



UNIVERSITETET I BERGEN



UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Sak 14/26

Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet

28. april 2026 kl. 12.15.

Møtet finner sted i møterom 448.

Innkalling er sendt til:

Jørn Jacobsen, Eirik Holmøyvik, Liliia Oprysk, Siv Elén Vedvik, Daniel Nygård, Brage Skinstad Fossum, Lina Hågøy Tonheim

Innkalling er også sendt alle varamedlemmer

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt i elektronisk form.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til varamedlem og sekretær ved
Ingrid.muftuoglu@uib.no

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

23.04.2026



UNIVERSITETET I BERGEN



UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 14/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

SAKSLISTE

Sak	Saker til behandling
S 14/26	<u>Godkjenning av innkalling og saksliste</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 15/26	<u>Tildeling SPIRE (på sirkulasjon)</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 16/26	<u>Tilråding om tilsetning i stipendiatstilling (AI LEARN)</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 17/26	<u>Tilråding om tilsetning i stipendiatstilling (åpen utlysning)</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 18/26	<u>Tilråding om tilsetning i stipendiatstilling (ENDOTRAIN)</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 19/26	<u>Opptak ph.d.-programmet</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 20/26	<u>Programbeskrivelse for ph.d.-programmet</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 21/26	<u>Plan for Intern evaluering av ph.d.-emnene</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 22/26	<u>Plan for ekstern evaluering av ph.d.-programmet og oppnevning av komite</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 23/26	<u>Orientering om prosess for bemanningsstrategi</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 24/26	<u>Orientering om høring handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold</u> Saksforelegg følger vedlagt



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 15/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Tildeling SPIRE 2026

Sak om tildeling av SPIRE-midler ble behandlet i forskningsutvalget på sirkulasjon i mars 2026.

Saken blir presentert her for å protokollføre vedtaket (se vedlegg).

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

22.04.2026
INMU



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 14/2026
Møtedato: På sirkulasjon
Journalnummer:

SØKNADER – PROGRAM FOR INTERNASJONALT FORSKNINGSSAMARBEID (SPIRE) 2026

Bakgrunn

Ved søknadsfristens utløp 13. mars hadde Det juridiske fakultet mottatt tre søknader om SPIRE-midler for 2026, med et samlet omsøkt beløp på 159 624 kroner. Dette overstiger den tilgjengelige rammen for ordningen, som er 152 000 kroner. Forskningsutvalget må derfor foreta en prioritering mellom de kvalifiserte søknadene før fordeling av midlene kan fastsettes.

Innkommne søknader:

- **Monica Pons Hernandez søker om kroner 75000** til etablering av et nytt internasjonalt forskningssamarbeid om “fast fashion” og forbrukeratferd. Midlene skal brukes til å invitere flere internasjonale eksperter til et halvdagsseminar og en to-dagers prosjektutviklingsworkshop ved Det juridiske fakultet. Målet er å utvikle et større forskningsprosjekt som skal munne ut i søknader til bl.a. NFR, ERC og MSCA.
- **Henriette Tøssebro søker om kroner 69100** til finansiering av et forskningsopphold ved University of Cambridge sommeren 2026. Oppholdet skal brukes til å videreutvikle og forbedre et ERC Starting Grant-forskningsprosjekt (LEXPUN), blant annet gjennom faglige møter, integrering av empiri, teoretisk utvikling, komparative analyser og arbeid med prosjektbeskrivelse og artikler. De omsøkte midlene skal dekke reise, bosted og “bench fees”.
- **Anne Marie Frøseth søker om kroner 15524** til et opphold i Toronto i mai for å arbeide med en internasjonal forskningssøknad, samt til å invitere Timo Minssen til Bergen for en kort workshop om prosjektets samfunnsvitenskapelige bidrag.

Vurdering og prioriteringer

Alle søknadene innfrir [gjeldende kriterier](#) for tildeling. Ettersom det samlede omsøkte beløpet overstiger den disponible rammen for ordningen, er det nødvendig å foreta en prioritering mellom prosjektene. Forskningsutvalget må derfor vurdere både den faglige kvaliteten, det strategiske potensialet og forholdet mellom kostnader og forventet utbytte i hvert enkelt prosjekt. Videre legges det vekt på i hvilken grad tiltakene kan bidra til å styrke fakultetets internasjonale forskningssamarbeid og utløse videre ekstern finansiering.

Vurdering av de enkelte søknadene

- **1. Monica Pons Hernandez – “fast fashion” og forbrukeratferd (søker 75 000 kr)**

Prosjektet har et tydelig internasjonalt tilsnitt gjennom planlagt workshop og invitert ekspertise. Det har et uttalt mål om å lede til større søknader mot NFR, ERC og MSCA, noe som gir høyt potensial for ekstern finansiering. Tiltaket kan vurderes som strategisk viktig.

- **Henriette Tøssebro – forskningsopphold ved University of Cambridge (søker 69 100 kr)**

Oppholdet vil bidra til videreutvikling av et ERC Starting Grant-prosjekt (LEXPUN) og innebærer både faglige møter, teoretisk utvikling, empirisk integrering og arbeid med prosjektbeskrivelse. Dette vurderes som strategisk og et viktig ledd i å styrke søknad om ekstern finansiering, men kostnadsnivået er betydelig, og det er viktig å sikre at flere tiltak kan støttes innenfor den tildelte rammen.

- **Anne Marie Frøseth – forskningsopphold i Toronto + workshop (søker 15 524 kr)**

Tiltaket er relevant for en internasjonal forskningssøknad og innebærer et avgrenset, men viktig bidrag ved å involvere internasjonal ekspertise (Timo Minssen). Prosjektet kan vurderes som faglig godt og kostnadseffektivt.

Forslag til prioritering og tildeling

For å holde seg innenfor rammen på 152 000 kroner, foreslås følgende justerte tildelinger:

Søker	Omsøkt beløp	Tildelt
Monica Pons Hernandez	75 000	70 000
Henriette Tøssebro	69 100	65 000
Anne Marie Frøseth	15 524	15 524
Ramme tilgjengelig		152 000
Sum tildelt		150 524

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget vedtar å fordele SPIRE-midler for 2026 i tråd med tabellen over. Tildelingene er gitt under forutsetning av at midlene brukes i henhold til aktiviteter og budsjetter beskrevet i innsendte søknader, og i samsvar med retningslinjer for ordningen.

Jørn Jacobsen

leder

Maria Holme Lidal

rådgiver

Vedlegg:

1. Spiresøknad Frøseth
2. Spiresøknad Hernandez
3. Spiresøknad Tøssebro



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 20/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Revidert programbeskrivelse for ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet

Programbeskrivelsen for ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet vart vedteken av Fakultetsstyret 5.2.2019. Sidan det var ei omlegging av fakultetet sitt ph.d.-program, vart det også behandla av Universitetsstyret 11.4.2019. Programbeskrivelsen vart seinare revidert av Forskningsutvalet, som er programstyre for ph.d.-programmet, 24. oktober 2019. I perioden frå 2019 til i dag har ph.d.-programmet vore i stadig utvikling i tråd med utviklinga av faget og den generelle utviklinga i akademia (med mellom auka andel internasjonale ph.d.-kandidatar), nye IT-system har ført til endra rutiner for td. innlevering og disputas, og i 2025 innførde fakultetet ei ny ordning for prøveføreling og disputas. Det er difor behov for ei ny revidering av programbeskrivelsen. Vedlagt i denne saka ligg revidert versjon.

Den reviderte versjonen av programbeskrivelsen følgjer tilsvarande oppsett som er brukt av andre fakultet ved UiB. Dette oppsettet inneheld fleire punkt enn den gamle versjonen av programbeskrivelsen, og den nye versjonen er difor betydeleg lengre enn den gamle versjonen. Dei ekstra sidene består i liten grad av nytt innhald, men av informasjon som tidlegare har vore tilgjengeleg på ulike nettsider, som no er samla i eit dokument.

Den reviderte utgåva av programbeskrivelsen består hovudsakleg av mindre revisjonar og oppdateringar av informasjon til å samsvare med utviklinga ph.d.-programmet har hatt sidan førre versjon. Det er også innført to nye endringar:

- Innstramming av krav til engelskkunnskapar for ph.d.-kandidatar som ikkje snakkar norsk eller anna skandinavisk språk
- Innføring av krav til at kandidatar som er på overtid må aktivt søke om å få fortsette å vere registrert på ph.d.-programmet. Målet med dette tiltaket er å skilje mellom aktive og passive kandidatar, slik at eventuelt passive kandidatar som er på overtid kan skrivast ut av ph.d.-programmet. Kandidatar som er skrivne ut av ph.d.-programmet kan framleis levere inn avhandlinga. Konsekvensen av å vere utskriven av ph.d.-programmet er hovudsakleg at ein mister studieretten til å ta fleire ph.d.-emne, samt tilgangar til IT-tenester, bibliotek osb.

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget godkjenner den reviderte programbeskrivelsen for ph.d.-programmet med de innspill som kom fram i møtet.

Jørn Jacobsen
leiar

Karoline Aksnes
ph.d.-koordinator

Vedlegg:

Revidert programbeskrivelse for ph.d.-programmet
(lenke) [Tidlegare utgåve av programbeskrivelsen](#)

21.04.2026

KARAKS

Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet

Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet er regulert av Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen ([lenke](#)).

1. Programmets navn, mål, omfang og kvalifikasjon

Navn

Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen

Mål

Ph.d.-utdanningen skal gi kompetanse til rettsvitenskapelig forskning og for annet arbeid i samfunnet hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt og analytisk tenkning, i samsvar med forskningsetiske standarder.

Omfang

Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet har en normert tidsramme på 3 årsverk. Programmet inkluderer et selvstendig vitenskapelig arbeid i form av en avhandling som skal forsvares i en offentlig disputas. I tillegg er det for å få tildelt ph.d.-graden, krav om godkjent prøveforelesning over oppgitt emne og en opplæringsdel med et omfang på 30 studiepoeng.

Kvalifikasjon

Programmet fører frem til graden philosophiae doctor (ph.d.).

Læringsutbyttebeskrivelse

Ved fullført doktorgrad skal kandidaten ha oppnådd følgende kunnskaper:

- Kandidaten har kunnskap om rettsvitenskapens historiske og vitenskapsteoretiske forutsetninger, og ulike metoder og teoretiske innfallsvinkler i forskningen.
- Kandidaten har kunnskap om rettsvitenskapens formål og plass i vitenskapssamfunnet.
- Kandidaten er i kunnskapsfronten innenfor sitt forskningsfelt og er godt kjent med dets problemstillinger, oppfatninger og diskusjoner.
- Kandidaten har kunnskap om avhandlingens hovedtema, inkludert relevante problemstillinger, oppfatninger og diskusjoner knyttet til temaet, av internasjonal standard og på et høyt faglig nivå.

- Kandidaten har kunnskap om forskningsetiske, institusjonelle og forskningspolitiske forutsetninger for rettsvitenskapen, herunder eksternfinansiering.
- Kandidaten har kunnskap om rettsvitenskapens rolle for demokrati og rettsstat.

Ved fullført doktorgrad skal kandidaten ha oppnådd følgende ferdigheter:

- Kandidaten kan formulere rettsvitenskapelige problemstillinger, og planlegge og gjennomføre forskning rundt slike problemstillinger på høyt internasjonalt nivå.
- Kandidaten kan utøve forskning, formidling, forskningssamarbeid og annen akademisk virksomhet med faglig integritet og i samsvar med de grunnleggende akademiske verdiene og de forskningsetiske normene.
- Kandidaten kan kritisk vurdere eksisterende oppfatninger og teori, og utfordre etablert kunnskap og praksis på det relevante fagområdet.
- Kandidaten kan bidra i utviklingen av ny kunnskap og nye fortolkninger, teorier og metoder innenfor rettsvitenskapen.
- Kandidaten kan bidra til akademisk kultur for fri faglig samtale og kritikk

Ved fullført doktorgrad skal kandidaten ha oppnådd følgende generelle kompetanse:

- Kandidaten kan drive forskning, inkludert å treffe kvalifiserte og informerte valg om egen metodisk posisjon, teoretiske innfallsvinkler og overordnede problemformuleringer, prosjektdesign og materiale.
- Kandidaten kan formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler.
- Kandidaten kan ta del i og bidra til å utvikle forskningsprosjekter på en kritisk og nyskapende måte.
- Kandidaten kan delta i faglig relevante debatter innenfor og utenfor academia, både nasjonalt og internasjonalt.
- Kandidaten kan bidra med vitenskapelig innsikt og analytisk tenkning i arbeidslivet utenfor academia.

2. Opptak

Opptak til ph.d.-programmet skjer normalt i forbindelse med ansettelse i stipendiatstilling.

Normal åremålsperiode for ph.d.-stillinger er tre år med mulighet for utvidelse inntil ett år. Tilbudet om utvidet tid, som skal brukes til karrierefremmende arbeid som undervisning og arbeid i tilknytning til forskningsprosjekt, vurderes på bakgrunn av ph.d.-kandidatens kvalifikasjoner og avgjøres av fakultetsledelsen senest seks måneder etter ansettelse. Undervisning skal kunne gjennomføres innen de obligatoriske emnene i masterstudiet i rettsvitenskap ved UiB.

Søkere kan henvende seg til ansatte ved fakultetet om bistand i søknadsprosessen, men fakultetet tilbyr ikke vitenskapelig veiledning i søknadsprosessen. Søkeren har selv ansvaret for prosjektutformingen.

Vilkår for opptak

Kvalifikasjon

- *Krav til grunnutdanning*

For opptak til ph.d.-programmet kreves det at søkeren har en femårig mastergrad eller tilsvarende, i samsvar med beskrivelsene av nivå 7 i [nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk](#). Fakultetet selv kan etter særskilt vurdering godkjenne annen likeverdig utdanning som grunnlag for opptak. Også denne utdanningen skal være i samsvar med beskrivelsene av [nasjonalt kvalifikasjonsrammeverks](#) nivå 7.

- *Krav til faglig nivå*

For å bli ansatt som stipendiat og tatt opp på fakultetets ph.d.-program må søkerne dokumentere et høyt faglig nivå. Kravet kan oppfylles på to måter:

1. Dersom søkeren har et vektet snitt på karakteren B eller bedre.

I beregningen av karaktersnitt vektet de ulike karakteren etter studiepoeng. Et noe lavere karaktersnitt kan bli akseptert dersom karakterene viser progresjon mot slutten av studiet og/eller som er relevante for søkerens doktorgradsprosjekt.

2. Dersom søkeren gjennom rettsvitenskapelige arbeider og/eller annen erfaring kan dokumentere et faglig nivå som tilsvarer et vektet snitt på karakteren B eller bedre.

I dokumentasjon av faglig nivå kan man inkludere publiserte eller upubliserte vitenskapelige arbeider, tilleggsutdanning og særlig relevant arbeidserfaring. Merk at jo svakere karakternivået er, desto mer kreves av annen dokumentasjon på at kandidaten kan prestere på høyt faglig nivå.

- Språkkrav

Det er en fordel at søkeren mestrer norsk eller et annet skandinavisk språk, og gode ferdigheter i engelsk er påkrevd for deltakere i ph.d.-programmet. Søkere kan bli bedt om å dokumentere sine engelskferdigheter ved hjelp av følgende tester med gitte resultater eller bedre:

- TOEFL - Test of English as a Foreign Language med minimumresultat på 90 på internet-Based Test (iBT).
- IELTS - International English Language Testing Service med resultat 6,5.

Fakultetet kan stille ytterligere krav om kvalifikasjon ved utlysning av stipendiatstillinger.

Utfyllende retningslinjer om de generelle kvalifikasjonskravene og kriterier for godkjenning av annen likeverdig utdanning, er fastsatt i veiledning for bedømmelseskomité til stipendiatstilling ([lenke](#)).

Prosjektbeskrivelse

For å bli ansatt som stipendiat og tatt opp på fakultetets ph.d.-program må søkerne vise til en prosjektbeskrivelse av høyt faglig nivå som sannsynliggjør at vedkommende vil kunne gjennomføre et doktorgradsprosjekt i løpet av 3 år i 100% stilling. Det juridiske fakultets ph.d.-program gir forskeropplæring i rettsvitenskap. Prosjektet som søkeren opptas på grunnlag av skal normalt være innenfor den til enhver tid anerkjente definisjonen av dette vitenskapelige fagfeltet. Prosjektet kan ha tverrfaglige innslag og perspektiver.

Prosjektbeskrivelsen skal være et selvstendig arbeid, men innholdet kan være drøftet med prosjektleder for stillingen og/eller andre fagpersoner.

Prosjektbeskrivelsen skal normalt være på 6-10 sider og skal skrives på et skandinavisk språk eller på engelsk, om ikke annet er oppgitt i utlysningsteksten. Følgende generelle krav gjelder:

- Prosjektets overordnede tema og hypoteser/problemstillinger må være tydelig forklart. Prosjektbeskrivelsen bør identifisere en tematikk som er tilstrekkelig spesifikk og avgrenset for å kunne behandles i et ph.d.-prosjekt.
- Formålet med prosjektet må forklares i relasjon til eksisterende forskning. Søker må vise at prosjektet vil bidra til ny kunnskap på fagområdet.

- Prosjektets nærmere innhold og deler må beskrives på et vis som gjør prosjektet adekvat som et hele og gjennomføring av prosjektet som realistisk, herunder om prosjektet er tenkt resultere i en monografi eller en artikkelbasert avhandling.
- Planlagte teoretiske og metodiske innfallsvinkler for prosjektet må beskrives. Søker må vise at teorier og metoder som vil benyttes er anvendelige for prosjektets problemstilling eller at det er gode muligheter til å utvikle passende teorier og metoder underveis i forskningsprosjektet.
- Risiko i og/eller forskningsetiske sider ved prosjektet skal omtales: Søker bør forklare hvilke sider av prosjektet som er særlig utfordrende, og som kan volde problem i utføring av prosjektet. Søker bør også forklare hvordan slike utfordringer er tenkt håndtert.
- Søker skal utarbeide en fremdriftsplan for de ulike deler av forskningsarbeidet som sannsynliggjør at prosjektet kan fullføres innen normert tidsramme og den gitte finansieringsrammen.

Krav til finansiering

Det er ikke mulig å søke om opptak på grunnlag av egen finansiering. Søkere som ikke blir tilsatt i stipendiatstilling må legge fram dokumentasjon på tilfredsstillende finansiering, både til livsopphold og forskningsutgifter for hele avtaleperioden. Den normerte avtaleperioden tilsvarer 3 år satt av til arbeid med avhandling og opplæringsdel.

Akademiske institusjoner, bedrifter eller offentlig virksomheter kan søke om å inngå en avtale med fakultetet om at en kandidat som er ansatt hos dem kan ta en doktorgrad ved Det juridiske fakultet med et prosjekt som er relevant for bedriften/den offentlige virksomheten.

Krav til dokumentasjon

- Masteroppgaven
- Dokumentasjon av utdanning (kopi av vitnemål og Diploma Supplement (DS) fra universitet eller høyskole)
- Dokumentasjon av gradens faglige innhold og nivå, som vil si læringsutbytte i form av Diploma Supplement eller annen offisiell informasjon fra utdanningsinstitusjonen med standardisert beskrivelse av oppbygging, nivå, struktur, innhold og status av utdanningen til søkeren

- Fakultet kan kreve at det fremlegges dokumentasjon av tilfredsstillende engelskkunnskaper.
- Eventuell faglig publikasjonsliste. Dersom søkeren legger ved artikler i samforfatterskap må søkeren også legge ved medforfattererklæring som angir hvordan forfatterne har samarbeidet og eventuelt hvilke deler av arbeidet hver av forfatterne har skrevet. Masteroppgaven vil ikke telle som publikasjon, men som en eksamensprestasjon, som inngår i helhetsvurderingen av søkerens faglige nivå, men ikke regnes som en tilleggskvalifikasjon. For at komiteen skal bedømme arbeid må det være på engelsk eller skandinavisk språk.
- Eventuell dokumentasjon av spesielle behov for faglige og materielle ressurser.

Fakultetet kan stille ytterligere krav om dokumentasjon ved utlysning av stipendiatstillinger. Se veiledning for søkere til ph.d.-programmet.

Grunnlag for vurdering

- Søkerens formelle kvalifikasjoner: fagbakgrunn, karaktergrunnlag og studieprogresjon
- Prosjektkvalitet, metodisk holdbarhet, nyskaping og gjennomførbarhet
- Kandidatens egnethet
- Etske aspekter
- Finansiering

Saksgang for opptak på ph.d.-programmet

- Det er ingen faste søknadsfrister knyttet til opptak til ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultetet. Saker om opptak behandles fortløpende av Forskningsutvalget ved fakultetet.
- Søkere som blir tilsatt i stipendiatstilling ved Det juridiske fakultet blir vurdert i forbindelse med tilsettelse, og trenger ikke å sende egen søknad om opptak til ph.d.-programmet.
- Andre søkere må søke om opptak til ph.d.-programmet på eget søknadsskjema.

Tilstedeværelsesplikt

Tilsatte stipendiater skal som hovedregel delta i det daglige fagmiljøet ved fakultetet.

3. Avtaleperiode

Avtaleperiode viser til opptaksperiode i programmet, og er normert til et omfang på tre (3) årsverk jf. Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen [§5-3](#).

Avtaleperiode i programmet er noe annet enn ansettelsesperiode, som kan være lengre enn 3 år, blant annet på grunn av inntil ett ekstra år for karrierefremmende arbeid (tidligere kalt pliktarbeid). Ved oppstart settes avtaleperioden lik ansettelsesperioden. En fireårig stipendiatstilling vil gi en avtaleperiode i ph.d.-programmet på fire år, med 75% progresjon.

Ph.d.-avtalen

Opptak til ph.d.-programmet formaliseres gjennom en skriftlig avtale som signeres av kandidat, veileder(e) og fakultetet selv.

Forlengelse av avtaleperioden i ph.d.-programmet

Ved lovhjemlede permisjoner forlenges ansettelsesperioden i stipendiatstillinger. I slike tilfeller forlenges også avtaleperioden på ph.d.-programmet tilsvarende. Kandidater som ikke er finansiert gjennom ansettelse ved Det juridiske fakultet, er selv ansvarlige for å melde fra om og dokumentere slike forlengelser av ansettelsesperioden.

Ut over dette kan kandidaten søke til fakultetet om forlengelse av avtaleperioden. I søknaden må det redegjøres for hva som er gjort og hva som gjenstår av ph.d.-prosjektet. Søknaden må inneholde en oppdatert fremdriftsplan og en ny planlagt sluttdato. Fakultetet skal gjøre en samlet vurdering av om prosjektet vil kunne gjennomføres i forlengelsesperioden. Uttalelse fra veileder om status på prosjektet og videre veiledning må legges ved. Søknaden skal sendes inn før gjeldende avtaleperiode går ut. Det kan søkes om forlengelse for inntil ett år av gangen. Det kan ikke innvilges forlengelse uten at det er avklart at veiledning og administrative støttefunksjoner kan opprettholdes.

Kandidaten kan fortsatt søke om å få levere sin avhandling til vurdering også etter at avtaleperioden har utløpt, så lenge opplæringsdelen er endelig godkjent.

Tvungen avslutning av ph.d.-avtale

Eventuell tvungen avslutning av ph.d.-avtale avgjøres i tråd med Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen § 5-5-2

4. Struktur og innhold i programmet

Ph.d.-programmet består av følgende obligatoriske aktiviteter

- Kandidaten skal utføre selvstendig forskning som skal resultere i en vitenskapelig avhandling.
- Kandidaten skal gjennomføre en opplæringsdel på 30 studiepoeng.
- Kandidaten skal møte til veiledning med oppnevnt(e) veileder(e).
- Kandidaten skal årlig rapportere om sin fremdrift i henhold til standardisert prosedyre.
- Kandidaten skal gjennomføre midtveisevaluering etter gjeldende retningslinjer.
- Kandidaten skal avholde prøveforelesning.
- Kandidaten skal forsvare sin avhandling i en offentlig disputas.

Avhandlingen

Se krav til avhandlingen i Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen og nivådokument for juridiske ph.d.-avhandlinger.

Kandidater kan velge mellom å skrive en monografi eller en artikkelsamling. Valget bør tas tidlig i samråd med veileder(e), og tentativt angis allerede i prosjektbeskrivelsen som danner grunnlag for opptak på programmet.

Avhandlingen skal være skrevet på engelsk, norsk, svensk eller dansk.

Opplæringsdelen i ph.d.-programmet

Ph.d.-kandidater skal gjennomføre en opplæringsdel på 30 studiepoeng. Opplæringsdelen har en obligatorisk del (20 studiepoeng) og en åpen del (10 studiepoeng).

Opplæringsdelen legger stor vekt på å adressere generelle rettsvitenskapelige tema, som har relevans for kandidatene uavhengig av deres spesifikke avhandlingstema. På den måten utfyller opplæringsdelen de enkelte prosjektarbeidene og legger også til rette for læring, samarbeid og diskusjon mellom kandidatene på programmet. Fakultetet ser på opplæringsdelen som særs viktig for kvaliteten i forskningen, spesielt siden ph.d.-kandidatene har bakgrunn fra et profesjonsstudium, og at opplæringsdelen derfor har en viktig funksjon for at de tar det nødvendige steget inn i den friere og mer refleksevene forskningstenkingen.

Fakultetet sitt ph.d.-program har 7 obligatoriske ph.d.-emner på til sammen 20 studiepoeng. Emnene adresserer et bredt utvalg av tema innenfor rettsvitenskapelig forskning, samt gir en innføring i vitenskapsteoretiske tema og etikk. I tillegg inngår i de obligatoriske emnene deltagelse to ganger på det interne stipendiatseminaret (David Doublet-seminaret), en gangs deltagelse på Det nasjonale doktorgradseminaret (DNDS) og en prosjektpresentasjon. Se ([lenke](#)) for mer informasjon om de ulike emnene og opplæringsdelen.

Ph.d.-programmet har også 10 åpne studiepoeng kandidatene kan fylle med akademisk aktivitet som er relevant for eget prosjekt. Eksempler på aktiviteter som kan være poenggivende inkluderer deltagelse på konferanser, publisering av artikler, forskeropphold ved utenlandsk akademisk institusjon osv. Kandidaten må selv følge med i aktuelle fora for å få med seg aktiviteter som er relevant innenfor sitt område. Retningslinjer for tildeling av poeng, sammen med flere eksempler på hvilke aktiviteter som normalt kvalifiserer til studiepoeng, finnes [her](#).

Søknad om godkjenning av studiepoeng

Obligatoriske emner:

De obligatoriske emnene trenger kandidaten ikke søke om godkjenning av studiepoeng for, med unntak av emnet PHDJUR906. For at emnet PHDJUR906 skal godkjennes må følgende obligatoriske elementer være gjennomført:

- to ganger deltakelse på David Doublet-seminaret
- én deltakelse på DNDS
- én prosjektpresentasjon

Etter at samtlige elementer er fullført, sender kandidaten inn søknad om å få emnet godkjent i [det angitte skjemaet](#).

Åpne studiepoeng:

Kandidaten må selv søke om å få godkjent fullførte aktiviteter som studiepoeng i den åpne delen av opplæringsdelen ved ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet. Søknaden sendes i [det angitte skjemaet](#). Det er leder av ph.d.-programmet som vurderer og godkjenner søknader om studiepoeng.

Veiledning

Arbeid med avhandlingen foregår under individuell og aktiv veiledning. Minst én veileder bør være tilsatt i fast stilling ved Det juridiske fakultet, UiB. Veileder(e) skal ha doktorgrad eller tilsvarende faglig kompetanse innenfor fagfeltet. Veileder(e) tildeles ved opptak av Forskningsutvalget (FU), eller av leder for FU på fullmakt. Det samme gjelder ved bytte av veileder eller oppnevning av ytterligere veileder/e.

Både kandidat og veileder(e) har ansvar og plikter i veiledningsforholdet. Arbeidsmåte for forholdet, inkludert forholdet mellom hoved- og biveileder, bør avklares tidlig. Ph.d.-kandidaten og hovedveileder bør raskest mulig og senest innen en måned etter opptak sammen gå igjennom prosjektbeskrivelsen og vurdere eventuelle behov for justeringer. Kandidat og veileder(e) skal ha jevnlig kontakt.

Kandidaten har hovedansvaret for prosjektet og progresjonen i det. Veileder(e)s ansvar og plikter er i første rekke å gi innspill til en til enhver tid forsvarlig utvikling av prosjektet. I tillegg har veileder(e) ansvar for å hjelpe kandidaten til å utvikle kontaktnett og kunne etablere seg i relevante faglige miljø, både ved og utenfor fakultetet. Kandidaten skal innenfor de avtalte frister produsere tekst og fremskaffe materiale, slik at veileder(e) kan vurdere prosjektets utvikling og komme med råd til videre arbeid. Begge parter, men særlig kandidaten, har ansvar for å sørge for at arbeidet gjennomføres slik at de obligatoriske delene på ph.d.-programmet blir fullført, at midtveisevaluering kan gjennomføres etter halv tid og at prosjektet leveres til sluttdato. Omfanget av veiledningstiden utgjør en bestemt timesats, slik den til enhver tid er fastsatt av fakultetet.

Fremdriftsrapportering

Både kandidat og hovedveileder plikter å levere fremdriftsrapport årlig. Ph.d.-sekretariatet ved fakultetet har hovedansvar for at rapportene blir fulgt opp, gjennom medarbeidersamtaler og/eller oppfølgingssamtaler med kandidaten.

Midtveisevaluering

Midtveisevalueringens hovedformål er å vurdere om prosjektet har utviklet seg i tråd med forventet progresjon og å sikre og heve kvaliteten av ph.d.-prosjektet i forhold til gjenværende tid på ph.d.-programmet. Evalueringen skal gjennomføres når kandidaten er halvveis i løpet i sin ph.d.- utdanning, og kan ikke erstattes med annen prosjektfremleggelse.

Evalueringen skjer ved at en oppnevnt kommentator med ph.d.-kompetanse får hovedansvaret for å gjennomgå og vurdere det fremlagte materialet. Øvrige deltakere er normalt kandidat, veileder(e) og ordstyrer, som normalt er prodekan for forskning.

Midtveiseevalueringen skal organiseres som et seminar der ph.d.-kandidaten legger frem sitt arbeid til diskusjon. Senest fire uker før midtveiseevalueringen skal kandidaten sende et tekstmateriale til alle deltakere i seminaret:

- Dersom kandidatens avhandling er en monografi skal innsendt tekstmateriale bestå av et manus på 25 000-40 000 ord, et følgeskriv på inntil 3 sider samt innholdsfortegnelse eller disposisjon over prosjektet. Følgeskrivet skal gi en overordnet forklaring av prosjektet, sammenheng den innleverte teksten inngår i, bakgrunnen for at den er valgt ut som grunnlag for evalueringen, samt hvilken annen tekst som så langt er produsert i prosjektet.
- Dersom kandidaten skriver artikkelbasert avhandling skal tekstmateriale til midtveiseevalueringen bestå av en artikkel som er sendt til publisering, et artikkelutkast og et utkast til avhandlingens kappe i form av en omarbeidet prosjektbeskrivelse på 15-20 sider som forklarer prosjektet som helhet.

Midtveiseevalueringen skal resultere i en rapport med evaluering av status for prosjektet og konkrete anbefalinger knyttet til strategiske veivalg og videre fremdrift. For kandidater som klart ikke tilfredsstillt forventet progresjon eller av andre grunner står overfor store utfordringer knyttet til gjennomføring av prosjektet skal det lages en tidsavgrenset oppfølgingsplan. Ved manglende oppfølging, kan prosjektet bli avsluttet, jf. Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen § 5-5-2.

Se for øvrig utfyllende beskrivelse av midtveiseevaluering ([lenke](#))

Karriereplaner

Karriereplanen er et verktøy for å sikre at kandidatene utvikler den nødvendige kompetansen for å oppnå sine karrieremål. Institusjonene er pålagt å følge opp stipendiatene karrieremessig, og karriereplanen inngår som ledd i dette.

5. Fullføring

Melding om innlevering av doktorgradsarbeid

Om lag tre måneder før antatt innlevering skal kandidaten kontakte fakultetet og gi beskjed om tentativ tittel og ca. en halv side tekst om hva avhandlingen handler om, slik at arbeidet med å finne bedømmelseskomité kan settes i gang.

Innlevering av doktorgradsarbeid

Kandidaten søker om å få avhandlingen bedømt for ph.d. graden gjennom søknad til ph.d.-koordinator der en pdf-versjon av avhandlingen er vedlagt. Samtidig skal kandidaten levere inn avhandlingen i Avhandlingsportalen til UiB. Der skal kandidaten også bestille 3 bedømmelseseksemplar av avhandlingen. Kvitteringen fra trykkeriet videresendes deretter til ph.d.-koordinator.

Bedømmelsen skal normalt foreligge senest tre måneder etter at komiteen har mottatt avhandlingen. Senest tre uker før disputas skal kandidaten levere en pressemelding i Avhandlingsportalen. Pressemeldingen skal være på norsk og følge UiBs veiledning for pressemeldinger.

Se egen beskrivelse av prosess og rutiner for innlevering og disputas ([lenke](#)).

Prøveforelesning

Etter innlevering vil fakultetet opprette en egen komite for prøveforelesning. Denne komiteen vil bestå av:

- Visedekan for organisasjon og innovasjon (fast leder)
- Komitelederen for komiteen som bedømmer avhandlingen
- Andre relevante fagpersoner, eventuelt prodekan for forskning

Tidspunkt for prøveforelesningen fastsettes av prøveforelesningskomiteen i samråd med kandidat og skal normalt finne sted før innstillingen fra bedømmelseskomiteen foreligger, men tidligst 3 uker etter innlevering av avhandlingen og senest 3 uker før tentativ disputasdato. Fakultetet kan åpne for større tidsmessig nærhet mellom prøveforelesningen og disputas dersom det foreligger særlige grunner.

Tema for prøveforelesningen avgjøres av prøveforelesningskomiteen. Komiteen bør konsultere veileder om valg av tema, og skal konsultere emnesansvarlige dersom det er aktuelt å legge prøveforelesningen til et emne i masterstudiet ved fakultetet. Temaet skal utformes slik at det skal kunne gi et selvstendig meritterende bidrag til kandidatens forskningskompetanse, fortrinnsvis i form av en etterfølgende publikasjon.

Prøveforelesningen skal gjennomføres i tråd med Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen § 15-2.

Disputas

Før forsvaret skal prøveforelesning være gjennomført.

Disputasen skal være en faglig diskusjon mellom opponenter og doktorand vedrørende problemformuleringer, metodisk, empirisk og teoretisk grunnlag, dokumentasjon og fremstillingsform. Det bør legges spesiell vekt på å få etterprøvd holdbarheten av viktige argumenter og konklusjoner som doktoranden har presentert i sitt arbeid. De problemstillinger som opponertene velger å forfølge, behøver ikke være begrenset til de som er omtalt i komitéinnstillingen

Disputasen avvikles som følger:

1. Innledning ved ordstyrer (dekan eller den dekanen bemyndiger) med presentasjon av doktorand og komiteens medlemmer. Ordstyrer er disputasleder.
2. Kandidaten presenterer avhandlingen.
3. Førsteopponenten får deretter ordet og eksaminer doktoranden.
4. Etter en kort pause gis ordet til annenopponent.
5. Eventuelle ex auditorio får ordet etter at andreopponenten er ferdig.
6. Ordstyrer avslutter disputasen.
7. Mottakelse i regi av fakultetet i ansattkantinen for doktorand og publikum

Prøveforelesning og disputas foregår vanligvis på det språket avhandlingen er skrevet på. Etter samtykke fra dekanen kan doktorand eller komité få godkjent et annet språk.

Tildeling av ph.d.-graden

På bakgrunn av godkjent prøveforelesning og disputas kreerer fakultetet doktoranden som philosophiae doctor ved Universitetet i Bergen. Hvis disputasen ikke godkjennes, kan ny disputas holdes én gang. Ny disputas vurderes av den opprinnelige bedømmelseskomiteen, dersom dette er mulig. Disputasen skal finnes tilfredsstillende før diplom kan tildeles.

6. Kvalitetssikring

Kvalitetsutvikling

UiB sitt systematiske arbeid med kvalitet i ph.d.-utdanningen er forankret i universitetets strategi for 2023 – 2030, [Kunnskap som former samfunnet](#) og Handlingsplan for ph.d.-utdanningen 2020 – 2024. I fakultetets strategi 2023 – 2030, [Rettsvitenskap i front](#), blir ph.d.-utdanningen framhevet som et kjerneområde: *Vi skal ha ei forskarutdanning på høgt internasjonalt nivå som bygger rettsvitenskapleg kjernekompetanse og inviterer til å utforske teoretisk og metodologisk mangfald.*

Fakultetets ph.d.-sekretariat samarbeider tett med de fagansvarlige for de ulike emnene for kontinuerlig utvikling av ph.d.-programmet. Det er også etablert god dialog med et internasjonalt faglig nettverk, ph.d.-kandidatene på programmet, veiledere, administrasjon med skriftlige og muntlige evalueringsrutiner som spiller inn i videreutviklingen av programmet. Det gjøres løpende vurderinger og justeringer gjennom året, som følge av innspill fra overnevnte grupper.

I det systematiske utviklingsarbeidet inngår det blant annet jevnlig evalueringer av ph.d.-emnene og ph.d.-programmet, en årlig ph.d.-utdanningsmelding, og dialogmøter mellom fakultetet og universitetsledelsen. I tillegg er det en rekke tiltak for oppfølging av enkeltkandidatene, som fremdriftsrapportering, midtveisevaluering og medarbeider- og oppfølgingssamtaler. I kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning gjennomføres det også årlige ph.d.-kandidatundersøkelser, og hvert tredje år gjennomføres en alumnusundersøkelse.

Evalueringsordning for ph.d.-programmet

Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet blir evaluert i henhold til [UiBs kvalitetssystem for ph.d.-utdanning](#).

Studietilbudet og arbeidet med kvalitet i ph.d.-utdanningen ved UiB skal kontrolleres med jevne mellomrom. Hvert ph.d.-emne skal evalueres minimum hvert tredje år eller hver tredje gang de gjennomføres, og hvert ph.d.-program evalueres for re-akkreditering minimum hvert sjette år. I tillegg skal emneporteføljen og rammene for opplæringsdelen evalueres minimum hvert tredje år.

Evalueringene skal sikre at ph.d.-utdanningen holder høy kvalitet og tilfredsstillende kravene som fremgår av kap. 1.2, samt i nasjonale retningslinjer og rammekrav for ph.d.-utdanning, der disse finnes. Evalueringene skal også sikre at ph.d.-programmene er faglig oppdaterte og holder høy kvalitet utover forskriftskravene.

[Fakultetets forskningsutvalg](#) (FU) har programansvar for ph.d.-programmet og følger opp kvalitetssikring av de elementer som ligger på programnivå.



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 21/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Plan for evaluering av emne, emneporteføljen, og rammene for opplæringsdelen i ph.d.-programmet

Etter [Kvalitetssystemet](#) for ph.d.-utdanninga ved UiB skal alle ph.d.-emne evaluerast kvart tredje år (eller kvar tredje gong emnet går dersom det går sjeldnare enn årleg). Det skal også gjennomførast ei evaluering av fakultetet sin portefølje av ph.d.-kurs og rammene av opplæringsdelen. Det juridiske fakultetet evaluerte sist emna, emneporteføljen og rammene for opplæringsdelen i ph.d.-programmet i 2023 (FU-sak [8/24](#)). Fakultetet nytta resultatane frå evalueringa til å endre innhald i eit av dei obligatoriske emna (FU-sak [10/24](#)), samt opprette eit heilt nytt pilot-emne innanfor vitskapsteoretisk fordjupning og analyse (FU-sak [11/24](#)).

Fakultetet vil i løpet av 2026 gjennomføre ei ny evaluering. Alle dei obligatoriske emna i ph.d.-programmet vil vere inkludert med unntak av emnet PHDJUR904 *Tekstkvalitet* sidan dette emnet går for siste gong i gjeldande format dette året. Målet med evalueringa er å finne rom for forbetring eller vidare utvikling av emna for framtida, og dette vil ikkje vere mogeleg med eit emne som går for siste gong. Resultata frå emneevalueringa vil forme utgangspunktet for å ei overordna evaluering av emneporteføljen og rammene for opplæringsdelen.

Ifølgje Kvalitetssystemet for ph.d.-utdanninga ved UiB skal emneevalueringane omfatte:

- informasjon om oppfølging og eventuelle justeringar siden førre emneevaluering.
- ei vurdering av fagleg innhald, kobling til aktuell forskning på feltet, og om framdrift og oppbygging av emnet er i samsvar med dei fastsette måla for emnet og ph.d.-program.
- ei vurdering av pedagogiske val, samsvar mellom emnet si læringsutbytteskildring, undervisnings-, lærings- og vurderingsformer, og refleksjon over kandidatens læring og gjennomføring som følge av desse vala.
- resultat frå kandidatevalueringar og eventuelt andre tilbakemeldingar som er aktuelle for emnet (til dømes frå andre som bidreg i undervisninga på emnet).
- ei vurdering av samsvar mellom kandidatane si arbeidsmengd og studiepoengsutteljing.
- omtale av andelen som gjennomfører emnet.

Forskningsutvalet, som programstyret for ph.d.-programmet, kan be om evaluering av andre forhold.

Emneansvarleg har det faglege ansvaret for å gjennomføre evalueringa av emnet, og leverer ein rapport frå emneevalueringa med oppsummering av resultat og forslag til forbetringstiltak der det er aktuelt. Prodekan for forskning har det overordna ansvaret for oppfølging av evalueringsrapportane. Prodekan for forskning vil også utarbeide evalueringa av emneporteføljen og r, vil resultatane av emnene for opplæringsdelen.

Ved utgangen av året, når alle emna er evaluerte evalueringa bli behandla i Forskingsutvalet.

Framlegg til vedtak

FU godkjenner plan for evaluering av emne, emneporteføljen, og rammene for opplæringsdelen i ph.d.-programmet.

Jørn Jacobsen
leiar

Karoline Aksnes
ph.d.-koordinator

14.04.2026
KARAKS



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 22/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Ekstern programevaluering av ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet

Ph.d.-programmene ved UiB skal evalueres og re-akkrediteres minst hvert sjette år. Ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet ble omstrukturert med helt ny opplæringsdel i 2020. Det skal oppnevnes en ekstern komite som skal evaluere ph.d.-programmet. Dette vil være den første evalueringen av dette formatet siden omleggingen i 2020.

Programevaluering

Gjennom programevalueringen skal man få et eksternt og overordnet blick på ph.d.-programmet, og komiteen skal se på helheten i fakultetets ph.d.-program: informasjon til mulige søkere, opptak, opplæringsdelen og emneporteføljen, og kvaliteten på den fullførte forskningen. Evalueringen skal gi råd om forbedringspotensial, både med tanke på gjennomstrømming og kvalitet. Evalueringen skal gjennomføres av en i hovedsak ekstern komité, og det er krav om innspill fra representanter fra arbeidsliv (næringsliv, offentlig forvaltning, kulturliv mv.).

Følgende komite foreslås for programevalueringen:

- Professor [Mauro Zamboni](#), Stockholms universitet (leder)
- Førsteamanuensis, direktør for ph.d.-programmet i rettsvitenskap, [Daniela Alaattinoglu](#), University of Turku
- Ph.d.-kandidat [Vilde Vrålid](#), Universitetet i Bergen

Samtlige er villige til å ta på seg oppdraget. Det vil også bli tilrettelagt for at komiteen får innspill fra arbeidslivsrepresentanter.

Det er utarbeidet [retningslinjer for evaluering av ph.d.-programmene ved UiB](#). Fakultetene velger i hovedsak selv hvilke elementer i ph.d.-programmet som skal evalueres, men evalueringen skal minimum bestå av en evaluering av om ph.d.-programmet oppfyller kravene som fremgår i §§ 1-11, 1-12 og 1-15 i Forskrift til universitets- og høyskoleloven. Fakultetet vil bistå komiteen ved å legge ved en egenevaluering av hvordan ph.d.-programmet oppfyller disse kravene. Siden fakultetet ønsker å fortsette utviklingen av opplæringsdelen i ph.d.-programmet bes komiteen gjennomgå opplæringsdelen, særlig med tanke på behov og potensiale for endring i de obligatoriske emnene som kandidatene skal ta. Et annet sentralt, og relatert, spørsmål knytter seg til gjennomføring. Evalueringskomiteen bes vurdere i hvilken grad fakultetet har lyktes med tiltakene for å styrke gjennomstrømmingen, og hva vi eventuelt kan videreutvikle for å styrke kandidatenes forutsetninger for gjennomføring. I lys av at rettsvitenskapen, forskerutdanningen og academia mer generelt gjennomgår større

endringer bes også evalueringskomiteen gi råd om hvor godt rustet fakultetets ph.d.-program er for å møte denne utviklingen.

Forslag til mandatet til komiteen er vedlagt saken (vedlegg 1).

Tidsrammen for gjennomføringen av evalueringen er satt til 15. mai til 15. september. Omfanget av arbeidet er beregnet til 30 timer, med et tillegg på 10 timer for komiteleder, blant annet med tanke på skriving av rapporten. Evalueringspanelet bes gjennomføre evalueringen gjennom digitale møter. Dersom det er ønskelig for komiteen kan også fysisk møte på Det juridiske fakultet avtales med, og gjennomføres i regi av, ph.d.-sekretariatet ved fakultetet. Ph.d.-sekretariatet vil tilrettelegge for at komiteen kommer i kontakt med arbeidslivsrepresentanter. For øvrig bestemmer komiteen selv sin arbeidsform og gjennomføring av mandatet. Prodekan for forskning Jørn Jacobsen, og ph.d.-koordinator Karoline Aksnes vil være tilgjengelige for komiteen for henvendelser, supplerende informasjon og annen relevant bistand.

Som programstyre for ph.d.-programmet har FU ansvar for oppfølging av programevaluering og påfølgende re-akkreditering av ph.d.-programmet.

Re-akkreditering

Når programevalueringen er gjennomført skal FU vurdere om det evaluerte programmet kan re-akkrediteres, hvilket betyr at ph.d.-programmet følger lov- og forskriftskrav knyttet til studieprogram. FU skal gi Fakultetsstyret en anbefaling om hvorvidt programmet kan re-akkrediteres, eller om forbedringer som anses som nødvendig for at programmet skal kunne re-akkrediteres. For å kunne re-akkrediteres må ph.d.-programmet minimum tilfredsstillende kvalitetskravene i §§ 1-11, 1-12 og 1-15 i Forskrift til universitets- og høyskoleloven.

Det er fakultetsstyret som vedtar re-akkreditering. Dersom fakultetsstyret ikke finner å kunne vedta re-akkreditering, må ph.d.-programstyret få instruks om å foreta og gjennomføre nødvendige endringer og forbedringer i programmet, slik at kvaliteten i programmet sikres.

Forslag til vedtak:

FU godkjenner forslag til komite for programevaluering og mandat til komiteen med de endringer som kommer frem i møtet.

Jørn Jacobsen
leder

Karoline Aksnes
ph.d.-koordinator

Vedlegg:

Mandat for evalueringskomité

21.04.2026
KARAKS

Mandat for programevalueringskomiteen for ph.d.-programmet ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen

Formål

Programevalueringskomiteen skal se på helheten, sammenhengen i og kvaliteten på fakultetets ph.d.-program. Evalueringen skal gi fakultetet råd om potensial for videreutvikling av det faglige innholdet og hvilke tiltak som kan støtte opp under programmets målsetninger. Rapporten fra evalueringen vil bli lagt fram for fakultetets programstyre for ph.d.-programmet for videre oppfølging. Den eksterne programevalueringen er del av Universitetet i Bergen sitt kvalitetssystem for ph.d.-utdanning og gjennomføres hvert sjette år ved det enkelte fakultet. Dette er første gang fakultetet gjennomfører en ekstern evaluering av programmet etter at ph.d.-programmet gjennomgikk en større endring i 2020. Dette mandatet er gjort på bakgrunn av [retningslinjer for evaluering av ph.d.-programmene ved UiB](#).

Enkelte overordnede spørsmål

Fakultetet ønsker å kunne fortsette utviklingen av opplæringsdelen. For det formålet er et sentralt spørsmål i evalueringen hvor adekvat opplæringsdelens form og innhold er. Evalueringskomiteen bes gjennomgå opplæringsdelen, særlig med tanke på behov og potensiale for endring i de obligatoriske emnene som kandidatene skal ta. Et annet sentralt, og relatert, spørsmål knytter seg til gjennomføring: Den større omleggingen av programmet som ble gjort i 2020, hadde sin bakgrunn i at fakultetet en periode hadde utfordringer med gjennomstrømming. Arbeidet med å styrke gjennomføringen har holdt fram helt til i dag, med målrettede grep de siste 6 årene for å bedre dette. Evalueringskomiteen bes vurdere i hvilken grad fakultetet har lyktes, og hva vi eventuelt kan videreutvikle for å styrke kandidatenes forutsetninger for gjennomføring. I lys av at rettsvitenskapen, forskerutdanningen og akademia mer generelt gjennomgår større endringer bes også evalueringskomiteen gi råd om hvor godt rustet fakultetets ph.d.-program er for å møte denne utviklingen.

Elementer som skal inngå i evalueringen

Programevalueringskomiteen skal avgi en skriftlig rapport til programstyret som ved fakultetet er Forskningsutvalget innen 15. september 2026. Evalueringen skal som minimum inkludere en vurdering av:

- I hvilken grad programmet oppfyller kravene i [§ 1-11 \(Krav til studietilbod\)](#), [§ 1-12 \(Generelle krav til fagmiljø\)](#) og [§ 1-15 \(særskilte krav til doktorgradsutdanninger\)](#) i Forskrift til universitets- og høyskoleloven. (Se fakultetet sin egenevaluering av dette punktet.)
- Hvordan fungerer opplæringsdelen og emneporteføljen og er det behov for revidering?

- Hvordan er læringsmiljøet, både faglig og sosialt, med tanke på integrasjon i fagmiljøene lokalt, nasjonalt og internasjonalt?
- Har veilederne tilstrekkelige og oppdaterte kunnskaper om gjeldende regelverk og etikk innenfor ph.d.-utdanningen, og er det tilstrekkelig med arenaer for opplæring, kompetansebygging og erfaringsutveksling for veiledere?
- Er vilkårene og prosessene for opptak adekvate, også med tanke på informasjon til mulige søkere?
- Har fakultetet tydelige kvalitets-, formal-, og sjangerkrav knyttet til de ulike avhandlingstypene, og avspeiles disse i bedømmelsene?
- Har programmet tilstrekkelig arbeidslivsrelevans, er det lagt til rette for samarbeid med samfunnet utenfor UiB og er karrieremuligheter etter endt ph.d.-grad i tilstrekkelig grad synliggjort?
- Hvordan er tallene for gjennomstrømming og gjennomføring og viser disse en utvikling eller tilstand det er behov for å ta tak i?

Grunnlagsmateriale

Generelt

- [Retningslinjer for evaluering av ph.d.-programmene ved UiB.](#)
- Egenevaluering av i hvilken grad programmet oppfyller kravene i i §§ 1-11 (Krav til studietilbud), 1-12 (Generelle krav til fagmiljø) og 1-15 (særskilte krav til doktorgradsutdanningar) i Forskrift til universitets- og høyskoleloven.

Om opplæringsdelen og emneporteføljen:

- Proqrambeskrivelsen
- Lenke til nettside om opplæringsdelen
- Fakultetets årlige Ph.d.-utdanningsmeldinger for de tre siste årene
- Evaluering av alle ph.d.-emner og rammene for opplæringsdelen (2023)
- Plan for evaluering av alle ph.d.-emner og rammene for opplæringsdelen (2026-2027)

Om veiledning:

- Dokumentet God veilederpraksis
- Notat fra ph.d.-sekretariatet om rutiner ved fakultetet for veiledning

Om opptak:

- Lenke til nettsider

Om innlevering, bedømmelse og disputas:

- Informasjonshefte Om innlevering og disputas
- Nivåbeskrivelse for juridiske doktorgrader

- Retningslinjer for artikkelbaserte avhandlinger

Om gjennomstrømming:

- Statistikk og rapporter hentet fra FS
- FU-saker om gjennomstrømming i ph.d.-programmet

Ramme for evalueringen

Tidsrammen for gjennomføringen av evalueringen er satt til 15. mai til 15. september. Omfanget av arbeidet er beregnet til 30 timer, med et tillegg på 10 timer for komiteleder, blant annet med tanke på skriving av rapporten. Evalueringspanelet bes gjennomføre evalueringen gjennom digitale møter. Dersom det er ønskelig for komiteen kan også fysisk møte på Det juridiske fakultet avtales med, og gjennomføres i regi av, ph.d.-sekretariatet ved fakultetet. Ph.d.-sekretariatet vil tilrettelegge for at komiteen kommer i kontakt med arbeidslivsrepresentanter. For øvrig bestemmer komiteen selv sin arbeidsform og gjennomføring av mandatet. Prodekan for forskning Jørn Jacobsen, og ph.d.-koordinator Karoline Aksnes vil være tilgjengelige for komiteen for henvendelser, supplerende informasjon og annen relevant bistand.



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 23/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Etablering av prosess for bemanningsstrategi 2026–2030

Fakultetsstyret vedtok på møte 24. mars 2026 en prosess for bemanningsstrategi. Arbeidet med bemanningsstrategi vil ha to faser der første fase er å etablere prosessen for utvikling av bemanningsstrategi (vedlagte styresak). Deretter, og i tråd med prosessbeskrivelsen, vil det utarbeides en styresak med framlegg om en bemanningsstrategi for perioden 2026-2030. Forskningsutvalget sin rolle i prosessen vil være å komme med faglige innspill til utkast til bemanningsstrategi med utgangspunkt i forskningsprioriteringer, som samtidig bør ses i sammenheng med undervisningsbehovene ved fakultetet og Studieutvalgets innspill til bemanningsplan.

I denne første fasen legges planen for bemanningsstrategien frem til orientering.

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget tar prosess for bemanningsstrategi 2026-2030 til orientering.

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

Vedlegg:

Styresak om etablering av prosess for bemanningsstrategi og prosessbeskrivelse

22.04.2026
INMU



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 17/26
Møtedato: 24.03.2026
Journalnummer: 2026/1508

Etablering av prosess for bemanningsstrategi 2026–2030

1. Bakgrunn

I sak 4/26 tilrødde fakultetsstyret at det vart starta eit arbeid med ein bemanningsstrategi, og ettersom fakultetet ikkje tidlegare har etablert ein slik strategi, vil prosessen bli delt opp i to ledd;

- 1) styresak om sakshandsaming for etablering av bemanningsstrategi
- 2) styresak om bemanningsstrategi

Denne saka gjeld pkt.1. Vi legger opp til at pkt. 2, bemanningsstrategi, kjem opp til styret som vedtakssak før årsskiftet 26/27.

Det juridiske fakultet har i dag ikkje ein samla modell for langsiktig planlegging av fast bemanning. Dekan og direktør peikar på at fakultetet i dag manglar eit samla overblikk over utviklinga i bemanninga, og meiner eit slikt overblikk kan vere eit godt verktøy framover. Rekruttering er blant dei viktigaste strategiske avgjerdene for fakultetet, samtidig som stillingar er den klart største kostnadsfaktoren. Det gjer det viktig å sjå vurderingar av kompetansebehov og økonomi i samanheng.

Omgrepet *bemanningsstrategi* er ikkje klart definert i universitetssektoren og kan variere frå enkle oversikter over avgangar og andre relevante tilhøve ved institusjonen, til bindande prioriteringar av utlysingar knytt til fagområde og utlysingstidspunkt. For å etablere ein prosess for bemanningsstrategi, og kva prosessen bør famne om, vil det vere naturleg alt no å ha eit syn på kva vi legg i omgrepet. Vi føreslår at den første versjonen av bemanningsstrategien vert utforma som eit enkelt, men systematisk *kunnskapsdokument* som kan gje god oversikt over relevant og tilgjengeleg informasjon som har interesse for avgjerder knytt til bemanning.

Vi viser til at fakultetet har ein etablert prosess (fakultetsstyresak 78/17) for utlysing av faste vitskapelege stillingar; bemanningsstrategien rokker ikkje ved den. Kva tid det vert fremja sak for styret om fast vitskapeleg utlysing, praksis med høyring om tematisk innretning av stillinga i fagmiljøa, og fremjing av sak for styret, vert ikkje rokka ved med bemanningsstrategien.

Dekan og direktør tilrår med det å lage strategien som eit kunnskapsdokument, med relevant og tilgjengeleg informasjon som har interesse for avgjerder knytt til bemanning, og der ein systematisk samlar informasjon om:

- økonomiske rammer for fakultetet; i praksis langtidsbudsjett med seinare justeringar
- kjende avganger av fast tilsette; bygd på langtidsbudsjettet sin premiss om å i snitt rekne pensjonsalder 70 år
- behov i administrative støttefunksjoner
- undervisnings- og forskingsbehov, med særleg fokus på obligatoriske emner på masterprogrammet og forskingsprioriteringar i strategiplanen, bygd på innspel om prioriteringar frå SU og FU
- i første versjon vil ikkje kunnskapsgrunnlaget kartlegge behovet for stipendiat, post.doc eller forskarstillingar, men fokusere på faste vitenskaplege stillingar.

Føremålet er eit kunnskapsdokumentet som vil danne grunnlag for meir presise og langsiktige vurderingar av behov i komande år. Siste og oppdaterte versjon av bemanningsstrategien bør naturleg følge som vedlegg i alle saker om faste vitenskaplege utlysingar som går til styret.

Involvering frå fagmiljøa i utforminga av dokumentet er sentralt, og vi føreslår at SU og FU spelar ei nøkkelrolle i prosessen for vitenskaplege stillingar, samstundes som representasjon frå B-gruppa er sikra gjennom desse utvala. For å skape føreseielegheit og kontinuitet meiner dekan og direktør at prosessen må etablerast som ein årleg del av fakultetet si styrings- og planleggingsverksemd. Detaljar om prosessen går fram av vedlegg 1.

2. Vurdering

Ein årviss, fast og transparent prosess for utforming og seinare oppdatering av bemanningsstrategi vil styrkje den faglege og økonomiske styringa, gje betre føreseielegheit for fagmiljøa og gi styret eit betre grunnlag for strategiske og konkrete avgjerder knytt til utlysing av faste vitenskaplege stillingar. Den føreslåtte prosessen hentar inspirasjon frå andre UiB-fakultet, men er tilpassa Det juridiske fakultet sitt behov for over tid, og bygd på erfaringar som vert hausta, å etablere ein strategi som er tilpassa vårt fakultet.

3. Forslag til vedtak

1. Fakultetsstyret vedtar å etablere ein årleg prosess for utarbeiding og revisjon av bemanningsstrategi for perioden 2026–2030.
2. Bemanningsstrategien skal utarbeidast i samsvar med prosessen beskrive i vedlegg 1, med dei endringane som framkom møtet.

Sigrid
dekan

Eskeland
Peter
fakultetsdirektør

Schütz
Woldseth

16.03.2026

PWO

Vedlegg:

Vedlegg 1: Prosess for utarbeiding av bemanningsstrategi 2026–2030

Vedlegg 2: Eksempel på andre bemanningsstrategier ved UiB

VEDLEGG 1: Prosess for utarbeiding av bemanningsstrategi 2026–2030

1. Formål

Bemanningsstrategi er ikkje eit eintydig omgrep, og kan det omfatte alt fra reine faktaoversikt over arbeidskraftbehov og avganger, prognosar og kapasitetsanalysar m.v. For Det juridiske fakultet er formålet i første omgang å utvikle eit **kunnskapsdokument**, som over tid kan utviklast vidare. Formålet med bemanningsstrategien er å etablere eit systematisk kunnskapsgrunnlag for strategiske og konkrete avgjerder om fast bemanning. Strategien skal:

- gi oversikt over avganger og ressursbehov
- identifisere faglege prioriteringar innan undervisning og forskning
- sikre betre samanheng mellom økonomiske rammer og bemanningsplanlegging
- leggje til rette for føreseielegheit i fagmiljøa
- støtte opp om fakultets strategiske mål for forskning, utdanning og eksternfinansiering

2. Prinsipp for prosessen

Proessen skal vere:

- **kunnskapsbasert**: basert på systematiske data frå økonomi, HR, SU og FU
- **behovsdriven**: både undervisnings- og forskingsbehov skal kartleggast
- **involverande**: SU og FU gir faglege innspel, med representasjon frå B-gruppa
- **strategisk**: dokumentet skal støtte opp under fakultetsstrategien
- **kopla til budsjett**: økonomiske rammer er førande
- **fleksibel og iterativ**: planen skal kunne reviderast og utviklast år for år
- **transparent**: fagmiljøa skal kjenne til vurderingar og prosess

3. Organisering

3.1 Forslagstillarar

Dekan og fakultetsdirektør er forslagstillarar og har det overordna ansvaret for:

- prosessdesign
- analyse og prioritering
- utarbeiding av utkast til strategidokument
- framlegging for fakultetsstyret

3.2 Kjernegruppe

- Dekan
- Vise, og prodekanar
- Fakultetsdirektør

Arbeid: prioriteringar, strategiske vurderingar, heilskap.

3.3 Ressursgruppe

- Økonomi
- HR

Arbeid: datagrunnlag, prognosar, analysearbeid, dokumentstruktur.

3.4 SU og FU

- leverer faglege innspel
- vurderer grunnlagsrapport
- SU: undervisningsbehov
- FU: forskingsprioriteringar

3.5 Fakultetsstyret

- vedtek prosess
- mottar løypemeldingar
- Vedtar bemanningsstrategien

4. Årshjul for prosessen

Februar–mars

- kjernegruppe etablerer arbeidsplan

April–mai

- SU og FU leverer innspel til behov på kort og lang sikt
- datainnsamling frå økonomi og HR
- utarbeiding av grunnlagsrapport (avganger, undervisning, forskning, økonomi)

Juni

- løypemelding til fakultetsstyret

August–september

- ferdigstilling av grunnlagsrapport
- SU og FU vurderer rapporten

Oktober–november

- utkast til bemanningsstrategi utarbeidast

November–desember

- styrebehandling av bemanningsstrategi og budsjett i samanheng

Vedlegg 2: Eksempel på andre bemanningsstrategier ved UiB:

Eksempler på bemanningsstrategier på UiB:

Det humanistiske fakultet (HF) – faglig bemanningsplan 2026–2030

Bemanningsplanen på HF er brukt som et strategisk verktøy siden 2010, med årlig revisjon, og planen eies og vedtas av fakultetsstyret.

Planen prioriterer faste vitenskapelige stillinger på prinsipielt grunnlag ([kriterier vedtatt av styret i 2022](#)) og kobles til budsjettbehandling i desember.

Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT) – strategiske planer for faglig bemanning

Årlige saksfremlegg med flerårige horisonter (f.eks. 2024–2028) beskriver avganger, forpliktelser (TMS m.m.), planlagt rekruttering og ønsket bemanningsreduksjon/innsparing.

Planene inkluderer tabeller pr. institutt over kjente avganger, planlagte utlysninger og tilknytning til strategiske felt (grunnforskning, skole/utdanning, etc.).

Det legges vekt på dialog mellom instituttene og fakultetet, samt kobling til budsjett og kjønnsbalanseutvikling i stillingskategorier.

[Strategiske planer for faglig bemanning og rekruttering 2024–2028.](#)



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 24/26
Møtedato: 28.04.2026
Journalnummer:

Høringsinnspill til handlingsplan for inkludering, likestilling og mangfold (2026-2029)

Fakultetet mottok fra sentraladministrasjonen ved UiB, på vegne av rektoratet, høringsbrev og utkast til Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026–2029), som oppfølging av UiB sin strategi. Fakultetsledelsen ved Det juridiske fakultet forfattet et svar på vegne av fakultetet, som ble oversendt 9. april. Forskningsutvalget orienteres med denne saken om høringssvaret fra fakultetet.

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget tar utkastet til handlingsplanen for inkludering, likestilling og mangfold og høringsinnspillet fra fakultetet til orientering.

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

Vedlegg:

1. Høringsbrev
2. Utkast til handlingsplan for inkludering, likestilling og mangfold til orientering.
3. Høringsinnspill fra Det juridiske fakultet

22.04.2026
INMU



Universitetsmuseet

Universitetsbiblioteket

Fakultetene

Fellesadministrasjonen

Fagforeningene

Universitetets hovedverneombud

Studentparlamentet

Dato

02.03.2026

Referanse

2026/2436

Høringsbrev - Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026–2029)

Universitetet i Bergen sender med dette *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026–2029)* på høring. Handlingsplanen beskriver UiBs prioriteringer og tiltak for å styrke likestilling, inkludering og mangfold i perioden 2026–2029. Det legges særlig vekt på å fremme verdier og rettigheter, og samtidig oppfylle UiBs egne strategiske mål, nasjonale lovkrav og europeiske standarder.

Handlingsplanen omfatter tre overordnede delmål knyttet til likestilling, inkludering og mangfold:

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

Videre beskriver planen årlige fokusområder, knyttet til meningsmangfold og makt (2026), diskriminering (2027), sosial bakgrunn (2028), og kjønnslikestilling og -mangfold (2029). Hvert år er strukturert med tiltak i fire kvartaler, som omfatter kunnskapsinnhenting, faglige arrangement, utvikling av verktøy og rutinegjennomgang.

Det lokale LIM-arbeidet er en viktig del av planen, og enhetene skal årlig foreta kunnskapsbaserte vurderinger av egne behov, planlegge og gjennomføre aktiviteter, samt levere en årlig statusoppdatering til sentral LIM-komité.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Mona Grindheim Matre
Telefon: 55 58 21 05
Mobil:
E-post: Mona.Matre@uib.no

Formålet med høringen

Vi ber høringsinstansene vurdere:

- om tiltakene og strukturen i planen er hensiktsmessige
- om det er identifisert relevante utfordringer og behov
- om ansvarsfordelingen mellom sentralt og lokalt nivå fremstår tydelig
- om det er behov for ytterligere presiseringer eller tiltak

Handlingsplanen har også tydelige grenseflater mot andre sentrale planer ved UiB, som [HMS-handlingsplan](#), [Handlingsplan for et helhetlig læringsmiljø 2023–2029](#) og [Språkpolitikk ved UiB](#). LIM-handlingsplanen må ses i sammenheng med disse.

Frist og innsending

Enhetene bes om å sende sine høringsinnspill til HR-avdelingen innen **8. april 2026**.

Vi takker for deres bidrag og ser fram til konstruktive og faglig solide innspill.

Med vennlig hilsen

Margareth Hagen
Rektor

Tore Tungodden
Universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrifter.

Vedlegg: *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026–2029)*

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026–2029)

Innledning

[UiBs strategi](#) understreker at universitetet skal være inkluderende og mangfoldig som arbeidsplass og studiested.

I løpet av de siste tiårene har det norske samfunnet og UiB blitt stadig mer mangfoldig.

Et stort mangfold blant både studenter og ansatte er grunnleggende for UiBs virksomhet. Likestilling, inkludering og mangfold handler først og fremst om verdier og rettigheter, men er også en viktig ressurs i vårt samfunnsoppdrag. UiB skal arbeide for å gi ansatte og studenter like vilkår for å delta i faglige fellesskap og dermed bidra til kvalitet i forskning og utdanning.

Denne handlingsplanen beskriver UiBs prioriteringer og tiltak for perioden 2026-2029. Målet er å sikre at UiB oppfyller nasjonale lovkrav og europeiske standarder, og samtidig styrker likestilling, inkludering og mangfold. Planen legger til grunn de lovfestede [diskrimineringsgrunnlagene](#):

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

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

Mål og delmål

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

- **Øke kompetanse og forståelse**
- **Forbedre rutiner**

- **Bidra til bredere engasjement og åpenhet**

Sentralt LIM-arbeid: Årlige fokusområder

Det sentrale LIM-arbeidet vil i perioden 2026 – 2029 være konsentrert rundt årlige fokusområder, med tilhørende mål og aktiviteter. Disse områdene kjennetegnes av at de har fått stor oppmerksomhet i faglitteratur og samfunnsdebatt de siste årene, og har fremstått som viktige i UiBs egne undersøkelser.

- 2026: Meningsmangfold og makt
- 2027: Diskriminering
- 2028: Sosial bakgrunn
- 2029: Kjønnslikestilling og -mangfold

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

2026: Meningsmangfold og makt

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

2027: Diskriminering

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

2028: Sosial bakgrunn

Sosial bakgrunn er ikke et offisielt diskrimineringsgrunnlag i Norge. Det er likevel gode grunner til å adressere dette i LIM-arbeid, som et «annet vesentlig forhold ved en person». De siste tiår har Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning satt fokus på slike spørsmål, og vi har sett gryende debatt om hvordan det oppleves å være førstegenerasjonsstudent og førstegenerasjonsakademiker. Sosial bakgrunn kan henge sammen med ulik tilgang til akademisk språk og uformelle kommunikasjonskoder. På tross av at Norge ofte fremstilles som et «likhetsland», er det mye tilgjengelig kunnskap om hvordan sosial bakgrunn preger rekrutteringen og kulturen ved universitetet. Et relevant spørsmål er hvordan UiBs studieprogrammer og enheter rekrutterer sosialt, og hvordan de eventuelt kan rekruttere bredere.

2029: Kjønnslikestilling og -mangfold

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

Tiltak knyttet til de sentrale fokusområdene

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

- **1. kvartal: Identifisere og begrense kunnskapshull i organisasjonen**
 - Dette arbeidet vil bestå i å sammenfatte kunnskap fra egne undersøkelser og hovedtrekk fra tilgjengelig forskning på det aktuelle tema. Ved behov iverksettes nye kartlegginger internt.
- **2. kvartal: Foredrag og debatter om årets tema**
 - For å øke kompetanse og skape engasjement i organisasjonen skal det arrangeres foredrag og debatter hvor tilgjengelig forskning presenteres og diskuteres. Innledere inviteres fra internasjonale, nasjonale og interne miljøer. Arrangementer vil gjennomføres både digitalt/fysisk, og på norsk/engelsk. Studentarrangement vil gjennomføres i samarbeid med studentorganisasjonene.
- **3. kvartal: Utarbeide aktivitetspakker**
 - For å bidra til økt bevissthet og kompetanse om årets tema ute i arbeids- og studiemiljøene skal det utarbeides verktøy som kan være

en ressurs for ledere, for eksempel i planlegging og gjennomføring av HMS-dager. Dette kan være lenker til korte filmer, ideer til praktiske øvelser, og mulige diskusjonsspørsmål.

- **4. kvartal: Oppsummering og rutineoppdatering**
 - Kartlegge eksisterende rutiner knyttet til årets tema, avdekke eventuelle mangler og foreta nødvendige oppdateringer. Arbeidet skal sikre at rutinene svarer på organisasjonens behov, er godt kjent blant ansatte og studenter, og kan ved behov resultere i utvikling av nye rutiner.

Lokalt LIM-arbeid

Utfordringene knyttet til LIM varierer mellom universitetets fakulteter og administrative enheter. Disse har et selvstendig ansvar for å utforme og gjennomføre planer tilpasset sin situasjon. Hvert fakultet/enhet skal årlig i planperioden:

- **Foreta kunnskapsbaserte vurderinger** av hvilke tiltak som er relevante, rimelige og forholdsmessige ut fra lokale utfordringer og behov.
- **Planlegge og gjennomføre aktiviteter** som styrker bevissthet og kompetanse innen LIM-området, rettet mot både ansatte og ledere, med særlig vekt på ledere med personalansvar.
- Gi en **statusoppdatering** for 4. kvartal til den sentrale LIM-komiteen som oppsummerer utviklingstrekk, særlige utfordringer, gjennomførte tiltak og resultater i løpet av året. Videre skal oppdateringen redegjøre for planlagte aktiviteter og prioriteringer for det kommende året.



Lisa Lund

Dato

09.04.2026

Vår referanse

26/46823

Hørings svar fra Det juridiske fakultet, UiB - Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026-2029)

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (2026-2029) tar opp flere viktige sider ved undervisningen og forskningen ved UiB, ikke minst ved et juridisk fakultet. Det juridiske fakultet er positiv til den planen som nå er sendt på høring. Fakultetet støtter det å ha årlige fokusområder, og vurderer tematikkene som er identifisert som viktige, både generelt for universitetet og for oss som fakultet.

Fakultetet vil understreke både betydningen av de juridiske sidene ved tematikken for handlingsplanen, og viktigheten av å inkludere den dimensjonen i handlingsplanens utforming og gjennomføring. Den juridiske dimensjonen kunne slik sett vært nevnt på samme vis som språkdimensjonen av tematikken er gjort i den handlingsplanen som er sendt på høring.

Temaene er også interessante av fagjuridiske grunner, slik at det vil kunne være aktuelt å la ledende fagpersoner ved fakultetet bidra til å belyse de mer juridiske sidene ved hvert tema. Enkelte av temaene er også innenfor spesialfeltet til andre store juristarbeidsplasser på Vestlandet.

Det juridiske fakultet har for sin del ikke en egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, men har bakt dette inn i handlingsplanene for forskning, utdanning og HMS. I handlingsplanen for utdanning for 2026-2027 er det et eget punkt D om «levande campus», der det blant annet inngår et mål om trygt og godt læringsmiljø. Det medfører også en ambisjon om å inkludere alle studenter i et aktivt og positivt læringsmiljø, og det trekkes særlig frem at førsteårsstudentene skal få en god start på studiet innenfor trygge rammer. Handlingsplanen for utdanning inneholder også et eget punkt F om «Eit inkluderande jusstudium», der blant annet heter at «[f]akultetet vil jobbe for å vere ein inkluderande og mangfaldig studiestad», noe som skal oppnås i et tett samarbeid med studentorganisasjonene. Handlingsplanen inneholder også et viktig punkt om mangfold i rekrutteringen av studenter, og fakultetet vil i løpet av de neste årene vurdere tiltak for å få en mer mangfoldig rekruttering av studenter enn det vi har i dag. Tilsvarende inneholder handlingsplanen for forskning delmål knyttet til LIM-arbeid, som planmessig å arbeide for

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det juridiske fakultet
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Peter Arnold Ståhl Woldseth
Telefon:
Mobil:
E-post: peter.woldseth@uib.no

kjønnsbalanse og inkludering av grupper omfattet av diskrimineringslovverket innenfor personale generelt og forskingsledelse spesielt.

Det vil være uhensiktsmessig å etablere nye strukturer på Universitetet og underliggende enheter for å ivareta oppfølging av aktiviteter knyttet mot LIM. Oppfølging og koordinering av tiltak og aktiviteter bør sees i sammenheng med eksisterende struktur og organisering. Eksempel på organisering er at de sentrale oppgavene for oppfølging av LIM legges til HR-sentralt, og lokal-LIM oppfølging gjøres av HMS miljøene ved enhetene. Rapportering kan skje gjennom normalt årshjul for rapportering av HMS. Ved å bruke eksisterende strukturer vil man sikre kontinuitet.

Med vennlig hilsen

Sigrid Eskeland Schütz
Dekan

Peter Woldseth
Fakultetsdirektør

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevne signaturer.