunikasjonsarbeidet

### **S 27/23 Oppnevning av meritterte undervisere ved Det medisinske fakultet 2022**

Vedtak:

Unntatt offentlighet

### **S 28/23 Tilsetting uten utlysning (kalling) professor 1404, Institutt for global helse og samfunnsmedisin**

Vedtak:

Unntatt offentlighet

### **S 29/23 Fullmaktsaker til møtet 26.04.2023**

Vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

### **S 30/23 Orienteringssaker til møtet 26.04.2023**

Dekanen orienterer:

- Fakultetets dag ble arrangert den 19.04.2023. Det var stor deltakelse på dette vellykkede arrangementet hvor fakultetets priser ble delt ut i tillegg til interessante presentasjoner og tema.
- Status for Vestlandslegen.

Vedtak:

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.





Arkivsaksnr.:

2022/8181

Dokumentdato:

06.06.2023

Styre:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:

32/23

Møtedato:

14.06.2023

---

## Strategisak: Strategiplan for innovasjon ved Det medisinske fakultet

---

Henvising til bakgrunnsdokumenter

[Handlingsplan for innovasjon 2018-2022](#)

[Første utkast til strategiplan for innovasjon 2023-2026](#)

[Revidert strategiplan for innovasjon 2023-2026](#)

### Bakgrunn

Fakultetet satt i gang arbeidet med å revidere alle handlingsplanene våren 2022. For å harmonisere bedre med overordnede strategidokumenter ble de nye planene ved fakultetet kalt *Strategiplaner*. Dokumentet er utformet med overordnede mål med tiltak, og peker på hvor hovedansvaret for å gjennomføre tiltakene ligger. *Strategiplan for innovasjon 2023-2026* viser på et overordnet nivå fakultetets mål, ressursbruk og prioriteringer.

Saken om strategiplan for innovasjon ved Det medisinske fakultet ble tatt opp i Fakultetsstyret første gang 29. mars 2023. Fakultetsstyret ga innspill og ba om at saken tas opp til videre behandling i kommende styremøte.

[Protokoll fra møte i Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet 29.03.2023.](#)

Strategiplan for innovasjon slik den nå foreligger er inndelt i tre hovedmål, med tilhørende tiltak. De tre hovedmålene er:

- Kultur for innovasjon.
- Kvalitet i innovasjonsprosjekter.
- Økosystem for innovasjon.

### Arbeidsprosess

Arbeidet med å utarbeide Strategiplan for innovasjon startet våren 2022. Visedekan for innovasjon utarbeidet sammen med forskningseksjonen og ledelsen i Eitri et første utkast. Utkastet ble presentert i Innovasjonslederforum i oktober 2022 (Sak 05/22 (3b)) og ble deretter sendt på høring blant innovasjonslederene. Strategiplanen ble revidert i tråd med diskusjon og skriftlige innspill. Deretter ble utkastet diskutert i dekanatet og til slutt revidert i endelig versjon av visedekananen. Første utkast ble behandlet i Fakultetsstyremøte 29.03.23 (sak 11/23).

Etter fakultetsstyremøtet 29.03.23 ble Fakultetsstyrets innspill diskutert i møte med visedekan for innovasjon og ledelsen i Eitri 11.04.23 og strategiplanen er endelig revidert av visedekananen.



## Dekanens kommentarer

### **Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret støtter forslaget til revidert *Strategiplan for innovasjon 2023-2026* med de justeringer som kom frem i møtet.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

### Vedlegg

- 1 Revidert strategiplan for innovasjon ved Det medisinske fakultet

## Det medisinske fakultet

### Strategiplan for innovasjon 2023-2026

På MED har vi ekspertise og forskning med stort potensiale til å forbedre pasienters liv og helse, og vi har derfor et ansvar for å omsette dette i produkter og løsninger til beste for samfunnet og pasientene<sup>1</sup>. Det er et mål at våre forskningsresultater skal føre til medisinske anvendelser innen diagnostikk, behandling og til tjenester som fører til merverdi for sluttbruker.

### PLANEN HAR FØLGENDE MÅL OG TILTAK

#### Målområde: Kultur for innovasjon

Hvorfor: En god kultur for innovasjon vil over tid føre til flere og bedre ideer og til økende realisering av ideene, samt gjøre oss til en effektiv og ettertraktet samarbeidspartner for industri, start-up-miljøer, og eksterne kapitalmiljøer. God innovasjonskultur innebærer også en utbredt oppfatning av at forskning og innovasjon henger sammen og representerer ulike stadier i samme virksomhet.

Delmål	Tiltak	Hovedansvarlig
Økt oppmerksomhet rundt innovasjon og entreprenørskap	-Belønne og synliggjøre innovasjon ved MED.	Fakultetsledelse/Instituttledelse
	-Sette innovasjon i egen forskning på dagsorden i etablerte møtearenaer.	Kommunikasjonsavdeling MED/ Instituttledelse
	-Videreføre Innovasjons-sommerstipend for studenter.	Fakultetsledelse
	-Skape kultur med større aksept for å feile innen innovasjon/entreprenørskap, for eksempel ved å følge opp avslåtte søknader med veileder-ressurser.	Fakultetsledelse/Instituttledelse
	-Stimulere til diskusjon rundt innovasjonspotensiale i doktordisputas-presentasjoner.	Fakultetsledelse/Instituttledelse
Økt innovasjonskompetanse ved MED	-Rekruttere innovasjons-mentorer med industri- eller kapital-bakgrunn.	Fakultetsledelse/Instituttledelse
	-Vektlegge innovasjonserfaring ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.	Fakultetsledelse/Instituttledelse
Undervisningstilbud i innovasjon og entreprenørskap	-Tilby opplæring i innovasjon og entreprenørskap til interesserte studenter og ansatte, samt etablere etterutdanningstilbud.	Fakultetsledelse/Instituttledelse

<sup>1</sup> [Strategi 2023–2030 | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

	-Sørge for at interesserte studenter og ansatte har tilgang til undervisningstilbud regionalt (for eksempel Bergen Entrepreneurship Academy), nasjonalt og internasjonalt.	Fakultetsledelse
--	--	------------------

### Målområde: Kvalitet i innovasjonsprosjekter

Hvorfor: Prosjekter med høy kvalitet har større muligheter for å lykkes og gi samfunnsverdi. God støtte til prosjekter med høyt potensiale er derfor over tid den mest effektive bruken av ressurser, men samtidig er bredde i tidlige faser viktig for å bidra til flere prosjekter med kommersiell realisering.

Delmål	Hovedaktiviteter	Hovedansvarlig
Flere prosjekter som fører til samfunnsrealisering	-Øke kvalitet på og deretter antall søknader til virkemiddelapparatet nasjonalt og internasjonalt.  -Knytte fakultetets innovasjonsprosjekter til miljøene i Eitri, og særlig Haukeland Universitetssykehus og VIS Innovasjon, men også andre institusjoner og private aktører.	Fakultetsledelse i samarbeid med UiB-ledelsen  Fakultetsledelse
Kapasitet til å søke og drifte større konsortium-prosjekter	-Strategisk utvikling av SFI-kandidater og kandidater til tilsvarende nasjonale og internasjonale sentra.	Fakultetsledelse/Instituttledelse

### Målområde: Økosystem for innovasjon

Hvorfor: Å utvikle et helseprodukt helt frem til noe nyttig for pasienten krever samarbeid og støtte fra mange aktører. Vi skal bygge et sterkt økosystem for fakultetet og samfunnet som sikrer tilgang til nødvendig kompetanse.

Delmål	Hovedaktiviteter	Hovedansvarlig
Etablering og implementering av retningslinjer, prosesser og roller	-Etablering av retningslinjer og avtaler for prosjekter med delt IPR.	Fakultetsledelse i samarbeid med Instituttledelse, UiB-ledelsen, samarbeidende sykehus og andre eksterne aktører
Tilgang til relevant og kompetent støtte i alle prosjektfaser	-Etablere en prosess og en møteplass (fysisk og/eller virtuell) i Eitri for mottak av nye innovatører. Herunder ligger hjelp med avtaler, IPR-håndtering, regulatoriske hindre, forretningsutvikling og mentorering.  -Etablere finansieringssystemer i tidlig-fase-innovasjon i samarbeid med offentlige og private aktører.  -Etablere juridisk innovasjons-kompetanse på fakultetsnivå.	Fakultetsledelse i samarbeid med Eitri, Helse Bergen og VIS Innovasjon  Fakultetsledelse i samarbeid med Forsknings- og innovasjonsavdelingen  Fakultetsledelse

<p>Infrastruktur for samarbeid og samfunns-implentering</p>	<p>-Arrangere akademi-industri-dager.</p> <p>-Beredde grunnen for lagring og bruk av helsedata på tvers av offentlige institusjoner (sykehus og primærhelsetjenesten) og private aktører.</p> <p>-Videreutvikle testarenaer for innovative løsninger.</p>	<p>Fakultetsledelse</p> <p>Fakultetsledelse</p> <p>Fakultetsledelse</p>
<p>Kommunikasjon for synliggjøring av innovasjon</p>	<p>-I samarbeid med Eitri og MEDs kommunikasjonsrådgivere informere eksternt og internt om innovative forskningsresultater, prosesser, og om implentering av helsefremmende løsninger for nye helsetilbud til samfunnet.</p> <p>-Kommunisere ut Brukermanual for innovasjon.</p>	<p>Fakultetsledelse i samarbeid med Eitri og Kommunikasjonsavdeling MED</p> <p>Fakultetsledelse</p>



Arkivsaksnr.:  
2023/3855

Dokumentdato:  
31.05.2023

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:  
33/23

Møtedato:  
14.06.2023

---

## Strategisak: revidert strategiplan for utdanning ved Det medisinske fakultet

---

### Bakgrunnsdokument

[Handlingsplan for utdanning 2018-2022](#)

### Bakgrunn

Fakultetet satte i gang arbeidet med å revidere alle sine handlingsplaner våren 2022. For å harmonisere bedre med overordnede strategidokumenter blir de nye planene ved fakultetet kalt strategiplaner. Dokumentene er utformet med overordnede mål med tiltak, og peker også på hvor hovedansvaret for å gjennomføre tiltakene ligger.

Strategiplan for utdanning viser på et overordnet nivå fakultetets mål, ressursbruk og prioriteringer. I samarbeid med instituttene vil faglig og administrativ studieledelse utarbeide dokumenter som viser konkret hvilke arbeidsoppgaver og fordelinger som må på plass for å gjennomføre tiltakene og nå målene i strategiplanen.

Det opprinnelige forslaget til strategiplan er drøftet med studieledelsen, Enhet for læring, utdanningslederne og fakultetsledelsen. Overordnede mål og tiltak er utarbeidet i tråd med UiBs strategi for perioden 2023-2030.

Strategiplanen ble først lagt fram for fakultetsstyret i mars i år. Styret støttet forslaget med enkelte justeringer, men på bakgrunn av innspill som ble gitt i møtet ble det også bedt om at saken ble tatt opp på nytt på et senere møte. Etter dette ble strategiplanen sendt på høring til samarbeidende sykehus og kommuner, og innspillene fra disse samt fakultetsstyret er tatt til etterretning og har dannet bakgrunn for utformingen av en revidert handlingsplan.

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret støtter forslag til Strategiplan for utdanning ved Det medisinske fakultet med de justeringer som fremkom i møtet.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

# STRATEGIPLAN FOR UTDANNING

STRATEGIPLAN 2023-2026 // DET MEDISINSKE FAKULTET  
UNIVERSITETET I BERGEN

## Strategi

Vi ønsker å utdanne selvstendige kandidater som er attraktive i arbeidsmarkedet med kunnskaper og evner til å ta kloke valg på individ- og samfunnsnivå. Vi skal bidra til å dekke samfunnets framtidige behov for helsepersonell. Kandidatene våre skal være med og videreutvikle helsetjenestene i Norge.

Vi ønsker å rekruttere motiverte studenter med bred og variert bakgrunn. Våre studieprogrammer skal ha et inkluderende læringsmiljø som fremmer tillit, samarbeidsevner, aktiv deltakelse, nysgjerrighet, kritisk tenkning, omstillingsevne og innovasjon. Vi vil benytte moderne, forskningsbasert pedagogikk for å gi oppdatert og kvalitetssikret undervisning og praksis med fokus på læring, mestring og kompetanse. Kandidatene skal kunne forstå, kritisk benytte og bidra til videreutvikling av moderne kunnskap og teknologi, inkludert kunstig intelligens, både i studiehverdagen og senere yrkesliv.

## SAMFUNNETS BEHOV

Mål	Tiltak	Ansvarlig
Kandidatene kompetanse skal være i tråd med både dagens og fremtidens samfunnsbehov for gode og effektive helsetjenester	1. Øke tilbudet av kurs og undervisning innen digital kunnskap, ferdigheter og kompetanse ved å integrere kunnskap og kompetanse i kritisk bruk av moderne teknologi, inkludert kunstig intelligens i samtlige studieprogram.	1.Fakultetsledelse/ Instituttledelse/ Programutvalgene (PU)
	2. Øke bevisstheten rundt bærekraft i fremtidig yrkesutøvelse og arbeidsmetoder og motivere til aktiv forebygging av overdreven ressursbruk i helsetjenesten.	2. PU
	3. Øke studentenes evne til å arbeide i tverrfaglige team både med teoretiske og praktiske oppgaver.	3. PU
	4. Jobbe for bedre likestilling, mangfold og inkludering både med hensyn til rekruttering, tilrettelegging samt i læringsutbyttene.	4. PU/Fakultetsledelse
	5. Bevisstgjøre studentene om deres innvirkning på samfunnet ellers med tanke på likeverd, mangfold og inkludering.	5. PU
	6. Oppdatert undervisning på de etiske problemstillinger studentene møter i	6.PU

	<p>hverdagen som student og yrkesutøver.</p> <p>7. Øke antallet ferdigutdannede kandidater; flere studieplasser (Vestlandslegen) og redusert frafall.</p> <p>8. Øke bevisstgjøring om arbeidsmarkedet med karrieredager, arbeidslivstorg o.l. samt utvide kursporteføljen for etter- og videreutdanning (EVU).</p>	<p>7. Fakultetsledelse</p> <p>8. Fakultetsledelse/ PU i dialog med samarbeidspartnere i primær- og spesialisthelsetjenesten</p>
--	--	---

## STUDIEKVALITET

Mål	Tiltak	Ansvarlig
<p>Studieprogrammer som gjør kandidatene selvstendige og godt kvalifisert for yrkeslivet</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Studentene skal tilegne seg forskningsbasert kunnskap ved hjelp av moderne, forskningsbaserte undervisningsmetoder.</li> <li>2. Læringsplattformene skal være oversiktlige og lette å benytte for både undervisere og studenter (Universell utforming)</li> <li>3. Systematisk kvalitetsarbeid og forbedring av studieprogrammene, spesielt innen praksis, digital kompetanse, bærekraft og innovasjon</li> <li>4. Øke studentenes vitenskapelige kompetanse</li> <li>5. Øke studentmedvirkningen på alle arenaer</li> <li>6. Fremme og aktivt benytte studentdemokratiet på Fakultetet</li> <li>7. Stimulere til forskning og innovasjon i studietiden med sommerstipend for forskning og innovasjon</li> <li>8. Opprettholde tilbudet om forskerlinjen (medisin/odontologi)</li> <li>9. Etablere Helselederlinjen som et nasjonalt tilbud til studenter som ønsker lederopplæring i tillegg til helseprofesjonsutdanning i samarbeid med helsetjenestene.</li> </ol>	<p>1. PU</p> <p>2. Fakultetsledelse/ PU</p> <p>3. PU/ Studieledelse/ Samarbeidspartnere i spesialist- og primærhelsetjeneste</p> <p>4. PU</p> <p>5. PU/ Studieledelse</p> <p>6. PU/ Fakultetsledelse</p> <p>7. Fakultetsledelse/ MEDSU</p> <p>8. Fakultetsledelse</p> <p>9. Fakultetsledelse</p>

	10. Innovasjon skal innføres i læringsmålene	10. PU
--	--	--------

## REKRUTTERING

Mål	Tiltak	Ansvarlig
Tiltrekke oss motiverte studenter med variert bakgrunn	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeide for å bedre kjønnsbalanse og økt mangfold på samtlige studieprogrammer.</li> <li>2. Øke andel søkere som har oss på førsteprioritet.</li> <li>3. Benytte sosiale medier til å synliggjøre studietilbud, aktiviteter og karrieremuligheter</li> <li>4. Opprettholde gode og informative «Åpen dag» arrangementer for VGS-elever</li> <li>5. Bidra til samfunnsdebatten rundt utdanningspolitikk, helsepolitikk og forskningsfinansiering</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fakultetsledelse/ Instituttledelse</li> <li>2. Fakultetsledelse/ PU</li> <li>3. Fakultetsledelse/ Instituttledelse</li> <li>4. Fakultetsledelse/ Instituttledelse</li> <li>5. Alle</li> </ol>

## LÆRINGSMILJØ

Mål	Tiltak	Ansvarlig
Tillitsfremmende og inkluderende læringsmiljø	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forenkle overgangen fra VGS eksempelvis med mentorordninger, velkomstarrangementer og god informasjon på nett før studiestart</li> <li>2. Økt bruk av studentaktiviserende undervisning samt bruk av studentassistenter i undervisning</li> <li>3. Inkludere alle studenter i faglige og sosiale arrangementer</li> <li>4. Skape gode arenaer for samarbeid mellom ulike studentgrupper eksempelvis i TVEPS, Alrek helseklynge og Eitri</li> <li>5. Tilrettelegging av undervisning og fysisk læringsmiljø slik at alle studenter kan delta aktivt i våre undervisningslokaler</li> <li>6. Videreutvikle campus utenfor Bergen for mottak av Vestlandslege-studentene i Stavanger, Fonna og Førde</li> <li>7. Øke deltakelsen i Studiebarometeret og SHoT, samt aktivt følge opp resultatene for å bedre studentenes arbeidsvilkår og psykiske helse</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fakultetsledelse</li> <li>2. PU</li> <li>3. Alle</li> <li>4. Fakultetsledelse</li> <li>5. PU/ Fakultetsledelse</li> <li>6. Fakultetsledelse/ PU</li> <li>7. Alle</li> </ol>



	8. Arrangere studentkonferanser og seminarer 9. Øke inn- og utveksling på alle studieprogram, samt øke antall mobilitetsvinduer 10. Bedre tilrettelegging for innreisende studenter ved mer undervisning på engelsk i mobilitetsvinduene	8. Fakultetsledelse/ PU 9. Fakultetsledelse/ Instituttledelse 10. PU
--	--	--

## UNDERVISNINGSKVALITET

Mål	Tiltak	Ansvarlig
Forsknings-basert undervisning med forsknings-baserte undervisningsmetoder.	1. Skape et aktivt miljø for pedagogisk forskning og utvikling på tvers av institutt og fagmiljøer 2. Utvikle tiltak for kollegastøtte og kollegasamarbeid om utdanningsutvikling 3. Vurderingsformene skal være læringsfremmende og samsvare med læringsutbyttene 4. Digitalisering av undervisningen skal ha en pedagogisk tilnærming 5. Utdanningsfaglig kompetanse skal vektlegges ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger 6. Videreutvikle ordningen med meritterte undervisere og det pedagogiske akademiet 7. Videreutvikle og øke aktiviteten og kursporteføljen ved Enhet for læring (EFL) innenfor medisinsk pedagogikk og klinisk undervisning spesielt med fokus på studentaktiviserende læring 8. Sørge for at praksis i primær- og spesialisthelsetjenesten er relevante og gode læringsarenaer, ved økt veilederkompetanse internt og hos samarbeidspartnere 9. Samarbeide med spesialist- og primærhelsetjenesten om gode rutiner for forberedelse, mottak og oppfølging av studenter i praksis	1. Fakultetsledelse/ det pedagogiske akademi 2. Instituttledelse 3. PU 4. PU 5. Instituttledelse 6. Fakultetsledelse 7. EFL/ Fakultetsledelse 8. Fakultetsledelse i samarbeid med Helse Vest, kommuner og fylkeskommuner 9. Fakultetsledelse



Arkivsaksnr.:  
2023/6801

Dokumentdato:  
31.05.2023

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:  
34/23

Møtedato:  
14.06.2023

---

## Budsjett 2024 - plan og prosess

---

### Bakgrunnsdokumenter

- Universitetsstyresak 33/23: Foreløpige rammer for budsjett 2024

### Bakgrunn

Gjennom 2023 har fakultetet som helhet fått flere bedringer i rammebetingelsene blant annet gjennom økt lønns- og priskompensasjon, lavere pensjonskostnader (2022), overskudd i oppdragsprosjekt med mer (se økonomirapport 1. tertial). Dette gir et lite forventet overskudd inn i 2024. Med en sterk underliggende kostnadsvekst er det likevel nødvendig å gjennomføre de innsparingstiltakene som er planlagt i 2023 og 2024.

Viktigste prinsipp for fordeling av rammen vil også i 2024 være konsekvensjustering. I tillegg vil det bli arbeidet med plan for hvordan vi i årene fremover kan etablere en bærekraftig investeringsplan. Dette krever at instituttene gjør et grundig arbeid i budsjettprosessen for 2024.

### Dekanens kommentarer

Budsjettprosessen for 2024 blir lik den for i fjor. Pr. nå er ikke foreløpig tildelingsbrev mottatt, men det forventes å foreligge om kort tid. Hovedinnholdet i foreløpig tildelingsbrev er kjent. Fakultetsstyret vil bli forelagt budsjettsaker i tråd med planen nedenfor.

Tidspunkt	Aktivitet
11.mai.2023	Universitetsstyret behandler foreløpige rammer for 2024
22.mai.2023	Fakultetet mottar foreløpig tildelingsbrev
14.jun.2023	Fakultetsstyret behandler Budsjett 2024 - plan og prosess
30.aug.2023	Fakultetsstyret behandler budsjettforslag for 2024
05.okt.2023	Statsbudsjettet legges frem
18.okt.2023	Fakultetsstyret orienteres om fremlegg til statsbudsjett 2024
27.okt.2023	Universitetsstyret behandler budsjett for 2024 og langtidsbudsjett
13.nov.2023	Fakultetet mottar tildelingsbrev for 2024
06.des.2023	Fakultetsstyret behandler budsjettfordeling 2024

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar plan og prosess for budsjett 2024 til orientering

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:  
2022/7118

Dokumentdato:  
31.05.2023

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:  
35/23

Møtedato:  
14.06.2023

---

## Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023

---

### Bakgrunnsdokumenter

- Fakultetsstyresaker:
  - 71/22 Strategisak - Budsjett 2023
- Vedlegg:
  - Økonomirapport pr. april 2023 sendt UiBs økonomiavdeling

### Bevilgningsøkonomien – Status pr. april 2023

Fakultetets driftsresultat pr. april er omtrent null. Det er bedre enn budsjett (+17 millioner kroner) og samme periode i fjor (+16 millioner kroner). Akkumulert resultat, dvs. med overføringen fra i fjor på minus 3,3 millioner kroner inkludert, er negativt med 3,6 millioner kroner.

Avvik pr. april mot budsjett omtales først, og deretter oppdatert prognose for 2023.

#### Avvik bevilgning pr. april

Sammenlignet med budsjett er avvikene som følger:

- **Positive avvik: +22,1 millioner kroner**
  - Internhandel: +13,9 mill. kr – hvorav:
    - Korrigering historiske kostnader fra bevilgning til BOA-prosjekt 2021-2023: +4,1 mill. kr (varig avvik)
    - Leiested: +3,6 mill. kr
    - Avregning pensjonskostnader 2022: +3 mill. kr. (varig avvik)
    - Prosjektavslutning, OH, m.m.: +2 mill. kr
    - Teknikerbetaling fra bevilgning til BOA: +1,2 mill. kr
  - Økte instituttinntekter: +4,5 mill. kr (varig avvik 2 mill. kr)
  - Lavere driftskostnader: +2,7 mill. kr
  - Forsinkede investeringer: +1,0 mill. kr
- **Negative avvik (-4,7 millioner kroner)**
  - Internhandel: -3,2 mill. kr – hvorav:
    - Overforbruk BOA: -1,8 mill. kr
    - Tilført toppfinansiering; -1,4 mill. kr
  - Økt lønn: -1,5 mill. kr (varig avvik)
- **Sum avvik: +17,4 millioner kroner**

Flere av avvikene ventes å være av midlertidig karakter og skyldes i hovedsak periodiseringsavvik, dvs. budsjettert i en annen periode enn der kostnad/inntekt påløper. Det store negative avviket på overforbruk BOA fra forrige måned er nå i hovedsak korrigert. Varige avvik er angitt i kulepunktlisten, og det nevnes spesielt to forhold som ikke er tatt høyde for i budsjettet:

1. Det ble anledning til å flytte kostnader som opprinnelig er belastet bevilgningsøkonomien i perioden 2021 t.o.m. mars 2023 over til et BOA-prosjekt (4,1 millioner kroner), og
2. Pensjonskostnadene for 2022 ble lavere enn UiB hadde lagt til grunn, og fakultetet er tilbakeført 3 millioner kroner i år.

Justert for periodiseringsavvik er resultatet i overkant 7 millioner kroner bedre enn budsjett pr. april.

### Prognose bevilgning

Bevilgningsprognosen bedres til 8 millioner i positiv overføring til 2024. Det er 27 millioner kroner bedre enn budsjett og 17 millioner kroner bedre sammenlignet med prognose pr. mars. Endring i prognose mot budsjett oppsummeres som følger, der endringer fra sist prognose er angitt i parentes:

- Økt lønns- og priskompensasjon i revidert statsbudsjett: +12 mill. kr (+0)
- Avslutning oppdragsprosjekt med overskudd: +12 mill. kr (+12)
- Korrigerende kostnader fra bevilgning til BOA: +4 mill. kr (+4)
- Avregning pensjonskostnader 2022: +3 mill. kr (+3)
- Økte instituttinntekter: +2 mill. kr (0)
- Lavere driftskostnader: +1 mill. kr (0)
- Endring periodiseringsprinsipp EVU-inntekter: -2 mill. kr (-2)
- Økte lønnskostnader: -5 mill. kr (0)
- **Sum: +27 mill. kr (+17)**

Den største endringen fra forrige måned er avslutning av et oppdragsprosjekt ved et av instituttene som det nå er kjent blir avsluttet i 2023 med et forventet overskudd på 12 millioner kroner. Dette er midler som tilfaller bevilgningsøkonomien. Korrigerende av kostnader fra bevilgning til BOA og avregning pensjonskostnader, til sammen 7 millioner kroner, er tidligere nevnt. Endring av periodiseringsprinsipp for føring av EVU-inntekter trekker årets resultat i negativ retning med to millioner kroner, men dette er midler som i stedet vil bli ført i 2024 og vil ikke ha varig virkning.

Tabell 1 viser budsjett sammenlignet med prognose pr. april.

**Tabell 1: Prognose for resultat og overføring bevilgning (i 1000)**

Bevilgning (overføring)	Overført fra 2022	Budsjett		Prognose	
		Årets resultat	Overføring 2024	Årets resultat	Overføring 2024
Annuum	-30 550	-12 450	-43 000	14 550	-16 000
Øremerket	27 239	-3 239	24 000	-3 239	24 000
<b>Sum</b>	<b>-3 310</b>	<b>-15 690</b>	<b>-19 000</b>	<b>11 310</b>	<b>8 000</b>

## Eksternt finansiert aktivitet (BOA) – Status pr. april 2023

Den eksternt finansierte aktiviteten er samlet 3 millioner kroner over budsjett pr. april, og 17 millioner kroner høyere enn samme periode i fjor. Det er lavere aktivitet på NFR enn budsjettet (-4,1 mill. kr), men høyere aktivitet på EU (+1,9 mill. kr) og andre bidragsyttere (+5,3 mill. kr).

Samlet lønnsaktivitet er 3 millioner over budsjett, noe som isolert sett taler for at fremdriften i prosjektporteføljen er god. Det er også ventet tilførsel av flere nye prosjekter i 2023 som ikke fullt ut er tatt høyde for i budsjettene, men dette vil ha større effekt på lengre sikt. På den andre siden er driften 11 millioner kroner bak budsjett, som taler for noe etterskudd i aktivitet. Internhandel mot bevilgningen (leiested, overhead, frikjøp etc.) er 11 millioner over budsjett, men deler av dette skyldes at leiested og teknikerbetaling er belastet tidligere enn budsjettet, samt nevnte korrigerings av historiske kostnader fra bevilgning til BOA.

Prognose for eksternt finansiert aktivitet opprettholdes på 360 millioner kroner, likt budsjett og knappe 5 millioner kroner lavere enn 2022. Prognose for NFR reduseres imidlertid med 4 millioner kroner sammenlignet med budsjett, da det meldes noe forsinket fremdrift både for lønn og drift. Andre bidragsyttere ventes imidlertid å øke tilsvarende, 4 millioner kroner, slik at samlet prognose er uendret.

Tabell 2 viser årets budsjett sammenlignet med prognose pr. april fordelt på de ulike finansieringskildene.

**Tabell 2: Prognose eksternt finansiert aktivitet, BOA (i 1000)**

Eksternt finansiert (BOA)	Budsjett 2023	Prognose 2023
NFR	149 000	145 000
EU	23 867	24 000
Andre	187 133	191 000
<b>Sum BOA</b>	<b>360 000</b>	<b>360 000</b>

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar sak «Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023» til orientering.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

Vedlegg  
1

Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023

## Økonomirapport april 2023

Det medisinske fakultet

### 1. Status, avvik og prognoser

Bevilgningsprognosen justeres til 8 millioner kroner i positiv overføring til 2024. Det er en bedring på 17 millioner kroner fra forrige måned og skyldes i hovedsak:

- Avslutning oppdragsprosjekt: + 12 millioner kroner
- Korrigering påløpte kostnader fra bevilgning til BOA: + 4 millioner kroner
- Tilbakeføring pensjonskostnader: + 3 millioner kroner
- Endret prinsipp periodisering av EVU-inntekter: - 2 millioner kroner

Tabell 1: Prognose overføring bevilgning pr. april 2023 (tall i 1000)

Bevilgning (overføring)	Overført fra 2022	Budsjett		Prognose	
		Årets resultat	Overføring 2024	Årets resultat	Overføring 2024
Annuum	-30 550	-12 450	-43 000	14 550	-16 000
Øremerket	27 239	-3 239	24 000	-3 239	24 000
<b>Sum</b>	<b>-3 310</b>	<b>-15 690</b>	<b>-19 000</b>	<b>11 310</b>	<b>8 000</b>

Prognose for BOA opprettholdes på 360 millioner kroner, men med noe endring i fordeling pr. finansieringskategori. Pr. april er det 3 millioner kroner mer aktivitet enn budsjettet, og 17 millioner kroner mer enn samme periode i fjor.

Tabell 2: Prognose BOA pr. mars 2023 (tall i 1000)

Ekstern finansiert (BOA)	Budsjett 2023	Prognose 2023
NFR	149 000	145 000
EU	23 867	24 000
Andre	187 133	191 000
<b>Sum BOA</b>	<b>360 000</b>	<b>360 000</b>

### 2. Avviksforklaring bevilgning

Fakultetets driftsresultat pr. april er omtrent null. Resultatet er 17 millioner kroner bedre enn budsjett og 16 millioner kroner bedre enn samme periode i fjor. Med overføringen fra i fjor inkludert er akkumulert resultat negativt med 3,6 millioner kroner.

Tabell 3: Bevilgning pr. april 2023 (tall i 1000)

Bevilgning (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil i år)	Regnskap (hittil i år)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
<b>3 Inntekter</b>	<b>-748 245</b>	<b>-258 163</b>	<b>-262 007</b>	<b>3 844</b>	<b>-257 491</b>	<b>4 516</b>
4 Varekostnad	8 707	4 103	4 108	-5	4 330	222
5 Lønn	607 801	219 332	220 852	-1 520	208 204	-12 648
6-7 Annen drift	126 661	39 384	34 979	4 405	40 710	5 731
8-9 Finans/interhandel	20 766	13 041	2 382	10 658	20 885	18 503
<b>Kostnader</b>	<b>763 935</b>	<b>275 859</b>	<b>262 321</b>	<b>13 538</b>	<b>274 129</b>	<b>11 808</b>
<b>Periodens resultat</b>	<b>15 690</b>	<b>17 696</b>	<b>314</b>	<b>17 382</b>	<b>16 638</b>	<b>16 325</b>
Overføring foregående år	3 310	3 310	3 310	-	-2 278	-5 589
<b>Resultat inkl. overføringer</b>	<b>19 000</b>	<b>21 006</b>	<b>3 624</b>	<b>17 382</b>	<b>14 360</b>	<b>10 736</b>

Sammenlignet med budsjett er avvikene som følger:

- *Positive avvik (+22,1 millioner kroner)*
  - Internhandel (+13,9 mill. kr)
    - Korrigering påløpte kostnader fra bevilgning til BOA-prosjekt (2021 til i dag): +4,1 mill. kr (varig avvik)
    - Leiested: +3,6 mill. kr
    - Avregning pensjonskostnader 2022: +3 mill. kr. (varig avvik)
    - Prosjektavslutning, OH, m.m.: + 2 mill. kr
    - Teknikerbetaling fra BEV til BOA: +1,2 mill. kr
  - Økte instituttinntekter: + 4,5 mill. kr (delvis varig avvik)
  - Lavere driftskostnader: + 2,7 mill. kr
  - Forsinkede investeringer: + 1,0 mill. kr
- *Negative avvik (-4,7 millioner kroner)*
  - Internhandel (-3,2 mill. kr)
    - Overforbruk BOA: -1,8 mill. kr
    - Tilført toppfinansiering: -1,4 mill. kr
  - Lønn: -1,5 mill. kr (varig)
- *Sum avvik: + 17,4 millioner kroner*

## 2.1 Fakultet 19

Innovest-midlene utgjorde 7,352 millioner kroner ved årets start. Hittil i år har det vært lav aktivitet. Prognose for overføring til 2024 opprettholdes på 6,886 millioner kroner, dvs. et forbruk på kr 466 000,- i år.

## 3. Avviksforklaring BOA

Tabell 4: Eksternfinansiert virksomhet pr. april 2023 (tall i 1000)

Eksternfinansiert virksomhet (tall i 1000)	Årsbudsjett	Budsjett (hittil)	Regnskap (hittil)	Avvik	Regnskap (hittil i fjor)	Endring siste år
NFR	149 000	53 652	49 561	4 092	44 848	4 713
EU	23 867	7 880	9 770	-1 890	11 369	-1 599
Andre	187 133	60 841	66 127	-5 286	52 257	13 870
<b>Sum BOA</b>	<b>360 000</b>	<b>122 373</b>	<b>125 458</b>	<b>-3 085</b>	<b>108 473</b>	<b>16 984</b>

Samlet er BOA 3 millioner foran budsjett pr. april. Det er spesielt Andre bidrag som trekker opp aktivitetsnivået, mens NFR fortsatt er noe bak. Samlet lønnsaktivitet er 3 millioner kroner over budsjett, noe som isolert sett taler for at fremdriften i prosjektporteføljen er god. Drift er imidlertid 11 millioner kroner bak budsjett, og også noe bak fjorårets aktivitet for samme periode. Internhandel er 11 millioner kroner foran budsjett, og hele 17 millioner kroner høyere enn i fjor. Det skyldes delvis leiested og teknikerbetaling som er belastet tidligere enn budsjettet, samt tidligere nevnte korrigering av kostnader fra bevilgning til BOA.

### NFR (4,1 mill. under budsjett)

Det meldes om noe forsinket fremdrift både for lønn og drift. Lønn er 2,1 mill. bak budsjett. Lønnskostnader feilaktig belastet bevilgningen er nå korrigert fra forrige rapportering. Drift er 4,9 mill. bak budsjett som skyldes både forsinket aktivitet samt reversering av periodiserte utenlandsopphold fra 2022 som ikke har blitt bokført p.t.

### EU (1,9 mill. over budsjett)

Lønn er 2,4 mill. over budsjett og drift er 0,8 mill. bak budsjett. I hovedsak periodiseringsavvik.

### Andre (5,3 mill. over budsjett)

Lønn 2,8 mill. over budsjett og drift 5,6 bak budsjett. Internhandel 8 mill. over budsjett som i stor grad skyldes leiestedkostnader og teknikerbetaling som er ført tidligere på året enn budsjettet.

## 4. Prognoser

Viser til tabell 1 og 2 for prognosebeløp for bevilgning og BOA.

I prognose for bevilgning er de viktigste vurderinger lagt til grunn som følger:

- Avslutning oppdragsprosjekt: Var ikke kjent for fakultetet ved forrige rapportering. Anslått å gå 12 millioner kroner i overskudd og blir avsluttet i år
- Korrigering av påløpte kostnader fra 2021 t.o.m. i dag fra bevilgning til BOA: 4 mill. kr
- Tilbakeføring pensjonskostnader: Summen ble kjent i april, 3 millioner kroner
- Økt LPK i revidert statsbudsjett fra 3 % til 5,1 %: 12 millioner kroner økt KD-ramme for fakultetet
  - o Vil avhenge av hvordan UiB fordeler det videre på fakultetet/enheter
  - o I prognosen lagt til annuum, vil gjerne bli fordelt noe over øremerket
- Lønnsoppgjør: Høyere lønnsoppgjør enn 3,5 % fra 1. mai som lagt til grunn, om lag 5 mill. kroner.
- Pasientinntekter: Forventer noe høyere inntekter enn budsjett. Medieomtale har gitt økt pasienttilstrømming.
- Investeringer: Som budsjett, rundt 6 millioner kroner.
- Overforbruk BOA/prosjektavslutning: Prognose er lik med budsjett, dvs. ingen økning av overforbruk i 2023, og knappe 2 millioner kroner i prosjektavslutning.
- Avsetning ferie/fleksi: Prognose er lik med budsjett, dvs. forutsatt ingen bevegelse i saldoer året under ett.
- Økt arbeidsgiveravgift for lønn over 750k forventes å bli kompensert og antas uten effekt på årets resultat

I prognose for BOA er følgende vurderinger lagt til grunn:

- NFR justeres ned da det meldes varige forsinkelser som påvirker årets aktivitet
  - o Veies til en viss grad opp av tilførsel av nye, større prosjekter, bl.a. en SFF
- Andre bidrag justeres opp, det ventes noe høyere aktivitet enn lagt til grunn i budsjett
- Generelt: Høyere lønnsoppgjør enn lagt til grunn i budsjett

## 5. Utvikling i forholdstall mellom administrative og vitenskapelige årsverk

Pr. april er forholdstallet mellom administrative og vitenskapelige årsverk hhv. 20 og 80 %. Forholdstallet har ligget stabilt på 19 % / 81 % de siste årene. Nedtrekk i rekrutteringsstillinger er med å påvirke disse tallene og er en forklarende faktor. Merk at teknisk ansatte ikke er inkludert.





**Arkivsaksnr.:** 23/7506  
2023/7506

**Dokumentdato:** 26.05.2023  
31.05.2023

**Styre: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet**

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

**Styresak:**

xx/23

36/23

**Møtedato:**

14.06.2023

14.06.2023

---

## Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling

---

### Bakgrunn

Universitetet i Bergen publiserte i 2023 en ny [handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#). Som del av denne handlingsplanen er fakultetene bedt om å formulere lokale tiltaksplaner. Handlingsplanen legger til grunn at fakultetenes tiltaksplaner skal være kunnskaps- og risikobaserte, samt vurderes og evalueres årlig.

De punktene som skal dekkes av tiltaksplanen er:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.

En arbeidsgruppe med representanter fra fakultetet, instituttnivået og studentene har formulert et utkast til tiltaksplan for fakultetet.

Det er avklart med UiB v. HR-avdelingen at fakultetene står fritt til også å inkludere andre tiltak i planen, så lenge disse ikke er i konflikt med målsetningene i UiBs handlingsplan for øvrig. Arbeidsgruppen har valgt å slå sammen noen av punktene som er tilgrensende på tema til følgende temaområder i tiltaksplanen:

- Kjønnbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
- Tiltak og informasjon mot mobbing, seksuell trakassering og diskriminering
- Språk, kultur og inkludering

Gruppen har i arbeidet hatt fokus på at de foreslåtte tiltakene skal være gjennomførbare, særlig punktene som berører instituttene, og at de ikke skal virke hemmende på faglig

virksomhet. Det er etter beste evne forsøkt å komme frem til forslag som kan bidra til å oppfylle målsetningene i UiBs handlingsplan.

### **Innspillsrunde i ledergruppene**

Utkastet til tiltaksplan er lagt frem for instituttledergruppen og dekanatet, samt MEDAL-gruppen (seksjonsledere ved fakultetet og administrasjonssjefer ved instituttene). Det kom følgende innspill, som fakultetsstyret kan vurdere i sin behandling av saken:

- Det bør vurderes om man skal nedfelle at også sammensetningen av dekanatet skal kunne underlegges moderat kjønnskvoltering, på linje med ansettelse til vitenskapelige stillinger og instituttlederstillinger, som beskrevet i tiltaksplanen og rapporten.
- Forslag om å benytte moderat kjønnskvoltering mer konsekvent i ansettelse, ikke kun som en opsjon, jf. forslaget.
- Bør man vurdere tiltak for å rekruttere flere mannlige stipendiater?
- Ta inn punkt om at det oppfordres til å ta hensyn til kjønnsfordeling ved utnevning til faglige lederstillinger – som senterledere, fagområdeledere, forskningsgruppeledere etc.

### **Dekanens kommentarer**

#### **Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det medisinske fakultet 2023 – 2025 med de endringer som tilføyes i møtet.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

#### **Vedlegg:**

1. Utkast til tiltaksplan
2. Rapport fra arbeidsgruppen

#### **Vedlegg**

- 1 Utkast til tiltaksplan
- 2 Rapport fra arbeidsgruppen



# MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

---

TILTAKSPLAN 2023 – 2025 // DET MEDISINSKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN



# BAKGRUNN

---

Universitetet i Bergen publiserte i 2023 en ny [handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#). Som del av denne handlingsplanen er fakultetene bedt om å formulere lokale tiltaksplaner. Handlingsplanen legger til grunn at fakultetenes tiltaksplaner skal være kunnskaps- og risikobaserte, samt vurderes og evalueres årlig.

De punktene som, fastsatt av UiB, skal dekkes av tiltaksplanen er:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.

En intern arbeidsgruppe ved fakultetet har utarbeidet forslag til tiltaksplan for Det medisinske fakultet. Gruppen har i sitt arbeid vektlagt å foreslå tiltak som er gjennomførbare, som kan bidra til et mer mangfoldig fakultet og som ikke virker hemmende på faglig virksomhet.

Tiltaksplanen har vært drøftet i fakultetsledelsen, og ble behandlet og godkjent i fakultetsstyret 14. juni 2023.

## INNSATSOMRÅDER FOR MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING FOR PERIODEN 2023–2025

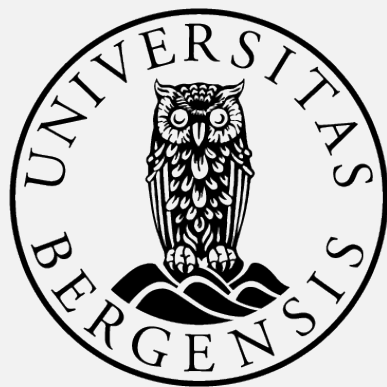
«ALLE ER VELKOMMEN» ER DET BÆRENDE PRINSIPPET FOR MANGFOLDS- OG INKLUDERINGSARBEID VED DET MEDISINSKE FAKULTET

A. KJØNNBALANSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER, FAGLIGE LEDERSTILLINGER OG STUDIEPROGRAM	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
<p>Åpne for at det kan benyttes moderat kjønnskvoltering i ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger og instituttlederstillinger. Bruk av kjønnskvoltering forutsetter like kvalifikasjoner, definert i stillingsutlysningen.</p> <p>Underrepresentasjon er forstått som lavere enn 40 %, målepunkt er institutt og stillingstype.</p>	Institutt
<p>Søke om kvote for underrepresentert kjønn til Medisinstudiet og Integriert masterprogram i odontologi tilsvarende 30 %.</p>	Fakultet - studieseksjonen
<p>Rekruttere flere mannlige søkere til grunnstudiene, med særlig fokus på bachelorprogrammene i ernæring og tannpleie</p>	Fakultet – studieseksjonen
<p>Utrede årsakene til skjev kjønnsfordeling på visse masterprogram</p>	Fakultet og institutt
<p>Være oppmerksom på muligheten for alternativ kjønnsidentitet hos studenter og ansatte, og at kjønnsutjevningstiltak kan påvirke denne gruppen.</p>	Fakultet og institutt

B. TILTAK OG INFORMASJON MOT MOBBING, SEKSUELL TRAKASSERING OG DISKRIMINERING	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
<p>Informere målrettet om SiFra (studentenes varslingssystem for kritikkverdige forhold) også utenom studiestart.</p>	Fakultet og institutt
<p>Studieveiledere og andre ansatte med hyppig studentkontakt skal kjenne til SiFra-systemets rammer, funksjonalitet og grunnleggende rutiner.</p>	Fakultet og institutt
<p>Alle ansatte skal informeres om Sikresiden på sine enheter med jevne mellomrom (på allmøter o.l. minst hvert halvår).</p>	Fakultet og institutt

C. SPRÅK, KULTUR OG INKLUDERING	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
<p>Innføre et anbefalt introduksjonskurs i norsk, akademisk kultur for stipendiater med utenlandsk bakgrunn som del av MEDMET900 <i>Grunnkurs i medisinsk og helsefagleg forskning</i>.</p>	Fakultet
<p>All informasjon som gis til ansatte og studenter på tvers av studieprogram skal være på både norsk og engelsk</p>	Alle enheter
<p>Faglige ledere (instituttledere, senterledere, forskergruppeledere og fagområdeledere) skal prioritere at ansatte med utenlandsk bakgrunn gis anledning til å delta på norskurs i regi av UiB</p>	Institutt, faggrupper
<p>Utvikle universitetspedagogisk kurs i universell utforming av undervisning som del av kurspakken til Enhet for læring, eller inkludere temaet i eksisterende kurs.</p>	Fakultet, Enhet for læring
<p>Sette mangfold og inkludering på agendaen i fora som angår arbeids- og studiemiljø, enten ved egne arrangement eller ved bruk av eksisterende</p>	Alle enheter
<p>Sørge for at promoteringsmateriell fra fakultetet til studentrekruttering og informasjon reflekterer et mangfoldig studie- og arbeidsmiljø</p>	Fakultet
<p>Sørge for at opplæring av faddere, studentmentorer og studenttillitsvalgte har mangfoldskompetanse inkludert.</p>	Fakultet

<p>Alle deler av campus som i hovedsak benyttes til utdanningsformål (undervisningsrom, lesesaler) skal ha bønnenrom/stillerom i rimelig avstand. Følge opp planlagt ombygging til slikt rom i Alrek helseklynge.</p> <p>Benytte informasjonsskjermer ved fakultet og institutt til å anerkjenne internasjonale festdager og religiøse høytider. Utarbeide plan for hva som rimelig kan inkluderes.</p>	<p>Fakultet, Alrek helseklynge</p> <p>Fakultet og institutt</p>
---	---



# Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved Det medisinske fakultet

Supplerende notat

## Bakgrunn

Universitetet i Bergen publiserte i 2023 en ny [handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#). Som del av denne handlingsplanen er fakultetene bedt om å formulere lokale tiltaksplaner. Handlingsplanen legger til grunn at fakultetenes tiltaksplaner skal være kunnskaps- og risikobaserte, samt vurderes og evalueres årlig.

De punktene som skal dekkes av tiltaksplanen er:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.

Det er avklart med UiB v. HR-avdelingen at fakultetene står fritt til også å inkludere andre tiltak i planen, så lenge disse ikke er i konflikt med målsetningene i UiBs handlingsplan for øvrig. Arbeidsgruppen har valgt å slå sammen noen av punktene som er tilgrensende på tema.

Det medisinske fakultet satte ned følgende arbeidsgruppe for å utforme en lokal tiltaksplan:

- Seniorrådgiver Eirik Dalheim, studieseksjonen (leder)
- Seniorrådgiver Hanne Cappelen, HR-seksjonen
- Professor Frode Selheim, Institutt for biomedisin
- Studentrepresentant Haneen Saadallah
- Postdoktor Mirey Alfarah, Institutt for global helse og samfunnsmedisin
- Overingeniør Kadri Madissoo, Klinisk institutt 2

Hensikten med dette notatet er å gjennomgå punktene fakultetene er bedt å følge opp i sine tiltaksplaner, og vise hvilke vurderinger arbeidsgruppen har gjort for hvert punkt, og på hvilket grunnlag. Selve tiltaksplanen er nedfelt i et eget dokument, og dette notatet er ment å være et vedlegg til tiltaksplanen der det er naturlig.

Gruppen mener at arbeidet med tiltaksplanen har vært givende, men også utfordrende. Til dels er rammene som gruppen skal foreslå tiltak for lite målbare, og også sterkt kulturelt betinget. Dette



medfører at målene som tiltakene skal lede frem til har lang tidshorisont. Tiltakene krever derfor kontinuerlig innsats og revisjon underveis – UiBs fremsatte premisser om årlig evaluering og revisjon er derfor helt på sin plass.

I tillegg er også flere av spørsmålene kulturelt følsomme, eksempelvis spørsmål som omhandler kjønnsidentitet. Dette gjør det mer utfordrende å sette i verk tiltak i organisasjonen enn for andre typer av målsetninger.

Gruppen har i arbeidet hatt fokus på at de foreslåtte tiltakene skal være gjennomførbare, særlig punktene som berører instituttene, og at de ikke skal virke hemmende på faglig virksomhet. Vi har etter beste evne prøvd å komme frem til forslag som kan bidra til å oppfylle målsetningene i UiBs handlingsplan, og en gjennomgang av punktene følger nedenfor.

Som sagt er noen av UiBs syv punkter slått sammen, til følgende temaområder:

- Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
- Tiltak og informasjon mot mobbing, seksuell trakassering og diskriminering
- Språk, kultur og inkludering

Gruppen har hatt «Alle er velkommen» som bærende prinsipp i arbeidet, og mener dette uttrykker visjonen i mangfolds- og inkluderingsarbeidet ved Det medisinske fakultet på en god måte.

## Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram

### 1.1 Vitenskapelige stillinger

Den gjeldende kjønnsfordelingen i de fleste typer av vitenskapelige stillinger ved Det medisinske fakultet (pr. mars 2022) vises i tabell 1 nedenfor:

Stilling	Kvinner (415)	Menn (403)	Totalt (818)
1017 Stipendiat	125 (69%)	56 (31%)	181
1352 Postdoktor	27 (57%)	20 (43%)	47
1108 Forsker (u/Ph.d.)	10 (77%)	3 (23%)	13
1109 Forsker (m/Ph.d.)	49 (61%)	31 (39%)	80
1009 Universitetslektor	22 (31%)	50 (69%)	72
1011 Førsteamanuensis	99 (55%)	82 (45%)	181
1013 Professor	81 (34%)	158 (66%)	239
1475 Instituttleder	1 (20%)	4 (80%)	5

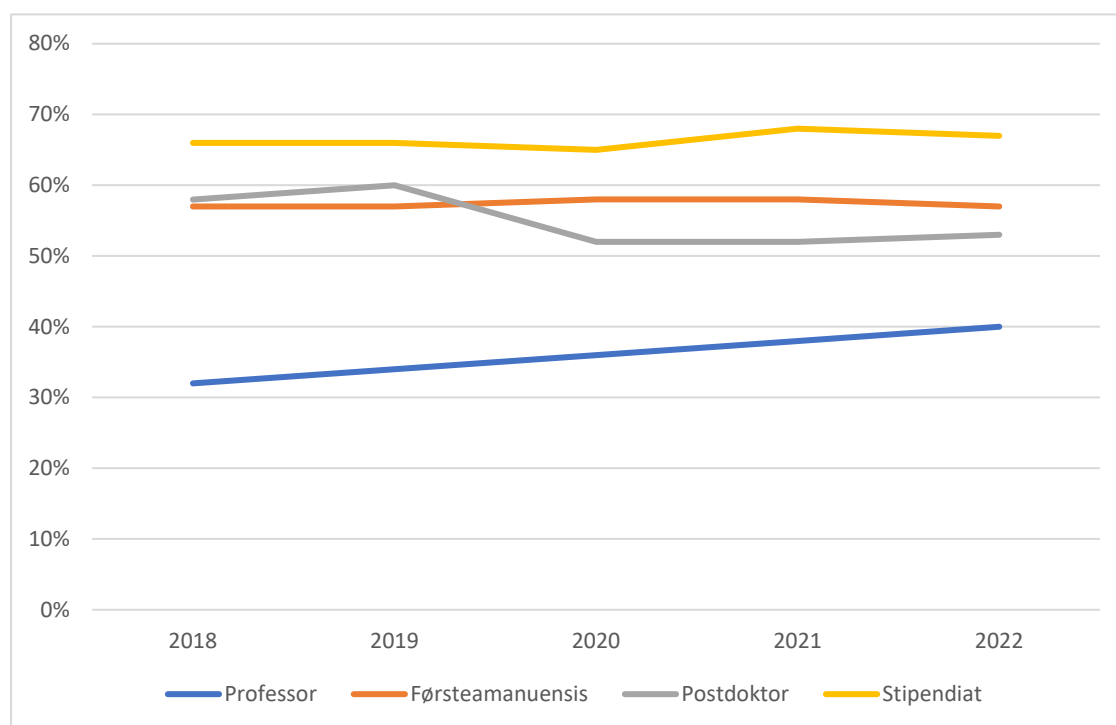
Tabell 1 - Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger for Det medisinske fakultet pr. mars 2023. Tabellen viser antall ansatte  
Kilde: DFØ Innsikt

For de fire typer stillingskategorier som er vanligst forbundet med den akademiske karrierestigen (stipendiat – postdoktor – førsteamanuensis – professor) virker tabellen ved første øyekast å bekrefte trenden som man har sett flere andre steder i academia: Nemlig at et større antall kvinner enn menn starter som stipendiater, men tendensen viser at flere menn enn kvinner ender opp i professorstilling.

Imidlertid viser tabell 1 et øyeblikksbilde, og sier ikke noe om utviklingen over tid. Tabell 2 nedenfor viser utviklingen i antall årsverk i perioden 2018 – 2022 for noen utvalgte typer av vitenskapelige stillinger, og figur 1 viser utviklingen i kvinneandel i samme periode.

	2018		2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
<b>Professor</b>	32 %	68 %	34 %	66 %	36 %	64 %	38 %	62 %	40 %	60 %
<b>Første-amanuensis</b>	57 %	43 %	57 %	43 %	58 %	42 %	58 %	42 %	57 %	43 %
Postdoktor	58 %	42 %	60 %	40 %	52 %	48 %	52 %	48 %	53 %	57 %
Stipendiat	66 %	34 %	66 %	34 %	65 %	35 %	68 %	32 %	67 %	33 %
<b>SAMLET</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>

Tabell 2 - Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger (andel av årsverk) 2018 - 2022. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning



Figur 1 - Utvikling i kvinneandel for visse stillinger (årsverk) 2018 - 2022. Kilde: Database for høyere utdanning

Vi ser av figur 1 at kvinneandelen blant professorer målt i årsverk er svakt stigende i hele perioden, og har økt med åtte prosentpoeng totalt sett. For førsteamanuensis er kvinneandelen meget stabil, med en nedgang blant postdoktorer og en liten økning i antall kvinnelige stipendiater de senere årene. Det mest nærliggende forklaringen er at grunnutdanningene som i stor grad leverer kandidater til vitenskapelige rekrutteringsstillinger har en høy kvinneandel, som etter hvert forplanter seg oppover langs den akademiske karrierestigen.

Gruppen er bedt om å fremstille måltall for vitenskapelige stillinger. Etter gruppens syn vil et slikt måltall måtte si noe om ønsket tilstand for virksomheten, være hensiktsmessige med tanke på hvilke type stillinger og organisasjonsnivå som er omfattet, og følges opp med tiltak.

Vi mener det ikke er hensiktsmessig å sette måltall for hver eneste vitenskapelige stillingskategori. Kategoriene som er presentert i tabell 1 er kun et utvalg, det finnes enda flere – hvorav de fleste har få ansatte og kjønnsfordelingen vil svinge voldsomt ved kun mindre bevegelser i arbeidsstokken. Snarere virker det mer hensiktsmessig å fastsette hvilken grad av skjevfordeling mellom kjønnene som kan sies å utgjøre underrepresentasjon, og dermed gir grunnlag for utjevne tiltak. Her foreslår gruppen å basere seg på den generelle fordelingsregelen om kjønnsbalanse i offentlige utvalg, på minst 40 prosent representasjon fra begge kjønn<sup>1</sup>. Dersom et av kjønnene har lavere representasjon enn dette kan det omtales som underrepresentert i denne sammenhengen.

Neste spørsmål er hvordan kjønnsrepresentasjon skal måles – for hvilke typer av vitenskapelige stillinger og på hvilket nivå. Som nevnt i forrige avsnitt er det en rekke typer av vitenskapelige stillinger med få ansatte. Det foreslås derfor at måling av kjønnsrepresentasjon som del av interne evalueringer og fastsettelse av tiltak mot dette begrenses til:

- Professor, inkluderer hoved- og bistillinger
- Førsteamanuensis, inkluderer hoved- og bistillinger
- Rekrutteringsstillinger (sammenslått av stipendiater og postdoktorer)
- Forsker, alle typer

Målepunktet bør være på instituttnivå. Det har lite for seg å legge et snitt av alle fakultetene til grunn, dersom det er store forskjeller mellom instituttene internt.

Til slutt er det spørsmålet om hvilke tiltak som kan iverksettes for de institutt og stillingstyper som har underrepresentasjon av et kjønn. Det medisinske fakultet driver i mange tilfeller høyspesialisert forskningsvirksomhet, der utlysningene i mange tilfeller stiller krav til særs spisset kompetanse (eksempelvis en konkret legespesialitet eller kompetanse i visse forskningsmetoder). Vårt fakultet gjør mindre bruk av åpne utlysninger til for eksempel rekrutteringsstillinger enn breddefakultetene. Dette medfører at det ikke alltid er mulig å påvirke kjønnsrekrutteringen som del av tilsettingsprosessen, da det i mange tilfeller kun vil være et fåtall av kvalifiserte søkere, noen ganger bare en.

Det har ikke vært tilstrekkelig klarhet i hvorvidt instituttene kan ta i bruk noen form for kjønnskvoltering innenfor gjeldende praksis ved fakultetet. Gruppen legger til grunn at man bør kunne ha muligheten til å benytte moderat kjønnskvoltering i de tilfellene der et kjønn er underrepresentert (lavere andel enn 40 % innenfor stillingstype og institutt). Dette forutsetter at en søker som favoriseres på bakgrunn av kjønn er kvalifisert for stillingen basert på kravene i utlysningen, jf. likestilling- og diskrimineringsloven.

## 1.2 Faglige lederstillinger

Handlingsplanen for mangfold, inkludering og likestilling ved UiB sier ikke noe om hva faglige lederstillinger skal forstås som, men gruppen har lagt til grunn at det i det minste må omfatte instituttlederne. Fordelingen blant disse er i dag 4 menn og 1 kvinne. Gruppen mener at det samme forståelsen av hva som utgjør underrepresentasjon (40/60) bør være gjeldende her, og at det på samme kan benyttes moderat kjønnskvoltering ved rekruttering av instituttledere, da på samme vilkår.

Gruppen har diskutert hvorvidt det bør gjøres lignende vurderinger for andre faglige lederposisjoner, eksempelvis senterledere, kjernefasilitetsledere, forskergruppeledere og fagområdeledere. I en kort

---

<sup>1</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven, § 28: <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§28>

drøfting med fakultetsledelsen ble det klargjort at ledelsen ønsket et forslag på dette, men gruppen har i ettertid falt ned på at vi ikke vil anbefale å målstyre kjønns sammensetningen i andre faglige lederstillinger utover instituttlederne.

Bakgrunnen er at mens instituttlederne har en klart definert lederrolle som øverste faglige leder ved et institutt, ansettes av fakultetet på et klart definert åremål, har et bredere myndighetsområde og en større lokal, nasjonal og internasjonal rekrutteringsbase innenfor ofte flere aktuelle fagfelt – er de øvrige faglige lederstillingene annerledes i sin innretning. De er mer eksplisitt knyttet til den faglige virksomheten, og dette påvirker også tilgjengeligheten og hvem som reelt sett kan fremstille seg for eller tildeles slike lederroller. Gruppen frykter at målstyring innenfor denne gruppen, som har en rekke funksjoner og sammensetninger mellom institutt både på forsknings- og utdanningssiden vil kunne få uheldige konsekvenser for den faglige virksomheten, og dermed berøve fakultetet og instituttene for viktige muligheter.

### 1.3 Studieprogram

Kjønnsfordelingen i studieprogrammene ved Det medisinske fakultet ved opptaket høsten 2022 vises nedenfor i tabell 3<sup>2</sup>

Program	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel
<b>Grunnstudier</b>				
Bachelorprogram i ernæring	27	2	29	93 %
Bachelorprogram i tannpleie	37	4	41	90 %
Integrert masterprogram i odontologi	49	12	61	80 %
Integrert masterprogram i farmasi	28	8	36	78 %
Medisinstudiet	162	50	212	76 %
<b>Masterstudier</b>				
Masterprogram i global helse	9	7	16	56 %
Masterprogram i helse og samfunn	12	0	12	100 %
Masterprogram i biomedisin	19	4	23	83 %
Masterprogram i klinisk ernæring	18	1	19	95 %
Masterprogram i manuellterapi	6	19	25	24 %

Tabell 3 - Antall startende studenter pr. program og kjønn, høsten 2022. Manuellterapi fra våren 2021 – grunnet våroptak annethvert år. Kilde: Tableau/STAR

Vi kan se av tabellen at de fleste studieprogrammene ved Det medisinske fakultet har en forholdsvis stor kvinneandel ved opptaket i 2022. Dette gjelder både på grunnstudier og toårige masterprogram, unntaket er Masterprogram i manuellterapi, som har en overvekt av mannlige studenter.

<sup>2</sup> Masterprogrammet i human ernæring er vedtatt nedlagt i fakultetsstyret i møte 29.03.2023 (sak 16/23) og dermed ikke tatt med her

STUDIEPROGRAM	TERMINKO..	KJONN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BAMD-NUHUM	HØST	K	93.75%	87.88%	86.05%	97.22%	91.67%	92.50%	95.65%	82.35%
Bachelorprogram i ernæri..		M	6.25%	12.12%	13.95%	2.78%	8.33%	7.50%	4.35%	17.65%
BAOD-TANNP	HØST	K	84.85%	96.15%	93.33%	87.10%	91.18%	91.18%	91.18%	90.91%
Bachelorprogram i tannpl..		M	15.15%	3.85%	6.67%	12.90%	8.82%	8.82%	8.82%	9.09%
MAOD-ODONT Integrert	HØST	K	84.21%	70.91%	71.43%	69.81%	65.00%	78.69%	78.46%	73.21%
masterprogram i odontol..		M	15.79%	29.09%	28.57%	30.19%	35.00%	21.31%	21.54%	26.79%
MATF-FARM Integrert	HØST	K	72.41%	74.19%	68.18%	88.57%	83.87%	80.00%	73.68%	62.86%
masterprogram i farmasi		M	27.59%	25.81%	31.82%	11.43%	16.13%	20.00%	26.32%	37.14%
PRMEDISIN Medisinstudiet	HØST	K	74.30%	75.61%	75.14%	67.96%	64.71%	72.97%	73.81%	71.36%
		M	25.70%	24.39%	24.86%	32.04%	35.29%	27.03%	26.19%	28.64%

Figur 2 - Historisk kjønnsfordeling, grunnstudier, 2014 - 2021. Kilde: Tableau/Star

Figur 2 viser kjønnsfordelingen i de ulike startkullene ved grunnstudiene tilbake til 2014. Vi ser at tallene for det meste er stabile, med noen unntak for enkeltår. Det er uansett mulig å konkludere med at underrepresentasjon av menn er vedvarende i fakultetets grunnstudier over tid, og at bachelorprogrammene i ernæring og tannpleie kun har et fåtall mannlige studenter opptatt hvert år. Arbeidsgruppen mener at det bør være mulig å rekruttere flere menn til disse utdanningene.

Fakultetsledelsen har ved tidligere anledninger hatt særlig oppmerksomhet på kjønnsfordelingen ved medisinstudiet og odontologistudiet, med begrunnelsen at det er viktig å utdanne behandlere av begge kjønn, og av hensyn til studentmiljøet og klinisk undervisning. En kjønnsfordeling på 70/30, som i stor grad samsvarer med dagens situasjon, er oppfattet som å være akseptabel – men man ønsker ikke en videre skjevfordeling. Det har tidligere blitt søkt om, og gitt avslag på, en kvote for underrepresentert kjønn for disse to studieprogrammene – med henvisning til mulighet for tilleggspoeng. En slik ordning har tidligere blitt vurdert som for uforutsigbar, og som individuelt favoriserende, og en systematisk kvoteordning ansees som det eneste aktuelle kjønnsutjevneende tiltaket i opptaksprosessen. Aasenutvalget har i sin Stortingsmelding<sup>3</sup> åpnet for muligheten til større bruk av slike kvoter, og arbeidsgruppen vil anbefale fakultetet å søke på nytt om en kvoteordning etter at nødvendig rettsgrunnlag eventuelt er etablert.

Imidlertid ønsker arbeidsgruppen å påpeke at det antakelig finnes et uutnyttet rekrutteringspotensial. Det har vært en gjengs oppfatning at våre profesjonsutdanninger har rikelig med mannlige søkere, men at disse ikke når opp i konkurransen med kvinnene i opptaket, og at det derfor ikke har hensikt å sette inn rekrutteringstiltak rettet mot menn. Utdanningene har nok antakelig mange søkere regnet mot en rekke andre studieprogram nasjonalt, men som man kan se av tabell 4 nedenfor er forholdstallet mellom kjønnene i høyeste grad også til stede i søkermassen for det enkelte studieprogram. Det er påfallende sammenfall i fordelingen mellom antall søkere og antall opptatte. Om dette betyr at menn ikke søker fordi de vet at de ikke vil nå opp kan ikke gruppen gi svar på i denne omgang, men vi vil anbefale fakultetet å lage en rekrutteringsstrategi for å tiltrekke seg flere mannlige studenter til grunnstudiene. Fakultetet deltar i et nasjonalt nettverk som omhandler menn i helseutdanninger, og det vil være mulig å hente erfaringer derfra til hjelp i arbeidet. Det bør settes særlig fokus mot ernæring og tannpleie, da disse har svært lav representasjon av menn.

<sup>3</sup> NOU 2022:17 Veier inn – ny modell for Opptak til universiteter og høyskoler

Studienavn	Søkere førstevalg		
	Kvinne	Mann	Totalt
Farmasi	62 %	38 %	100 %
Human ernæring	91 %	9 %	100 %
Medisin	75 %	25 %	100 %
Odontologi	82 %	18 %	100 %
Tannpleie	88 %	12 %	100 %

Tabell 4 - Førstegangssøkere grunnstudier, høsten 2022, kjønnsfordelt. Kilde: Tableau/STAR

Figur 3 nedenfor viser den samme historiske kjønnsfordelingen for masterprogrammene ved fakultetet. Her er det særlig masterprogrammet i klinisk ernæring som skiller seg ut med en underrepresentasjon av menn, noe som antakelig kan tilskrives situasjonen på bachelorprogrammet, der de fleste masterstudentene rekrutteres fra. Også helse og samfunn har en høy kvinneandel, og det samme gjelder masterprogrammet i global helse. Masterprogrammet i biomedisin kan betraktes som jevnt fordelt over tid, mens manuellterapi har en høy mannsandel.

STUDIEPROGRAM	TERMINKO..	KJONN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MAMD-GLOB	HØST	K				75.0%	66.7%	51.7%	75.0%	71.4%
Masterprogram i global h..		M				25.0%	33.3%	48.3%	25.0%	28.6%
MAMD-HESAM	HØST	K						88.9%	70.0%	100.0%
Masterprogram i helse og..		M						11.1%	30.0%	0.0%
MAMD-MANT Klinisk	VÅR	K		34.6%		46.4%		23.8%		24.0%
masterstudium for fysiot..		M		65.4%		53.6%		76.2%		76.0%
MAMD-MEDBI	HØST	K	52.9%	57.9%	73.3%	60.0%	70.0%	61.1%	52.2%	62.5%
Masterprogram i biomed..		M	47.1%	42.1%	26.7%	40.0%	30.0%	38.9%	47.8%	37.5%
MAMD-NUCLI	HØST	K	100.0%	93.3%	100.0%	100.0%	90.9%	95.2%	95.2%	100.0%
Masterprogram i klinisk e..		M	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	9.1%	4.8%	4.8%	0.0%

Figur 3 - Historisk kjønnsfordeling masterprogram, 2014 - 2021 Kilde: Tableau/STAR

Det har tidligere vært mest fokus på kjønnsfordeling i grunnstudiene, og gruppen mener at fakultetet ville hatt godt av å bygge et bedre erfaringsgrunnlag hva angår kjønnsfordelingen på de toårige masterprogrammene og bakenforliggende årsaker. Gruppen vil derfor anbefale at fakultetet, sammen med instituttene, utreder kjønns sammensetningen i disse programmene nærmere, før man eventuelt treffer tiltak.

Gruppen har også sett på frafall i studieprogrammene blant mannlige og kvinnelige studenter. Det kan virke som at det er mulig å spore en noe høyere frafallstendens blant mannlige studenter totalt for alle studieprogram, men denne er mer varierende for det enkelte program. Vi har heller ingen innsikt i årsakene til frafall. Arbeidsgruppen vil derfor ikke anbefale særskilte tiltak mot frafall som er basert på kjønn.

## 1.4 Alternativ kjønnsidentitet

Arbeidsgruppen har drøftet hvorvidt personer med alternativ/ikke-binær kjønnsidentitet bør eller kan ivaretas på andre måter i tiltakene som foreslås. UiBs handlingsplan nevner kjønnsidentitet og -uttrykk på noen punkter, men ikke på oppfølgingspunktet som angår kjønnsfordeling og måltall. Arbeidsgruppen hadde savnet en avklaring her.

Status i skrivende stund er at vi kun har to juridiske kjønn i Norge<sup>4</sup>, og alle som er ansatt eller studerer ved Det medisinske fakultet vil befinne seg i en av de to kategoriene. Arbeidsgruppen mener derfor at vår tiltaksplan ikke har forutsetninger for å legge til grunn en annen forståelse på dette feltet.

Vi anbefaler imidlertid fakultetet om å være bevisst muligheten for at studenter og ansatte kan ha en annen kjønnsidentitet enn det tradisjonelle skillet kvinne/mann i relevante sammenhenger.

## 2. Tiltak og informasjon mot mobbing, seksuell trakassering og diskriminering

Arbeidsgruppen anser lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold av typen mobbing, trakassering og diskriminering, informasjon om hvor slike forhold bør meldes, og at innkomne meldinger av denne typer blir håndtert på en god måte for å være de viktigste aktuelle tiltakene.

Studentene har [SiFra-systemet](#) som sin primære varslingskanal. Så vidt arbeidsgruppen kjenner til er det lite informasjon til studentene om SiFra-systemet utover studiestarten, og der først og fremst til nye studenter. Dette bekreftes av opplevelsen hos gruppens studentrepresentant. Studentrepresentanten opplever også at varslingsknappen i MittUiB er lite synlig med mindre man vet hvor man skal lete. Dette siste ligger utenfor fakultetets handlingsrom, men vi ønsker likevel å påpeke det. Gruppen vil anbefale at det informeres mer om SiFra-systemet, også utenom studiestarten.

Det er like viktig at ansatte med studentkontakt har kjennskap til SiFra-systemets rammer og funksjonalitet, og grunnleggende kjennskap til hvordan sakene håndteres av mottaksapparatet. Det er først og fremst studieveiledere og lignende som behøver slik innsikt, og fakultetet bør sørge for at alle nyansatte i relevante studieadministrative stillinger gis innføring i systemet. Så vidt arbeidsgruppen kjenner til er ikke SiFra et tema i UiBs grunnopplæring for studiekonsulenter (KUSK), og dette bør spilles inn.

For ansatte skal saker som angår mobbing, trakassering og diskriminering tas til nærmeste leder, og behandles etter [egne retningslinjer](#). Tiltak for å hindre slike hendelser er del av det systematiske HMS-arbeidet. For den enkelte ansatte er [sikresiden.no](#) - en delt ressurs mellom 33 norske universiteter, høyskoler og forskningsvirksomheter – et nyttig verktøy for blant annet forebyggingsarbeid. Det er viktig at ansatte har kjennskap til denne ressursen, og den bør minnes om jevnlig.

---

<sup>4</sup> Lov om endring av juridisk kjønn, §§ 1-2: <https://lovdata.no/lov/2016-06-17-46/§1>

## 3. Språk, kultur og inkludering

### 3.1 Språkkurs

UiB har i sin handlingsplan bedt fakultetene sikre at ansatte oppnår et tilstrekkelig ferdighetsnivå i norsk som sikrer inkludering i arbeidsmiljøet. Her er det viktig å påpeke at Det medisinske fakultet ikke kan tilby norskopplæring i egen regi – da den nødvendige faglige kompetanse ikke finnes ved fakultetet. UiB tilbyr allerede [norskurs for ansatte og deres partnere](#), og fakultetets innsats på dette punktet bør være knyttet til å informere om og muliggjøre deltakelse i, disse kursene.

Det er derfor viktig at personer i lederstilling ved fakultetet verdsetter å sende ansatte som har behov for norskopplæring på slike kurs. Arbeidsgruppen vil argumentere for at dette ikke bare gjelder ledere med personalansvar, men også andre lederskikkelser, særlig i vitenskapelig linje. Dette kan eksempelvis være forskergruppeledere eller fagområdeledere, og det er viktig at også disse avklarer forventninger rundt den ansattes deltakelse og gir anledning til dette.

Videre vil arbeidsgruppen understreke viktigheten av at all informasjon som gis til ansatte og studenter generelt (på tvers av studieprogram) må være gitt på både norsk og engelsk. Ikke bare for å sikre at alle får med seg informasjonen, men også grunnet signalene det sender. Vi har inntrykk av at fakultet og institutt for det meste er flinke til å overholde dette prinsippet, men at det tidvis finnes eksempler på det motsatte.

### 3.2 Introduksjon til akademisk kultur

Arbeidsgruppen mener at inkludering i arbeidsmiljøet for ansatte med utenlandsk bakgrunn også kan være avhjulpet av kjennskap til akademisk kultur i Norge. Et anekdotisk - men illustrerende – eksempel kan være at det i noen kulturer er forbundet med svakhet og tap av ære å søke hjelp fra sin veileder eller sine kolleger. Det er sannsynlig at det finnes en rekke slike små, men signifikante forskjeller mellom kulturer som hadde vært mulig å adressere med et introduksjonstilbud.

Spørsmålet er for hvilke grupper det er mest aktuelt å utvikle/utprøve et tilbud av denne typen. Her mener arbeidsgruppen at det vil være mest hensiktsmessig å ta for seg stipendiatene – da rekruttering av ansatte med utenlandsk bakgrunn uten tidligere opphold i Norge formodentlig er størst i denne gruppen. Samtidig står disse yngre forskerne på starten av sin akademiske karriere, og vil ha stort utbytte av en slik tidlig introduksjon til akademisk kultur og arbeidsformer i Norge. Et slikt introduksjonstilbud bør knyttes opp mot opplæringsdelen i forskerutdanningen, der det mest nærliggende er å forankre det i kurset *MEDMET900 Grunnkurs i medisinske og helsefagleg forskning*, som er obligatorisk for alle stipendiater. Rett nok mener arbeidsgruppen at dette bør være en anbefalt, men valgfri, tilleggsmodul til kurset. Valgfriheten begrunnes med at å «tvinge» ansatte med utenlandsk bakgrunn til å «lære seg» norsk kultur gir uheldige assosiasjoner, og at behovet for slikt kursinnhold vil variere fra person til person. Arbeidsgruppen vil ikke gjøre konkrete anbefalinger om innhold eller omfang på det foreslåtte introduksjonstilbudet, da det vil være en faglig vurdering. Vi har hatt uformelle samtaler med fagmiljø på IGS med nødvendig kompetanse, som kan være aktuelle for å utvikle tilbudet i så måte.

### 3.3 Universell utforming i utdanningene

En annen gruppe som arbeidsgruppen vil trekke frem i et inkluderingsperspektiv er studenter med særskilte behov i undervisningen. Studenter som har funksjonsnedsettelse eller særskilte behov har etter Universitets- og høyskoleloven § 4-3 c<sup>5</sup> rett på individuell tilrettelegging av undervisning,

---

<sup>5</sup> <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15/§4-3c>



læremidler og eksamen. Mens det for eksamen finnes etablerte apparat for tilrettelegging ved UiB, er det i undervisningssituasjonen i større grad det enkelte fagmiljø, eller til og med den enkelte underviser, som må gjøre vurderingen knyttet til tilrettelegging og *universell utforming*<sup>6</sup> av sin undervisning. Universell utforming i undervisning skal sørge for at så mange studenter som mulig kan ta undervisningen i bruk, uavhengig av sitt funksjonsnivå. Slik sett vil bruk av universell utforming redusere nødvendigheten av individuell tilrettelegging.

Basert på studenttilbakemeldinger til studieseksjonen ved fakultetet virker det som at det er en viss variasjon i hvilken grad våre undervisere har kjennskap til behovet og rammene for universell utforming, hvordan læremateriell og undervisningssituasjonen kan tilpasses disse rammene, og hvordan læringsutbyttet kan ivaretas. Så vidt arbeidsgruppen kan har ikke universell utforming av undervisning en sentral plass i UiB sitt universitetspedagogiske program (UPED). Det finnes spor av et kurs i samarbeid med Universell – UPED671 – men det er uklart hvorvidt dette har blitt avholdt de senere år. I tillegg er det en velkjent sak at ansatte i mindre stillinger ikke kan delta i UPED.

[Enhet for læring \(EFL\)](#) ved Det medisinske fakultet utvikler og avholder universitetspedagogiske kurs for ansatte ved fakultetet, med et særlig fokus på pedagogikk for helseutdanningene. Arbeidsgruppen vil derfor anbefale at fakultetet ser på muligheten for at et kurstilbud i universell utforming av undervisning blir utviklet i EFL-regi.

### 3.4 Mangfold på agendaen

Arbeidsgruppen har i arbeidet med denne tiltaksplanen fått erfare at mangfold, inkludering og likestilling har svært mange forgreininger og berører en lang rekke av ulike tema, grupper og behov. Mange aspekt ved mangfold og inkludering foregår i det skjulte, og i kulturen som omgir oss på arbeidsplassen og studiestedet. Arbeidsgruppen vil anbefale at mangfold og inkludering settes på agendaen, på linje med HMS og andre psykososiale arbeidsforhold som gis regelmessig plass på ulike arrangementer og møteforum.

Arbeidsgruppen anerkjenner at det allerede finnes en rekke andre arrangementer, temadager og møter om andre gode og viktige tema, og at tid er en begrenset ressurs. Det må derfor vurderes om man best ivaretar løfting av mangfolds- og inkluderingstema som et eget årlig arrangement (f.eks. mangfoldsdag), som en temauke med flere, mindre tiltak eller som del av eksisterende arrangement – for eksempel instituttets dag, fakultetets dag, administrasjonsdagen, teknikerdagen eller studentenes fagkritiske dag.

### 3.5 Studenter med flerkulturell bakgrunn

UiB har i sine oppfølgingspunkter til fakultetene bedt om at det utformes spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn. Dette er etter arbeidsgruppens mening et svært utfordrende punkt, ettersom «flerkulturell bakgrunn» kan ta mange ulike former. Det kan være snakk om første-, annen- eller tredjegerasjons innvandrere, personer adoptert fra utlandet som spedbarn, utenlandske statsborgere personer med foreldre av ulik etnisitet – og antakeligvis mange andre. Poenget er at graden av opplevd flerkulturalitet, og hvordan den påvirker den enkelte, vil variere sterkt fra person til person. Vi har derfor ingen omforent definisjon på UiB av hvor grensene går for flerkulturalitet, og vi har få eller ingen målepunkter for dette blant studentene våre.

Av dette følger det at vi ikke kan basere rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn på formelle ordninger gjennom opptakssystemet. Arbeidsgruppen kan heller ikke umiddelbart se hvordan fakultetet kan gjennomføre tradisjonelle rekrutteringskampanjer rettet særskilt mot personer med

---

<sup>6</sup> [https://snl.no/universell\\_utforming](https://snl.no/universell_utforming), se også <https://www.uib.no/hms-portalen/74601/universell-utforming>

flerkulturell bakgrunn, som ikke samtidig retter seg mot andre typer av søkere<sup>7</sup>. Det er mulig det ligger muligheter i sosiale medier og målrettet reklame (targeted advertising). Det som uansett bør sørges for i et rekrutteringsøyemed er at promoteringsmaterieell som fakultetet benytter, både til rekruttering og generell studentinformasjon, reflekterer et mangfoldig arbeids- og studiemiljø. Dette inkluderer også i de tilfellene der man aktivt benytter studenter som ambassadører for utdanningene i promokampanjer.

Nærliggende til å rekruttere studenter med flerkulturell bakgrunn er hvordan disse studentene tas imot og ivaretas etter at de har fått opptak. Faddere, studentmentorer og tillitsvalgte som har som oppgave å ivareta nye studenter, bør ha mangfoldskompetanse som del av sin opplæringspakke.

Videre vil arbeidsgruppen anbefale at alle studenter ved fakultetet har tilgang til bønnerom/stillerom, forstått som at dette skal være tilgjengelig i rimelig avstand til undervisningsrom og lesesaler som i utstrekning benyttes av fakultetets studenter. Lokalene i Armauer Hansens hus, Sentralblokken og Bygg for biologiske basalfag antas dekket av Helse Bergen sitt stillerom i Sentralblokken. For Odontologibygget, Overlege Danielsens hus og Alrek helseklynge er et ikke dedikert stillerom tilgjengelig pr. nå, men det er planlagt en ombygging av et eksisterende rom til dette formålet. Arbeidsgruppen anbefaler at dette følges opp og at det sørges for at denne ombyggingen gjennomføres.

Et annet aktuelt tiltak i tilknytning til andre kulturer og livssyn er å i større grad informere om/markere ulike høytider gjennom bruk av infoskjermene på fakultetet. Det må presiseres innenfor et rimelighetsperspektiv hvilke religiøse høytider og kulturelle markeringer som eventuelt skal inkluderes, og det bør begrenses til et mindre antall større hendelser.

Det ble også stilt spørsmål i gruppen om det er mulig å gjøre tilpasninger på eksamen for studenter som faster, men svaret fra arbeidsgruppen er at dette ikke er mulig å utarbeide lokalt ved fakultetet, da det er UiB som forvalter eksamensreglementet.

Til sist vil arbeidsgruppen påpeke at rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn også kan innbefatte å øke graden av innreisende utvekslingsstudenter og internasjonale gradsstudenter til fakultetet. Sistnevnte har fått seg en alvorlig støkk ved innføringen av studieavgift for studenter fra tredjeland. Når det gjelder å tiltrekke oss flere innreisende utvekslingsstudenter har dette vært en stor og mangefasettert utfordring for fakultetet i flere år. Her trengs det i så fall større faglig engasjement i flere miljø, flere engelskspråklige emner, en avpasning mellom utreisende og innreisende studenter bla. med hensyn til mulighetene for klinisk utplassering, samt at forskningssamarbeid over landegrensene i større grad bør følges opp med utdanningssamarbeid. Som sagt er disse problemstillingene velkjente, og arbeidsgruppen velger derfor å påpeke dette som vedvarende utfordringer uten å foreslå konkrete tiltakspunkt for temaet.

---

<sup>7</sup> Dette støttes blant annet av NOU 2010:7 *Mangfold og mestring – Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringsystemet* som fremhever at bred rekruttering til høyere utdanning også vil gagne denne gruppen. Det er for øvrig lite tilgjengelig litteratur om temaet utover dette.

## 4. Avslutning

Med dette overlater vi rapporten, og et medfølgende utkast til tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved Det medisinske fakultet, til fakultetsledelsen og fakultetsstyret for videre behandling.

Bergen, 15.05.2023

Mirey Alfarah

Hanne Elisabeth Cappelen

Eirik Dalheim

Kadri Madisoo

Haneen I. M. Saadallah

Frode Selheim



Arkivsaksnr.:  
2019/3863

Dokumentdato:  
05.06.2023

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Styresak:  
37/23

Møtedato:  
14.06.2023

---

## Oppnevning av medlemmer fra gruppe B og D til Ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger - valgperioden 2021 - 2025

---

### Bakgrunn

Fakultetsstyresak 57/21 – «Ansettelsesutvalg for vitenskapelige stillinger 2021 – 2025». Som det fremgår av denne saken, er det oppnevnt et ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger som skal utgå fra fakultetsstyret. Dette er i samsvar med reglementet for ansettelsesutvalget: [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)

Fakultetets Ansettelsesutvalg består av dekan og fire medlemmer (med personlige varamedlemmer) som utgår fra fakultetsstyret:

- ett medlem fra gruppe A (fast vitenskapelige stillinger)
- ett medlem fra gruppe B (midlertidige vitenskapelige stillinger)
- ett medlem fra gruppe C (teknisk/administrative stillinger)
- ett medlem fra gruppe D (studenter)

Dekan og representanter med fra gruppene A og C oppnevntes for fire år tilsvarende valgperioden for fakultetsstyret, mens representanter for gruppene B og D oppnevnes for ett år. Alle medlemmer av Ansettelsesutvalget skal ha personlige vara.

På bakgrunn av dette vil representantene fra gruppe B og D i Ansettelsesutvalget være i deres valgperiode 01.08.2023 – 31.07.2024:

Representant for gruppe B:

Khadra Yasien Ahmed

Varamedlem gruppe B:

Ine Kjosås

Representant for gruppe D:

Jonas Hodneland Sundfjord (høst 2023)  
Tora Hvidsten Nupen (vår 2024)

Varamedlem gruppe D:

Tora Hvidsten Nupen (høst 2023)  
Jonas Hodneland Sundfjord (vår 2024)

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet oppnevner i samsvar med reglementet, representanter for gruppene B og D til Ansettelsesutvalg for faste vitenskapelige stillinger, slik det er foreslått i saken.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør



Unntatt offentlighet iht. offl. § 25, 1. ledd

**Arkivsaknr.:**  
2023/949

**Dokumentdato:**  
05.06.2023

**Styre:**

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

**Styresak:**

39/23

**Møtedato:**

14.06.2023

---

## Fullmaktsaker til møtet 14.06.2023

---

- A) Ansettelsesutvalg MED
- B) Tilsettingsråd MED
- C) Tilsettingsråd IKO
- D) Utlysningssaker på dekanfullmakt
- E) Dr. grader

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet tar fullmaktsakene til orientering.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

### Vedlegg

- 1 Ansettelsesutvalg MED
- 2 Tilsettingsråd MED
- 3 Tilsettingsråd IKO
- 4 Utlysningssaker på dekanfullmakt
- 5 Dr. grader

## Ansettelsesutvalget MED til fakultetsstyremøtet 14. juni 2023

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
9/23	23/1636	Forsker fast	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
10/23	22/8843	Professor (100 %) i odontologi (pedodonti)	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
11/23	22/18353	Forsker fast	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
12/23	22/15882	Universitetslektor (40 %) i biomedisin	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
13/23	22/18798	Universitetslektor (15%)	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
14/23	22/18898	Universitetslektor (20 %) i farmasi (galenisk farmasi)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
15/23	23/2611	Forsker fast	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
16/23	22/13287	Faglig leder (professor) i 4 år ved SIH	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet

## Tilsetningsråd MED til fakultetsstyremøtet 14. juni 2023

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
42/23	23/1054	Stipendiat (3 år)	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet
44/23	23/2637	Forsker (6 måneder)	Tilsetting	K1	Unntatt offentlighet
45/23	22/18468	Stipendiat (4 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
46/23	20/4796	Forlengelse postdoktor på grunn av utenlandsopphold	Forlengelse	K2	Unntatt offentlighet
47/23	22/5155	Førsteamanuensis eller universitetslektor (20 % bistillinger) i medisin (indremedisinske fag, VL)	Tilsetting	K1/K2	Unntatt offentlighet
48/23	23/2650	Forsker (17 måneder)	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet
49/23	23/2280	Forsker 1108 (midlertidig)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
50/23	23/5082	Førsteamanuensis (20 % bistilling) i 2 år	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
51/23	22/6715	Postdoktor (3 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
52/23	22/18468	Stipendiat (50 % i 6 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet



54/23	18/11075	Tilsetting uten utlysning - førsteamanuensis (20 % bistilling)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
55/23	23/2570	Postdoktor (3 år)	Tilsetting	IGS	Unntatt offentlighet
57/23	23/2672	Stipendiat (4 år)	Tilsetting	K2	Unntatt offentlighet
58/23	23/4254	Stipendiat (3 år)	Tilsetting	IBM	Unntatt offentlighet

## Tilsettingsråd IKO til fakultetsstyremøtet 14. juni 2023

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
02/23	23/2563	Instruktørtannlege (20 % fast og 2x20 % vikariat) ved klinikk for barnetannpleie	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet
03/23	23/4446	Overtannlege (60 %) Pasientinnskriving ved Seksjon for kjeve- og ansiktsradiologi	Tilsetting	IKO	Unntatt offentlighet

## Utlysningssaker på dekanfullmakt til fakultetsstyremøtet 14. juni 2023

<i>Sak nr.</i>	<i>Ephorte</i>	<i>Sakstittel</i>	<i>Type sak</i>	<i>Institutt</i>	<i>VEDTAK</i>
<b>28/23</b>	23/4871	Forsker fast	Utlysning	K2	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker (100 %) ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet «Beta cell xenotransplantation strategies». Prosjektet har en foreløpig finansiering i to (2) år.</p> <p>2. Stillingen er finansiert av Mogrify Limited, og videre finansiering forutsetter midler i prosjektet.</p>
<b>29/23</b>	23/4709	Professor II eller førsteamanuensis (20 % bistilling) i ernæring i 2 år	Utlysning	K1	<p>1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som professor II eller førsteamanuensis (20 % bistilling) i ernæring for en periode på to (2) år ved Klinisk institutt 1. Stillingen er knyttet til fast relevant hovedstilling (minst 50 %) ved samarbeidende forskningsinstitusjon i Bergen.</p> <p>2. Klinisk institutt 1 har budsjettmessig dekning for stillingen innenfor egen budsjetttramme.</p>
<b>30/23</b>	23/4872	Forsker	Utlysning	IBM	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en fast stilling som forsker (100 %) ved Institutt for biomedisin. Stillingen er knyttet til «Paving the way for rational RNA-ligand design»</p> <p>2. Stillingen er finansiert av NFR</p>
<b>31/23</b>	23/5272	Stipendiat 4 år	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som stipendiat i 4 år med pliktarbeid ved Klinisk institutt 1. Knyttet til forskningsprosjekt Cerebellære</p>

					degenerasjonsproteiner. 2. Stillingen er finansiert av UiB
<b>32/23</b>	23/5344	Forsker fast 1109 (50 %)	Utlysning	K2	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 50% stilling som fast forsker ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjekt 6 ved Mohn Senter for diabetes presisjonsmedisin (PRESIS-DIA) ved Barne og ungdomsklinikken, Haukeland universitetssjukehus. 2. Stillingen er finansiert i tre år av TMS.
<b>33/23</b>	23/5936	Stipendiat 4 år	Utlysning	IBM	1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut den midlertidige stillingen som stipendiat (100 %). Stillingen er ledig for en periode på fire (4) år med 25 % pliktarbeid, eller til maksimalt 4 måneder etter fullført doktorgrad dersom graden er fullført før fire år. Stillingen er knyttet til prosjektet: «Developing novel small molecule inhibitors of Chondroitin sulfates proteoglycan 4 (CSPG4) function: approaching new therapy for glioblastoma», finansiert av Universitetet i Bergen.
<b>34/23</b>	23/6391	Forsker fast (80 %)	Utlysning	K2	1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en 80% stilling som fast forsker ved Klinisk institutt 2. Stillingen er knyttet til prosjektet «COVID19_CAPNOR_TMS2020TMT0». 2. Stillingen er finansiert til 31.05.2024 av TMS.
<b>35/23</b>	23/5588	Førsteamanuensis	Utlysning	IGS	1. Dekan ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stillingen som førsteamanuensis (100 % eller 2x50 %) i fysioterapi, Fagområde Helsevitenskap. Stillingen er knyttet til Klinisk masterprogram i manuell terapi (MMT) og er finansiert av Universitetet i Bergen.

<b>36/23</b>	23/5570	Forsker (50 %)	Utlysning	K1	<p>1. Dekanen ved Det medisinske fakultet vedtar på fullmakt å lyse ut stillingen som forsker (50 %) knyttet til prosjektet «ImSignal – mapping active immune signaling in the context of immunotherapy».</p> <p>2. Prosjektet er finansiert av Kreftforeningen med en foreløpig finansiering til 31.03.2025 som også vil være sluttdato for stillingen.</p>
<b>38/23</b>	23/7112	VL - førsteamanuensis/univ.lektor (20 % bistilling) anestesi	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (20 % bistilling) i medisin (anestesi) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt 1. Bistillingen er knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stilling som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingen er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
<b>39/23</b>	23/7113	VL - førsteamanuensis/univ.lektor (2 bistillinger) hudsykdommer	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut to åremålsstillinger som førsteamanuensis (10 % og 20 % bistilling) i medisin (hudsykdommer) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt 1. Bistillingene er knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stillinger som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingene er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
<b>40/23</b>	23/7114	VL- førsteamanuensis/univ.lektor (3 bistillinger) psykiatri	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut tre åremålsstillinger som førsteamanuensis (20 % og 2 x 10 % bistilling) i medisin (psykiatri inkludert BUP og rus) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt</p>

					<p>1. Bistillingene er knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stillinger som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingene er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
<b>41/23</b>	23/7129	VL- førsteamanuensis/univ.lektor (10 % bistilling) radiologi	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut en åremålsstilling som førsteamanuensis (10 % bistilling) i medisin (radiologi) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt 1. Bistillingen er knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stilling som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingen er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
<b>42/23</b>	23/7130	VL - førsteamanuensis/univ.lektor (2 bistillinger) ØNH	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut to åremålsstillinger som førsteamanuensis (10 % og 20 % bistilling) i medisin (øre-nese-hals) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt 1. Bistillingene er knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stillinger som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingene er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
<b>43/23</b>	23/7131	VL - førsteamanuensis/univ.lektor (2 bistillinger) øyesykdommer	Utlysning	K1	<p>1. Dekan vedtar på fullmakt å lyse ut to åremålsstillinger som førsteamanuensis (10 % og 20 % bistilling) i medisin (øyesykdommer) for en periode på to (2) år fra høsten 2023/våren 2024 ved Klinisk institutt 1. Bistillingene er</p>

				<p>knyttet til fast stilling som lege (minimum 50 %) ved Stavanger universitetssjuehus (SUS). Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til stillinger som førsteamanuensis, kan det være aktuelt å tilsette universitetslektor.</p> <p>2. Stillingene er finansiert av Det medisinske fakultet.</p>
--	--	--	--	---

## Oversikt disputas og opptak pr. 26.05.2023

<b>Opptak doktorgradskandidater 2023 pr. institutt</b>	<b>Antall</b>
Institutt for biomedisin	7
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	5
Institutt for klinisk odontologi	2
Klinisk institutt 1	9
Klinisk institutt 2	21
<b>Totalsum</b>	<b>44</b>

<b>Disputaser 2023 pr. institutt</b>	<b>Antall</b>
Institutt for biomedisin	4
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	14 (1 dr.philos)
Institutt for klinisk odontologi	3
Klinisk institutt 1	6
Klinisk institutt 2	8
<b>Totalsum</b>	<b>35</b>





Arkivsaksnr.:  
2023/949

Dokumentdato:  
05.06.2023

**Styre:**  
Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

**Styresak:**  
40/23

**Møtedato:**  
14.06.2023

---

## Orienteringssaker til møtet 14.06.2023

---

- Norwait-studien (muntlig orientering)
- Årshjul våren 2023
- Årshjul høsten 2023
- Rapportering HMS-avvik våren 2023 (perioden 01.01.2023 – 31.05.2023)
- Studiekvalitetsmelding MED 2022
- Årsmelding 2022 Forskerlinjen MED
- Årsmelding 2022 Forskerutdanning MED
- Resultat – fakultetsstyrevalg MED gruppe B
- Utviklingsprosjekt ved HR-seksjonen MED (muntlig orientering)
- Dekanen orienterer

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar orienteringssakene til orientering.

Per Bakke  
dekan

Heidi Annette Espedal  
fakultetsdirektør

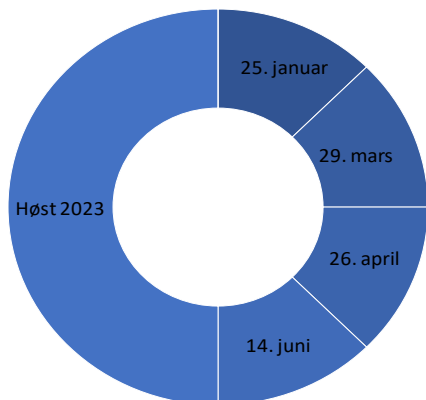
### Vedlegg

- 1 Årshjul vår 2023
- 2 Årshjul høst 2023
- 3 HMS-avvik for våren 2023 (perioden 01.01.2023 - 31.05.2023)
- 4 Studiekvalitetsmelding 2022
- 5 Årsmelding 2022 Forskerlinjen

- 6 Årsmelding 2022 Forskerutdanning
- 7 Resultat fra valg av representant fra gruppe B til fakultetsstyret

## Fakultetsstyresaker MEDFAK årshjul vår 2023

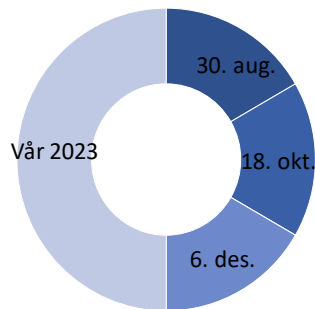
## Vår 2023



	Styresaker	O-saker
<b>Jan.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategiplan for forskerutdanning</li> <li>Strategiplan for forskning</li> <li>Møtedatoer for fakultetsstyret – høsten 2023</li> <li>Valg 2023 – oppnevning av valgstyre og nominasjonskomiteer</li> <li>Tilsetting uten utlysning (kalling) professor II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2023</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Økonomi – status årsregnskap 2022 (muntlig orientering)</li> <li>Plan om utnyttelse av areal i BB-bygget (muntlig orientering)</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>
<b>Mars</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategisak: Strategiplan for utdanning</li> <li>Strategisak: Strategiplan for innovasjon</li> <li>Økonomirapport pr februar</li> <li>Årsrapport HMS 2022 – Det medisinske fakultet</li> <li>Strategiplan for HMS 2023-2025 – Det medisinske fakultet</li> <li>Retningslinjer for pliktarbeid for universitetsstipendiater</li> <li>Nedleggelse av Masterprogram i human ernæring</li> <li>Utlysning – instituttleder (åremål) ved IGS</li> <li>Opprykk til professor etter kompetansevurdering – godkjenning av bedømmelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2023</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>
<b>April</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategisak: Strategiplan for forskningsinfrastruktur</li> <li>Økonomirapport pr mars 2023</li> <li>Årsrapport kommunikasjon 2022 – Det medisinske fakultet</li> <li>Oppnevning av meritterte undervisere</li> <li>Tilsetting uten utlysning (kalling) professor 1404</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2023</li> <li>Rapportering HMS-avvik</li> <li>Klima- og miljørapport 2022 Miljøfyrtårn</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>
<b>Juni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategisak: Strategiplan for innovasjon</li> <li>Strategisak: Strategiplan for utdanning</li> <li>Budsjett 2024 – plan og prosess</li> <li>Økonomirapport 1. tertial / prognose 2023</li> <li>Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved Det medisinske fakultet</li> <li>Oppnevning av medlemmer til Ansettelsesutvalget ved Det medisinske fakultet</li> <li>Oppsigelse av postdoktor</li> <li>Forslag til æresdoktor 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årshjul for fakultetsstyret vår 2023</li> <li>Årshjul for fakultetsstyret høst 2023</li> <li>Rapportering HMS-avvik inneværende periode og for våren 2023</li> <li>Utviklingsprosjekt ved HR-seksjonen (muntlig orientering)</li> <li>Studiekvalitetsmelding 2022</li> <li>Årsmelding 2022 Forskerlinjen</li> <li>Årsmelding 2022 Forskerutdanning</li> <li>Resultat – fakultetsstyrevalg gruppe B</li> <li>Norwait-studien (muntlig orientering)</li> <li>Dekanen orienterer</li> </ul>

# Fakultetsstyresaker MED årshjul høst 2023

## Høst 2023



	Styresaker	O-saker
<b>Aug.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisak: Budsjettforslag 2024</li> <li>• Økonomirapport pr juli / Ny økonomisk hverdag</li> <li>• Internkontroll 2023-2024, Det medisinske fakultet</li> <li>• Forslag til datoer for fakultetsstyremøter vår 2024</li> <li>• Fullmaktsaker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årshjul for fakultetsstyret høst 2023</li> <li>• Studentopptak og semesterstart høsten 2023 (muntlig orientering)</li> <li>• Rapportering HMS-avvik</li> <li>• Dekanen orienterer</li> </ul>
<b>Okt.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisak:</li> <li>• Økonomirapport pr august / Ny økonomisk hverdag</li> <li>• Oppnevning av styrer og komiteer for ulike fond og legater ved MED</li> <li>• Opprykk til professor etter kompetansevurdering</li> <li>• Fullmaktsaker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årshjul for fakultetsstyret høst 2023</li> <li>• Rapportering HMS-avvik</li> <li>• Dekanen orienterer</li> </ul>
<b>Des.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisak:</li> <li>• Økonomirapport pr oktober / Ny økonomisk hverdag</li> <li>• Fullmaktsaker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årshjul for fakultetsstyret høst 2023 og våren 2024</li> <li>• Rapportering HMS-avvik</li> <li>• Dekanen orienterer</li> </ul>

**Meldte HMS-avvik våren 2023 (perioden 01.01.2023 - 31.05.2023)**

Saksnummer	Registrert	Organisasjonsenhet	Overskrift	Status
I2301-2217	04.01.2023	Klinisk institutt 1	Sensitivt HMS-avvik	Registrert
I2301-5488	10.01.2023	Institutt for klinisk odontologi	Panoramarøntgenbilde/Opg " forsvant" fra Digora etter opptak	Lukket
I2301-6978	12.01.2023	Institutt for klinisk odontologi	Røntgenbilde/sideceph "forsvant" fra Digora/bildebehandlingsprogram etter opptak	Lukket
I2301-10860	20.01.2023	Institutt for klinisk odontologi	Kritisk lav bemanning	Under arbeid
I2301-12306	24.01.2023	Institutt for biomedisin	Gikk ikke ut før etter 9 minutter ved brannalarm	Lukket
I2301-13040	25.01.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2301-13028	25.01.2023	Institutt for biomedisin	Kjemikaliesøl i LAF benk	Under arbeid
I2301-13183	25.01.2023	Institutt for biomedisin	Kjemikaliesøl i LAF benk	Under arbeid
I2301-13638	26.01.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2301-14959	30.01.2023	Det medisinske fakultet, fak.adm.	Støy på kontoret	Lukket
I2301-15450	31.01.2023	Klinisk institutt 1	Hull i taket	Lukket
I2302-554	01.02.2023	Institutt for biomedisin	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2302-2726	07.02.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2302-4205	10.02.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2302-4588	12.02.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2303-2646	08.03.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2303-4529	14.03.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Tildelt
I2303-4420	14.03.2023	Det medisinske fakultet, fak.adm.	Vannlekkasje i auditoriet AHH/glassplate punkterte taket	Lukket
I2303-5743	17.03.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2303-6626	21.03.2023	Klinisk institutt 1	ødelagt asfalt	Lukket
I2303-7222	22.03.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2303-9767	30.03.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2304-318	03.04.2023	Institutt for global helse og samfunnsmedisin	Uhell med varmt vann	Lukket
I2304-3993	17.04.2023	Institutt for klinisk odontologi	Avvik i IT-støtte	Under arbeid
I2304-4614	19.04.2023	Klinisk institutt 2	Sensitivt HMS-avvik	Under arbeid
I2304-5111	20.04.2023	Institutt for klinisk odontologi	Spesialistutdannings forstyrrelse grunnen forsinkelse i IT støtte	Under arbeid
I2304-5319	20.04.2023	Institutt for klinisk odontologi	Mangelfull mogelegheit for digital kommunikasjon med dental lab	Under arbeid
I2304-8192	28.04.2023	Klinisk institutt 2	Personskade grunnet i.v. injeksjon av Klorhexidin	Lukket
I2304-8333	28.04.2023	Klinisk institutt 2	Klorhexidin intravenøst	Registrert
I2305-193	02.05.2023	Institutt for biomedisin	Stikkskade	Lukket
I2305-2029	05.05.2023	Institutt for biomedisin	ventilasjonstopp uten forhåndsvarsel	Under arbeid
I2305-5700	16.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Manglende OPUS-tilgang	Under arbeid
I2305-7305	22.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Avvik i IT-tilgang og støtte	Under arbeid
I2305-7771	23.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Lukket
I2305-7572	23.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Sensitivt HMS-avvik	Under arbeid
I2305-7764	23.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Manglende IT støtte og løsninger	Under arbeid
I2305-7792	23.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Manglende IT støtte	Under arbeid
I2305-7870	23.05.2023	Institutt for klinisk odontologi	Avvik i IT-støtte	Under arbeid

# Studiekvalitetsmelding 2022

Det medisinske fakultet, april 2023

## 1. Oppfølging av foregående års studiekvalitetsmelding

Også i 2022 har vi hatt stort fokus på Vestlandslegen, den nye studiemodellen for medisinstudiet der studentene gjennomfører de tre siste årene av medisinstudiet utenfor Bergen. Høsten 2023 starter vi en pilot med første studentkull i Stavanger. Vi har ansatt lokal faglig ledelse, vitenskapelig stab og studiekonsulent, og høsten 2022 ble det jobbet mye med rekruttering av studenter til det første kullet.

NOKUT-tilsynet var en lærerik prosess både for fakultetet og studieprogrammet som ble valgt ut for tilsyn. Vi avventer nå revisjon av UiBs kvalitetssystem, men har allerede identifisert forbedringspunkter i eget kvalitetsarbeid, særlig når det gjelder referatføring og dokumentasjon av mer uformelle prosesser. I fjorårets melding pekte vi på læringsdesigngruppen og videre utvikling av denne samt det pedagogiske akademiet. Vi har nå fått plass et mandat for det pedagogiske akademiet som sier at de meritterte underviserne skal bidra inn i læringsdesigngruppens arbeid ved behov. Visedekan for utdanning avholder møter med det pedagogiske akademiet to til tre ganger i semesteret.

Universell utforming ble også trukket fram som et satsingsområde for 2022, og i høstsemesteret inviterte vi Ellen Lien fra UiB Universell til møter både i studieseksjonen og studieledelsen. Dette har bidratt til økt fokus på universell utforming, særlig i administrasjonen, men vi savner fremdeles et verktøy for teksting av videomateriell. Vi har forstått at dette er på vei, og har derfor foreløpig ikke iverksatt kravet om teksting av alt videomateriell.

Ny strategiplan for utdanning legges fram for fakultetsstyret i juni. Denne skal nå sendes på en kort høringsrunde til samarbeidende sykehus og Bergen kommune for å sikre innspill fra disse sentrale partnerne våre. Fakultetet har fortsatt hatt fokus på vurderingsformer, og har drøftet dette temaet flere ganger i studieledelsen i tillegg til at det var tema på årets studiekvalitetsseminar.

## 2. Hovedkonklusjoner fra fakultetenes dialogmøter med programutvalgene

Etter innføring av nytt kvalitetssystem i 2019 har fakultetet gjennomført sine dialogmøter med programutvalgene som et felles møte med alle program. I år har vi endret på dette, og gjennomført individuelle dialogmøter med alle programutvalg. Under følger en noen hovedpunkter fra programmenes egenverdinger og møtene.

- **Programutvalg for odontologiske fag**

Implementering av ny studieplan for odontologistudiet er fortsatt i gang. Det er også satt i gang en prosess for omstrukturering av basalfagene/prekliniske fag i tannpleieutdanningen. Faglig leder av programmet formulerer et oppdrag til ekstern fagfelle om dette. Studieplanen i tannpleie må også endres med tanke på at samundervisningen med odontologi må flyttes på grunn av omstrukturering i ny studieplan for odontologi. Det jobbes mye med internasjonalisering både i odontologi- og tannpleiestudiet.

- **Programutvalg for ernæring:**

Bachelorprogrammet i ernæring fylte ikke alle studieplassene ved opptaket i 2022, for første gang. Det er noe frafall fra bachelorprogrammet etter første studieår, som for mange oppleves som et faglig tøft år der studentene ikke ser koblingene til ernæringsfaget. Av de som fullfører er det

imidlertid gledelig at 60 % fullfører på normert tid. Høsten 2023 tester masterprogrammet i klinisk ernæring ut et nytt semesteremne som de forventer vil bli en forbedring av første semester. UiT og UiO har samme modell i sitt første semester, noe som også muliggjør enda mer samarbeid på tvers av institusjonene. Fakultetet har sendt sin anbefaling om nedleggelse av master i human ernæring til Studieavdelingen.

- **Programutvalg for farmasi:**

Det er en utfordring at studentene har vansker med å se de langsgående sammenhengene i studiet. I starten av studiet opplever studentene også at farmasifaget blir for lite synlig. Forslag til ny studieplan er utarbeidet med formål å vise sammenhengen mellom emnene. Programmet har også forsøkt å innføre oppgaver/elementer utenfor obligatorisk undervisning som skal bedre på dette, men ser at studentene ikke gjennomfører disse når det ikke er obligatorisk. Programmet vil holde kursene ved like og finne måter å markedsføre dem bedre på – dette er også en del av [FREMFAARM-prosjektet](#).

- **Programutvalg for medisin:**

Medisinstudiet har hatt en ambisjon om å innføre fagfelleevaluering av undervisning på tvers av fag, men ikke hatt kapasitet ennå til å innføre dette som en fast aktivitet. Det er generelt ønskelig med større samarbeid om undervisning, spesielt med tanke på oppstart av Vestlandslegen. Profesjonsmentorordningen for 2. og 3. studieår sliter med rekruttering av mentorer – både erfarne leger og eldre studenter. Stillinger som mentor (også for 1. års-mentorordningen) er nå lyst ut, med foreløpig lave søkertall. På sikt må det vurderes om profesjonsmentorordningen for 2. og 3. år er levedyktig.

- **Programutvalg for helsefag:**

Det er tre studieretninger under Masterprogrammet i helse og samfunn – to av disse kan fra høsten 2023 tas på deltid. Dette er et viktig tiltak for rekruttering, som har få administrative konsekvenser. Studieretningen Genetisk veiledning er den mest krevende for programmet med sine 30 studiepoeng praksis. Dette fagområdet er litt underbemannet, og PU ble anbefalt å ta opp dette med instituttledelsen. Klinisk masterstudium for fysioterapeuter i manuellterapi har ikke resultater i Studiebarometeret, men opplever selv fornøyde studenter.

- **Programutvalg for biomedisin:**

Studentenes svar i studiebarometeret ligger jevnt over litt lavere enn gjennomsnittet for andre biologiske fag. Under punktet "Undervisning" fremgår det at undervisere kan forbedre studentaktivitet i undervisningen. Det scores også under gjennomsnittet på engasjement og forståelse. Programutvalget vil ta dette videre til emneansvarlige. Programmet har noen utfordringer knyttet til arbeidslivsrelevans, men karrieredagen er et nytt tiltak som så langt har slått godt an. Programmet ønsker veldig gjerne å videreføre en mentorordning for nye studenter som de piloterte i 2021, men har ikke midler til dette selv.

- **Programutvalg for global helse:**

Programmet har det siste året hatt fokus på studentaktiv undervisning, og opplever at fysisk oppmøte og oppgaver fungerer bra. Studentenes tilbakemeldinger er også stort sett gode, selv om noen gir uttrykk for å ønske lavere arbeidsmengde. Hybrid undervisning fungerer derimot dårlig - god digital undervisning må spesifikt være lagd for å være digital for å fungere godt. Programmet har noen utfordringer med å formidle arbeidslivsrelevans, ettersom det er vanskelig å vise til noen

tydelig karrierevei. Aller vanskeligst er det i Norge – de som reiser tilbake til hjemlandene sine etter studiet får lettere jobb der. Et mulig tiltak er å undersøke hva tidligere studenter med norsk bakgrunn, eller alle med bosted i Norge, jobber med i dag.

- **Programutvalg for ledelse, økonomi, kvalitet og digitalisering i helse:**

For masteroppgaveemnet har veiledningsressurser vært en flaskehals de siste årene, som har ført til venteliste for å skrive masteroppgaven. Ulike endringer er forslått som tiltak for å bedre veiledningssituasjonen. Emnene i programmet fokuserer i stor grad på studentaktive læringsformer. Studietilbudet er i hovedsak erfaringsbasert, så erfaringen studentene har med fra arbeidslivet gir viktige bidrag til undervisningen på flere måter. Det benyttes i stor grad læringsbaserte aktiviteter i dag som gruppearbeid, gruppediskusjoner, gruppepresentasjoner, individuelle presentasjoner, plenumsdiskusjoner og oppfordring til å dele eksempler fra egen virksomhet i undervisningen.

### 3. Satsingsområder innen utdanning og læringsmiljø for 2023

Oppstart av Vestlandslegen vil ha en høy prioritet for fakultetet også i 2023. I samarbeid med faglig ledelsen og studiekonsulent i Stavanger vil vi ha fokus på å etablere et godt læringsmiljø for denne studentgruppen som blir de aller første UiB-studentene på campus i Stavanger.

Fakultetet satser på etter- og videreutdanning, og har nedsatt en [EVU-gruppe](#) med representanter fra hvert institutt som samarbeider tett med UiB Videre. Gruppen skal i første omgang fungere ut 2024, og skal implementere oppfølgingspunkter knyttet til fakultetet EVU-satsing. Gruppen fungerer også som rådgivende organ for fakultetsledelsen i EVU-spørsmål. Vi jobber også fremdeles mot oppstart av Helselederlinjen, som nå har fått ansatt en leder.

Fakultetet har det siste året hatt god og relativt tett dialog med studentutvalget MEDSU, og vil fortsette med dette videre. I tillegg til jevnlig møter med hele MEDSU-styret har visedekan for utdanning korte møter med MEDSU-leder etter behov. Fra og med høsten 2022 har også dekanen deltatt i møtene med MEDSU-styret.

### 4. Budsjettprioriteringer (endringer)

Det er ikke gjort større endringer i budsjettet. Helselederlinjen og Vestlandlegen er våre to hovedprioriteringer dette året. Vi er fremdeles spent på følgene av de kommende endringene i finansieringskategoriene, og avventer avklaring på hvilke satser som vil ligge i en den enkelte kategori. Spesielt er vi spente på uttellingen for farmasistudiet og om de vil «falle» på stigen fordi de ligger i kategori B i dag.

### 5. Gjennomførte og planlagte emne- og programevalueringer

Det er gjennomført 77 emneevalueringer som er lastet opp i studiekvalitetsbasen. Ingen program leverte programevaluering i 2022. To studieprogram skal levere programevaluering i 2023: Masterprogram i global helse og Masterprogram i helse og samfunn. Begge har fått utsatt frist til 1. mai.

### 6. Andre tema

- *Hvordan arbeider fakultetet med kvalitetsutvikling i utdanning og studentaktiv læring?*

Våren 2022 arrangerte vi vårt årlige studiekvalitetsseminar for alle programutvalgene ved fakultetet. Tema for seminaret i 2022 var utviklings- og forskningsprosjekter på utdanningsfeltet. Studentaktiv



læring er også tema på møtene i studieledelsen, og programutvalgene ble bedt om å omtale dette temaet spesielt i årets egenrevisninger.

- *Hvordan arbeider fakultetet for studenters mulighet til å velge emner fra flere fagområder og utvikling av studieprogram på tvers av fagmiljøer og fakulteter?*

Vi har nylig opprettet et DIGI-emne ved fakultetet: DIGI116 Medical data science, som vi håper vil trekke studenter ved MED i tillegg til andre fakultet. Vår erfaring med DIGI-emnene så langt er at våre studenter ofte velger disse bort da de færreste har frie studiepoeng i sine grader. I arbeidet med Vestlandslegen legges det opp til samarbeid i faggrupper på tvers av både fag og læresteder.

- *Hvordan arbeider fakultetet for bedre kontakt mellom studenter og arbeidslivet, samt større bevissthet hos studenter om hva utdanningene kan brukes til?*

Våre grunn- og profesjonsstudier har en åpenbar arbeidslivsrelevans, men dette gjelder ikke i samme grad for alle masterprogram. Både Masterprogram i global helse og Masterprogram i biomedisin trakk fram i sine egenrevisninger og dialogmøter at studentene savner tydeligere arbeidslivsrelevans. Biomedisin har begynt å arrangere karrieredager – et tilbud som har slått godt an hos studentene. Masterprogrammet i global helse er bekymret for synkende arbeidslivsrelevans dersom studentgruppen i større grad vil bestå av norske studenter. Et felles tiltak for alle masterprogram er [Studentkonferansen på Alrek](#) der studentene får mulighet til å møte, og presentere sine oppgaver for, mulige arbeidsgivere.

- *Hvordan tenker fakultetet rundt utveksling? Legger utveksling til rette for faglig bredde eller er det spesifikke krav til emner studenter må ta under utveksling?*

Våre grunn- og profesjonsstudier har få frie studiepoeng, slik at utreisende studenter må få dekt inn spesifikke fag på utveksling. Dette gjør utveksling krevende, men vi har et relativt bredt utvalg avtaler slik at det er mulig å søke om utveksling for studenter på alle program. Odontologi og tannpleie har jobbet hardt for å øke antall utvekslingsvinduer og -steder i ny studieplan.

- *Hvordan arbeider fakultetet med å innlemme studentene i forskningsarbeid og utdanne en større andel kandidater på masternivå?*

Høsten 2022 forsøkte vi å starte opp en seminarserie kalt Mulighetsreisen, der forskere ved fakultetet presenterer sitt arbeid for studentene. Målet med denne seminarrekken er å gjøre studentene kjent med forskningen på fakultetet samt øke bevissthet rundt forskning som karrierevei. Det ble forsøkt avholdt ett seminar i 2022, men på grunn av lavt oppmøte ble formell oppstart utsatt til 2023. Vi har så langt hatt tre seminar i år, med relativt godt oppmøte.

- *Hvilke andre tema ønsker fakultetet å løfte og diskutere?*

En bekymring vi ønsker å melde inn for det kommende året er knyttet til opptaket og den kommende studentmassen på masterprogrammet i Global helse. Dette masterprogrammet er i stor grad rettet mot internasjonale studenter fra lavinntektsland, og vi regner med at innføringen av skolepenger for denne gruppen vil medføre langt færre studenter. Søkergruppen fra EU og Norge er ikke veldig stor på dette programmet, og selv om vi får fylt studieplassene via disse gruppene vil det antakelig bli nødvendig å gjøre større endringer i profilen til programmet. Vi håper det vil kunne finnes løsninger for ekstern finansiering av studenter fra land utenfor EU/EØS, og programmet er i gang med å undersøke muligheter for dette.

# Årsmelding 2022

## Forskerlinjen ved Det medisinske fakultet, Universitet i Bergen

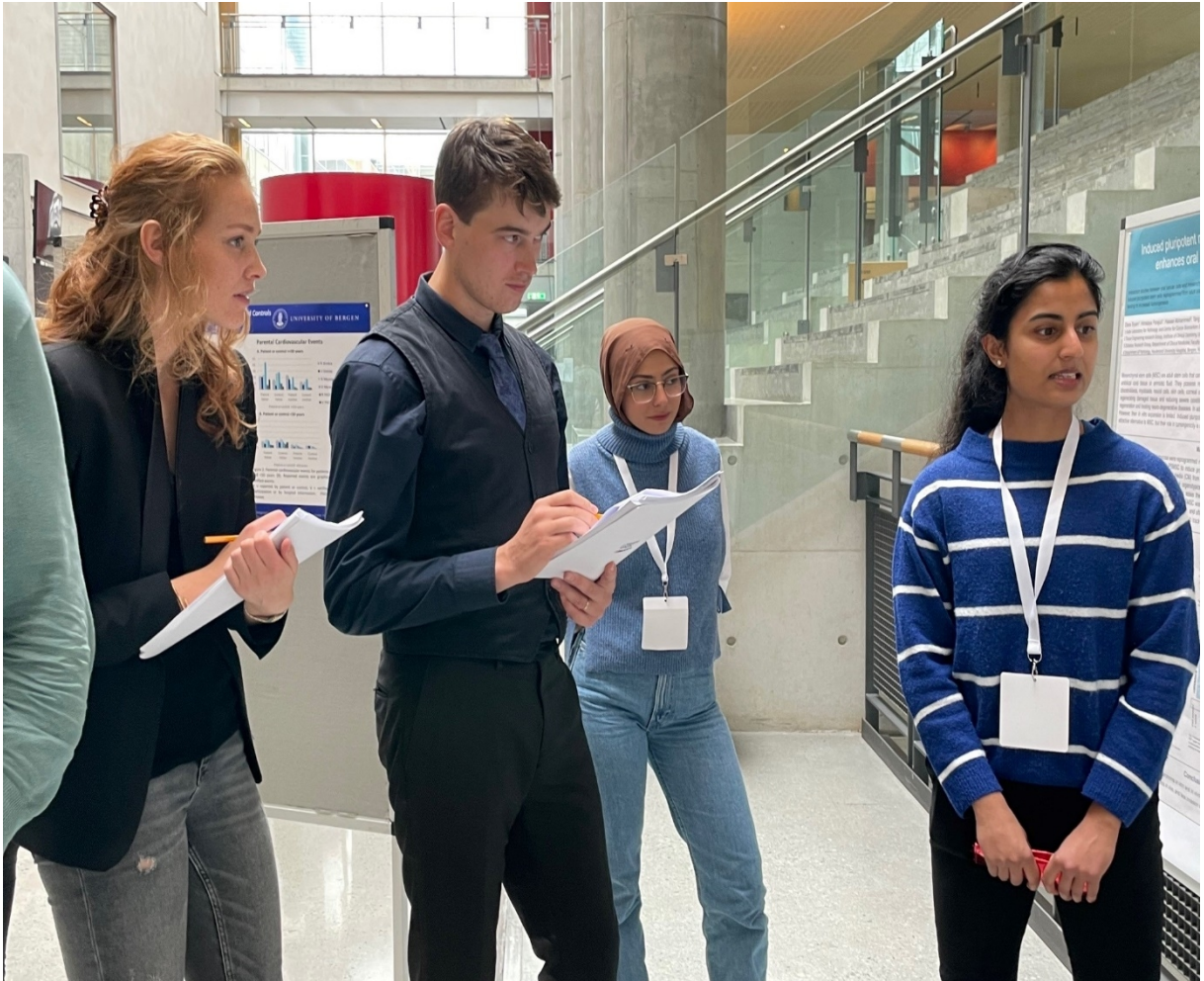


Foto: Anne Berit Guttormsen



## **INNHold**

<b>OPPSUMMERING .....</b>	<b>3</b>
<b>KORT OM FORSKERLINJEN .....</b>	<b>3</b>
<b>FORSKERLINJETEAMET .....</b>	<b>4</b>
<b>AKTIVITETER VÅREN 2022 .....</b>	<b>5</b>
<b>AKTIVITETER HØSTEN 2022 .....</b>	<b>5</b>
<b>OPPTAK AV NYE STUDENTER 2022 .....</b>	<b>5</b>
<b>STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN .....</b>	<b>5</b>
<b>STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN.....</b>	<b>6</b>
<b>FRAMPEIK 2022 .....</b>	<b>6</b>
<b>STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER .....</b>	<b>8</b>
<b>ØKONOMI .....</b>	<b>8</b>
<b>INFORMASJONSARBEID.....</b>	<b>9</b>
<b>FREMDRIFTSRAPPORTERING.....</b>	<b>9</b>
<b>EUREKA!.....</b>	<b>10</b>
<b>VEIEN VIDERE.....</b>	<b>10</b>

## OPPSUMMERING 2022

- Høsten 2022 fullførte den 202. studenten Forskerlinjen.
- Forskerlinjen tok opp 16 nye studenter i 2022.
- I 2022 var det en student som sluttet
- Opptak, undervisning og drift av Forskerlinjen er gjennomført i tråd med planer og vedtak.

Til Forskerlinjen er knyttet ett professorat 60 % stilling, en professor II i 20 % stilling, en 1. amanuensis II i 20% stilling og en rådgiver i 50 % stilling.

## INNLEDNING

Forskerlinjen drives etter den vedtatte studieplanen. Totalt er 331 studenter tatt opp i perioden 2002-2022, 52 studenter har ikke fullført. Ved utgangen av 2022 hadde Forskerlinjen 75 aktive studenter, inkludert studenter tatt opp høsten 2022. Uttak av ordinære permisjoner, som for eksempel svangerskapspermisjoner, vil gjøre at antallet forskerlinjestudenter varierer.

Totalt 17 forskerlinjestudenter ble uteksaminert i 2022. Ledelsen ved forskerlinjen arbeider aktivt med å rekruttere forskningsgrupper som kan ivareta forskerlinjestudentene på en god måte. I starten kreves tett oppfølging og tilrettelegging av arbeidsoppgaver slik at studenten får maksimalt ut av fulltidspermisjonen som er ett år.

## KORT OM FORSKERLINJEN

Forskerlinjen er et spesialtilbud for en gruppe lege- og tannlegestudenter som har interesse for forskning og som kan tenke seg en fremtidig forskerkarriere. Fra og med høsten 2010 ble det også åpnet opp for at tannlegestudenter kan søke om opptak, inntil to studenter årlig. Studentene ved

Forskerlinjen følger ordinært lege- og tannlegestudium. Spesialtilbudet ved Forskerlinjen består i at studentene i tillegg får en organisert forskeropplæring og utfører egen forskningsaktivitet med skriving av en artikkel. Kravet er en artikkel som første – eller andreforfatter. Dette er arbeid som kan brukes i en framtidig doktorgrad.

Håpet er at mange vil fortsette på et ph.d.-arbeid i løpet av de første årene etter embetseksamen og avsluttet Forskerlinje.

Studentene blir i regelen opptatt ved Forskerlinjen andre høsten etter at de har startet på studiene i medisin eller odontologi (3. semester). Forskerlinjen innebærer at den normerte studietiden på henholdsvis seks og fem år forlenges med ett år. Forskerlinjen baserer seg på arbeid med forskning på full tid i ett år, samt forskning tilsvarende 0,2 årsverk per år parallelt med ordinært lege- eller tannlegestudium. Total mengde forskningsarbeid utgjør to årsverk, men for mange studenter tar forskningen mer tid på grunn av motivasjon og vilje til arbeid utover de formelle kravene.

Fullført Forskerlinje gir 120 studiepoeng i tillegg til lege- eller tannlegestudium; av dette er forskeropplæring 30 studiepoeng, forskningsoppgaven 30 studiepoeng og selve forskningen (det året de er i fulltidspermisjon fra studiet) 60 studiepoeng.

Forskerutdanningsprogrammet ved Forskerlinjen er identisk med utdanning for ph.d.-programmet. Det er ikke nødvendig med ytterligere formell forskeropplæring for ph.d.-kandidater som tidligere har fullført Forskerlinje.

I ph.d.-forskriften for Universitetet i Bergen er det gjort unntak fra §5.2 for forskerlinjestudenter når det gjelder kravet om at minimum ett år av forskningsprosjektet skal gjennomføres etter opptak i ph.d.-programmet. Videre er det gjort unntak for forskerlinjestudenter når det gjelder at

elementer i opplæringsdelen ikke bør være eldre enn 5 år ved opptaksdato (§7-2).

## FORSKERLINJETEAMET

I 2022 var følgende personer tilknyttet Forskerlinjen:

### Fast ansatte:

- Anne Berit Guttormsen, professor (60 %), leder av Forskerlinjen
- Marianne Stien, rådgiver (50 %)
- Astrid Olsnes Kittang, 1. amanuensis (20 %)
- Malin Jonsson, professor (20%),/Torbjørn Østvik Pedersen, kontaktperson for odontologistudenter
- Stipendiater med arbeidspålegg på Forskerlinjen

## OPPGAVEFORDELING MELLOM DE ANSATTE

**Leder** har, sammen med de vitenskapelige i bistilling, det faglige ansvaret for Forskerlinjen, for oppfølging av studentene og forskningsprosjektene samt kontakten med forskningsmiljøene og Fakultetet.

**Rådgiveren** har administrative oppgaver knyttet til Forskerlinjen, herunder søknader om stipend og permisjoner fra ordinært studium. Daglig kontakt med studentene via e-post eller samtaler er en viktig oppgave. Seniorrådgiveren deltar ellers under de fleste aktiviteter i regi av Forskerlinjen og har oppgaver knyttet til timeplanarbeid, arrangementer, midtveisevaluering, opptak og avslutning.

**Stipendiater** – det er opprettet 3-årige stipendiatstillinger øremerket Forskerlinjestudenter. Disse stipendene utlyses hver høst. Tilbud om øremerket stipend forutsetter bestått lege- eller tannlegestudium og at studenten begynner i stipendiatstilling umiddelbart etter endt studium. Disse kandidatene er pliktig å arbeide 20 timer årlig ved Forskerlinjen. Dette arbeidet er knyttet til rekruttering,

informasjonsarbeid og lignende, etter avtale med ledelsen i Forskerlinjen.

### Øremerkede ph.d stipend

Dette tiltaket ble startet opp i 2009. De studentene som har fått innvilget slikt stipend er:

**2009:** Miriam Nyberg (2011\*), Lars Thore Fadnes (2011), Tor-Christian Johannessen (2011), Marit Ebbesen (2013) og Eli Fjeld (2011). **2010:** Christian A. Moen (2013), Jochem Cuypers, Siri Herredsvela, Ida Wergeland (2017) og Karen Rebbestad. **2011:** Tone Dolva Dahl (2015), Erik Helgeland (2014), Elisabeth Landaas (2013), Jobin Varughese (2012) og Erling T. Westlye. **2012:** Jintana B. Andersen (2016), Anne Taraldsen Heldal (2014), Ida Wiig Sørensen (2015), Kari-Elise Veddegjærde, Simone B. Reiter (2016). **2013:** Ashraf Fathpour, Arild A. Østhus (2013) og Kristoffer Evebø Sand (2015). **2014:** Jan Roger Olsen (2017), Kristi Krüger (2017) og Karen Mauland (2017). **2015:** Kristiane Tislevoll Eide (2020), Karl Erik Müller (2020), Kristine Husøy Onarheim (2018), Carl Tollef Solberg (2018), Sanjeevan Sriskandarajah (2018). **2016:** Anna Therese Bjerkreim (2019), Tor-Arne Hegvik (2019), Henriette Aurora Selvik (2018), Sunniva Sakkestad (2021) og Ann Merethe Vågane. **2017:** Fredrik Sævik (2020), Andrea Melberg (2020), Ingeborg Eskerud (2020), Hilde Renate Engerud (2020) og Magnus Bratteberg (2021) (odontologi). **2018:** Dag Heiro Yi (2021), Aril Løge Håvik (2022), Eigir Einarsen (2020), Agnes Nystad (2020), Einar Marius Hjellestad Martinsen (2021), Jian Hao Liu, Anneli Skjold (odontologi (2022), Elise Orvedal Leiten (2022), Benedicte Sjo Tislevoll (2022), Hanne Hegdahl, Fredrik Hoel. **2019:** Ane Gagnat (2020), Anders Aarebrot (2021), Helene Aarstad (2022), Philipp Strauss, Torstein Frugård Habiger (2022), Tore Ivar Malmei Aarsland. **2020:** Tormod Rebnord, Kordian Staniszewski, Christiane Gjerde og Andrea Stautland. **2021:** Vera Erchinger, Elisabet Kvadsheim (2022), Emily McLean.

**2022:** Sarah Svege, Linda Xu, Solveig Løkhammer

\*Årstall for disputas

## AKTIVITETER VÅREN 2022

*Oppgavedag:* Arrangementet ble denne gangen avholdt fysisk 9. februar 2022. Det kom inn 24 nye forskerlinjeoppgaver. Oppgavene var bredt fordelt mellom de ulike fagmiljøene.

*Protokollskrivning:* For førsteårsstudentene og de av andreårsstudentene som ikke hadde deltatt tidligere, ble det i midten av juni 2022 arrangert seminar i protokollskrivning digitalt.

*FLART2:* Vi holder ett kurs per år og det er ca. 14 dager mellom hver samling. Totalt 10 samlinger a to timer. Kurset gir 2 studiepoeng. For å få kurset godkjent må studenten delta på 80% av samlingene. På grunn av dårlig påmelding ble kurset ikke avholdt i 2022.

## AKTIVITETER HØSTEN 2022

Førsteårsstudentene (kull 2022) ble ønsket velkommen og informasjon om Forskerlinjen ble gitt ved flere anledninger. Første gang i introduksjonskurset som arrangeres de to første ukene av semesteret. Deretter har Forskerlinjen to timeplanfestede presentasjoner der det gis informasjon om Forskerlinjen. I høst ble informasjonsmøter holdt digitalt, og det var veldig bra deltakelse. I tillegg til forskerlinjeadministrasjonens møter, har EUREKA egne rekrutteringsmøter med de to nyeste kullene.

Andreårsstudenter og tredjeårsstudenter som kan søke opptak på Forskerlinjen 1. oktober, gis praktisk, økonomisk og annen informasjon. Studentene blir i denne perioden fulgt opp enkeltvis om ønskelig, med tanke på søknadsskriving, utforming av faglig essay og lignende i forbindelse med søknaden.

22. august 2022 arrangerte vi oppstartsseminar for studenter som skal ha sin første fulltids forskningsperiode. For

andre- og tredje års-studentene (andre år som forskerlinjestudent) arrangeres hvert år et faglig seminar på Voss over to dager. Dette ble gjennomført 18.-19. november og var svært vellykket. Studentene imponerer både med innsikt og kunnskap, og øver på presentasjonsteknikk. Vi hadde også med en ph.d.-kandidat som tidligere har vært forskerlinjestudent, for å komme med gode råd og tilbakemeldinger til de som presenterte.

Forskerlinjen har fra 2013 gjennomført midtveisevaluering etter fulltids forskningsår. Leder og rådgiver deltar på alle midtveisevalueringer. Studenter, veiledere, medlemmer av komiteene og Forskerlinjens ledelse rapporterer alle om gode erfaringer med denne ordningen.

## OPPTAK AV NYE STUDENTER 2022

Ved søknadsfristens utløp 1. oktober hadde vi mottatt 16 søknader om opptak til Forskerlinjen.

Samtlige søkere ble innkalt til personlig samtale hvor forskningsprotokoll og motivasjon ble diskutert. Innkalt til samtalen var også tillitsvalgt/representant fra forskerlinjestudentene. Alle de 16 søkerne fikk tilbud om opptak og takket ja til plassen. Vi tok også opp en student som stod på venteliste fra 2021 som følge av at en annen i dette opptaket trakk seg før påbegynt stipend.

## STUDENTER UTEKSAMINERT FRA FORSKERLINJEN

I 2022 fullførte følgende studenter Forskerlinjen:

**Abira Paramsothy** leverte oppgaven «Humoral and cellular immune responses in critically ill influenza A/H1N1-infected patients». Veileder: Rebecca Cox, Klinisk institutt 2.

**Bjørnar Lillefosse** leverte oppgaven «Network-based assessment of minimal change disease identifies glomerular IL7 and IL12 pathway activation as potential mechanism for biomarker discovery and drug testing”. Veileder: Hans-Peter Marti, Klinisk institutt 1.

**Even Koch** leverte oppgaven “Transcriptome-proteome integration of archival human renal cell carcinoma biopsies enables identification of molecular mechanisms”. Veileder: Hans-Peter Marti, Klinisk institutt 1.

**Isabell Johnsen** leverte oppgaven “Impact of Case Difficulty, Endodontic Mishaps and Instrumentation Method on Endodontic Treatment Outcome and Quality of Life – A four-year follow-up study”. Veileder: Sivakami R. Haug, Institutt for klinisk odontologi.

**Janne Angen Indergård** leverte oppgaven “Effect of cementation techniques on fracture load of monolithic zirconia crowns”. Veileder: Marit Øilo, Institutt for klinisk odontologi.

**Johannes Kaasa Andersen** leverte oppgaven «Comparison of transduction efficacy in brain tumor cells with different pseudotyping”. Veileder: Hrvoje Miletic, Institutt for biomedisin.

**June Bolme** leverte oppgaven « Effect of saliva contamination on the bond strength of singlestep and three-step adhesive systems”. Veileder: Torgils Læg Reid, Institutt for klinisk odontologi.

**Mette Hartmark Nilsen** leverte oppgaven « Astrocytes enhance glioblastoma growth”. Veileder: Per Øyvind Enger, Institutt for biomedisin.

**Miriam Sandnes** leverte oppgaven « HFE Genotype, Ferritin Levels and Transferrin Saturation in Patients with Suspected Hereditary Hemochromatosis”. Veileder: Håkon Reikvam, Klinisk institutt 2.

**Nadia Pristaj** leverte oppgaven « Covariables of Myocardial Function in Women and Men

with Increased Body Mass Index”. Veileder: Eva Gerdts, Klinisk institutt 2.

**Ragnhild Maukon Bakke** leverte oppgaven «Dual Pro- and Anti-Inflammatory Features of Monocyte-Derived Dendritic Cells”. Veileder: Karl-Henning Kalland, Klinisk institutt 2.

**Ragnhild Stokke Lundetræ** leverte oppgaven «Prevalence of Parasomnias in Patients With Obstructive Sleep Apnea. A Registry-Based Cross-Sectional Study”. Veileder: Bjørn Bjorvatn, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

**Solveig Løkhammer** leverte oppgaven «An epigenetic association analysis of childhood trauma in psychosis reveals possible overlap with methylation changes associated with PTSD”. Veileder: Stephanie Le Hellard, Klinisk institutt 2.

**Åshild Johansen** leverte oppgaven «Effect of hyaluronic acid on the wettability of poly(L-lactide-co-trimethylene carbonate) scaffolds and initial cellular responses”. Veileder: Kamal Mustafa, Institutt for klinisk odontologi.

**Agathe Reigstad** leverte oppgaven «CCT196969 effectively inhibits growth and survival of melanoma brain metastasis cells”. Veileder: Frits Thorsen, Institutt for biomedisin.

**Christina Herdlevær** leverte oppgaven « CCT196969 effectively inhibits growth and survival of melanoma brain metastasis cells”. Veileder: Frits Thorsen, Institutt for biomedisin.

**Sara Soraya Eriksen** leverte oppgaven «Trust Facilitators and Barriers in a Maternal Health Care Context: A Qualitative Study of Trust amongst Mothers Giving Birth in Ethiopia”. Veileder: Ole Frithjof Norheim, Institutt for global helse og samfunnsmedisin.

## STUDENTER SOM HAR SLUTTET PÅ FORSKERLINJEN

Det var en student som sluttet på Forskerlinjen i 2022.

## TIDLIGERE FORSKERLINJESTUDENTER SOM FULLFØRTE SIN PH.D. I 2022

- Gunnhild Sellevoll Hunskår
- Emma Satrell
- Aril Løge Håvik
- Elise Orvedal Leiten
- Helene Hersvik Aarstad
- Torstein Frugård Habiger
- Umael Khan (disputert uten phd stipend)
- Anneli Skjold
- Elisabet Kvadsheim
- Anders Madsen

I 2022 var det en student (Anders Madsen) som disputerte direkte fra forskerlinjen, dvs uten å ha mottatt phd stipend. En annen (Umael Khan) skrev sammen og disputerte i Llis 1 perioden.

## FRAMPEIK 2022

Teamet for årets Frampeik var «Rettferdig forskning». Foredragsholderne reflekterte omkring kva rettferdig forskning vil si. Dette førte til livlige debatter og reaksjoner fra salen og studenter, og diskusjonene fortsatte etter at foredragene var over. I tillegg var det et spesielt fokus på kvinnehelse som et underprioritert forskningsfelt, og hvordan forskere kan påvirke politiske prosesser.

UiB var representert med 13 deltakere ved årets Frampeik i Oslo. Elleve hadde muntlige presentasjoner, mens to presenterte postere. Christoffer Velde stakk av med prisen for beste foredrag.

I tilknytning til Frampeik 2022, møttes de fire forskerlinjeadministrasjonene for å diskutere relevante problemstillinger. Denne gangen deltok også forskerlineadministrasjoner fra andre disipliner enn medisin og odontologi.

Frampeik vil neste år arrangeres av NTNU.

## STUDENTER VED FORSKERLINJEN OG STUDENTER FORDELT PÅ INSTITUTTER

Aktive studenter på Forskerlinjen pr 31.12.2022:

### Kull 16 (4 studenter)

- Mannsåker, Trond Are
- Nakken, Sigrid
- Olsen, Maria
- Nordrik, Torbjørn

### Kull 17 (12 studenter)

- Amdam, Håkon
- Augustsson, Mina
- Cetin, Kaya
- Eide, Agnes J.
- Enden, Marta R.
- Hatletvedt, Nora
- Skogvold, Thomas Nymo
- Sørbo, Sander T.
- Taule-Sivertsen, Peter
- Teige, Erica P.
- Teigen, David
- Wikerholmen, Tobias

### Kull 18 (19 studenter)

- Bharaj, Tamandeep
- Bredin, Hanna
- Erikstad, Kjell Inge
- Gundersen, Jens
- Haugsøen, Jonas B.
- Hugaas, Ulrikke
- Johannessen, Håkon G.
- Khan, Ingela
- Khan, Michelle
- Leto, Nedim
- Lyngstad, Jenny
- Mikkelsen, Håvard
- Nyland, Harald
- Peter, David O.
- Rivedal, Mariell L.
- Saeed, Nazir

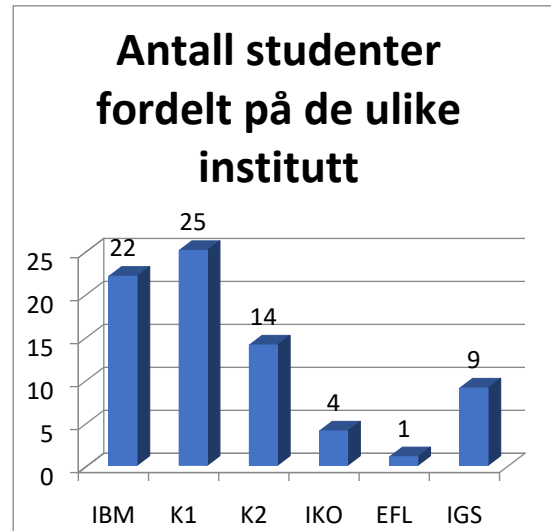


- Siyam, Diana
- Taule, Erlend M.
- Tegnander, Amalie F.

- Nosal, Natalia
- Rajkumar, Jenny
- Stylianou Lerpold, Anna

### Kull 19 (15 studenter)

- Austgulen, Amalie
- Bedi, Ustat
- Bjørsvik, Ben R.
- Brudvik, Egil
- Hagenes, Jonar
- Khan, Ammal
- Kvamme, Amalie B.
- Nguyen, Jens L.
- Sindre, Rasmus B.
- Skjærseth, Idun G.
- Sættem, Magnus
- Søndena, Knut Q.
- Taranova, Evgenia
- Thorsdalen, Heidi
- Valeckaite, Neda



### Kull 20 (14 studenter)

- Asphaug, Annabeth
- Evjenth, Edward
- Fevang, Hauk
- Fjeldstad, Karoline
- Herstad, Kornelia
- Høberg, André
- Kimo, Magnus
- Lauen, Enny S.
- Leerink, Christina
- Longva, Ariell
- Nupen, Tora H.
- Patil, Shridar A.
- Sundfjord, Jonas H.
- Velde, Christoffer D.

IBM = Institutt for biomedisin

K1 = Klinisk institutt 1

K2 = Klinisk institutt 2

IKO = Institutt for klinisk odontologi

IGS = Institutt for global helse og samfunnsmedisin

EFL = Enhet for læring

### Kull 21 (11 studenter)

- Aga, Olav N.L.
- Arnesen, Tobias S.
- Brunsdon-Håland, Brynmor
- Bø, Maren A.
- Chowdhury, Risha
- Guddal, Annika Ø.
- Jakobsen, Lise S.
- Johnsen, Stine R.

## ØKONOMI

### Stipend til studentene

En forskerlinjestudent får via Fakultetet tildelt stipend fra NFR. Stipendene gjelder ett års forskning på heltid (oppdelt i to halvår) og to år der forskningen skjer på deltid parallelt med ordinært studium. Stipendene utbetales

direkte til studenten uavhengig av instituttene.

Slike forskerlinjestipend er definert som «utdanningsstipend utenfor arbeidsforhold» og er følgelig ikke skattepliktig i henhold til skatte-bestemmelsene. I og med at stipendet ikke er lønn og ikke gir lønnsansiennitet, har verken NFR eller universitetet arbeidsgiveransvar for forskerlinje-studenten. Forskerlinjestudenten har verken rettigheter eller plikter som lønnsinntaker.

For tiden er stipendet kr 100.000, - for det hele året og kr 50.000, - x 2 for de to årene på deltid. I tillegg tildeles et sommerstipend på kr. 25.000, -. Dette innebærer 8 ukers fulltids forskning. Redusert sommerstipend kan også søkes for hhv 4 eller 6 uker.

#### **Driftsmidler til instituttet**

Fakultetet bevilger driftsmidler til bruk for hovedveileder via instituttet som har forskerlinjestudenten. Beløpet er for tiden kr. 10.000, - pr år i forskerlinjestudentens 3., 4. og 5. studieår. Driftsmidlene overføres instituttets driftsbevilgning (annuum) ved årets start. Vanlige regnskapsrutiner gjelder, som for eksempel bestilling, attestasjon og anvisning. Pengene disponeres av hovedveileder til utgifter med relevans for forskerlinjeprosjektet.

#### **Driftstilskudd til studenten**

Sammen med stipendene følger driftstilskudd, hhv kr 32.500, - for det hele året og 2 x 16.250, - for de to årene med deltidsforskning. Driftstilskuddet stilles til disposisjon for veileder/biveileder og blir overført til instituttet i januar. Det vil si at det kan bli etterskuddsvis i forhold til søknad om eller påbegynt stipendperiode. Pengene skal brukes som "annuumsmidler" for studenten sitt prosjekt, som for eksempel pc, bøker, programvare, kursavgifter, kongressreiser, kjemikalier, og annet utstyr til forskningsprosjektet. Det er utarbeidet retningslinjer for bruk og vanlige

regnskapsrutiner gjelder ved bestilling, attestasjon og anvisning.

## **INFORMASJONSARBEID**

Forskerlinjen har utarbeidet nettsider som finnes via Fakultetet:

<http://www.uib.no/med/65047/forskerlinjen-ved-det-medisinske-fakultet>

På nettsidene finnes informasjon om bl.a.;

- Forskerlinjen generelt
- Studieforløp
- Opptak
- Studieplan
- Aspirantperiode
- Aktiviteter
- Studenter på FI
- Økonomi
- Forskningsoppgaver
- Skjema
- Godkjenningprosedyrer
- Veiledning
- Frampeik
- Frequently asked questions (FAQ)
- Tillitsvalgte/EUREKA!

Vi holdt også orienteringsmøte for nye veiledere i 2022.

Dessuten har Forskerlinjen mottatt et stort antall telefonhenvendelser samt henvendelser på e-post. I tillegg har vi hatt møter med potensielle søkere og med veiledere.

Innsamling av nye forskningsoppgaver foregår kontinuerlig. Forespørsel blir sendt ut til samtlige fast tilsatte ved fakultetet, vedlagt informasjon og [skjemamal](#) for beskrivelse av prosjektet.

## FREMDRIFTSRAPPORTERING

Det skal leveres framdriftsrapport fra både forskerlinjestudent og veileder hvert år. Dette gjøres elektronisk og fungerer meget tilfredsstillende. Disse evalueringsskjemaene er tilnærmet lik de som brukes i ph.d.-programmet, men med små justeringer for Forskerlinjen. Fra 2016 har vi innkalt alle studentene til en samtale etter fremdriftsrapporteringen. Dette er tidkrevende, men nyttig, og videreføres. Slike samtaler gjør at vi blir bedre kjent med studentene. Samtalene har i noen tilfeller også bidradd til å løse problemer i relasjonen mellom veileder og student. I samtalene gir vi også tips om karrierebygging for de studentene som ønsker dette.

77 % av studentene meldte om at det ikke hadde skjedd viktige endringer når det gjelder prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 91 % meldte ingen endringer i veiledningsforholdet, og 96 % meldte at de var i rute i forhold til forskerutdanningsdelen. De som svarer at de ikke var i rute, følges opp individuelt.

Veilederne meldte at hos 94 % hadde det ikke hadde skjedd viktige endringer når det gjaldt prosjektets arbeidstittel, design/metode, arbeidsplass og utstyr. 98 % meldte at studenten var i rute med forskerutdanningsdelen. Når det gjaldt progresjon vurderte veilederne den som meget bra eller bra i 82 % av tilfellene. Ingen meldte om dårlig progresjon.

## EUREKA!

Forskerlinjestudentene i Bergen startet i 2010 opp sin egen studentorganisasjon – EUREKA! EUREKA! er en sosial arena som gir Forskerlinjestudentene en tilhørighet og samhold, samtidig som organisasjonen vil være en faglig arena hvor studentene får inspirasjon, ved blant annet å arrangere møter

med inviterte foredragsholdere. De vil jobbe med rekruttering av nye studenter ved Forskerlinjen og forbedre Forskerlinjestudenters rettigheter og muligheter. EUREKA! har også en egen nettside, <https://www.uib.no/med/116303/eureka> som pr dato er under oppgradering

I 2022 har forskerlinjestudentene hatt dynamiske arbeidsplasser på Eitri. Dette er blitt vel mottatt. Eureka var også medarrangør på Datathon <https://www.eitri.no/datathon2022> i september 2022.

## VEIEN VIDERE

Forskerlinjen har funnet sin form. Vi har god økonomisk styring og kontroll. Vi ser det som viktig at ordningen med øremerkede stipender for forskerlinjestudenter videreføres. I 2021 var det 8 søkere til 3 øremerkede stipend. Det er et viktig rekrutteringstiltak at øremerkede stipend opprettholdes. Forskerlinjestudentene er også attraktive for helseforetakene og helseforetakene har en søknadsprosess som gjør at studentene får tidligere beskjed om de har fått LIS1 stilling eller ikke. Usikkerhet i forhold til om de får stipend gjør at de takker ja til LIS 1-stilling. Gode muligheter for ph.d.-stipend etter endt studium er også en god måte å rekruttere dyktige, forskningsinteresserte studenter til forskerlinjen. Flere av forskerlinjestudentene har stor arbeidskapasitet og en liten håndfull har 2-3 publiserte artikler ved endt studium. Disse studentene bør tilbys avkortede øremerkede ph.d.-stipend for å kunne gjøre seg ferdig med ph.d.-graden umiddelbart etter endt studium. Mange forskningsinteresserte studenter ønsker å starte spesialisering etter endt studium. Dette gjelder også mange forskerlinjestudenter. Vi har inntrykk av at de fleste forskerlinjestudenter som har disputert ønsker å jobbe klinisk i tillegg til en UiB-stilling som førsteamanuensis. Det kreves derfor tilrettelegging for å rekruttere disse legene til

100% stillinger ved fakultetet. Det medisinske fakultet trenger leger i disse stillingene.

Forskerlinjen i Bergen har kapasitet til 85 studenter (10 i odontologi og 75 i medisin) fordelt på fem kull. Konkurransen om studentenes oppmerksomhet er stor, og det må foreligge gode incentiver for at et tilstrekkelig antall studenter skal finne Forskerlinjen attraktiv. Oppmøtet på de siste rekrutteringsmøter har vært svært god. Høsten 2021 fikk vi 23 reelle søkere, og dette kan tyde på at vår rekrutteringspolitikk lykkes. Søkerne var svært motiverte med gode og avgrensede prosjekter, noe som også gjenspeiler at veilederne er engasjerte og dedikerte. Noen av de søkerne som fikk avslag høsten 2021 søkte igjen i 2022. De siste årene har det vært god tilgang på forskningsprosjekter tilpasset disse yngste forskerne på fakultetet. Det er disse studentene vi ønsker å rekruttere som framtidige forskningsledere.

## Ph.d.-utdanningsmelding 2022 – Det medisinske fakultet

### Overordnet

I 2022 utarbeidet Det medisinske fakultet (MED) [ny strategiplan \(handlingsplan\) for forskerutdanningen for 2022-2025](#). Fakultetet skal utdanne selvstendige, nysgjerrige og kritisk tenkende doktorgradskandidater som utøver forskning av høy kvalitet, som fører vitenskapen og samfunnet videre. Dette skal oppnås gjennom fokus på rekruttering, kvalitet i forskning, akademisk utvikling, karriereutvikling, mobilitet og praktisk anvendelse av forskningsresultater for å løse samfunnsutfordringer. Strategiplanen ble vedtatt i Fakultetsstyret i januar 2023.

### Oppfølging av foregående års ph.d.-utdanningsmelding og eventuelle tiltak som har blitt gjennomført

Det er ikke lenger like aktuelt med tett oppfølging av koronapandemiens påvirkning på kandidatene. MED har imidlertid fått noen tilbakemeldinger fra institutt om at koronapandemien fortsatt har innvirkning på fremdriften til kandidater. Instituttene er i tett kontakt med kandidatene og følger dem godt opp, men fakultetet har gjennom 2022 ikke hatt systematisk oppfølging av pandemisituasjonen, som i 2021.

MED har i 2022 gjort et omfattende arbeid for å styrke kvaliteten i forskerutdanningen, både som oppfølging fra 2021 og nye tiltak. Vi vil omtale dette under punktet om oppfølging av programevaluering, da systematisering av tiltakene er gjort i lys av sluttrapporten fra evalueringskomiteen.

### Opptak, gjennomføring, disputaser, underkjenninger, mindre omarbeiding og frafall – beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne

I 2022 tok fakultetet opp 109 nye kandidater. Opptakene fordelte seg slik: 32 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, 37 ved Klinisk institutt 2, 25 ved Klinisk institutt 1, 6 ved Institutt for biomedisin og 9 ved Institutt for klinisk odontologi. Dette er en stigning fra 2021 da vi tok opp 96 nye kandidater og 2020 da vi tok opp 91 kandidater.

Totalt ble det avlagt 99 doktorgrader ved fakultetet med følgende fordeling: 15 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, 40 ved Klinisk institutt 2, 29 ved Klinisk institutt 1, 10 ved Institutt for biomedisin og 5 ved Institutt for klinisk odontologi. Dette er økning fra 2021 da det ble avlagt 95 doktorgrader ved fakultetet.

Antall kandidater som disputerte innen 6 år ved utgangen av 2022 (startår 2016) var 76, tilsvarende 70% (n=108). Tilsvarende tall for startår 2015 ved utgangen av 2021 (n=92) var 61 stk/66%. For opptaksårene 2014 og 2013 var tallene hhv ca 81 og 74%.<sup>1</sup> Fakultet hadde et toppår i 2020 med 113 avlagte disputaser og det er sannsynlig at bidraget også kommer fra kandidater som ble ferdig etter 6 år med oppstart i 2014. Det er imidlertid noe vanskelig å identifisere årsaker til prosentvise fluktuasjoner fra år til år. Endringer som følge av pandemien kan forklare noe.

For disputerte i 2022 viser en sammenligning av gjennomsnittlig gjennomstrømning at NFR-finansierte kandidater hadde lengst gjennomsnittlig både brutto- og nettotid, hhv 5,4 og 4,1 år (tabell 1). Forventet prosjektperiode er 3 år. Egenfinansierte kandidater med forventet prosjektperiode på 4 år, inklusiv et pliktår, har kortest gjennomsnittlig gjennomstrømningstid. *Andre finansieringskilder* inkluderer klinikere som tar doktorgrad parallelt med stilling som praktiserende lege i sykehuset. Ut fra tallene for 2022, ser det ikke ut til at kandidatene med delt stilling med klinisk praksis bruker lengre tid på doktorgraden (nettotid) enn egenfinansierte stipendiater. MED er interessert i å undersøke nærmere hva som faktisk er årsaken til at kandidater ikke blir ferdige innen sin opprinnelige, lønnet ph.d.-periode og vil undersøke muligheter for et samarbeid med HR om dette.

Brutto	Andre	Egen	NFR
	4,9	4,5	5,4
Netto	Andre	Egen	NFR
	3,5	3,4	4,1

Totalt fikk 12 avhandlinger anbefaling om mindre omarbeiding. Dette er en økning fra 9 i 2021. Det var én underkjenning. Ordningen med mindre omarbeiding fører til færre underkjenninger. Men vi ser at årsaken til

<sup>1</sup> [DBH - Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år: Oversikt - Tableau Server \(uhad.no\)](#)

<sup>2</sup> [Workbook: DBH - Avlagte doktorgrader og tidsbruk \(uhad.no\)](#)

mindre omarbeiding ofte skyldes svakheter knyttet til kappen. For å styrke kompetanse blant veiledere om de faglige kravene til kappen, var dette tema på fakultetets heldagsseminar for veiledere 21. april 2023.

Under dialogmøtet med sentral ledelse i november 2022 kom det frem at UiB vil se på en helhetlig praksis for gjennomføring av disputaser og saken om *Digital og hybrid disputas vs. høytidelig tradisjon* ble drøftet i sentralt FU i mars 2023.

Fakultetet har hatt både fysiske, heldigitale og hybride disputaser, i tillegg til strømming. MED utarbeider nå retningslinjer for bruk av hybride og heldigitale disputaser. Hybride i tilfeller hvor opponenter av økonomiske eller bærekraftshensyn ikke reiser til Bergen og heldigitale i tilfeller hvor kandidaten befinner seg i utlandet og er forhindret fra å disputere fysisk på UiB av økonomiske eller geopolitiske årsaker. Ved MED oppfordrer vi instituttene til mest mulig fysisk disputas, men åpner opp for unntak for digitalt format etter søknad og begrunnelse.

#### **Kandidatenes bidrag til forskningen ved fakultetet**

- Strategiske vurderinger som gjøres ved ansettelse og opptak av kandidater og hvordan kandidatene utfyller allerede eksisterende forskningsfelt

Det poengteres fra instituttene at kandidatene bidrar vesentlig til forskningen i sine respektive fagfelt, er i forskningsfronten og bidrar til fremdrift og anerkjennelse for forskningen ved instituttet.

Strategiske vurderinger ved ansettelse og opptak av kandidater gjøres på instituttene i lys av instituttets forskningsstrategi og strategiske vurderinger i forskningsgruppene.

Forskerlinjestudenter er også en viktig kilde til rekruttering av unge, dyktige kandidater til forskerutdanningen. Innen fagområdet ernæring rekrutteres ph.d.-kandidater særlig gjennom masterprogrammene.

Det er tidvis utfordrende å rekruttere etablerte medisinere til ph.d.-prosjekter, som skal balansere fordeling av tid til forskning og arbeid i klinikk.

- Graden av nyskapende forskning

Kandidatene bidrar til nyskapende forskning. Innovasjon er et satsingsområde på fakultetet i nært samarbeid med Eitri-inkubatoren. Kandidater med innovasjonsrettede prosjekter kan få kontorplass og lab i Eitri. I 2022 ble den første disputasen for en ph.d.-kandidat med deler av pliktarbeidet spesielt knyttet til innovasjonsfeltet gjennomført. Vi har også oppmuntret kandidater til å ta kurs i *Design Thinking* i samarbeid med MatNat. To kandidater meldte seg sin interesse til INNOV201 *Innovasjon ved designtenkning* til kurset høsten 2022 utenom opplæringsdelen. Fakultetet vil jobbe videre med kobling av ph.d.- og innovasjonsfeltet. Blant annet omfatter den nye strategiplanen for forskerutdanning en visjon om at *forskerutdanningen skal bidra til nyskaping og motivere til entreprenørskap* med sju tilhørende tiltak. I utkastet til den nye strategiplanen for innovasjon kobles innovasjon og ph.d.-utdanning i målområdet *Kultur for innovasjon* gjennom tiltaket *Stimulere til diskusjon rundt innovasjonspotensiale i doktordisputas-presentasjonen*. Fakultetet vil oppmuntre til søkelys på innovasjon i ph.d.-prosjekter i tiden som kommer.

#### **Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid**

- Oppfølging av framdriftsrapporter

Framdriftsrapporteringen var gjennomført som planlagt. I 2021 la fakultetet inn spørsmål knyttet til deltakelse i forskerskolene og i 2022 fulgte fakultetet opp med innføring av samordnet registrering av deltagelse i forskerskolene. Instituttene kaller inn kandidater og veiledere som ber om oppfølging til et møte. Det kan også gjelde store forskjeller mellom kandidat og veileders besvarelse, eller andre forhold som gjør at instituttet finner det hensiktsmessig å følge opp. Oppfølgingen er stort sett gjennomført av ph.d.-koordinator. Instituttledelsen blir involvert i tilfeller som krever ytterligere oppfølging. Tiltak kan være justering av prosjekt, bytte av veileder eller endring av veiledergruppe.

Fakultetet har årlige dialogmøter med alle instituttene om overordnede spørsmål knyttet til ph.d.-utdanningsmeldingen, framdriftsrapportene, utviklingsprosjekter og konkret oppfølging av enkeltkandidater. De årlige dialogmøtene er en viktig arena for tilbakemeldinger og drøftinger mellom institutt og fakultet. Det er til dels ulike utfordringer på de forskjellige instituttene ettersom de har svært ulikt omfang på forskerutdanningen. Derfor er det viktig å ha god og kontinuerlig dialog med instituttene.

MED holder også kontakt med Forskningsavdelingen ved Stavanger Universitetssykehus (SUS) hvor fakultetet har rundt 40 kandidater med veileder fra MED. I november 2022 var fakultetet på dagsbesøk til SUS og gjennomførte samtaler med forskningsledelsen i tillegg til å arrangere et veilederseminar for ca. 20 SUS-

veiledere. Temaene var knyttet til forskningsetikk i et veilederperspektiv (Kristine Bærøe) og bevissthet rundt veiledningsstil i møte med den enkelte kandidat (Jan Fredrik Hovden).

- Midtveisevaluering

Alle ph.d.-kandidater ved Det medisinske fakultet skal gjennomføre midtveisevaluering omtrent halvveis i sin avtaleperiode. Målet er å hjelpe kandidaten og veileder til å vurdere om kandidaten er i rute i henhold til oppsatt plan. Oppfølging etter midtveisevaluering tilpasses behovet til hver enkelt kandidat i regi av instituttet.

- Gjennomføring av medarbeider- eller oppfølgingssamtaler

Instituttene holder oppstartsamtaler for en god integrering på instituttet. Kandidatene følges opp med medarbeidersamtaler og oppfølgingssamtaler etter initiativ fra kandidatene, eller som følge av fremdriftsrapportering eller midtveisevaluering. Alle ansatte stipendiater skal ha medarbeidersamtale og alle eksterne kandidater skal ha tilbud om oppfølgingssamtale. Dette er ressurskrevende, spesielt for institutter med mange kandidater. Medarbeidersamtaler er ofte delegert til forskergruppeleder og Programutvalget for forskerutdanning understreker at disse samtalene ikke er delegert til veileder. Ph.d.-koordinator er som regel førstelinjetjeneste for stipendiater som ønsker en samtale eller annen type oppfølging.

- Opplæringsdelen

Den obligatoriske delen av opplæringen består av Grunnkurs i medisinsk og helsefaglig forskning (MEDMET900), midtveisevaluering, formidling, og opplæring i bruk av forsøksdyr i medisinsk forskning der det er aktuelt. I den valgfrie delen tar kandidatene UiB-emner eller emner fra andre universiteter. Fakultetet har 53 ph.d.-emner og noen er knyttet til og håndtert gjennom forskerskoler ved instituttene og noen er administrert på fakultetet. Fakultetet er også medlem i NorDoc-samarbeidet og bidrar med ph.d.-emner til NorDoc emnedatabase. Kandidater ved alle de nordiske samarbeidsuniversitetene har lik tilgang til å ta emner som finnes i databasen.

Fakultetet vil berømme den årlige karrieredagen for ph.d.-kandidater og postdoktorer som arrangeres av ph.d.-koordinatorene på instituttene. [Karrieredagen, som ble arrangert 19.10.22](#), er et stort løft med inviterte foredragsholdere og workshops for å gi kandidatene god ballast til videre karriereplanlegging. Det deltok ca 65 kandidater på arrangementet hvor ett av innleggene ble holdt av UiBs psykolog Andreas Hillestad Schei om mestring og psykisk helse under ph.d.-perioden.

I tillegg arrangerte MED 19.9 et halvdags oppstartseminar for nye kandidater med grunnleggende informasjon om ph.d.-utdanningens form og innhold. Det møtte rundt 50 kandidater. Vi ser for oss å gjenta arrangementet i 2023.

- Emneevalueringer

Årlige egenvurderinger skal kort beskrive undervisningsopplegget for emnet. Emneansvarlig skal gjennomføre egenvurderingen og følge opp resultatene. Faste ph.d.-emner skal evalueres minst hvert tredje år eller etter hver tredje gang emnet er gjennomført. Programutvalget for forskerutdanningen godkjente våren 2022 en tidsplan for emneevaluering. Arbeidet startet høst 2022 med evaluering av seks emner og forsetter vår 2023 med evaluering av seks nye emner.

### **Oppfølging av ekstern programevaluering**

I desember 2021 ble en ekstern komite oppnevnt for å evaluere ph.d.-utdanningsprogrammet ved MED. Komiteen fikk i oppgave å gi råd om forbedringsområder, spesielt med hensyn til fullføringsgrad og programmets generelle kvalitet. På bakgrunn anbefalinger i evalueringsrapporten har fakultetet utarbeidet en oppfølgingsplan og startet oppfølgingen av flere punkter i 2022.

- Implementering av mer etikk og vitenskapsteori i ph.d.-utdanningsplanen

I 2022 ble professor Kristine Bærøe (IGS) ansatt som ny emneansvarlig for grunnkurset MEDMET900. Bærøes spesialfelt er forskningsetikk, medisinsk etikk og bioetikk og hun har utarbeidet en opptrappingsplan for utvidelse av etikk- og vitenskapsteorikomponenten i 2023 og 2024. Dette er et kvalitetsløft som sikrer andelen etikk og vitenskapsteori i den obligatoriske delen av opplæringsdelen til ph.d.-studiet i tråd med ph.d.-forskriften.

- Inkludere EDI og SDG i ph.d.-programmet

EDI - *Equality, Diversity and Inclusion* er verdier fakultetet ønsker å ta med i alle deler av ph.d.-programmet. MED vurderer mulighetene for å få temaene sterkere frem i opplæringsdelen gjennom grunnkurset MEDMET900 og som e-læringsmodul på nettsidene.

Dette innsatsområdet er også reflektert i den nye strategiplanen for forskerutdanning hvor fakultetet har lagt vekt på at kandidater fra alle samfunnslag skal føle seg verdsatt. Forskerutdanningen skal ivareta likeverd, mangfold og inkludering (kjønn, etnisk bakgrunn, alder og funksjonsevne). Fakultetet sørger nå for at ph.d.-kandidater er representert i alle relevante råd og utvalg.

MED er glad for at fakultetets innspill til revisjon av ph.d.-forskriften i 2022 om at begge kjønn skal være representert blant opponentene nå er inkludert i forskriften. Det bidrar til å styrke posisjonen til det underrepresenterte kjønn, ofte kvinner, i meritterende akademisk opponentarbeid, noe vi ser som et viktig virkemiddel for å fremme like vilkår for utvikling av en sterk akademisk karriere.

MED ser også etter muligheter for å inkludere temaet *Sustainable Development Goals* i ph.d.-programmet. Bærekraftselementet inkluderes nå også i MEDMET900 hvor kandidatene skal reflektere over forskningsprosjektet med tanke på bærekraft. Deler av denne refleksjonen kan kandidatene inkludere som en del av kappen.

MED arrangerte fysisk NorDoc-konferanse for ph.d.-kandidater fra medisinske fakulteter i nordiske land. Emnet for konferansen var Bærekraftig Helse, med 110 deltakere og høyt renommerte nasjonale og internasjonale foredragsholdere. Konferansen var finansiert av NFR.

- Introdusere *onboarding* innen tre måneder etter oppstart og samordning av pliktarbeidet for UiB-stipendiater ved MED

*Onboarding* er en helhetlig mottaksprosess av nye kandidater med formål om å innlemme kandidaten best mulig på instituttet og i forskningsmiljøet. Onboarding ivaretas ofte gjennom et helhetlig HR-arbeid. Likevel har onboarding vært et tema i forskerutdanningsadministrasjonen i 2022 gjennom et større arbeid knyttet til samordning av pliktarbeidet for 4-årige UiB-stipendiater ved MED. Innspill til spørsmål til revidert kandidatundersøkelse og til den nye alumniundersøkelsen, som er beskrevet under, må også sees i sammenheng med fakultets helhetlige arbeid på dette feltet.

Fakultetet har i 2022 jobbet aktivt for å bedre rammene rundt pliktarbeidet, både med tanke på karrierefremmende innhold og forutsigbarhet for kandidater og institutt. I regi av visedekanen for forskerutdanning ble det nedsatt en arbeidsgruppe som, på bakgrunn av gitt mandat, utarbeidet en rapport som omhandlet fire tematiske områder knyttet til pliktarbeidet; 1) undervisning 2) administrasjonsarbeid, 3) omfang og 4) implementering, som også inkluderte en utredning om hvordan pliktarbeidet kan fases inn i onboardingsprosessen. Denne delen av mandatet var basert på anbefalingene fra ekstern programevaluering.

I oktober 2022 sendte MED et omfattende høringsinnspill til FIAs høring om revisjon av spørsmål til kandidatundersøkelsen og til den nye alumniundersøkelsen. Fakultetet er glad for at flere av innspillene er tatt med. Vi håper på god svarprosent, som kan gi verdifull informasjon til bruk i det videre arbeidet for god gjennomføring av pliktarbeidet.

- Økt veilederkompetanse

Fakultetet har også hatt stort søkelys på å styrke veilederkompetansen og kvaliteten i veiledningen gjennom målrettet veilederopplæring.

En viktig kilde til kunnskap er alumnens erfaring med veiledere, veiledning og veilederstil. Vi håper også at god svarprosent på kandidat- og alumniundersøkelsen kan gi oss verdifull informasjon til bruk i det videre arbeidet for å styrke veilederkompetansen og kvalitetssikre veiledningssituasjonen. Det medisinske fakultet har arrangert veilederlunsj for ph.d.-veiledere med aktuelle tema og faglig påfyll. Fakultetet har fokus på å invitere foredragsholdere fra de andre fakultetene for å øke tverrfakultært samarbeid. Vi er glade for at veilederne melder tilbake at de er svært fornøyde med tilbudet om veilederopplæring. Fakultetet har nedsatt en arbeidsgruppe som skal revidere det obligatoriske veilederkurset. Revidert kurs skal settes i verk i januar 2024.



# FAKULTETSSTYREVALG VED DET MEDISINSKE FAKULTET

## VALGPROTOKOLL

### VALG AV REPRESENTANTER TIL GRUPPE B

#### I PERIODEN 01.08.2023 TIL 31.07.2024

#### FOR VALG AV GRUPPE B

Ved Det medisinske fakultet er det avholdt valg til gruppe B i Fakultetsstyret. Det er valgt 1 medlem og 3 varamedlemmer. Valgperioden er fra 01.08.2023 til 31.07.2024 for gruppe B.

Valget ble holdt som elektronisk preferansevalg fra kl 09.00 tirsdag 30.05.2023 til kl 12.00 fredag 02.06.2023.

Fakultetets valgsekretær sendte e-post med lenke til det elektroniske valglokalet til alle stemmeberettigede kl 09.20 den 30.05.2023 og påminnelse til alle den 01.06.2023.

#### Valgstyret

Fakultetsstyret oppnevnte et valgstyre for fakultetet på møte 25.01.2023 (med årlige justeringer mht representanter fra gruppe B og D til valgstyret). Valgstyret har vært samlet til ett digitalt møte (06.06.2023) ifm fakultetsstyrevalget gruppe B.

#### Kandidatforslagene

Forslagsfristen ble kunngjort 06.03.2023 (e-post til instituttene for distribuering internt, e-post til de stemmeberettigede, og på fakultetets nettsider). Fristen for å fremme kandidatforslag var 31.03.2023. Innen fristen var det kommet inn to forslag. Fakultetets nominasjonskomite har fremmet forslag for å få et tilstrekkelig antall kandidater (§4-2).

Kandidatforslagene ble kunngjort 09.05.2023 (på fakultetets nettsider). Alle foreslåtte kandidater var valgbare.

Institutt	Navn på kandidat	Stillingskode tekst
IGS	Ahmed, Khadra Yasien	Stipendiat
IGS	Haaland, Marte Emilie Sandvik	Forsker/Postdoktor
K2	Hoen, Lukas Anders Kryger	Stipendiat
IBM	Kjosås, Ine	Stipendiat

## VALGRESULTATER

Arne Ramslien, Universitetsdirektørens kontor, sendte valgresultatet (oppgjørstil) til valgsekretær Gjert Bakkevold, Det medisinske fakultet, kl 12.29 fredag 02.06.2023:

### Resultat for gruppe B - Midlertidig ansatte i undervisnings og forskerstilling

Valgoppslutning: 31 stemmesedler (herav 1 blank) av 246 stemmeberettigede = 12,6%

Fast medlem:

1. Khadra Yasien Ahmed

Varamedlemmer:

1. Ine Kjosås
2. Marte Emilie Sandvik Haaland
3. Lukas Anders Kryger Hoen

## KLAGE

Klagefristen er 8 dager fra kunngjøringen av denne protokollen.

Bergen, 06.06.2023

Valgstyret:

Frode Berven	Asgeir Bårdsen	Anna Kleppe Moe	Marianne Stien	Ariell Thale T Longva
Leder	Medlem	Medlem	Medlem	Medlem
Gr. A	Gr. A	Gr. B	Gr. C	Gr. D