



Arkivsaksnr.:
2023/8185

Dokumentdato:
09.06.2023

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:

Møtedato:
15.06.2023

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det psykologiske fakultet - mandat og oppnevning av arbeidsgruppe

Hva saken omhandler

I forbindelse med arbeidet med å utarbeide egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet for perioden 2023-2025, skal det nedsettes en arbeidsgruppe og vedtas et mandat for arbeidsgruppen.

Bakgrunn

Det psykologiske fakultet ønsker å være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studiested for alle, jfr. den nylig vedtatte strategiplanen for fakultetet for perioden 2023-2030. Fakultetet besitter mye kunnskap og har flere forskningsgrupper innen inkludering- og mangfoldfeltet. Vi ønsker å være ambisiøs og fremstå som en arbeids- og studieplass hvor alle har like muligheter og føler seg inkludert, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ved Det psykologiske fakultet skal vi jobbe aktivt både for å beskytte lovfestede rettigheter mot diskriminering og for likestilling¹, og for å fremme tiltak for inkludering og tilhørighet.

Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen behandlet sak om Handlingsplan 2023-2025 for mangfold, inkludering og likestilling i møte 15.09.2022, og handlingsplanen ble i etterkant vedtatt av rektor på fullmakt fra styret. I handlingsplanen fremkommer det at

«Alle fakultetene (UM/UB) skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling. Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Tiltakene skal vurderes og evalueres årlig».

Forventninger til fakultetene i UiBs handlingsplan

UiBs handlingsplan sier at UiB skal praktisere reell likebehandling med det formål å gi like muligheter til alle grupper som er omfattet av diskrimineringslovverket, og formulerer dette i to overordnede mål:

1. *“Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.*
2. *UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen.”*

I henhold til UiBs handlingsplan skal fakultetene ha egne handlingsplaner som inkluderer følgende:

- *“Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.*
- *Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.*
- *Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram.*
- *Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.*
- *Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.*
- *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.*
- *Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.”*

Det psykologiske fakultetets ambisjoner for likestilling, inkludering og mangfold

For å lykkes med å utvikle god forskning og utdanning, er det avgjørende å legge til rette for at alle har tilgang til, og like vilkår for, å delta i et godt arbeids- og studentmiljø. Dette har vært tematisert i flere deler av fakultetets strategiplan (2023-2030), som blant annet sier følgende:

Som del av *fakultetets verdier*: «*Fakultetet vektlegger medbestemmelse, mangfold og kritisk tenkning. Dette fordrer respektfull og tillitsfull samhandling mellom alle.*»

Som del av *visjon*: «*ET FAKULTET PREGET AV DELTAKELSE, TRIVSEL OG MEDVIRKNING: Vi gir alle ansatte og studenter rom for deltakelse, kritisk refleksjon og utvikling. Vi kjennetegnes av en inkluderende kultur som inviterer til mangfold, dialog og visjonære idéer.*»

Som del av *utdanning*: «*Undervisningen skal være universelt utformet og gjenspeile verdier om mangfold og inkludering ved at både studenter og ansatte representerer mangfoldet i befolkningen. Alle skal oppleve tilhørighet og involvering.*»

«*Inkluderende, universelt utformet og relasjonsrikt læringsmiljø: For å fremme læring, for å fremme mangfold, og for å hindre studentfravall, vil fakultetet legge til rette for et inkluderende og universelt utformet læringsmiljø. Vi ønsker at alle studenter opplever tilhørighet og medvirkning. Fakultetet vil fremme studentengasjement i undervisningen og legge til rette for gode relasjoner mellom studenter, og mellom studenter og ansatte. Et viktig element i dette er å legge til rette for studentenes deltakelse i fagkritikk og fagpolitikk.*»

Som del av *arbeidsmiljø*: «*Fakultetet legger til rette for en arbeidshverdag for ansatte og studenter som er preget av samhold, trivsel, inkludering, likestilling og samarbeid basert på universell utforming. Fakultetet vil etablere fremtidsrettede arealer og en organisasjon som fremmer samhandling, kreativitet, kommunikasjon og tilhørighet for alle ansatte og studenter.*»

«*I vår språkpolitikk tar fakultetet både hensyn til at vi vil videreutvikle norsk fagspråk, og til at vi vil kommunisere godt med alle ansatte. Vi vil ta konsekvensen av at vi er en viktig del av det norske samfunnet samtidig som vi er avhengige av tett internasjonalt samarbeid og internasjonal rekruttering. Vi vil legge til rette for en avpasset bruk av norsk og engelsk.*»

Relevante ressurser for utvikling av handlingsplaner for mangfold, inkludering og likestilling

Mangfold, inkludering og likestilling inngår i lovverk, forvaltning og praksis i offentlig og privat sektor på alle samfunnsområder. Søsterorganisasjoner for UiB og fakultetet arbeider med de samme spørsmålene. Vi vil kort vise til enkelte relevante ressurser på feltet.

- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) har utarbeidet en nettside og en kort filmserie for norske høyere utdanningsinstitusjoner om utforming av handlingsplaner for likestilling- og mangfold:
[Nettsiden med ressurser](#)
[Nettsiden med filmsnittene](#)
- [Forskningsrapporten "Mangfold og inkludering ved UiO"](#) (Bråten, B. & Mikalsen, M.F. (2022), Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO). Rapporten er grundig og analytisk interessant, ser tilbake på historikken og på dagens tilstand for likestillings- og mangfoldsarbeid ved UiO:
- [NTNUs handlingsplan for mangfold og likestilling](#) er interessant ettersom de deler opp planen etter forskjellige tematiske kategorier (kjønnsbalanse; mangfold og inkludering; internasjonale ansatte og studenter; funksjonsvariasjoner; kjønnsidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk; diskriminering, trakassering og seksuell trakassering)
- En kort bok om tiltak for det inkluderende universitetet, fra rekruttering til ledelse til undervisning, m.m.: Barnett, Brooke & Felten, Peter (2016). *Intersectionality in action: A guide for faculty and campus leaders for creating inclusive classrooms and institutions*. Sterling, VA: Stylus. Boken er tilgjengelig på nett gjennom UiBs biblioteket.

Mandat for arbeidsgruppen

Fakultetets handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling skal støtte opp under de to overordnede målene i universitetets handlingsplan. Samtidig må også fakultetets handlingsplan baseres på fakultetets strategiplan. Basert på dette foreslås følgende mandat for arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til handlingsplan som imøtekommer kravene som UiB fastsetter i den overordnede handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Forslaget skal også konkretisere fakultetets ambisjoner i strategiplan, vedtatt 12.mai 2023. Innsatsområder i forslaget til handlingsplan bør inkludere følgende:

- *Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og administrative ansatte.*
- *Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet.*
- *Mangfoldsledelse*
- *Kapasitetsbygging for mangfoldskompetanse i organisasjonen.*
- *Mangfold i forskning og utdanning.*
- *Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø.*
- *Språk og internasjonalt ansatte og studenter.*
- *Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.*

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til handlingsplan som bygger på disse punktene gjennom å fastsette relevante måltall samt utarbeide forslag til tiltak på de ulike områdene.

Sammensetning av arbeidsgruppen

Mangfold og inkludering angår alle grupper og miljøer ved fakultetet, og det synes derfor riktig at alle institutter har en ansatt med i arbeidsgruppen. Følgende personer er forespurt og har sagt seg villig til å være med i arbeidsgruppen (alfabetisk):

- Anette Bynes D'Arcy, seksjonssjef HR (administrator for, og medlem av, arbeidsgruppen)
- Denise Flatmark, studieadministrasjonen
- Fungi Gwanzura-Ottemöller, HEMIL
- Gro Sandal, ISP
- Marie Vander Kloet, IPED
- Psykologisk studentforening (PSF) vil oppnevne to studentrepresentanter.

Det foreslås at dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter fra IKP og IBMP.

Saksgang framover

Vi planlegger å sende arbeidsgruppens forslag til handlingsplan på høring til alle enhetene før vi legger forslaget fram for fakultetsstyret.

Fakultetsledelsens kommentarer

Inkludering og tilhørighet, samt økt mangfold og likestilling i organisasjonen, kommer ikke av seg selv. Både ansatte og studenter har et ansvar for å skape trivsel og inkludering i sin hverdag ved fakultetet. Fakultets verdier og ambisjoner må gjenspeiles i vår handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling.

UiB-prosedyrene legger opp til treårige handlingsplaner for inkludering og mangfold, hvilket synes nyttig for flere tiltak som det kan være aktuelt å raskt justere, men det synes hastig for andre tiltak som for eksempel det å justere rekrutteringspolicy. Fakultetsledelsen mener det er fornuftig at mandatet for arbeidsgruppen omfatter både kortsiktige og langsiktige tiltak, og at det ikke settes en tidsavgrensning for hvor lenge handlingsplanen skal gjelde for. Men det synes fornuftig at det legges inn formuleringer om evaluering av relevante tiltak.

Forslag til vedtak:

1. Mandat for arbeidsgruppen vedtas i tråd med saksforlegget.
2. Arbeidsgruppen nedsettes i tråd med saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne representanter fra IKP og IBMP.
3. Arbeidsgruppen bes om å levere sitt forslag innen utgangen av 2023.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Saksbehandlere: Yael Harlap og Anette Bynes D'Arcy

Vedlegg

- 1 UiBs handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling
- 2 Strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023-2030

Handlingsplan 2023–2025 / Universitetet i Bergen

Mangfold, inkludering og likestilling



Innledning

Universitetet i Bergen ønsker å være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studiested for alle deler av befolkningen. I tråd med likestillings- og diskrimineringslovens intensjon arbeider UiB for mangfold, inkludering og likestilling.

For å lykkes med å utvikle god forskning og utdanning, er det avgjørende å legge til rette for at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder har tilgang til og like vilkår for å delta i et godt arbeids- og studentmiljø.

UiB har fortsatt utfordringer med kjønnslikestilling. Det er for få kvinnelige professorer i mange fagfelt, og kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger. Kjønnbalansen varierer også i studentmassen. For eksempel er mannlige studenter underrepresentert i profesjonsstudier og kvinnelige studenter underrepresentert i IT-studier.

Likestilling handler både om kjønnsbalanse, og om etablering av en kultur som fullt respekterer og inkluderer alle, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. UiB skal praktisere reell likebehandling med formål å gi like muligheter til alle gruppene som er omfattet av diskrimineringslovverket.

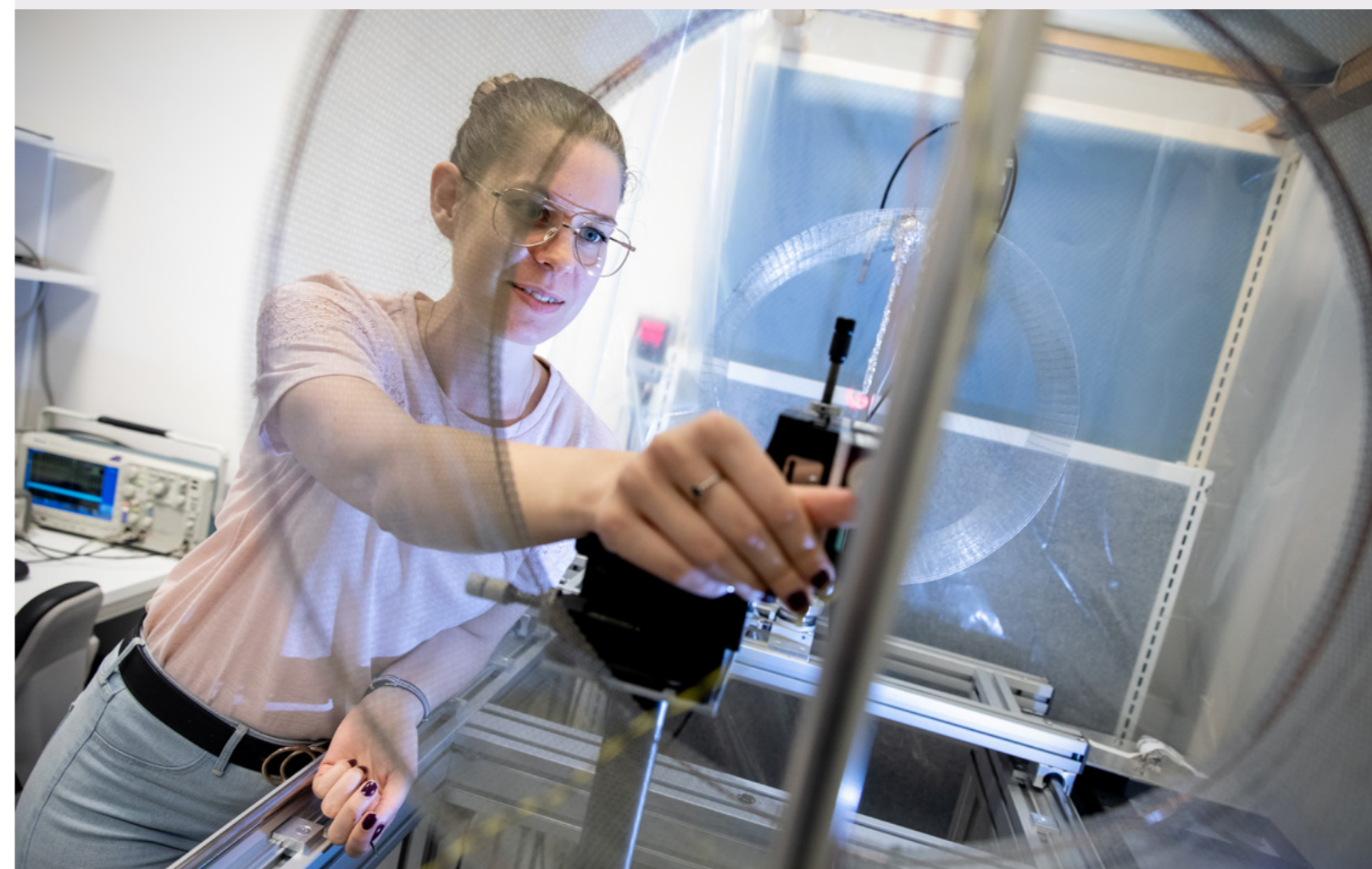
Mål

1. Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
2. UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen.

Organisering og ressurser

Sentrale tiltak

Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Likestillings- og mangfoldsmidler	Det skal settes av årlige midler til likestillings- og mangfoldstiltak i fagmiljøene.	Universitetsledelsen	Årlig
Likestillings-, inkluderings- og mangfoldnettverk	Det skal etableres et kompetansenettverk som skal arbeide operativt på tvers i organisasjonen. Nettverket skal koordineres av HR-avdelingen. Nettverket skal disponere dedikerte administrative ressurser til arbeidet. Formålet med nettverket er å utarbeide god praksis ved UiB, gjennom å få oversikt over status, arbeide for organisatorisk endring og implementering av handlingsplanen.	HR-avdelingen	Våren 2023



Opplæring og kompetansebygging

Sentrale tiltak

Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
UiBs lederprogrammer skal inneholde tema om mangfold, inkludering og likestilling	Bruke interne og eksterne ressurser, innholdet skal bestemmes på bakgrunn av status, GAP-analyse og mål.	HR-avdelingen	Jevnlig
Det skal gjennomføres fokusgruppeintervjuer med sammensatt representasjon av ansatte og studenter, der deres erfaringer knyttet til mangfold og likestilling belyses	Intervjuene skal danne grunnlag for konkretisering og tiltak for dette området for neste handlingsplan. Kompetansenettverket og eksterne ressurser bidrar inn i dette arbeidet.	HR-avdelingen	Våren 2023
Det skal gjennomføres en mangfolds- og likestillingskonferanse der ny forskning, nye aktiviteter og kunnskap på mangfold-, inkludering- og likestillingsfeltet presenteres	Konferanse. Kompetansenettverket bidrar inn i planlegging og gjennomføring av konferansen.	HR-avdelingen	I planperioden
UiB skal tilby god og tilstrekkelig norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter	Norsk kurs for internasjonale ansatte og studenter.	HR-avdelingen Studieavdelingen	Kontinuerlig
Mangfold, inkludering og likestilling skal innlemmes i mottak av alle nyansatte	Ved rekruttering og opplæring av nye ledere skal mangfoldsledelse innlemmes.	HR-avdelingen Fakultetene Instituttene	Kontinuerlig
Mangfold, inkludering og likestilling skal være et tema i medarbeidersamtaler på UiB slik at tiltak kan iverksettes og følges opp ved behov lokalt	Mangfold, inkludering og likestilling legges inn som tema i malen for medarbeidersamtaler.	HR-avdelingen Ledere	Våren 2023 Årlig
Det skal arbeides for bedre kjønnsbalanse i teknisk-administrative stillinger	Identifisere årsaker til den lave andelen menn i teknisk-administrative stillingsgrupper og utarbeide aktuelle tiltak.	HR-avdelingen	2023
UiBs bidrag og omverden	UiB skal bidra i det større inkluderingsarbeidet og samarbeide institusjonelt med andre samfunnsaktører rundt formidling og bevisstgjøring om mangfold, inkludering og likestilling.	Universitetsledelsen	I planperioden



Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Lærings- og studiemiljøet ved UiB skal være kulturelt mangfoldig og inkluderende	Det skal arbeides for å økt deltakelse i høyere utdanning, forebygging av frafall og opplevelse av utenforskap for alle studenter uavhengig av bakgrunn, gjennom prosjektet «Mangfoldige UiB – ingen utenfor».	Studieavdelingen	I planperioden
Mentorprogram	Det skal opprettes et mentorprogram for å øke andelen kvinner, og ansatte med flerkulturell bakgrunn i vitenskapelige lederstillinger. Kompetansenettverket bidrar inn planlegging og gjennomføring av mentorprogrammet.	HR-avdelingen	Innen 2024
Det skal utarbeides en ressursliste over tiltak som kan brukes i lokale tiltaksplaner	På bakgrunn av funn i fokusgruppeintervjuene skal det utarbeides en ressursliste over tiltak som fakultetene kan bruke i utarbeidelsen av lokale tiltaksplaner. Ressurslisten vil komme som et vedlegg til handlingsplanen.	HR-avdelingen	I løpet av 2023

Lokale tiltaksplaner

Tiltakene skal inneholde	Ansvarlig	Tidsrom
<p>Alle fakultetene (UM/UB) skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling.</p> <p>Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling.</p> <p>Tiltakene skal vurderes og evalueres årlig.</p>	<p>Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.</p> <p>Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.</p> <p>Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram.</p> <p>Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.</p> <p>Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.</p> <p>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.</p> <p>Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.</p>	<p>Fakultetene</p> <p>Våren 2023</p>
<p>Fakultetene skal rapportere årlig om tiltaksplanene</p>	<p>Universitetsledelsen Likestillingskomiteen</p>	<p>Fakultetene</p> <p>Årlig</p>





uib.no

Strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023-2030

Vedtatt i fakultetsstyret 11.mai 2023

Innhold

Om fakultetet.....	1
Verdier	2
Visjon.....	2
Forskning og innovasjon.....	2
Utdanning.....	4
Formidling og samfunnskontakt	6
Arbeidsmiljø, arbeidsplass, økonomi	7

Om fakultetet

Det psykologiske fakultet ble stiftet i 1980, og har i mer enn førti år drevet forskning, utdanning og formidling med stor relevans for menneskers utvikling, vekst og hjelpebehov. Vi er et breddefakultet som rommer de tradisjonsrike disiplinene psykologi og pedagogikk, samt fagområder som barnevern, logopedi, helsefremmende arbeid og global utvikling. Innen psykologi dekker vi basaldisipliner som, biologisk psykologi, kognitiv nevrovitenskap, kognitiv psykologi, personlighetspsykologi, sosialpsykologi og utviklingspsykologi og anvendte områder som klinisk psykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi og skole- og opplæringspsykologi. Innen pedagogikk og utdanningsvitenskap favner vi om teoretiske og filosofiske grunnlagsspørsmål, om anvendte områder, og om spesialpedagogikk og universitetspedagogikk.

Forskningen ved fakultetet har høye internasjonale ambisjoner innenfor både basaldisipliner og praktisk-relevante felt som psykoterapi og behandling, klima og bærekraft, organisasjon og ledelse, risiko og beredskap, mangfold, klasseromsprosesser og utdanningsledelse.

Alle fakultetets studieprogrammer er forskningstunge. Vi tilbyr forskningsbaserte årsstudier, bachelorutdanninger og masterutdanninger i psykologi, pedagogikk og spesialpedagogikk, samt seksårig profesjonsutdanning i psykologi og masterutdanninger i praktisk orienterte fag som barnevern og logopedi. Vi bidrar dessuten i alle lektorutdanningene ved Universitetet i Bergen. Vi driver en omfattende forskerutdanning med rundt 100 ph.d.-kandidater i fakultetets doktorgradsprogram.

I 1980 hadde fakultetet rundt 700 tuderter. I dag har vi høye søkertall med godt over 2000 studenter i våre studieprogram til enhver tid. Årlig er over 900 av studentene utplassert i sine respektive praksisfelt med individuelt veiledet opplæring, og fakultetet drifter en psykologisk behandlingsslinikk med over 3000 klient/pasient-timer i året. Vi tilbyr universitetspedagogisk opplæring til alle vitenskapelig ansatte ved universitetet, og vi tilbyr opplæring i digital kompetanse

til alle studenter og ansatte. Fakultetet deltar i omfattende samarbeid med forskningsinstitusjoner lokalt, nasjonalt og internasjonalt, og vi har utstrakt og forpliktende samarbeid med alle våre praksisfelt.

Verdier

Fakultetets hjørnestein er faglig autonomi. Vi vektlegger verdien av sterke grunndisipliner, tverrfaglighet og flerfaglighet, samt et trygt, motiverende og kreativt arbeidsmiljø for ansatte og studenter. Fakultetet vektlegger medbestemmelse, mangfold og kritisk tenkning. Dette fordrer respektfull og tillitsfull samhandling mellom alle.

Visjon

ET FAKULTET SOM ER DREVET AV NYSGJERRIGHET OG PREGET AV VITENSKAPELIGE

FREMGANGSMÅTER: Vi driver uredde forskning av høy vitenskapelig kvalitet. Vi har høye faglige ambisjoner i våre disipliner samtidig som vi kultiverer flerfaglighet i både forskning og utdanning.

ET FAKULTET FOR SAMFUNNET OG FOR ALLMENNHETEN: Vi frembringer forskningsbasert kunnskap med stor relevans for et bærekraftig samfunn. Vi utdanner kompetente fagpersoner som kan løse fremtidens utfordringer i samarbeid med aktører innen helse-, utdannings- og omsorgsfeltet, samt offentlig og privat sektor. Fakultetets forskning, utdanning og formidling inngår i vår tids innsats for å skape en bærekraftig og trygg fremtid. Ved hjelp av vitenskapelig metodikk belyser vi endring og vekst gjennom livsløpet, og betingelsene for dette.

ET FAKULTET PREGET AV DELTAKELSE, TRIVSEL OG MEDVIRKNING: Vi gir alle ansatte og studenter rom for deltakelse, kritisk refleksjon og utvikling. Vi kjennetegnes av en inkluderende kultur som inviterer til mangfold, dialog og visjonære idéer.

Forskning og innovasjon

Visjon for forskning og innovasjon ved fakultetet

Fakultetet skal kjennetegnes av forskning med høy vitenskapelig kvalitet som engasjerer og inspirerer, og av høy tilslagsprosent på forskningssøknader i internasjonal konkurranse. Vi skal være nasjonalt toneangivende og synlige i forskning om menneskers utvikling, vekst og relasjoner samt i forskning om utdanning og forebygging, utredning og behandling av psykiske lidelser. Forskingen skal være nyskapende, og dette forutsetter nysgjerrighetsdrevet disiplinær og tverrfaglig forskning. Fakultetet skal romme grunnforskning som utforsker det ukjente og som kritisk utfordrer dagens kunnskap, og det skal romme samfunnsrelevant forskning som utgår fra samarbeid med utdannings-, helse- og omsorgsfeltet. Temaene spenner fra grunnforskning om bevissthet og kognitive prosesser, til anvendte felt som risiko og beredskap, klima, bærekraft, bruk av kunstig intelligens, organisasjon og ledelse. Vi ønsker likevekt mellom langsiktig nysgjerrighetsdrevet grunnforskning, skapning av innovative løsninger og anvendt forskning som svarer på utfordringer her og nå.

Klinisk og praktisk-relevant forskning er viktig for fakultetet, og vi har en ambisjon om å styrke denne type forskning, også med metoder fra grunnforskning. Vi skal være preget av sterk og innovativ metodebruk, og vi skal levere innovative løsninger til fremtidige utfordringer. Fakultetet skal tilby meget god forskningsstøtte i alle ledd, samt strategisk og stimulerende forskningsledelse som anerkjenner og løfter også lagspillere.

Strategiske valg innen forskning og innovasjon

Styrke rammene: Fakultetet ønsker å styrke fremragende forskning og gi rom for tematisk bredde. Vi skal skjerme den individuelle forskningstiden og gi alle vitenskapelig ansatte best mulig anledning til å drive ambisiøs forskning. Dette omfatter praktisk støtte og tilrettelegging for utvikling og drift av forskningsprosjekter, god forskningsinfrastruktur og tidsbesparende systemer for undervisningsplanlegging og optimal intern organisering av arbeidsoppgaver. Ved investeringer i forskningsinfrastruktur vil fakultetet etterstrebe økonomisk bærekraft gjennom brukerfinansiering. Vi vil legge til rette for langsiktig planlegging og målrettet oppfølging av alle vitenskapelige ansatte og for personlig utvikling for yngre forskere.

Utnytte potensialet i flerfaglig og tverrfaglig samarbeid: Vi vil utnytte potensialet i tverrfaglige samarbeid innenfor og utenfor fakultetets fagenheter. Vi vil delta i arbeidet med å fjerne UiB-interne hindringer for forskningssamarbeid på tvers av fakultet.

Fremme internt samarbeid: Fakultetet vil legge til rette for godt og konstruktivt samarbeid i forskning på tvers av enheter. Vi vil stimulere til god kommunikasjon, samhandling og samarbeid på tvers av våre fagområder, forskningsgrupper og enheter, og vi vil legge til rette for møteplasser som gir oss god kjennskap til hverandres forskning. Vi arbeider for gode og sømløse samarbeid mellom vitenskapelige, tekniske og administrative ansatte.

Fremme eksternt samarbeid: Gjennom Alrek helseklynge og andre partnerskap og brukerorganisasjoner vil fakultetet på ambisiøs og bred basis utvikle faste, produktive kontaktpunkter med næringsliv, offentlige institusjoner og sivilsamfunnet for å utvikle samfunnsnyttige forskningsprosjekter. Fakultetet vil prioritere langsiktig praksisnært forskningssamarbeid med utdanningssektoren, kommuner og fylkeskommuner, samt helseforetak, og legge rette for forskjellige former for brukermedvirkning. Fakultetet har i mange år koordinert det nasjonale samarbeidet om rekruttering til stillinger som krever dobbelkompetanse i psykologi (avlagt doktorgrad og spesialistkompetanse). Dette er et samarbeid fakultet ønsker å videreføre som strategisk virkemiddel på regionalt nivå både når det gjelder rekruttering og samarbeid eksternt, og vi vil arbeide målrettet for forskerrekruttering og tilsvarende samarbeid med utdanningssektoren. Vi ønsker ekstern kommunikasjon som øker kunnskap hos samarbeidspartnere og som bygger nettverk.

Stimulere til forskningsledelse, lagspill, og gode arbeidsfelleskap: Vi vil høyne kompetansen i prosjektledelse og kvalitetsrutiner for forskning. Vi vil legge til rette for god forskningsledelse samtidig som vi vil synliggjøre den avgjørende betydning lagspill har i alle ledd av forskningsprosessen. Vi vil også styrke enhetenes evne og mulighet til å drifte prosjekter. Vi vil utvikle arbeidsfelleskap mellom teknisk/administrativt og vitenskapelig ansatte, der alle arbeider sammen i alle deler av forskningsprosessen.

Styrke søknadskulturen: Fakultetet ønsker å etablere en kreativ, stimulerende og informert søknadskultur med engasjement for både små og store forskningsprosjekt. Fakultet vil stimulere til og skape en kultur for innovasjonsprosesser i forskning og utdanning hos både ansatte og studenter for å frembringe nyskapende og effektive løsninger til aktuelle samfunnsrelevante problemstillinger. Fakultetet ønsker ambisiøse måltall for forskningssøknader hvert år og vil bruke fagevalueringer strategisk for å utvikle forskningsledelse og prosjektsøknader.

Sikre etisk og ansvarlig forskning: Fakultetet vil stimulere ansattes kontinuerlige fokus på etisk og ansvarlig forskning. Dette inkluderer at fakultetet vil sikre at både ferske og erfarne medarbeidere er oppdaterte på gjeldende regelverk og behersker kvalitetssystemene for personvern, datasikkerhet og forskningsetikk.

Støtte ferske forskere: Fakultetet skal fortsette arbeidet med å rekruttere studenter tidlig til forskning og gjøre dem konkurransedyktige for framtidig forskerkarriere. Vi vil utvikle en forutsigbar og strategisk bruk av stipendiatstillinger for å lykkes i nasjonal og internasjonal rekruttering til forskerutdanning. Fakultetets forskerskoler er sentrale for målrettet utdanning av de fremtidige vitenskapelige ansatte innen akademia og i samfunnet ellers, og vil arbeide for å sikre stabil ressurstilgang for en målrettet og kompetent utdanning på ph.d.-nivå..

Utnytte forskningsmulighetene i Psykologisk universitetspoliklinikk: Fakultetet vil utnytte de unike forskningsmulighetene som ligger i våre fire seksjoner ved Psykologisk universitetspoliklinikk, inkludert tverrfaglig samarbeid innad på fakultetet og med andre enheter og institusjoner i Alrek helseklynge.

Involvere studentene i forskningen: Fakultetet ønsker å utnytte potensialet som ligger i å involvere studenter i forskningsprosessen – i idéutvikling og i den praktiske gjennomføringen. Dette vil også være en del av vår langsiktige rekruttering til forskning.

Fremme innovasjon: Vi vil legge til rette for motivasjon og arbeid med innovasjon i bred forstand. Fakultetets forskergrupper har stort potensiale til å utvikle forskningsbaserte innovasjoner som kommer målgrupper eller samfunnet generelt til nytte. Det kan for eksempel dreie seg om nye og mer relevante eller effektive løsninger på problemer, eller om forbedrede metoder og prosedyrer. Det ligger også potensial til innovasjoner i vår store og varierte studentgruppe.

Utdanning

Visjon for utdanningene ved fakultetet

Fakultetet vil gi våre studenter vitenskapelig forankret og samfunnsrelevant utdanning. Studieprogrammene skal vekke nysgjerrighet og motivere studentene til å reflektere, stille kritiske spørsmål og utvikle seg faglig. Våre kandidater skal være velutdannede fagpersoner som er rustet til å møte samtidens og fremtidens utfordringer. De skal være attraktive for arbeidsgivere på alle samfunnsområder – regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Utdanningene skal være basert på oppdatert forskning på eget fagområde, og på oppdatert forskning om læring og undervisning. Undervisningen skal være universelt utformet og gjenspeile verdier om

mangfold og inkludering ved at både studenter og ansatte representerer mangfoldet i befolkningen. Alle skal oppleve tilhørighet og involvering. Studentene i profesjonsrettete studier som psykologi og lærerutdanning samt barnevern og logopedi skal, være i stand til å integrere teori- og praksisdelen i **utdanningen, samt være i stand til å inngå i tverrfaglige samarbeid preget av likeverd og gjensidig respekt**. Vi vil styrke og videreutvikle fakultetets studieprogram og arbeide målrettet for å bedre rammebetingelsene for undervisning.

Strategiske valg for utdanningene ved fakultetet

Øke nærhet til forskning for studentene: Studentene skal i alle studieprogram ved fakultetet oppleve nærhet til universitetets fundament - forskning. Studentene bør få innsikt i alle deler av forskningsprosessen, og de bør både ha bred kjennskap til forskningsmetoder i sitt fag og utvikle ferdigheter til å anvende metodene i sine egne oppgaver. Studenter skal forstå at undervisere er aktive forskere ved at undervisning i større grad integrerer fakultetets forskning i undervisningen.

Være samfunnsrelevante og videreutvikle nærhet til praksisfeltene: Fakultetet har store kontaktflater mot samfunnet og vil videreutvikle disse. Dette omfatter nye samfunnsbehov knyttet til den raske teknologiske utviklingen. Fakultetet vil dyrke nærhet til praksisfeltet, og vi tar mål av oss til å være toneangivende i relevante praksisfelt når det gjelder integrering av teori og praksis og når det gjelder forskningssamarbeid med praksisfeltene. Vi vil videreutvikle de omfattende veiledede praksisperiodene i de aktuelle studieprogrammene. Vi vil også arbeide for å utvide praksis- og hospiteringsordningene for flere bachelor- og masterprogram. Fakultetet vil videre utvikle rutiner for tettere kontakt med dem som mottar våre ferdigutdannede kandidater.

Bidra til livslang læring: Som en viktig del av samfunnskontakten og bidrag til livslang læring, vil vi utvikle et bredt etter- og videreutdanningstilbud som springer ut av og er integrert med enhetenes ordinære tilbud og forskningstema. Etter- og videreutdanninger utgjør også en arena for fakultetets læring fra praksisfeltet og arbeidslivet. Fakultetet vil også søke å utvikle forskningssamarbeid med arbeidslivsfeltet.

Inkluderende, universelt utformet og relasjonsrikt læringsmiljø: For å fremme læring, for å fremme mangfold, og for å hindre studentfracfall, vil fakultetet legge til rette for et inkluderende og universelt utformet læringsmiljø. Vi ønsker at alle studenter opplever tilhørighet og medvirkning. Fakultetet vil fremme studentengasjement i undervisningen og legge til rette for gode relasjoner mellom studenter, og mellom studenter og ansatte. Et viktig element i dette er å legge til rette for studentenes deltakelse i fagkritikk og fagpolitikk.

God og respektfull internkommunikasjon med studentene: Vi vil videreutvikle tett og tilrettelagt kommunikasjon med studentene som innebærer god informasjon til rett tid, og som bygger oppunder tilhørighet og inkludering.

Perspektivering – valgmuligheter og utveksling: Fakultetet vil gi studentene bredest mulig perspektiv i eget fagfelt og arbeide for å gi studentene flere valgmuligheter i emner og i studieprogram med muligheter for å bevege seg på tvers av fag, institutt og fakulteter. Et viktig element i studentenes perspektivutvidelse er internasjonalisering – muligheten for å ta emner i andre land samt at vi har studenter fra andre land i vår undervisning. Fakultetet vil systematisere

arbeidet med å inngå konkrete avtaler med utvalgte miljø i andre land slik at studenter så enkelt som mulig kan ta relevante studieemner ved universitet i utlandet.

Utnytte muligheter for samarbeidslæring: Fakultetet vil utnytte våre unike muligheter for å gi studentene tverrfaglig læring og erfaring – med våre studieprogram innen psykologi, pedagogikk, barnevern og helsefremmende arbeid og andre studieprogram. Fakultetet ønsker å tilby samarbeidslæring innen pedagogiske fag og innen psykologi og helsefag der vi drar nytte av fakultetets unike portefølje av studieprogram der kandidatene i sitt yrkesliv nettopp skal samarbeide med kandidater fra andre fag.

Styrke undervisernes pedagogiske kompetanse: Fakultetet vil styrke undervisernes pedagogiske kompetanse og muligheter til å tenke nytt i utvikling av undervisnings- og vurderingsformer, og vi vil etablere møteplasser på tvers av studieprogrammene og instituttene. Vi vil også stimulere til god utnyttelse av ordningen med fremragende undervisere, her vil vi videreutvikle kriteriene og prosedyrene.

Legge til rette for differensierte vurderingsformer som fremmer læring: Vi vil legge til rette for og aktivt stimulere til bruk av varierte vurderingsformer som sikrer et samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser, undervisning og arbeidsformer og vurdering, både på emne- og programnivå. I utvikling av vurderingsformer skal vi legge vekt på at de skal bidra til studentenes læring.

Videreutvikle god undervisningsplanlegging og gode undervisningsnormer: Fakultetet vil prioritere arbeidet med å forenkle undervisningsplanleggingen til beste for forutsigbar, oversiktlig og rettferdig arbeidsdeling. Vi vil sikre oversiktlige normer for forskjellig undervisningsaktiviteter.

Formidling og samfunnskontakt

Visjon for fakultetets formidling

Fakultetet skal ha en engasjert og deltakende dialog med samfunnet, lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Fakultetet skal være et inviterende og synlig fakultet. Vi vil vektlegge forskningskommunikasjon med høy kvalitet, og skal formidle vitenskapelig baserte innsikter fra forskningen til ulike målgrupper og samarbeidspartnere. Gjennom en kritisk, åpen og saklig dialog vil fakultetet dele kunnskap til våre målgrupper og samarbeidspartnere og delta aktivt i samfunnsdebatten. Vi vil arbeide for å gjøre kompetansen og fakultetets forsknings- og undervisningstemaer synlig lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Strategiske valg for fakultetets formidling

Bygge kompetanse og motivere til nyansert forskningskommunikasjon: Vi vil videreutvikle forskningsformidling som er åpen, inkluderende og innovativ. Vi skal øke forskernes kompetanse og motivasjon for forskningskommunikasjon til et allment publikum ved å stimulere til at

populærvitenskapelig formidlingsinnsats i større grad inngår i enhetenes arbeid med arbeidsdeling og synliggjøring.

Synliggjøre studieprogrammernes relevans: Vi vil synliggjøre yrkesmulighetene og kvaliteten i fakultetets utdanningstilbud for søkere til studieprogrammene og for arbeidsgivere.

Skape varige relasjoner til våre kandidater: Vi vil at våre kandidater skal være stolte av å ha sin utdanning ved fakultetet, og vi ser livslang kontakt med kandidatene som en kilde til kontakt med praksisfeltene våre. Vi vil derfor utvikle rutiner for formidling av faglige nyvinninger og endringer i utdanningstilbudet til alle våre alumni.

Norsk fagterminologi som sentralt element i faglig formidling: Fakultetets disipliner og tematikker påvirker befolkningens selvforståelser, og vi vil bidra til videreutvikling av norsk fagterminologi, publisering på norsk og flere norske lærebøker.

Generell synliggjøring av fakultetet i sosiale medier: Fakultetet vil utvikle en god organisering av arbeidet med nettpublisering og tjenlige prosedyrer for å lage informative, inviterende og oppdaterte hjemmesider. Fakultetet vil øke sin bruk av sosiale medier for å dele informasjon om forskning og utdanning

Arbeidsmiljø, arbeidsplass, økonomi

Visjon for fakultetets arbeidsmiljø, arbeidsplasser og økonomi

Fakultetet skal være en arbeidsplass ved Universitetet i Bergen med en åpen og inkluderende holdning som gir rom for autonomi, kvalitet og kreativitet i alle våre virksomheter. Fakultetet legger til rette for en arbeidshverdag for ansatte og studenter som er preget av samhold, trivsel, inkludering, likestilling og samarbeid basert på universell utforming. Fakultetet vil etablere fremtidsrettede arealer og en organisasjon som fremmer samhandling, kreativitet, kommunikasjon og tilhørighet for alle ansatte og studenter. Fakultetet skal kjennetegnes av ambisiøs inntjening gjennom tilslag på forskningssøknader og tiltak som etter- og videreutdanning.

Strategiske valg på områdene arbeidsmiljø og arbeidsplass

Støtte karriereutvikling: Fakultetet vil legge til rette for karriereutviklingen for alle ansatte og gi rom for faglig oppdatering. Vi skal styrke muligheter til utvikling av godt lederskap på alle nivå.

Videreutvikle oversiktlig saksbehandling og arbeidsformer: Fakultetet vil styrke en kultur for åpenhet og gi rom for nye arbeidsformer. Vi vil arbeide målrettet for en organisasjon preget av oversikt, god og åpen saksbehandling og optimal arbeidsdeling mellom stillingsgrupper og enheter.

Etablere møteplasser, kjennskap til hverandre, god samarbeidskultur og intern kommunikasjon til ansatte og studenter: Fakultetet ønsker at de ansatte skal få bedre kjennskap til hverandre på tvers av forskningsgrupper, studieprogram og enheter, og vi ønsker å legge til rette for en god samarbeidskultur. Vi vil derfor etablere gode møteplasser for alle ansatte samt utvikle enkle og

effektive rutiner for intern kommunikasjon – for både ansatte og studenter. Vi ønsker internkommunikasjon som er inkluderende og tydelig.

Styrke internasjonale relasjoner: Vi har ambisjoner om å være et fakultet preget av internasjonale relasjoner for ansatte og studenter.

Ha en bevisst og inkluderende holdning til arbeidsspråk: I vår språkpolitikk tar fakultetet både hensyn til at vi vil videreutvikle norsk fagspråk, og til at vi vil kommunisere godt med alle ansatte. Vi vil ta konsekvensen av at vi er en viktig del av det norske samfunnet samtidig som vi er avhengige av tett internasjonalt samarbeid og internasjonal rekruttering. Vi vil legge til rette for en avpasset bruk av norsk og engelsk.

Ha oversiktlig økonomi med større vekt på inntjening: Fakultetet skal kjennetegnes av oversiktlig økonomi. Vi vil strategisk bygge videre på de økonomiske fundamentene som ligger i finansierte studieplasser. Vi erkjenner også den betydningen som ytterligere inntjening har for god forskning og fagutvikling ved fakultetet. Vi vil spesielt rette oppmerksomheten mot tilslag på forskningssøknader og utvikling av tilbud innen etter- og videreutdanning.

Arbeide for geografisk samling samt hensiktsmessig institutt- og administrasjonsstruktur: Vi vil stimulere til godt samhold mellom alle tilsatte og ønsker å forsterke fakultetet som en arbeidsplass med en åpen og inkluderende holdning der det er rom for kvalitet og kreativitet. Derfor vil vi legge vekt på fleksible arealer med sosiale soner, og vi vil prioritere å etablere trivelige og inspirerende lokaler som innbyr til tilstedeværelse, som fremmer et aktivt og pulserende arbeids- og læringsmiljø. Vi ønsker å være preget av fremtidsrettet universell utforming. Vi vil arbeide for at de tre hovedbyggene, Christies gate 12, Alrek helseklynge og BB-bygget blir levende arealer for studenter og ansatte. Vi ønsker å utvide antall studentarbeidsplasser og faglig-sosiale studentlokaler. Fakultetet vil arbeide for at enhetene samles i færre bygg. Med utgangspunkt i velfungerende enheter vil vi utrede hva som er fremtidens optimale institutt- og administrasjonsstruktur ut ifra kriterier som faglig utvikling og tilhørighet, fysiske rammer, egnet infrastruktur og laboratoriefasiliteter for utstyrskrevede forskningsmiljøer, samt kostnadseffektiv og bærekraftig drift.