



Til:  
LOS-ØVA VØS Seksjon for virksomhets- og økonomistyring

Dato: 26.01.2023  
Saksnr.: 2022/48987 ALEKSASA

### Svar fra MED på bestilling til UiOs årsrapport

Det medisinske fakultet sender sin besvarelse for UiOs årsrapport 2022. Vedlegg er nummerert følgende:

1. Likestilling og mangfold (sendt også direkte som Nettskjema)
2. Læringsmiljø
3. Varsel, klager og avvik på læringsmiljøet
4. Stipendiatårsverk som inngår i Marie Sklodowska Curie Actions (MSCA)
5. Kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene
  - a. Medisin
  - b. Ernæring
6. Skikkethetsvurdering

Med hilsen

Hanne Flinstad Harbo  
dekan

Hans Mossin  
fakultetsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:  
*Aleksandra Weder Sawicka*  
93258714, [a.w.sawicka@medisin.uio.no](mailto:a.w.sawicka@medisin.uio.no)

[Startsiden](#) [Mine skjema](#) [Rapportering om likestillin...](#) Nettskjema har fått nytt design! [Trykk her for å gå tilbake til gammelt design](#)Status: Åpent 

Skjema-ID: 233760

 **Rapportering om likestilling, inkludering og mangfold 2022** [Vis](#) [Bygg skjema](#) [Kodebok](#) [Innstillinger](#) [Innhent svar](#) [Se resultater](#)[← Tilbake til liste over skjemaets svar](#)

## Rapportering om likestilling, inkludering og mangfold 2022 – ref.nr. 254 67496

Leveret: 25.01.23 18:00

### Informasjon om rapporteringen

Rapporteringen består av åtte tema. Enhetene skal rapportere på følgende:

- ORGANISERING AV ARBEIDET
- LIKESTILLINGSARBEID
- TILTAK FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE
- STUDENTREKRUTTERING OG TILTAK MOT FRAFALL FRA UNDERREPRESENTERTE STUDENTGRUPPER
- BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER
- UFRIVILLIG DELTID
- NEDSATT FUNKSJONSEVNE
- DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Du kan lagre svaret ditt og fullføre senere ved å trykke "lagre og send senere"

Ved UiO skal følgende enheter besvare denne rapporteringen:

- Alle fakulteter
- Alle museer
- Senter og utvikling og miljø (SUM)
- Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK)

Følgende enheter mottar ikke stimuleringsmidler, men kan med fordel svare på rapporteringen:

- UB - Universitetsbiblioteket
- LINK - Senter for læring og utdanning
- ISS - Den internasjonale sommerskolen

### Hvilket enhet melder du på vegne av? \*

MED - Det medisinske fakultet

**Hva heter du (fornavn og etternavn)? \***

Elisabeth Pedersen Lange

**Hva er din e-postadresse? \***

elisabpe@uio.no

**ORGANISERING AV ARBEIDET****Har din enhet en egen plan for oppfølgingen av UiOs tiltaksplan 2021-2024? \***

Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 stadfester at alle enheter skal ha egen plan for oppfølging av tiltaksplanen gitt lokale forhold og utfordringer.

Nei

**Er enheten i gang med å utvikle en lokal plan? Når er denne planlagt å være ferdig, og for hvilken periode vil den gjelde? \***

Arbeidet er forsinket fordi ansatte har sluttet.

**Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling og mangfold? \***

Kryss av for alle relevante alternativer:

Annet  
Via strategidokumenter

**Kort beskrivelse**

Bevisstgjøring av hvem som kalles inn til intervju (se punkt 2.2), fokus på at begge kjønn er representert i sakkyndige komiteer og innstillingskomiteer.

**Spesifiser "Annet" \***

Ingen opplysninger.

**LIKESTILLINGSARBEID****Hvilke likestillingsutfordringer på arbeidsgiversiden har enheten hatt særlig fokus på i året som er gått? \***

Kryss av for alle relevante alternativer:

Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger  
Leders ansvar for likestillingsarbeid

**Beskriv kort**

*Ikke besvart*

**TILTAK FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE**

I denne delen ønsker vi tilbakemeldinger på enhetens oppfølging av tiltakene som er i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024.

## Andelen som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2022 \*

Oppgi:

Navn til **alle kvinner og menn** som fikk tilbud om opprykk fra førsteamanuensis til professor i perioden 01.01.2022 - 31.12.2022.

Dato for innvilgelse av opprykk.

**Merk:** Vi ønsker kun oversikt over de som har **fått innvilget opprykk** i løpet av 2022, ikke de som har søkt.

Manuela Zucknick, 2022 Knut Tomas Dalen, 2022 Kjetil Røysland, 2022 Jon Michael Gran, 2022 Shuo-Wang Qiao (kvinne) fikk innvilget opprykk til stilling som professor den 15.02.2022. Ruth Prince, 2022 Eline Aas, 2022 Eli Feiring, 2022 Jonas Kinge, 2022 Heidi Fjeld, 2022

## Benytter enheten letekomiteer ved rekruttering til utlyste stillinger? \*

UiO oppfordrer til bruk av letekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnet. En letekomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av letekomité er et viktig likestillingstiltak. Utdyp gjerne svaret.

Det opplyses fra instituttene om at det ikke brukes letekomiteer fordi det ikke er behov for det.

## Praktisering av positiv særbehandling av kjønn (moderat kjønnskvotering) \*

I tiltaksplanen er et av tiltakene "*Benytte moderat kjønnskvotering der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert*".

I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste stillinger (både vitenskapelige og administrative) ved enheten?

Vet ikke

## Kommentarer \*

Det er ingen som melder i fra om at moderat kjønnskvotering brukes.

## STUDENTREKRUTTERING OG TILTAK MOT FRAFALL FRA UNDERREPRESENTERTE STUDENTGRUPPER

Et langsiktig mål ved UiO er at vi skal oppnå en 40/60 fordeling (kjønnsbalanse) ved alle våre studieprogram.

## Har enheten studieprogram med spesielt skjev kjønnsbalanse (20/80)? \*

Ja

## Beskriv kort \*

Samme som tidligere år. Flere studieprogrammer ved fakultetet har blitt mer og mer dominert av kvinner de siste årene. Det er en trend innen alle helseutdanninger.

## Har enheten gjort tiltak med tanke på rekruttering for å bedre kjønnsbalansen i disse studieprogrammene? \*

Ja

## Kort beskriv tiltak(ene) og hvilke studieprogram det gjelder. Er tiltaket evaluert, og hva er eventuell virkning?

Vi har et tiltak som er arrangementet Gutter i Livsvitenskap <https://www.uio.no/forskning/satsinger/livsvitenskap/norway-life-science-konferansen/2022/gutter-livsvitenskap/> Et arrangement for gutter på vgs som et tilbud som går samtidig med Jenter og Teknologi. Dette er et arrangement i samarbeid med Livsvitenskap og fakulteter fra MN, OD, SV og MED. Guttene på vgs får møte mannlige representanter (tidligere studenter) ved klinisk ernæring og medisin som forteller om studiene og karrieremuligheter.

## Har enheten gjort tiltak for å minske frafall fra grupper som er underrepresentert i studieprogrammene? \*

Med underrepresenterte grupper mener vi i hovedsak underrepresentert kjønn. Dersom det er gjort tiltak for å øke inkludering på øvrige grunnlag (eksempelvis religion, alder, etnisitet, minoritetsstatus, funksjonsnedsettelse osv) så ber vi om at også dette tas med her. Eksempler på tiltak kan være fokus på mangfoldig rekruttering til studentstillinger, skolebesøksordninger, fokus på bildebruk på nettsider, akademiske skrivekurs for studenter, mentorordninger for studenter m.m.

Ja

## Hvilke tiltak har dere gjort og har dere sett noen virkning av tiltaket?

Merk at dersom tiltak er gjort for å øke inkludering på andre grunnlag enn kjønn, så samler ikke UiO inn informasjon om våre studenter på disse grunnlagene. Men vi vil gjerne at dere beskriver tiltaket og evt. virkninger dere ser dersom mulig.

*Ikke besvart*

## BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER

Årlig avsetter universitetsstyret midler til arbeid med likestilling ved universitetet. 4 millioner av stimuleringsmidlene tildeles fakultetene og enhetene etter størrelse. Følgende enheter mottar midler fra likestillingsbudsjettet: HF, UV, SV, JUS, MED, MN, OD, TF, STK, SUM, NHM og KHM. Merk at UB, LINK og ISS (international summer school) ikke mottar midler over likestillingsbudsjettet, men det er fortsatt interessant å vite om enheten selv setter av midler til likestillingsarbeid.

Midlene er øremerket til lokalt arbeid med likestilling og skal bidra til at UiO oppnår målsettingene som er satt i [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#).

Den nye tiltaksplanen ble vedtatt i mai 2021, og har prioritert følgende punkter:

- Sterkere ledelsesansvar ved organisering av oppfølging av arbeidet
- Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO
- Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

(Under disse punktene er det listet opp flere tiltak)

## Last gjerne opp et eget dokument hvis det er enklere eller fyll inn nedenfor. Vi ønsker svar på: \*

Beskriv hvilke tiltak eller arbeid som er iverksatt med de øremerkede midlene enheten har fått tildelt i 2022.

Har enheten satt av egne midler i tillegg til de fordelte midlene? Eventuelt hvor mye? Hva er midlene brukt til? Beskriv tiltakene/arbeidet og hvilke hovedmål tiltakene/arbeidet støtter.

Er det gjennomført evaluering(er) eller annen tilbakemelding på tiltakene/arbeidet. Beskriv eller last opp evaluering(ene) under.

Har enheten ubrukte midler ved utgangen av 2022? Hva er i tilfelle årsaken til dette og hva er enhetens plan for bruke disse midlene?

Obs: dersom enheten ikke mottar midler, kan du skrive dette - men oppgi gjerne dersom enheten selv setter av midler til dette arbeidet.

Fakultetet har brukt midler i en rapport som var et oppdrag som ble gitt til Prosjektforum. Rapporten som ble laget heter 'Mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultet (UiO)' og kartla 'push/pull' faktorer blant midlertidige ansatte ved UiO for videre jobb som fast ansatt. Denne rapporten hadde fokus på etniske minoriteter og kjønn når det gjaldt barrierer for videre ansettelse som fast vitenskapelig ansatt. Fakultetet har også brukt midler på deler av en stilling i administrasjonen som jobber med å iverksette ulike tiltak for å øke andelen menn som søker seg til medisinstudiet. Utover det bruker med fak midler på likestilling og mangfold som en del av driften vår uten at det er definert konkret som et tiltak.

### **Eventuelt: last opp egen beskrivelse av hvordan midlene er benyttet i 2022 og/eller evaluering**

Dersom du ikke får plass til alt, kan du også sende dette direkte til Marie Johanne Talleraas på e-post (m.j.talleraas@admin.uio.no)

*Ikke besvart*

### **Er det annet arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold enheten ønsker å trekke fram og/eller gjøre oss bevisst på?**

Skriv en kort beskrivelse av arbeidet

*Ikke besvart*

## **UFRIVILLIG DELTID**

Fra 2020 er aktivitets- og redegjørelsesplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid i virksomheten.

### **Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent? \***

Ikke en skriftlig rutine men ansatte melder inn til nærmeste leder i praksis.

### **Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent? Beskriv kort. \***

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. [§ 26 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)

Ja

### **Beskriv kort**

Det er ingen skriftlig rutine for dette. Dersom en i deltidsstilling mener å ha fortrinnsrett til utvidet stilling jf. statsansatteloven § 13 kan kontaktpersonen i annonsen kontaktes. Så vil HR i samråd med enheten behandle saken. Vi har mottatt et fåtall henvendelser om dette, og i disse tilfellene har det blitt ordnet slik at de har fått økt stillingsprosent dersom vi har hatt mulighet til det.

## **NEDSATT FUNKSJONSEVNE**

Rapportering om nedsatt funksjonsevne gjelder for alle ansatte ved UiO (vitenskapelig, teknisk-administrativt og andre).

## Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne \*

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Har enheten hatt mål om og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i året som gikk?

Ja

## Kommentar

Fakultet har jobber aktivt i den enkelte sak med tilrettelegging av ansatte med nedsatt funksjonsevne. Se nedenfor.

## På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2022? \*

(mulig å krysse av på flere)

Teknisk eller fysisk tilrettelegging  
Fleksibel arbeidstid  
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver

## Kommentar

Nærmeste leder er i dialog med ansatt om behov for tilrettelegging. Det kommer også opp behov for tilrettelegging i forbindelse med vernerundene. BHT brukes ved at ved ønske om bla. å prøve ut forskjellige kontorstoler. Mange av de ansatte oppholder seg i sykehuslokaler og forholder seg til andre enheter. Hjemmekontor er et tilretteleggingstiltak som er bukt i større grad enn tidligere. Eksempler: • Ansatte med avtale om hjemmekontor (IA-avtale) grunnet kronisk sykdom • En avtale med NAV om lønnstilskudd for en ansatt med alvorlig kronisk sykdom med både nedsatt fysisk og kognitiv funksjonsevne. Tiltak iverksatt. Tilpassede arbeidsoppgaver, fadderordning, fortløpende veiledning, frihet med valg av hjemmekontor eller kontor på arbeidsplass. • En ansatt med en rekke diagnoser (autisme, apsergers, tourettes) finansiert av NAV, har arbeidet for instituttet i mange år. Et institutt melder at de forsøker alltid å la ansatte utprøving av sin arbeidsevne, ofte i samarbeid med NAV eller samarbeidende organisasjoner. En utfordring er økonomien knyttet til arbeidsutprøving. Ofte vil enheten tape stort på dette økonomisk, ved at enheten i første rekke må lønne den ansatte som er i arbeidsutprøving eksempelvis på en annen enhet, i tillegg til at enheten må ansette og lønne en vikar for å dekke opp.

## Har enheten vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne? \*

Ja

## Hvordan kom utprøvingen i gang? \*

Direkte henvendelse fra den ansatte  
Etablert utprøving i samarbeid NAV

## Kommentar

Nærmeste leder er i dialog med ansatt om behov for tilrettelegging. Det kommer også opp behov for tilrettelegging i forbindelse med vernerundene. Mange av de ansatte oppholder seg i sykehuslokaler og vurderinger og evt. tiltak gjøres i andre kanaler.

## DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

### Har enheten mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av eller fra ansatte i 2022? \*

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt)

Ja

### På hvilket grunnlag ble klagen reist? \*

Kryss av for alle relevante alternativer.

Etnisitet (blant annet nasjonalt opphav, hudfarge og språk)

### Kommentar

Sak nevnt nedenfor håndteres av UiO sentralt. Ukjent under hvilket diskrimineringsgrunnlag.

### Trakassering er en særlig form for diskriminering

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

### Har enheten mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende følgende i 2022? \*

Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke sakene som rapporteres i Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt)

Trakassering

### Trakassering: Gi en kortfattet anonymisert forklaring av saksforholdet og hvordan den/de ble håndtert. \*

Sak håndteres av UiO sentralt.

### Har enheten en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler trakassering og/eller seksuell trakassering? \*

Her mener vi rutine for at ledelse ved institutt/seksjon/underenhet melder inn saker til fakultetsledelsen som kommer i ansattlinjen.

Ja

### Beskriv kort \*

Rutinen er ikke skriftliggjort med det er en forståelse på instituttene om at slike saker skal meldes til fakultetsledelsen.

Du er nå ved rapporteringens slutt. Enhetenes rapporteringer bidrar til UiOs rapportering i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Takk for at dere setter av tid til å jobbe grundig med rapporteringen.



Dersom du har spørsmål eller tilbakemeldinger, hører vi det gjerne.

## Andre kommentarer eller tilbakemeldinger?

*Ikke besvart*

# Nettskjema

## VILKÅR

Personvern og vilkår for bruk

Nettskjema bruker informasjonskapsler

Tilgjengelighetserklæring

## HJELP OG KONTAKT

Veiledning for Nettskjema

Kontaktinformasjon

NETTSKJEMA ER UTVIKLET OG DESIGNET AV

Universitetet i Oslo

## **Tiltak knyttet til læringsmiljø på Det medisinske fakultet**

Team-seminar: Et to dagers seminar for studenter på henholdsvis medisin og klinisk ernæring, der målet er å utvikle gode læringsteam som kan bidra til å styrke og videreutvikle gruppeundervisningen gjennom første studieår, etablere relasjoner til medstudenter og å skape tilhørighet til studiet sitt. Samtidig utvikler studentene kompetanse til samarbeid og ledelse som de tar med seg videre i livet.

Læringsmiljø på Domus Medica: I 2022 ble oppussingen av lesesalene på Domus Medica fullført. Den gir en betydelig forbedring av det fysiske læringsmiljø til studentene med blant annet bedre lydisolasjon, tilgang til skjermede leseplasser og plasser med hev-senk bord. I tillegg er sittearealet til kantinen på Domus Medica nå tilgjengelig for studenter utenfor åpningstiden til kantinen.

Studentveiledningen: Synliggjøring av studentveiledningen som er et lavterskelveiledningstilbud for våre studenter satt i gang med visittkort og Ukas tips på sosiale medier vårsemesteret 2022.

Tiltaksplan for studentmedvirkning utviklet i samarbeid med fagutvalgene på medisin, klinisk ernæring og helseledelse.

## **SI FRA- rapportering ved UiO 2022**

- 1. Gi en oversikt over omfang og tematikk for innmeldinger i 2022 fra studenter i Si fra systemet og saker overført fra 2021. Bruk vedlagte rapporteringsmal.**
- 2. Beskriv kort og anonymisert uheldige\* og kritikkverdige forhold (jf. UiOs varslingsdefinisjon\*\*) som er avdekket, hvordan sakene har blitt fulgt opp og eventuelle hvilke læringsmiljøtiltak som er iverksatt.**

\* Med uheldige forhold menes tilfeller hvor det er funnet grunnlag for å iverksette læringsmiljøtiltak og/ eller beklage overfor en eller flere utsatte studenter eller ansatte.

\*\*Varsling er informasjon om kritikkverdige forhold ved UiO, det vil si forhold som er i strid med regler eller etiske retningslinjer, samt etiske normer med bred tilslutning i samfunnet. Dette kan for eksempel være:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- misbruk av myndighet
- uforsvarlig lærings- eller arbeidsmiljø
- mobbing, diskriminering, trusler, vold, overgrep eller andre former for trakassering
- brudd på personopplysningssikkerheten

Denne listen er ikke uttømmende

**Merk at denne rapporteringen ikke er unntatt offentlighet og vil inngå som del av Si fra-rapport til Læringsmiljøutvalget og universitetsstyret.**

<b>1. Si fra rapportering fra UiO fra Det medisinske fakultet</b>					
<b>1.1. Antall innmeldinger fra studenter som <u>etter vurdering i Si fra-mottak</u> er å regne som:</b>	<b>Varsel</b>	<b>Klage</b>	<b>Ros</b>	<b>Annet</b>	<b>Totalsum</b>
+ innkommet i SI FRA-nettskjema for studenter i 2022:	8	9	3		20
+ innkommet muntlig eller andre kanaler som e-post/brev/ ansattes varslingskanal:					
+ saker overført fra 2021:	5	3			8
<b>= sum antall innmeldinger 2022 og overførte saker fra 2021:</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>3</b>		<b>28</b>
- feil i rom, bygninger og uteområder som dårlig inneklima, romtemperatur, renhold, skifte av lyspærer eller lignende videresendt EA for tiltak:					
- tvil om en student skikkethet sendt institusjonsansvarlig på profesjon:					
- brudd på reglene om behandling av personopplysninger sendt CERT-UiO:	1				1
- brudd på forskningsetikk sendt sentralt råd for mottak av forskningsetiske saker UiO:					
- vurdert ved mottak som feilsendt (saken gjelder ikke fysisk eller sosialt læringsmiljø):					
- slått samme med allerede eksisterende sak (pga. samme tematikk eller involverte):	1	4			5
- overført sentraladministrasjon AP/ SADM for behandling:					
- behandlet på vegne av annet fakultet (fungert som «sette-fakultet»)					
<b>= sum antall saker til behandling ved fakultetet rutine for varsel, klage eller ros:</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>		<b>23</b>

1.2. Tematikk for innkomne Si fra saker fra <b>Det medisinske fakultet</b>	Antall	Koronarelatert	Ferdig behandlet 31.12.21	Under behandling 31.12.21	Avdekket uheldig forhold*	Avdekket kritikkverdig forhold**	Innmeldt HMS avvik	Eventuelle kommentarer:
1. Forhold som bør forbedres i læringsmiljøet, undervisningen eller organiseringen av studiene, herunder også interiør i undervisningsrom	4+3			7				De fleste sakene er i realiteten avsluttet, men er formelt åpne da endelig rapport ikke er skrevet
2. Forstyrrende/ uakseptabel adferd	3+3			6	1			De fleste sakene er i realiteten avsluttet, men er formelt åpne da endelig rapport ikke er skrevet
3. Seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet	1+1		1	1				
4. Skade, ulykke eller nestenulykke på UiO, i praksis, feltarbeid eller på utveksling								
5. Potensiell fare for helse, miljø og sikkerhet på UiO								
6. Korrupsjon, tyveri eller annen økonomisk kriminalitet								
7. Andre kritikkverdige forhold	3+1			4				De fleste sakene er i realiteten avsluttet, men er formelt åpne da endelig rapport ikke er skrevet
8. Andre forhold som bør forbedres ved UiO	1		1					
9. Positive tilbakemeldinger og ros	3		3					
Sum antall saker:	23		5	18	1			

<p><b>2. Beskriv kort og anonymisert uheldige* og kritikkverdige forhold (jf. UiOs varslingsdefinisjon**) som er avdekket i 2022 ved <b>Det medisinske fakultet</b></b></p>	<p><b>Kort om hvordan saken har blitt fulgt opp:</b></p>	<p><b>Eventuelle læringsmiljøtiltak:</b></p> <p><b>Merk at eventuelle personalsaker/ studentsaker opprettet på bakgrunn av konklusjon i Si fra saker, ikke skal omtales her.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hvordan en student opplever seg behandlet i forbindelse med et studentarrangement</li> </ul>	<p>Saken er drøftet med studentforeningen</p>	<p>Studentforeningen har endret interne rutiner for å sikre en bedre oppfølging av studentene under dette arrangementet i fremtiden</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> </ul>		

**Rapportering på stipendiatårsverk i 2022 som inngår i (MSCA)**

Navn	Prosjekttittel	Besatt 1.1.2022
Fageræng, Beatrice Linnea Christina	CORVOS	Ja
Coelho, Medeiros, Pedro Miguel	CORVOS	Ja
Chiara, Veroni	SAND	Ja

## KDs kandidatmåltall

UiO	2021			2022		
	måltall	resultat	avvik	måltall	resultat	avvik
utdanning						
Klinisk ernæringsfysiologi				32	24	-8
Farmasi master						
Medisin	200	160	-40	200	185	-15
Odontologi						
Psykologi profesjonsutd.						
Tannpleier						
Lærerutdanning - integrert 5 år						
PPU						

### Fakultetets redegjørelse for forbedring av kandidatproduksjonen på medisin.

Kandidatproduksjonen for 2022 speiler opptaket fra høst 2016 og vår 2017. Høst 2016 ble det tatt opp 114\* studenter til 110 studieplasser. Vår 2017 ble det tatt opp 114\*\* studenter til 110 studieplasser.

Til tross for at fakultetet tok opp flere studenter enn vi har studieplasser, har vi ikke klart å møte måltallet. Dette skulle tilsi at det ikke er godt nok samsvar mellom studieplasser og måltall: antall studieplasser skal i utgangspunktet ta høyde for frafall, slik at man møter målkravet dersom man har tatt opp studenter i henhold til antall studieplasser, men dette er ikke tilfellet for medisinstudiet.

Fakultetet konstaterer at ved tildeling av nye studieplasser, tar måltallet utgangspunkt i et frafall på 20%, mens det samlede måltallet kun tillater et frafall på 9%. Adferden til våre studenter er ikke forenlig med et så lavt frafall. 20% synes mer realistisk, og hadde gitt et måltall på 176.

Resultatet for 2022 er vesentlig bedre enn i 2021, da vi bare uteksaminerte 160 kandidater (2 kandidater besto kriteksamen i januar 2022, og disse ble ikke tatt med i fjorårets rapportering). Dette til tross for tilnærmet likt antall opptatte, 225 i 2015/16 og 226 i 2016/17.

Tiltak for å bedre kandidatproduksjonen:



1. Fakultetet tok i opptakene 2017-2019 opp flere studenter enn tidligere med sikte på å innfri måltallet. Dette er ikke uten utfordringer, da bevegelser mellom kull (permisjon og forsinkelser) har skapt enkelte overfylte studiekull på programmets kliniske del. For mange studenter på kullet resulterer i et dårligere læringsmiljø: enten må vi tillate for mange studenter per kliniske smågruppe, eller vi må sette studenter i tvungen permisjon. Begge deler kan potensielt påvirke frafall og kandidatproduksjon negativt. Derfor har vi tatt opp noe færre studenter etter at antall studieplasser igjen økte i 2020, men vil selvsagt følge opp dette videre.

2. Fakultetet fortsetter satsningen på arbeid i team på første studieår.

\*Tableau reflekterer ikke korrekt antall opptatte studenter, og fakultetet refererer derfor til Studieseksjonens opptakstall, som samsvarer med studieretter for starttermin i FS med status fullført, aktiv, inndratt eller sluttet.

\*\*Til og med start 2017 vår ble innreisende utvekslingsstudenter tildelt studierett MEDISIN, noe som gjør at det ser ut som vi har et svært

<b>Eksempel: Medisin Kull H16: 114 studenter</b>	
<b>Normal studieprogresjon, fullført 06/22</b>	<b>54</b>
<b>Forskerlinje</b>	<b>6</b>
Brukt ett semester ekstra, frivillig eller ufrivillig	10
Foreløpig brukt to semestre ekstra, frivillig eller ufrivillig	6
Foreløpig brukt tre semestre eller mer ekstra, frivillig eller ufrivillig	13
<b>Studierett inndratt</b>	<b>4</b>
<b>Sluttet på programmet</b>	<b>18</b>
<b>Fullført før normert tid grunnet innpass og opprykk til høyere kull</b>	<b>3</b>

<b>Sluttet</b>		<b>Inndratt</b>	
i startfaser	7	uten fullført første år	3
uten fullfø	5	uten fullført tredje år	1
ett år fullfø	2		
uten fullfø	1		
sluttet på	3		

<b>Eksempel: medisin Kull V17: 114 studenter</b>	
<b>Normal studieprogresjon, fullført 12/22</b>	<b>52</b>
<b>Forskerlinje</b>	<b>8</b>
Foreløpig brukt ett semester ekstra, frivillig eller ufrivillig	11
Foreløpig brukt to semestre ekstra, frivillig eller ufrivillig	14
Foreløpig brukt tre semestre ekstra, frivillig eller ufrivillig	11
<b>Studierett inndratt</b>	<b>2</b>
<b>Sluttet på programmet</b>	<b>11</b>
<b>Fullført før normert tid grunnet innpass og opprykk til høyere kull</b>	<b>5</b>

<b>Sluttet</b>		<b>Inndratt</b>		
i startfasen	1	uten fullført første år		1
uten fullfø	6	uten fullført andre år		1
uten fullfø	1			
to år fullfø	2			
sluttet på	1			

## Fakultetets redegjørelse for forbedring av kandidatproduksjonen på klinisk ernæring

Avvik på 8 kandidater skyldes først og fremst frafall men også nedrykk på grunn av permisjon. Det er implementert flere tiltak for å forbedre kandidatproduksjonen.

Vi vet at den største delen av frafallet blant studentene ved Master i klinisk ernæring skjer i fellesundervisningen. For å hindre og begrense frafallet i fellesundervisningen er det implementert flere tiltak i forkant av og under fellesundervisningen:

Fra og med kull H19 er det gjort endringer i ernæringsstudentenes første emne i studieløpet ERN1010 Innføring i klinisk ernæring, som er rett før modul 1.

Studentene forberedes bedre til modul 1 ved at det er gjort faglige justeringer i emnet. Det er også implementert endringer i undervisningsformer.

Faglig er det gjort endringer i rekkefølgen av temaer som undervises på ERN 1010; molekylær ernæring kommer på slutten av emnet og det gir en mer naturlig overgang inn i undervisningen i Modul 1.

Det er blitt jobbet spesielt med forberedelser til eksamen i modul 1 blokk 2 (M1B2) hvor ernæringsstudentene har hatt høyere

strykprosent enn medisinstudentene. Det er satt opp ekstra undervisning ifm denne eksamen.

Ovennevnte tiltak ble iverksatt i 2019 og videreført i senere år.

Høst 2022 implementerte vi Teambuilding-seminar for H22-kullet. Formålet med Teambuilding er at studentene skal lære å samarbeide i faglige settinger gjennom studiet, bli kjent med medstudenter samt skape en tilhørighet til ernæringsstudiet. I tillegg gir seminaret studentene erfaring med å jobbe i PBL-grupper og forbereder dem bedre til PBL som undervisningsform i modul 1.

Klinisk ernæring deltok også på Åpen Dag i mars 2022 for å promotere studieprogrammet. I tillegg forbedret vi våre nettsider som retter

## KDs kandidatmåltall

UiO		2022	
Utdanning	Måltall	Resultat	Avvik
Klinisk ernæringsfysiologi	32	24	-8

### Vi ber fakultetene om å redegjøre for hva fakultetet har gjort for å forbedre kandidatproduksjonen.

Avvik på 8 kandidater skyldes først og fremst frafall men også nedrykk på grunn av permisjon.

Det er implementert flere tiltak for å forbedre kandidatproduksjonen.

Vi vet at den største delen av frafallet blant studentene ved Master i klinisk ernæring skjer i fellesundervisningen. For å hindre og begrense frafallet i fellesundervisningen er det implementert flere tiltak i forkant av og under fellesundervisningen:

Fra og med kull H19 er det gjort endringer i ernæringsstudentenes første emne i studieløpet ERN1010 Innføring i klinisk ernæring, som er rett før modul 1.

- Studentene forberedes bedre til modul 1 ved at det er gjort faglige justeringer i emnet. Det er også implementert endringer i undervisningsformer.
- Faglig er det gjort endringer i rekkefølgen av temaer som undervises på ERN 1010; molekylær ernæring kommer på slutten av emnet og det gir en mer naturlig overgang inn i undervisningen i Modul 1.
- Det er blitt jobbet spesielt med forberedelser til eksamen i modul 1 blokk 2 (M1B2) hvor ernæringsstudentene har hatt høyere strykprosent enn medisinstudentene. Det er satt opp ekstra undervisning ifm denne eksamen.

Ovennevnte tiltak ble iverksatt i 2019 og videreført i senere år.

Høst 2022 implementerte vi Teambuilding-seminar for H22-kullet. Formålet med Teambuilding er at studentene skal lære å samarbeide i faglige settinger gjennom studiet, bli kjent med medstudenter samt skape en tilhørighet til ernæringsstudiet. I tillegg gir seminaret studentene erfaring med å jobbe i PBL-grupper og forbereder dem bedre til PBL som undervisningsform i modul 1.

Klinisk ernæring deltok også på Åpen Dag i mars 2022 for å promotere studieprogrammet. I tillegg forbedret vi våre nettsider som retter seg mot søkere.

Det ble også gjort et innpassingsopptak både vår- og høst 2022 som supplerer programmet med eksterne studenter.

Prosjektgruppa som fakultetet oppnevnte i 2021 for å kartlegge frafallsårsakene de siste fem årene har levert sin rapport til fakultetet. Rapporten er vedtatt i fakultetsstyret og man vurderer nå aktuelle tiltak.

<b>TEMA</b>	<b>FORKLARING</b>	<b>Utdanning 1</b>	<b>Utdanning 2</b>	<b>Utdanning 3</b>
<b>Utdanning</b>	Hvilken utdanning gjelder rapporteringen?	Medisin	Klinisk ernæring	
<b>Antall tvilsmeldinger</b>	Hvor mange tvilsmeldinger har den institusjonsansvarlige mottatt og behandlet?	3	0	
<b>Antall studenter</b>	Hvor mange studenter er det mottatt tvilsmeldinger om?	3	0	
<b>Antall saker</b>	Hvor mange saker har den institusjonsansvarlige sendt til behandling i skikkethetsnemnda?	0		
<b>Antall saker som fører til bare vedtak om ikke-skikkethet</b>	I hvor mange av sakene har klagenemnda fattet vedtak om at studenten ikke er skikket, men uten at det fattes vedtak om utestenging fra utdanningen? *			
<b>Antall saker som fører til vedtak om både ikke-skikkethet og utestenging</b>	I hvor mange av sakene har klagenemnda fattet vedtak både om at studenten ikke er skikket og om at studenten blir utestengt fra utdanningen? *			

\* En enkelt sak skal bare rapporteres i et av de to siste feltene i denne tabellen.