

Til medlemmene i Universitetets utdanningsutvalg

Forslag til dagsorden møte i Utdanningsutvalget – Møte 2 2021

Tidspunkt: 25. mars kl. 09:00-12:00

Møtested: Digitalt v/Zoom

Forslag til dagsorden:

I Godkjenning av innkalling og dagsorden

II Godkjenning av protokoll fra UU-møte 11.februar (merknadsfrist 25.mars 2021)

III Diverse tilbakemeldinger fra utvalgsleder

Cirka 5 minutter

<i>Estimert tid</i>		
30	Sak 11/21 Presentasjon	Presentasjon av Kandidatundersøkelsen v/ Asle Høgestøl fra Ideas2evidence
10	Sak 12/21 Vedtaks sak	Oppnevning av medlemmer i sentral studiekvalitetskomité for 2021
20	Sak 13/21 Drøftingssak	Bredde i utdanning
20	Sak 14/21 Drøftingssak	Kvalitetssikring ved UiB: Mandat for dei fakultetsvise læringsdesigngruppene
10	Sak 15/21 Drøftingssak	Meritteringsordninger for fremragende undervisere og undervisningsmiljø ved UiB
15		Pause
15	Sak 16/21 Drøftingssak	Retningslinjer for rettleiing
15	Sak 17/21 Drøftingssak	Forsinket sensur høst 2020
15	Sak 18/21 Drøftingssak	Behandlingstid for sensurklager
10	Sak 19/21 Drøftingssak	Arbeidsrelevans
10	Sak 20/21 Drøftingssak	Rapport fra forprosjekt Arbeidslivsportalen fase II
10	Sak 21/21 Orienteringssak	Årsrapport studentombudet

Kommende saker

Lærernes dag (EVU)

Lektorsenteret

Ex-fac (etterfulgt av Ex-phil)

UU-seminar Solstrand 3 - 4. juni

Årshjulsaker i Utdanningsutvalget i 2021:

Februar: Interne insentivmidler

Mars: Oppretting av Studiekvalitetskomite

Mars: Forsinket sensur

Mars: Årsrapport fra Studentombudet

Mai: Melding om internasjonalisering

Mai: Orientering om planer for opptaket

Juni: UU-seminar

September: Opptak og studentrekrutteringsmelding

September: Studiestart og fadderuken

September: Presentasjon av Studentparlamentets program

Oktober: Melding om opptaket

Oktober: Årsmelding fra Læringsmiljøutvalget

November: Studieportefølje

November: Opptaksrammer

November: Studiekvalitetsmeldingen

Desember: Oppfølging av Handlingsplan for kvalitet i utdanning

Desember: Internt studiekvalitetsseminar

Page Break

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte: 2021/766

Sak 11/21 Kandidatundersøkelsen

Presentasjon

Ideas2evidence v/Asle Høgestøl

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte: 2021/2745

**Sak 12/21 Oppnevning av medlemmer i sentral
studiekvalitetskomité for 2021**

Vedtakssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok i møte 25. oktober 2018 nytt kvalitetssystem for utdanningene, som skal sikre at UiB ivaretar sitt ansvar for kvaliteten i både eksisterende studieprogrammer og ved etablering av nye studier. Medlemmer i den sentrale studiekvalitetskomiteen ble for første gang oppnevnt i [uu-sak 14/19 i mars 2019](#).

Ved etablering av nye studieprogrammer blir veiledning i forbindelse med utforming av studieprogrammet og vurdering av den endelige søknaden om oppretting gjort av to ulike instanser:

- UiB læringslab veileder og følger opp fagmiljøene i forbindelse med utformingen av nye studieprogram.
- Den sentrale studiekvalitetskomiteen vurderer de endelige søknadene om oppretting av studieprogrammer, og gir sin anbefaling om akkreditering til Utdanningsutvalget. Styret fattar endelig vedtak om akkreditering.

Komitémedlemmer for 2021

Komitémedlemmer oppnevnes vanligvis for to år, og slik at vi hvert år har nye og noen erfarne medlemmer.

Forslag til studiekvalitetskomite for 2021:

- Visedekan for utdanning ved Det humanistiske fakultet (p.t Svein Ivar Angell)
- Visedekan for utdanning ved Det juridiske fakultet (p.t Magne Strandberg) (ny)
- Ørjan Leren, studiesjef ved Det medisinske fakultet
- Arild Raaheim, professor ved Program for universitetspedagogikk (ny)
- Ekstern fagfelle på området det skal utarbeides nytt studieprogram
- Studentrepresentant
- Studentrepresentant
- Mette Optun, Studieavdelingen, sekretær for gruppen

Leder for komiteen blir avklart i august når eventuelle etterfølgere i verv er på plass.

Forslag til

vedtak:

Utdanningsutvalget vedtar sammensetning av studiekvalitetskomiteen for 2021 som foreslått i saksnotatet.

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

Sak 13/21 Bredde i utdanning

Notat fra Studieavdelingen

Drøftingssak

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen/ Uped

Møte: 25. mars 2021

Background

Breadth in the study programs at UiB has been a topic in the Education Committee several times. The relationship between academic breadth and specialization in the study programs at UiB was discussed at the meetings of the Education Committee on 14 November and 5 December 2019. A topical question in the discussions was whether the bachelor programs should be covered by requirements for breadth, in addition to specialization requirements. The committee wanted a working group to look at current issues related to the topic and propose institutional recommendations.

As a follow-up of the cases discussed in the Education Committee, a proposal for a mandate and composition of a working group was sent on email circulation to the members of the Education Committee. The proposals were approved on 10.01.2020.

Working group:

Robert Gray, University Pedagogy at the Department of Education, Faculty of Psychology, head of the group

Steinar Bøyum, Department of Philosophy and First Semester Studies, Faculty of Humanities

Kjetil Rommetveit, Centre for the study of the Sciences and the Humanities, Faculty of the Humanities

Hans Knut Sveen, Faculty of Fine Art, Music and Design

Ranveig Lote, Studiesjef, Faculty of Humanities

Berit Hjelstuen, Department of Earth Science, Faculty of Mathematics and Natural Sciences

Michael P. Riisøen, Learning Lab, Secretary of the Group

Iren Igesund, Learning Lab, co secretary

Student representative, Iben Alexander Nettet (until 20.06.20)

Astrid Gynnild, Department of Information Science and Media Studies, Faculty of Social Sciences

Mandate:

The Education Committee appoints a working group with a mandate to propose institutional recommendations on requirements for breadth and specialization in education at UiB, with an emphasis on the following issues:

- Should UiB's regulations be changed in terms of requirements for / expectation or call for / possibility of breadth in the bachelor's programs and requirements for specialization for admission to the master? What changes are necessary in the regulations?
- Should one change the design of the study plans when it comes to enrolling courses?

- What impact does the relationship between breadth and depth have in terms of the relevance of education, in a society with an increased rate of change and increased digitalization?
- Assess whether claims/expectations for formation topics are a good idea. Consider how these should be considered? Passed/not passed or grade scale.
- How to build on established practices and existing arrangements for optional courses and free credits? Including requirements/call for breadth, exchange, sustainability etc.
- How to develop complementary qualifications across UiB? Identifies areas where faculties and academic communities can benefit from each other's perspectives and forms of work.

In the second meeting of the working group on 11.02.20, the mandate was discussed. The issues were perceived as wide and a little vague. It was therefore recommended to have a clarification with the chair of the Education Committee, Vice Rector of Education Oddrun Samdal, about what the working group should concentrate on. Robert Gray then had a conversation with Oddrun Samdal, in which the following was clarified:

Many students aren't exposed to anything outside of their major subject. We want students to have a broader competence with more subject areas, something that is relevant but outside of their home department. We want more perspectives, broader competence development and more movement of students between departments and faculties.

The working group has had six meetings: 20.01.20, 11.02.20, 19.08.20, 02.10.20, 13.11.20 and 15.01.21. Since the corona situation occurred, the meetings have been arranged digitally.

The working group has discussed opportunities for increasing the breadth of students' study programs, with breadth, primarily, meaning that students gain experience of multiple disciplinary perspectives or lenses, beyond that of their primary discipline. The discussions have also addressed the purpose of greater breadth, challenges with increasing such breadth, the implications of introducing broad topics, as well as how much UiB might gain by releasing 10 study points of specialization from study programs (i.e., lowering the requirement of bachelor programs from 90 study points to 80). In order to answer current questions about breadth, the working group selected four programs of study at each faculty to look at how students use free credits. In addition, we got the FS group to extract data from FS on mandatory and optional topics.

Core issues

Any meaningful initiative to broaden the undergraduate curriculum at the University of Bergen will be a complex undertaking that will require buy-in at all levels of the institution, from the

central administration, the faculties, the departments, the administrative and teaching staff, and the students, as well as stakeholders in the community such as potential employers.

The data collected for this report shows that while the typical student at UiB does get a great deal of disciplinary depth in their studies, they are getting very little breadth. Indeed, what breadth they do get (i.e., courses taken in other subjects) is overwhelmingly either part of their required program or closely aligned with courses required in their program (e.g., courses in math or computer science to support the statistical or programming expertise required to be able to work in their primary discipline).

It is difficult to determine across all of the programs whether this kind of specialization leads to better workers or citizens, but the working group suspects that it mostly leads to better master's candidates for UiB's specialized master's programs (while also putting candidates from other institutions at a disadvantage).

Therefore, the first issue is whether the university wants to institute measures to broaden students' exposure to and development of various disciplinary perspectives and ways of thinking, as well as how prescriptive it wants to be in setting up structures to achieve this goal.

The next issue is, if the university does indeed want to institute such measures, it must be decided which measures are most likely to lead to the desired end. In the following section, we present a broad range of possibilities, ranging from significant redesigns of study programs to the creation of special courses to the implementation of better advising practices and tools.

It is important to keep in mind that significant revisions to existing study programs (such as changing the required number of study points in the primary discipline from 90 to 80) will be a huge undertaking that could (or at least should) take years to do well. It is also important to note that simple changes might lead to changes on paper and in administrative effort but not necessarily to changes in the students or their learning.

Recommendations

There are a large number of possible paths, with each having considerable advantages and disadvantages.

- Identify core learning values that every bachelor student at UiB should have
- To what extent should any of this be mandatory?
- Redesign advising practices and processes
- Remove unnecessary institutional barriers
- Approach this with an "organizational change" perspective
- Possible initiatives or developments to broaden the curriculum
- Require students to take courses from certain "perspectives" or disciplinary families:
 - Aesthetic Perspective courses
 - Global Comparative Perspective courses
 - Historical Perspective courses
 - Language and Culture Perspective courses

- Natural Scientific Perspective courses
- Values Perspective courses
- Create a new Group of 80/40 system like they have at the University of Oslo
- Create special courses:
 - Choose an institutional strategic focus or theme
 - Develop learning pathways
 - Create a requirement consisting of “buckets” of courses
 - Build on SVT’s Dannelseemne program-
 - Require students to take courses around “Big Questions” or “Wicked Problems”
 - Create courses for non-majors
- Require courses from other departments or faculties
- Offer grants to “interdisciplinize” courses
- Develop inter-faculty or inter-program cooperations
- Create alliances between programs
- Take better advantage of the General Competences learning outcomes category
- Create a website/database of courses

Questions for Discussion

1. Does the University want to institute measures that will cause students to broaden their studies beyond their major discipline?
2. If so, how prescriptive does the University want to be in setting up the structures of such a broadening? That is, how mandatory should this be for programs and for students?
3. What are the obstacles to achieving this successfully and what incentives can be offered to overcome them?
4. Which of these (or other) models might the UU want to recommend for broadening the curriculum?

The report is attached.

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

**Sak 14/21 Kvalitetsutvikling ved UiB: mandat for dei
fakultetsvise læringsdesigngruppene**

Notat fra Studieadministrativ avdeling

Drøftingssak

Notat

Til: Utdanningsutvalget

Fra: Studieadministrativ avdeling

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

Kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høgre utdanning er forankra i UH-lova, ei eiga KD-forskrift og NOKUT si forskrift om tilsyn med institusjonane sitt systematiske kvalitetsarbeid. I tråd med desse nasjonale krava skjer UiBs kvalitetsarbeid hovudsakleg langs to ulike spor: utvikling og kontroll. Tradisjonelt har det vore eit stort fokus på kontrolldelen av arbeidet og UiB har utvikla solide system for å sikra at kvaliteten i nyoppretta studium er god nok. Frå 2017 set studietilsynsforskrifta tydelegare krav til *utviklingsdelen* av kvalitetsarbeidet, som no er løfta opp og fram som eit tilsvarande viktig felt som sikringsdelen. Sentralt i dette arbeidet står vidareutvikling av eksisterande studietilbod. Systembeskrivinga av UiBs reviderte kvalitetssystem for utdanning skisserer prosessar og funksjonar som støttar begge desse to spora:

- En sentral og syv fakultetsvise læringsdesigngrupper med ansvar for å veilede fagmiljøene under utforming av nye studieprogram og kvalitetsutvikling i eksisterende studieprogram.
- En sentral og syv fakultetsvise studiekvalitetskomiteer som har i oppgave å vurdere om nye og etablerte studieprogram setter kravene til akkreditering.

(Henta frå 2.1 *Søttesystemer for utvikling og kontroll av kvalitet i studiene*)

NOKUT har varsla tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet ved NTNU, UiB, UiO og UiT i 2022. UiB har i innleiande møte med NOKUT spelt inn at dei ønskjer nærare ettersyn på utviklingsdelen av kvalitetssystemet, meir spesifikt det nyoppretta støttesystemet beståande av *den sentrale og dei fakultetsvise læringsdesigngruppene*.

Fakultetsvise læringsdesigngrupper – mandat og samansetjing

Den nye systembeskrivinga føregreip utviklingssporet av kvalitetsarbeidet ettersom desse læringsdesigngruppene ikkje var oppretta på tidspunktet då systembeskrivinga blei utforma. Systembeskrivinga fastset retning og forslag til aktuelle område for læringsdesigngruppene, men samansetjinga og mandatet har vore opp til kvart av fakulteta å bestemma. Dermed kunne fakulteta tilpassa gruppene til eigne behov og praksisar. Alle læringsdesigngruppene har fått tilbod frå UiB læringslab om oppstartsworkshop, noko vel halvparten av gruppene har takka ja til så langt. I workshopane har gruppene fått oppstartshjelp til å sirkla inn arbeidsfelt, mandat og oppgåver.

Eit overordna kvalitetssystem treng tilpassingar til dei ulike fakultetas struktur og eigenart. Denne tilpassinga er viktig for forankringa av eit solid kvalitetssystem, men særleg fordi fakulteta varierer i storleik og utdanningstypar. Det å få på plass eit nytt og ambisiøst kvalitetssystem under ein global pandemi har vore ei krevjande øving, kanskje spesielt innanfor utviklingsdelen av kvalitetsarbeidet ettersom det for mange er eit nytt felt. I og med at alle fakultet no har fått på plass både læringsdesigngrupper og studiekvalitetskomitear, er det aktuelt å sjå korleis dette kvalitetslandskapet har blitt utforma på dei ulike fakulteta og i kva grad dette landskapet passar med systembeskrivinga. Denne refleksjonen har to kalibreringsføremål:

1. **Felles mandat/retningslinjer:** Samanlikna mandata for læringsdesigngruppene på dei ulike fakulteta – er det fellestrekk som talar for eit felles mandat?
2. **Tilpassa kartet med terrenget:** Ettersom systembeskrivinga blei utforma *før* læringsdesigngruppene blei oppretta på fakulteta – er det noko som bør endrast i systembeskrivinga? Dette er særleg viktig med tanke på det varsla NOKUT-tilsynet.

Fleire av fakulteta melder at dei ikkje har fastsett endeleg mandat for desse gruppene, men rapporterer om at det er under arbeid. Ein av grunnane for denne utsetjinga handlar om å samkøyra mandatet for læringsdesigngruppa med mandatet for den lokale studiekvalitetskomiteen, som akkurat er starta opp. Andre fakultet har landa på ei breiare og meir generell tilnærming til mandatet, der læringsdesigngruppa skal inspirera og rettleia fagmiljøa i samband med utforming, vidareutvikling og evaluering av emne og studieprogram. Samansetjing og storleik varierer, frå tre medlemmer ved Det juridiske fakultet til ni medlemmer i gruppa til Fakultet for kunst, musikk og design. Tre av fakulteta har oppnemnt medlemmene for 2 år, andre har ikkje spesifisert dette.

I oppstartworkshopane med læringslaben har fleire av gruppene uttrykt ønskje om å kartleggja kva utfordringar og behov for hjelp undervisarane på fakultetet har, for på den måten å kunna sirkla inn meir målretta hjelp og støtte. Andre har peika på behovet for delingsarenaer, samt utvikling av ein kollegial debatt og delingskultur om undervising ved fakultetet. Eit tredje felles drøftingspunkt handla om kor mykje tid og ressursar desse gruppene vil ha til rådighet i ein allereie travel kvardag.

Frå fleire hald er det dessutan peika på behovet for opplæring og kompetanseheving for medlemmene i både læringsdesigngruppene og i studiekvalitetskomiteane. Utdanningsfeltet er gjennomregulert, det tar tid å få oversikt og mange av utdanningane må forholde seg til både rammeplanar og nasjonale rammeverk. Det er difor eit behov for både generelle og meir fakultetsspesifikke haldepunkt for desse to organa. Dette blir det arbeidd med, m.a. i samanheng med ny prosess for oppretting av studieprogram og i samband med organiseringa av den sentrale læringsdesigngruppa i UiB læringslab.

Den sentrale læringsdesigngruppa i læringslaben får tre hovudfunksjonar:

- støtte og rettleia fagmiljøa i nyutvikling og større revisjonar av studieprogram
- støtte og rettleia dei fakultetsvise læringsdesigngruppene

- samla og dela erfaringar frå kvalitetsarbeid i emne og studieprogram

Å skapa felles arenaer med dei fakultetsvise læringsdesigngruppene vil stå sentralt i arbeidet. I prosessar med oppretting og større revisjonar, er det til dømes ønskeleg at den fakultetsvise læringsdesigngruppa er representert når den sentrale læringsdesigngruppa har dialog- og rettleiingsmøte med dei aktuelle fagmiljøa. Gruppa vil bestå av kollegaer frå Gruppe for læringsstøtte, UiB vidare og fagmiljøet ved Program for universitetspedagogikk. Ved behov kan gruppa henta inn ressurspersonar frå andre delar av UiB.

Eit anna avklaringsbehov som har vore løfta fram, er grenseoppgangane mellom læringsdesigngruppene og studiekvalitetskomiteane. Kor store eller små revisjonar av eksisterande studieprogram skal godkjennast av studiekvalitetskomiteen? Korleis sikra at dei sykliske revisjonane det er lagt opp til i kvalitetssystemet ikkje blir reine skrivebordsøvingar? Dette er spørsmål fakulteta må ta med seg i det vidare arbeidet med å forankra kvalitetsarbeidet.

Drøftingsspørsmål:

- Kva rolle og mandat har læringsdesigngruppene og korleis heng mandatet saman med studiekvalitetskomiteane og fakultetets overordna kvalitetsarbeid?
- Er det det ønskeleg med felles retningslinjer for læringsdesigngruppene og krav om studentrepresentasjon?
- I kva grad skal læringsdesigngruppa vera *pådrivar* eller rein *støttefunksjon* for utviklingsarbeidet ved fakultetet?
- Korleis sikrar fakultetets utdanningsleiing nødvendige ressursar til utviklingsarbeidet?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

**Sak 15/21 Meritteringsordning for fremragende undervisere
og undervisningsmiljø ved UiB**

Drøftingssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok i 2017 en meritteringsordning ved UiB som gjør det mulig å anerkjenne både fremragende undervisere og undervisningsmiljøer som i spesielt høy grad bidrar til å heve kvaliteten i undervisningen ved institusjonen (styresak 60/17). Krav om innføring av meritteringsordning følger av *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld.St. 16 (2016–2017)), kap 1.5, s. 24, og Kap. 4.6, s.79.

Målsettingen med ordningen, var å anerkjenne både undervisere og undervisningsmiljøer som i spesielt høy grad bidrar til å heve kvaliteten i undervisningen ved institusjonen. Gjennom at undervisning i vid forstand anerkjennes og får ekstra oppmerksomhet, skal ordningen bidra til at arbeidet med undervisning videreutvikles og mer fremragende kvalitet skapes.

Modellen som ble foreslått for styret i 2017, var utarbeidet av en arbeidsgruppe som ble initiert av bioCEED i 2015 og som fullførte sin rapport i 2015. Arbeidsgruppens forslag til modell var blant annet inspirert av en tilsvarende meritteringsordning på Lunds Tekniska Høgskole, Lunds Universitet.

Kriteriene som blir lagt til grunn for tildeling av status som merittert underviser ved fakultetene, er fire kriterieområder forankret i prinsippene bak Scholarship of Teaching and Learning (SoTL). De fire hovedområdene er:

1. Fokus på studentenes læring
2. En klar utvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. En kollegial holdning og praksis

I dialog med dekanene, ble det lagt opp til en fakultetsvis gjennomføring av ordningen, slik at det ble en god forankring av implementeringen ved det enkelte fakultet. Det har derfor vært opp til fakultetene å utvikle, implementere og prøve ut ordningen slik at den blir best mulig tilpasset det enkelte fakultet. Fakultetene har selv valgt når de skulle gå i gang med utprøving av enten hele eller deler av meritteringsmodellen. UiBs handlingsplan for kvalitet i utdanning har satt 2021 som frist for implementering og videreutvikling av meritteringssystemet for Fremragende underviser og Pedagogisk akademi.

Status for etablering av meritteringsordninger ved fakultetene

Samtlige av fakultetene etablerte fakultetsvise ordninger innen 2020, og er derfor i mål i henhold til den fristen som ble satt i UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanning. Alle fakultetene har etablert ordning for individuell merittering, mens tre av fakultetene så langt, Det matematiske naturvitenskapelige fakultet (MN), Det humanistiske fakultet (HF) og Det medisinske fakultet (MED) også ordning for pedagogisk akademi. Det psykologiske fakultet har en ambisjon om å etablere pedagogisk akademi på sikt.

Når det gjelder merittering av fagmiljøer, har MN og MED ordninger der de meritterte underviserne inngår i fakultetets Pedagogiske akademi. Ved HF kan undervisningsmiljøer søke om tittelen «fremragende undervisningsmiljø» uavhengig av personlig meritterte undervisere. Det samfunnsvitenskapelige fakultet melder at de ikke har opprettet et pedagogisk akademi som sådan, men at det er en målsetting å «bruke» de meritterte underviserne i ulike sammenhenger der det er behov for denne type kompetanse. Blant annet har vi en av de meritterte underviserne tilknyttet fakultetets læringsdesignsteam. Tilsvarende stiller Det juridiske fakultet forventninger til meritterte undervisere at de skal være en ressurs i fagmiljøet.

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) har etablert en ordning kalt etablert KMD ArtsEducationLab – på norsk KMD KunstUtdanningsLab (KUL) - som består av frontløperne, ressursgruppen på KMD og administrasjon. Gruppen skal i løpet av våren -21 arrangere etterspurte kurs (også i samarbeid med UIB Læringslab). På sikt vil gruppen utvide tilbudet som er direkte rettet mot instituttene. ETP inngår også i denne gruppen.

Fakultetene har ulikt erfaringsomfang når det gjelder meritteringsordningene. Først ute med å etablere ordning var Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet. Fakultetsstyret vedtok å etablere en prøveordning for 5 år i møte i juni 2016. De har etter dette hatt tre utlysingsrunder, den siste i 2020. Den siste utlysingsrunden vil bli ferdigbehandlet i løpet av april i år. Fakultetet har gjennom de to første rundene tildelt tittelen meritterte underviser til 7 av sine ansatte. De meritterte underviserne danner fakultetets pedagogiske akademi. Fakultetet melder at de planlegger å evaluere ordningen etter at denne siste meritteringsrunden er ferdigstilt.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet lyste ut ordningen i 2018, og tildelte for første gang i 2019 status som fremragende undervisere til fire av sine undervisere. Det humanistiske fakultet og Det juridiske fakultet hadde utlysning og tildelte status som meritterte undervisere i 2019, og Det humanistiske fakultet gjennomførte en ny utlysning høsten 2020. Fakultet for kunst, musikk og design har tildelt sin første status som fremragende underviser i 2020. Det medisinske fakultet vil vedta sine første tildelinger på nyåret 2021. Flere av fakultetene planlegger for å lyse ut ordningen hvert annet år.

Når det gjelder belønning for meritterte undervisere, har de fleste fakultetene ordninger der de meritterte underviserne gis en lønnskompensasjon på kr. 50 000,- i året. KMD har en annen ordning, der meritterte undervisere velger ett av to, enten å disponere en sum på kr. 50 000,- etter avtale med instituttleder. Alternativt kan underviseren velge to ukers frikjøp for videreutvikling av undervisningsprosjektet. Det er også noe ulik praksis når det gjelder varighet på meritteringen. Meritterte undervisere ved Det juridiske fakultet får i utgangspunktet statusen for seks år, og kan fornyes med fire nye år. De øvrige fakultetene har ordninger der underviserne får status som merittert underviser på permanent basis.

For nærmere informasjon om meritteringsordningene ved fakultetene, se:

<https://www.uib.no/meritteringsordning-undervisere>

Videre behandling

Meritteringsordningen ble i 2017 etablert som en pilotordning og skulle evalueres etter 5 år.

Det ble da lagt opp til at Universitetsstyret skulle få en ny sak om ordningen etter at de fakultetsvise ordningene var evaluert. Tanken den gang var blant annet å vurdere om det var grunnlag for at de fakultetsvise ordningene kunne standardiseres til en felles ordning, eller om det var mest hensiktsmessig med fakultetsvise tilpasninger.

I forbindelse med at fakultetene har etablert sine meritteringsordninger, ble det foretatt grundige redegjørelser og vurderinger i forkant, der en rekke sentrale elementer i ordningene ble drøftet. Vi registrerer at fakultetene har tatt noen ulike veivalg når det gjelder utformingen av ordningene, med utgangspunkt i eget fakultets behov. Vi ser også at enkelte av fakultetene har gjort noen tilpasninger underveis etter hvert som de har gjort seg noen erfaringer. Med dette som utgangspunkt vurderer vi det slik at vi per i dag ikke ser vektige grunner til at vi skal gå bort ifra de fakultetsvise ordningene og over til en felles meritteringsordning som er lik for alle.

Siden det er store variasjoner for hvor lenge fakultetene har hatt sine ordninger, har de også ulike grunnlag for å evaluere egen ordning på per i dag. Vi venter derfor at enkelte av fakultetene gjerne vil samle noe mer erfaringsgrunnlag før de gjennomfører en grundigere evaluering, mens andre er klare for å gjennomføre en evaluering allerede i vår.

Med utgangspunkt i at det i styresaken for 2017 ble lagt opp til en ny styresak om meritteringsordningene i løpet av 2021, blir det likevel planlagt for en løypemelding til styremøtet i juni. Formålet med denne saken er å få innspill til momenter som kan inkluderes i en orientering til styret.

Drøftingsspørsmål

- Hvilken betydning har meritteringsordningene hatt for fakultetene så langt?
- Når er det hensiktsmessig å evaluere ordninger og erfaringer?
- Har fakultetene andre erfaringer fra ordningen som bør med i en løypemelding til Universitetsstyret?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte: 2021/3330

Sak 16/21 Retningslinjer for rettleiing

Drøftingssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Studentparlamentet (SP) vedtok 30. november 2020 resolusjonen «Sikre kvaliteten av veiledning gitt til master- og bachelorstudenter». Hovedpunktene i resolusjonen er at ein ønskjer desse tiltaka:

- Universitetet i Bergen skal fremstille retningslinjer for hva god veiledning er, med mål om å klargjøre hva dette innebærer for studenter og ansatte.
- Det skal etableres et evalueringssystem av veiledningen, som brukes for å fange opp veiledere som ikke følger retningslinjene.
- Universitetet i Bergen skal ta ansvar for tildeling av ny veileder dersom veiledningen ikke følges i henhold til kontrakt, av veileder eller om veiledningen blir funnet til å ikke være i tråd med Universitetet i Bergen sine retningslinjer.
- Universitetet i Bergen skal kurse sine veiledere slik de kan gi god veiledning.
- Universitetet i Bergen skal aktivt informere studenter om sine rettigheter til veiledning, og retningslinjer til hva studenter burde gjøre dersom veiledningen ikke er tilstrekkelig. Dette ansvaret mener Studentparlamentet burde bli gitt til de ulike programstyrelederne.

Problemstillinger

Resolusjonen legg opp til nye og krevjande tiltak. Eit naturleg første trinn kan vere ei systematisk kartlegging av dei reglane, strukturane, rutinane og prosessane som finst i dag, både formelle og mindre formelle. Deretter bør ein sjå på kva moglegheiter desse gir for vidare utvikling. Dette kan bli eit omfattande arbeid. Nokre døme på konkrete problemstillinger kan vere:

- Kvalitet og kvantitet
- Ressursar (personar, tid og pengar)
- Ansvar og oppgåver (kven gjer kva?)

Nokre viktige prinsipp og element som synest sentrale er at det blir gjort klart for studentane kva dei kan vente av rettleiinga, og at det er enkelt å finne informasjon om korleis ein går fram for å byte rettleiar dersom studenten ønskjer det. Likeins må prosessen for å byte rettleiar vere så enkel og rask som mogleg.

Kort om kva vi har i dag

Det som er nemnt her, byggjer ikkje på ei omfattande og systematisk innhenting av data, og kan derfor ikkje reknast som fullstendig.

- *Kvantitet*

Det største volumet av individuell rettleiing er på masteroppgåva, anten det gjeld disiplin-master (toårig) eller integrert (femårig). Fleirtalet av fakulteta nyttar formelle avtaler til dette. Avtalene er nokre stader sams for heile fakultetet, mens andre stader har institutta kvar sine, slik som på SV-fakultetet. Kor spesifikke avtalene er med tanke på kor mykje rettleiing studenten får, korleis ein løyser problem som oppstår i rettleiingsrelasjonen etc., varierer. MN-fakultetet sin standardavtale seier til dømes: *Omfanget og varigheten av retten til veiledning og andre ytelser skal inntas i avtalen som en avtale mellom den enkelte student og vedkommende programstyre og veileder.* Ved HF-fakultetet er det talfesta til *inntil 30 veiledningstimer i arbeidet med masteroppgaven, enten som individuell veiledning eller som gruppeveiledning*, medan for Det medisinske fakultet er det fastsett at for masteroppgåver får studenten 40 rettleiingstimar. Det juridiske fakultet har ikkje eigne rettleiingsavtaler, men ein instruks for rettleiing. Omfanget er 11 timar for 30-poengs oppgåver, som utgjør det største volumet der. Instruksen er ellers ganske utførleg i skildringa av rettleiinga. Ved Det samfunnsvitskapelege fakultet har ein som nemnt instituttvise avtaler. Desse varierer og med tanke på kvantifiseringa.

For bacheloroppgåver synest rettleiing primært å vere regulert i emneskildringa. Det medisinske fakultet har i sine retningsliner sett opp 15 timar som norm for sine bacheloroppgåver.

- Kvalitet

Så langt som kvalitet er omtalt i avtalane, er det gjerne knytt til dei faglege måla for masterstudiet. Det er og, i vekslende grad, teke inn omtale av korleis ein går fram for å løyse problem som oppstår i samband med rettleiinga, og tilvising til gjeldande etiske retningsliner, så som UiB sine [eigne](#).

Vi er og kjend med at det i nokre få saker har komme klager frå studentar over kvaliteten på rettleiing, dvs. klager til Den sentrale klagenemnd. Her er likevel volumet svært lite, og det har ikkje vore slike saker på nokså lang tid, i alle fall ikkje på dei siste 5-6 åra. Det kan vere grunn til å spørje om klagenemnda er eit eigna organ for slike klager.

Drøftingsspørsmål

- Korleis kan rettleiinga ved dei ulike fakulteta bli betre?
- Kva kan vi oppnå med å utvikle retningsliner m.v., slik resolusjonen frå Studentparlamentet seier?
- Kan vi oppnå det same (heilt/delvis/betre) med andre verkemiddel?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte: 2021/2409

Sak 17/21 **Forsinket sensur høst 2020**
Drøftingssak
Saksdokument fra Studieavdelingen

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn:

På bakgrunn av jevnlig klager fra studentene har Utdanningsutvalget tidligere vurdert å innføre dagbotordning ved forsinket sensur. I behandlingen av sak om forsinket sensur 21. mars 2019 vedtok Utdanningsutvalget å anbefale innføring av sanksjoner ved forsinkelser. Saken ble behandlet i universitetsstyret 11. april 2019, der forslaget til vedtak ble nedstemt. Styret så på forsinket sensur som et lederansvar og forventer at dette følges opp av ansvarlige ledere på alle nivå. Det forventes at UiB ikke skal ha irregulære forsinkelser i tråd med kravene i UH-loven § 3-9 (4), og at fakultetene må jobbe videre for å unngå dette. Utdanningsutvalget har derfor fokus på temaet, og ønsker orientering om status over forsinket sensur hvert semester, inntil vi ikke lenger har forsinkelser ved UiB.

I [uu-sak 51/20 om forsinkelse](#) i møte 22. oktober 2020, ble det konkludert med at rapportene fra våren 2020 ikke viste til tydelig nok forbedring, og viktige momenter for å lykkes med å øke andel sensur innen frist ble trukket frem. I [styresak 129/20 om forsinket sensur](#) i påfølgende styremøte i november ble det i tillegg oppført fakultetvise planer og tiltak for å bedre tallene.

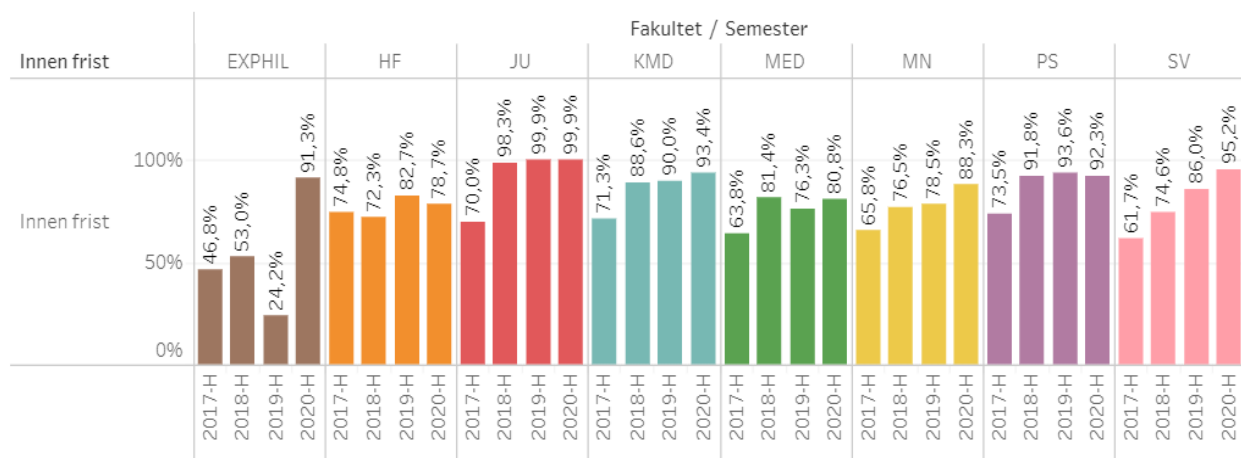
Studieavdelingen har sendt ut brev til fakultetene der de blir bedt om å komme med status om forsinket sensur for høsten 2020.

Status – forsinkelse høst 2020

Oppdaterte tall fra Tableau viser at de fleste fakultetene fortsetter å øke andelen av sensureringer innen frist. Det er naturlig å sammenligne resultater for høst 2020 med tidligere høstsemestre, slik grafen nedenfor viser.

Sensur innen frist - grafisk

(Oppdatert: 15.03.2021 17:58:55)



JUS har opprettholdt gode tall, med hele 99,9% sensur innen frist.

SV har hatt en meget tilfredsstillende økning i sensur innen frist fra forrige høstsemester. Det samme gjelder EXPHIL-ernene, der andelen har økt fra 24,2% til 91,3% siden høst 2019. Ved KMD ser vi en fin økning for hvert semester, fakultetet er oppe i 93,4% sensur innen frist høst 2020. MN viser også en fin utvikling, med økning fra 78,5% til 88,3% fra høst 2019 til høst 2020.

HF og MED har fremdeles en lavere andel av sensur innen frist, henholdsvis 78,7% og 80,8%.

Publisering av sensur - intervallinndeling

(Oppdatert: 15.03.2021 17:58:55)

Fakultet	Semester / Sensurtid						Total	Grand Total
	a) Sensur innen frist	b) Sensur 1-3 dager forsinket	c) Sensur 4-7 dager forsinket	d) Sensur 8-14 dager forsinket	e) Sensur 15-28 dager forsinket	f) Sensur mer enn 28 dager forsinket		
EXPHIL	1 935	184				1	2 120	2 120
HF	4 720	582	559	95	33	12	6 001	6 001
JU	4 374	6					4 380	4 380
KMD	508	36					544	544
MED	1 876	55	73	195	63	61	2 323	2 323
MN	6 096	135	501	83	22	66	6 903	6 903
PS	4 273	335	6	12	1	1	4 628	4 628
SV	6 166	125	149	4	35	1	6 480	6 480
Grand Total	29 948	1 458	1 288	389	154	142	33 379	33 379

Ved å samle data for alle fakulteter og sammenligne andel sensur innen frist de fire siste høstsemesterne, så ser vi fra tabellen nedenfor at det har vært en økning for hvert semester. Høsten 2017 var andel sensur innen frist på totalt 66,7 %, mens tilsvarende tall for høst 2020 er 89,7 %.

80 % av tilfellene av forsinket sensur gjelder sensur publisert 1-7 dager etter sensurfrist for høst 2020. Denne andelen er altså fremdeles høy selv om andel sensur innen frist totalt har økt betraktelig de siste høstsemesterne.

Høstsemester	2017	2018	2019	2020
Andel sensur innen frist totalt	66,7 %	79,4 %	81,8 %	89,7 %
Andel av forsinkelser publisert innen 1-7 dager	85,2 %	81,0 %	71,0 %	80,0 %

Fakultetene samlet viser til en god økning i sensur innen normert tid de siste høstsemesterne, mens HF og MED ligger dårligst an med rundt 20% forsinket sensur. Fakultetene generelt rapporterer om konkrete administrative tiltak for aktuelle emner som vil føre til forbedring fremover.

Drøftingsspørsmål

- Hva kan fakultetene gjøre for å forbedre situasjonen?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte: 2021/3381

Sak 18/21 Behandlingstid for sensurklager

Drøftingssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn:

Studentene tok under rektorlunsj i oktober 2020 opp temaet klagebehandling; det tar lang tid før klagesensur er formidlet. Dette føles frustrerende, spesielt når det fører til bruk av verdifull tid på å ta opp igjen eksamen før klageresultat er klart. I tillegg kan det føre til at vitnemål kommer for sent i forhold til aktuelle jobblysninger etter endte studier.

Retningslinjer ved UiB

[Retningslinjer for behandling av sensurklager ved UiB](#) har tatt utgangspunkt i Universitets- og høyskoleloven § 5-2 og 5-3. Dette gjelder fristene

- for studenter å be om begrunnelse og/eller klage
- for klagekommisjoner å sensurere
- for arbeidet som skal gjøres i kontrollkommisjoner.

Utgangspunktet er at en klage skal behandles uten ugrunnet opphold og normalt innen en måned. Dersom sensurklagen ikke kan behandles innen en måned, skal det sendes ut et foreløpig svar der det gjøres rede for årsaken til at klagen ikke kan behandles tidligere, og dersom det er mulig, angis når man regner med at klagesensuren vil foreligge. For enkelte emner kan det fastsettes en lengre klagesensurfrist, hvis dette begrunnes særskilt.

Flyt i begrunnelse- og klagesaker

Fakultetene har i dag egne rutiner for hvordan studenter skal be om begrunnelse og/eller klage på sensur. Fra [UiBs sentrale nettside om begrunnelse og klage](#) kan studenten gå til det fakultetet som eier emnet for å finne ut av hvordan de skal gå frem.

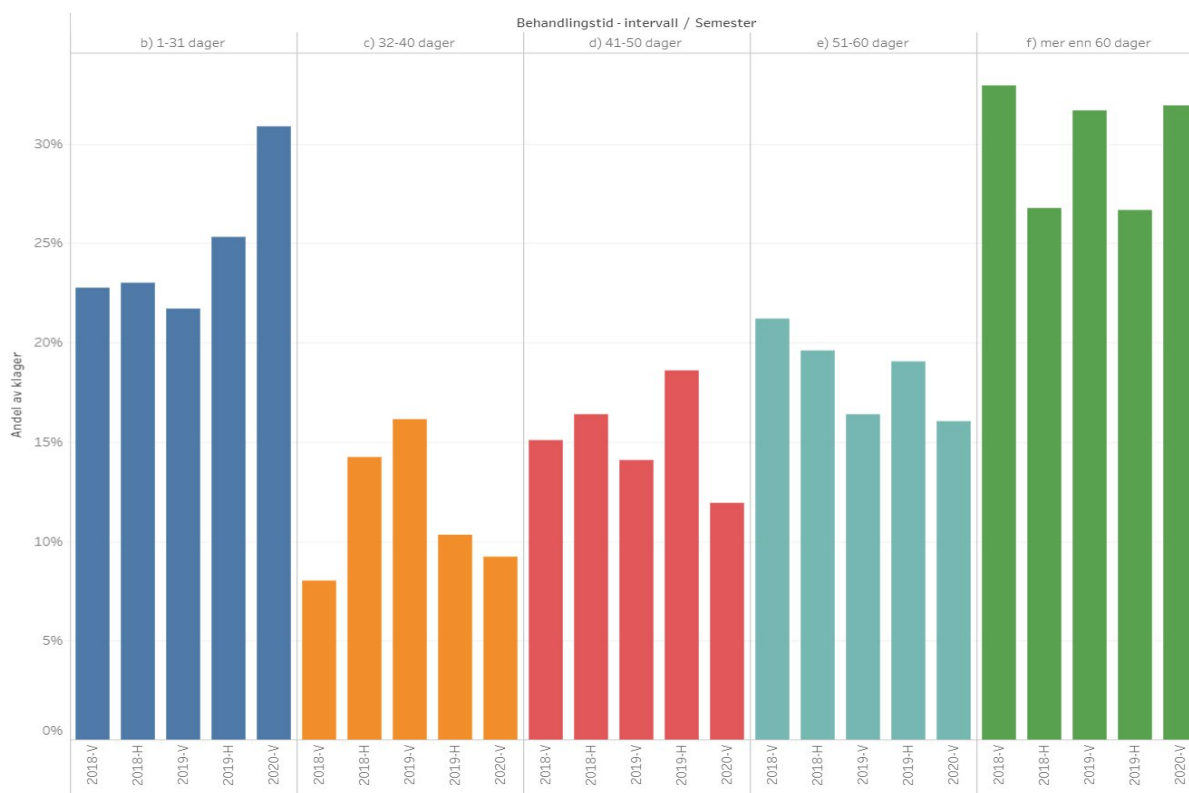
I grove trekk er begrunnelse- og klagesaksgangen som følger:

- Studenter ber om begrunnelse – innen en uke etter sensur er publisert
- Sensorer gir begrunnelse – innen to uker
- Studenter klager – frist tre uker etter publisert sensur / siste begrunnelse er gitt
- Institutt/fakultet sender klager til klagekommisjon
- Klagekommisjon sender resultat av klagesensur – sensurfrist på tre uker, (3-5 uker ved JUS)
- Institutt/fakultet sender aktuelle klager med avvik på mer enn én karakter fra ordinær sensur til kontrollkommisjon
- Kontrollkommisjon vurderer klage på ny – sensurfrist på to uker
- Kontrollsensur er klar for å publiseres

Klagebehandlingstid

Studieavdelingen har laget en ny rapport i Tableau som gir innsikt i klagebehandlingstid, både for fakultetene samlet, og hver for seg. Rapporten beregner klagebehandlingstid fra klage er registrert mottatt i FS til klagesensur er registrert formidlet (i FS) til studenten. Det vil si at det ikke tas hensyn til prosessen der studentene ber om- og venter på begrunnelse på ordinær sensur.

Følgende graf viser andel klager totalt ved UiB som er behandlet innenfor ulike intervaller for semestrene fra 2018VÅR til 2020VÅR.



Fra grafen ser vi at 30,9 % av all klagesensur ble registrert formidlet innen 31 dager for våren 2020. 31,9 % av alle klager ble formidlet over 60 dager etter klagen ble registrert mottatt.

Fakultetvise tall viser til store forskjeller; fakulteter med høy klagerate og/eller store emner med mange klager har i mange tilfeller større andel av sensurklager som formidles over 31 dager etter klagedato.

Hovedfaktorer som bidrar til lang saksbehandlingstid:

- Vansker med å skaffe sensorer til klagekommisjoner, og spesielt å få til klagesensur i ferier.

- Noen institutter/fakulteter, og spesielt ved store emner, venter til klagefristen har gått ut for alle studenter som har tatt emnet, før klagen oversendes til klagekommisjon(er). Grunnen til dette er at sensorer ønsker å kunne se besvarelser opp mot hverandre, og samtidig kjenne til omfang av arbeid før de setter i gang, slik at det kan planlegges ift. annen jobb. Det vil si at det ikke er uvanlig at sensorer starter klagesensurarbeid 6 uker etter at ordinær sensur ble publisert.
- Dersom det er tilfeller som skal til kontrollsensur, så er det noen institutt/fakultet som publiserer klagesensur som ikke må til kontroll, mens andre venter med all publisering av klagesensur til kontrollsensur er overstått. Bakgrunn for sistnevnte er at det enten skal gis felles begrunnelse i etterkant av all klagesensur, eller fordi det ellers blir åpenlyst for studenten som klager at hen ikke får resultatet samtidig som andre på grunn av kontrollsensur.

Forslag til tiltak som kan redusere/forbedre klagebehandlingstid- og prosess

- 1) Innføre løsningen der studenter ber om begrunnelse / klager via Studentweb, og der faglærer/sensor håndterer begrunnelser og klagesensur i Inspira Assessment
- 2) Bedre informasjon til sensorene om hva de skal gjøre / felles infopakke til sensorer: Utarbeide felles informasjon for UiB, slik at ikke hvert fakultet /institutt.
- 3) Bedre informasjon på nett til studentene. Når det gjelder studentenes forventninger, så går ikke alt på forventninger til saksbehandlingstid, men også andre ting: hvordan klagen blir behandlet, hvor lang tid det tar, at de kan trekke klagen osv. I tillegg burde man gjerne se på om sensorveiledninger er tilgjengelige nok for studentene, og om det er godt nok kjent at de fins.
- 4) Fjerne regel om kontrollkommisjoner, som i forslaget til ny UHL
- 5) Korte ned fristen for studenter å klage på karaktervedtak. Muligheten for dette begrenses av UHL §5-3 og forvaltningsloven angående klage på enkeltvedtak.

Punkt 1): Studieveilingen jobber med å innføre løsningen i løpet av våren 2021.

Drøftingspunkter

- Bør vi stramme inn retningslinjene for behandling av sensurklager?
- Kan deler av klagebehandlingsprosess strømlinjeformes uten at det går utover kvaliteten?
- Hvordan kan vi best balansere mellom hensyn til effektivitet og kvalitet i klagebehandlingsprosessen?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

Sak 19/21 Arbeidsrelevans

Drøftingssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Internasjonal seksjon

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

Regjeringen la 12 mars frem Melding til Stortinget Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning, Meld. St. 16 (2020 –2021). Stortingsmeldingen skal etter planen behandles i Stortinget før sommeren. Meldingen oppfordrer universitets- og høyskolesektoren og arbeidslivet om å samarbeide mer og bedre enn de gjør i dag, for å øke relevansen i utdanningene og sette studentene bedre i stand til å møte et samfunn og arbeidsliv i omstilling og endring.¹ Gjennom forslag til tiltak i meldingen oppfordrer Regjeringen UH-sektoren til å møte både dagens behov i arbeidslivet og fremtidige behov knyttet til et arbeids- og samfunnsliv i rask endring. Studenter skal i større grad en i dag forberedes til å delta i og å utvikle fremtidens arbeidsliv.

Hovedmomenter i meldingen

Meldingen vektlegger behovet for omstilling i arbeidslivet. Dette stiller nye krav til tverrgående ferdigheter, digital kompetanse, og kompetanse knyttet til bærekraft klima og miljø. Et konkurransedyktig arbeidsliv er avhengig av tilgang til og videreutvikling av ansattes kompetanse. Det forventes at UH-sektoren styrker relevansen i utdanningene, samtidig som det forventes at arbeidslivet tar en mer aktiv rolle i å bidra til relevant utdanning. Regjeringen ønsker derfor å tilrettelegge for bredere og mer systematisk samarbeid. Meldingen vektlegger betydningen av fagspesifikke og generiske ferdigheter (ferdigheter for det 21. århundret). Det er et mål å integrere innovasjons- og entreprenørskapskompetanse i hele studieløpet, og det forventes at høyere utdanning bidrar til at man utvikler evnen til å se muligheter og vise retning, evnen til å lære og endre praksis, tillit og risikovilje, og evne til samarbeid og involvering. Ulike former for samhandling med arbeidslivet skal bidra til dette.

Stortingsmeldingen legger til grunn at samarbeidet skal gagne begge parter. Arbeidsgivers gevinst er først og fremst knyttet til fremtidige behov for omstilling og konkurranseevne. Meldingen reflekterer i liten grad sammensetningen av norsk arbeidsliv, og variasjon mellom ulike aktørers utgangspunkt, evne og vilje til å satse langsiktig på utdanningssamarbeid.

Kultur for innovasjon og entreprenørskap

Sammen med arbeidslivet skal UH-sektoren utvikle en kultur for innovasjon og entreprenørskap som omfatter:

- 1) økt samarbeid
- 2) mer og bedre praksis
- 3) en mer åpen og tilgjengelig høyere utdanning
- 4) studentaktive lærings- og undervisningsformer.

Under de enkelte innsatsområdene skisseres en rekke tiltak regjeringen vil gjennomføre eller

utrede. Av særlig relevans er:

- åpne for at institusjonene selv kan få vurdere om Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) skal inngå i regionale kompetansefora eller andre former for partnerskap,
- gjennomgå kapittelet om ansettelse i dagens universitets- og høyskolelov med sikte på å forenkle reglene og harmonisere dem med øvrig regelverk

¹S 5

- fortsette satsingen på fleksibel utdanning og utvikle en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning
- utrede og sende på høring forslag til endringer i egenbetalingsforskriften, og å åpne for at statlige institusjoner kan tilby flere utdanninger til personer med arbeidserfaring mot betaling
- legge bedre til rette for tverrfaglighet i mastergradsutdanningen gjennom: 1) å klargjøre institusjonenes handlingsrom for fleksibilitet i sammensetning av grader 2) å utrede muligheten for å endre kravene for å kunne tas opp til mastergrad.
- gjennomgå regelverket for kvalitet i praksis
- utrede en praksiskoordinatorfunksjon for å bedre samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og kommuner
- øke bruken av praksis i staten gjennom 1) departementene går foran ved å tilby praksisopphold til studenter og gi muligheter for mastergradsoppgaver på relevante områder, 2) å sørge for at det utvikles en digital veileder som gjør det enklere for statlige arbeidsgivere å ta imot studenter i praksis og 3) å velge ut noen statlige virksomheter og studieprogrammer/institusjoner som vil følges i en avgrenset periode

Videre er det en rekke tiltak knyttet til praksis i helse- og sosialfag. Ingen av tiltakene er rettet mot partnere i arbeidslivet. Mens det på forskningssiden er tiltak som blant annet skattefunn, er det ikke tilsvarende tiltak for privat sektor knyttet til utdanningssamarbeid. Dette er en utfordring for UH- sektoren da det er klare forventninger til sektoren uten at arbeidslivet har tilsvarende insentiv eller motivasjon til å samhandle. Det er imidlertid en del forventninger til offentlige arbeidsgivere, og departementene vil ta et særlig ansvar.

Meldingen etablerer ikke nye virkemidler. Det vises til programporteføljen i Diku, og noen relevante virkemidler i regi av Forskningsrådet. Videre vises det til en rekke underprogram innenfor Erasmus+. Som oppfølging til meldingen har Regjeringen bevilget 151 millioner kroner til Dikus programmer for økt arbeidsrelevans og studentaktiv læring. Videre er EUs rammeprogram for utdanning nærmere doblet for programperioden 2021-2027 sammenlignet med foregående periode noe som innebærer betydelig større mulighet for eksternfinansiert aktivitet.

Drøftings spørsmål

Hvilke av Regjeringens fire innsatsområder er særlig relevant og hvordan se disse i sammenheng?

Hvordan styrke satsinger på tverrfaglighet, innovasjon og entreprenørskap i alle studieprogram på UiB?

Hvordan mobilisere til økt bruk av eksterntfinansierte virkemidler for arbeidsrelevans, inkludert å bruke mulighetene i et nytt og større europeisk rammeprogram for utdanning, Erasmus+?

Hvordan gjøre det attraktivt for ulike aktører i arbeidslivet å samarbeide med UiB om utdanning i et livslangt læringsperspektiv? Hva kan UiB tilby arbeidsgiverne?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

Sak 20/21 Rapport fra forprosjekt Arbeidslivsportalen fase II

Drøftingssak

Notat

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

[Sak 7/21 Arbeidet med arbeidslivsrelevans – status og veien videre](#) ga en oversikt over arbeidet med den nasjonale Arbeidslivsportalen (ALP) og status for fase 1 og fase 2 for henholdsvis profesjons- og disiplinutdanninger. Denne saken handler om forprosjektet til fase 2, som nylig er avsluttet. I forprosjektet, som er delvis betalt av UiB, har vi jobbet tett sammen med UNIT og et konsultentselskap, Sopra Steria. Flere fagmiljøer ved UiB har blitt kontaktet som en viktig del av undersøkelsene som ble gjort, med spørsmål om å dele erfaringer og kunnskap fra praksisemner i disiplin-utdanningene, og hvordan prosessene i fagmiljøene foregår. Det overordnede målet har vært at ALP skal bli mest mulig relevant for dem som faktisk skal bruke den og deres behov. UiB så det som særs viktig å synliggjøre nettopp fagmiljøenes, studentenes og administrasjonens behov, slik at disse kan ivaretas i utviklingen av fase 2 av ALP for disiplinutdanningene.

Denne saken presenterer oppdraget, metodene, funn og anbefalinger fra rapporten, i tillegg til refleksjoner om hva som bør jobbes videre med av henholdsvis UiB og UNIT, både hver for seg og i samarbeid. **Rapporten fra Sopra Steria er vedlagt.**

Forståelse av oppdraget og metode

Den opprinnelige forståelsen av oppdraget baserte seg på en antagelse om at (de fleste) funnene ville kunne være direkte relevante for videreutvikling av ALP, dette kommer tydelig frem i den opprinnelige målforståelsen i den forstand at det pekes på fase 1 og utgangspunktet der med arbeidet som er gjort med den versjonen og funksjonene som er på plass allerede for profesjonsutdanningene. Sopra Steria kommuniserte nokså raskt at funnene de gjorde gjennom samtaler med ansatte og studenter ved UiB pekte på en mye bredere forståelse og behov knyttet til praksis og arbeidsrelevans. Målforståelsen er derfor endret til hvordan målet om mer arbeidsrelevans i studiene kan nås, heller enn det smalere fokuset på å passe inn disiplinutdanningene til allerede eksisterende funksjoner i ALP.

Sopra Steria gjennomførte 20 intervjuer med totalt 22 informanter:

- 5 faglig ansatte
- 5 arbeidsgivere
- 4 studenter
- 8 administrativt ansatte

Et forbehold som må nevnes er at det kun er praksisemner som er undersøkt og aktører tilknyttet disse som er intervjuet. Andre former for arbeidslivsrelevans i disiplinutdanningene og

dermed ev. andre behov brukerne har, er dermed ikke avdekket per i dag. Forprosjektet ble gjennomført over en periode på fire uker, med kort tid til å finne informanter ved UiB, så hvem som var tilgjengelig til ønsket tidspunkt i løpet av de første ukene er også en faktor. Informantene som er intervjuet tilhører de tre store disiplinfaglige fakultetene: Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet: ansatte, studenter og arbeidsgivere tilknyttet konkrete praksisemner.

Intervjuene har blitt gjennomført som såkalt ustrukturerte intervjuer med søkelys på hva brukerne ønsket å fortelle.

Temaene som de fleste kom tilbake til var:

- prosesser for hvordan praksis gjennomføres
- relasjonen mellom fagansvarlig, arbeidsgiver og student
- holdninger i academia og arbeidsliv

Funn og anbefalinger

Funnene i rapporten er kategorisert i fire hovedområder: **1. Mål og strategi, 2. Systemets funksjon, 3. Organisering og samarbeid, 4. Prosesser.** Hvert område presenterer funn som understøttes av utvalgte sitater og Sopra Sterias egne observasjoner, og avsluttes med anbefalinger. Rapporten i sin helhet avsluttes så på siste side med ni overordnede anbefalinger om videre arbeid hvor ansvaret for oppfølging plasseres hos universitetet, UNIT eller begge i samarbeid. De fleste anbefalingene som peker på at universitetet må «gjøre noe», viser til internt kvalitetsarbeid:

- Universitetet bør forankre «gode opplevelser» som et mål i seg selv.
- Universitetet bør vurdere hvordan man kan etablere «god matchmaking» i større skala, uten at det går på kompromiss med verdien av personlige relasjoner.
- Universitetet bør undersøke hvorfor praksisemner er organisert som de er nå.
- Universitetet bør utvikle arbeidsrelevante aktiviteter i samarbeid med arbeidslivet
- Universitetet bør etablere aktivt lærings- og forbedringsarbeid på arbeidsrelevante aktiviteter.

Disse anbefalingene bygger på noen premisser og funn som kommer frem underveis knyttet til de ulike områdene nevnt over. Her er disse gruppert:

Mål og strategi – funn:

- Studenter, arbeidsliv og fagpersoner har forskjellig mål med utdanning og praksis
- Studenter, administratorer og fagpersoner har ikke et klart bilde om hva enkelte disiplinutdanninger kan brukes til
- Intervjuobjektene vet ikke Arbeidslivsportalen er, og har forskjellige oppfatninger av hva det kan være.
- Arbeidsgivere og administratorer er redd for at ALP prøver å erstatte den personlige relasjonen de har med praksisplassene.

Funnene leder til disse anbefalingene:

- UNIT og universitetet bør samarbeide om å informere fagpersoner, arbeidsgivere og studenter om hva ALP er, og hvordan det er til nytte for brukerne.
- Universitetet og UNIT bør samarbeide om å øke bevissthet rundt arbeidslivsrelevansens betydning for arbeidsliv, akademia og studenter.

Systemets funksjon – funn:

- God opplevelse av praksis øker tilbud og etterspørsel blant både studenter og arbeidsgivere
- Arbeidsgivere får mer igjen fra praksisstudenter enn «gratis arbeidskraft»
- Å sørge for god matchmaking mellom bedrift og student sørger for en god opplevelse av praksisopphold
- Arbeidsgivere opplever studentene som nyttige om de blir forberedt med arbeidsrelevante metoder og verktøy.
- Den personlige relasjonen mellom arbeidsgiver og instituttet skaper tillit og ansvarsfølelse for alle involverte.
- Kvaliteten på praksisoppholdet er knyttet til kvaliteten på studenten og hvordan hen matcher mot bedriften sine behov.

Funnene leder til disse anbefalingene:

- Universitetet bør forankre «gode opplevelser» som et mål i seg selv.
- Universitetet bør vurdere hvordan man kan etablere «god matchmaking» i større skala, uten at det går på kompromiss med verdien av personlige relasjoner.

Organisering og samarbeid – funn:

- Disiplinutdanningenes praksisemner er organisert forskjellig mot arbeidslivet.
- Instituttene som driver med praksis, ser ikke ut til å aktivt lære av hverandre.
- Variasjonen i organisering av praksisemner ser ut til å ha forskjellige kvaliteter.

Funnene leder til disse anbefalingene:

- Universitetet bør undersøke hvorfor praksisemner er organisert som de er nå.
- Universitetet bør utvikle arbeidsrelevante aktiviteter i samarbeid med arbeidslivet.
- Universitetet bør gå aktivt inn for å lære av egne erfaringer knyttet til praksis. Hvilke aktiviteter har hvilken effekt på kvalitet?

Prosesser – funn:

- Disiplinutdanningene har flere variasjoner av samme prosess.
- «Fordeling» gjøres i liten grad. Begrepet fordeling forklares i egen slide om plasseringsmodellen (s. 12)
- Arbeidsgivere legger vekt på andre ting enn karakterer når de velger studenter og planlegger arbeidsoppgaver.

- De programmene som fungerer best, har en omfattende praksisforberedende analyse for å sikre rett student på rett plass.
- Dialog mellom institutt og arbeidsgivere foregår med 2-3 e-poster per år, og ellers personlige møter og samtaler.
- Det er viktig at arbeidsoppgavene er relevant for faget, det sikrer at studenten ikke bare «lager kaffe»
- Formelle avtaler forkastet til fordel for muntlige avtaler og e-post

Funnene leder til disse anbefalingene:

- *UNIT bør vurdere å undersøke hvordan de kan understøtte matchmakingprosesser.*
- *Vi anbefaler UNIT å undersøke om systematisk håndtering av avtaler kan ha reell verdi for avtalepartnere.*

Veien videre for fase 2

Per nå er det ikke grunn til å si at disiplinutdanningene våre har åpenbare behov for digital/teknisk støtte via ALP, men videre utredninger planlagt av UNIT i fase 2 kan fortsatt avdekke slike behov. For eksempel er det kun er praksisemner i disiplinutdanningene som er undersøkt per nå. Støtte til for eksempel oppgavesamarbeid og andre aktiviteter kan fortsatt være relevant i fase 2. Informantene er mer opptatt av kvalitetsmessige endringer enn av spesifikt digital støtte, eller behov som åpenbart kan oversettes til å trenge digital støtte i særlig grad.

UNIT tar rapporten fra forprosjektet med seg som en del av kunnskapsgrunnlaget for videre arbeid med ALP. De har på bakgrunn av rapporten sett seg ut såkalt «matchmaking» mellom studenter og arbeidsgivere som et område å jobbe videre med. De ønsker også å undersøke ulike prosesser knyttet til praksis, oppgaveskriving, avtalehåndtering, og signerings- og vurderingsprosesser. De har ytret ønske om å igjen få kontakte de samme ansatte ved UiB som ble intervjuet i forprosjektet for å hente inn kunnskap rundt prosess og dokumentasjon av dagens metoder. I en beskrivelse av utredningsbehovet skriver UNIT at de ønsker å understreke at målsetningen er å identifisere hvilken systemstøtte som kan gi verdi, og ikke å erstatte relasjonsbyggingen som er et viktig element i denne typen prosesser. Dette siste poenget er viktig fordi UiB og resten av UH-sektoren vil ikke ha noen gevinster i å måtte bruke en portal som ikke svarer på de faktiske behovene som finnes.

Denne rapporten kan likevel gi merverdi i seg selv fordi den peker på hvordan UiB bør og kan jobbe med kvaliteten i arbeidslivsrelevante emner i utdanningen, uavhengig av eventuell fremtidig digital støtte i en portal som ALP. Arbeidet som gjøres fremover for å øke kvaliteten i arbeidslivsrelevante emner og aktiviteter må selvsagt sees i sammenheng med den nylige [Meld. St. 16 \(2020-21\) Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning](#).

Utdanningsutvalget bes om å drøfte:

1. Hvordan stiller utvalget seg til rapporten og til UNITs forslag til videre arbeid med fase 2 i ALP?
2. Hvilke funn mener utvalget er spesielt interessante å jobbe videre med internt ved UiB?

UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetets Utdanningsutvalg

Ephorte:

Sak 21/21 Årsrapport fra Studentombudet

Orienteringssak

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studentombudet

Møte: 25. mars 2021

Bakgrunn

I henhold til studentombudets mandat, vedtatt av universitetsstyret, skal ombudet rapportere årlig til rektor om ombudet sin virksomhet. Rapporten skal legges frem for styret som orienteringssak. Intervallet i rapporteringen er endret til å følge studieåret. Rapporten for studieåret 2019/2020 avviker noe fra studieåret for også være tidligere studentombud Sindre R. Dueland sin sluttrapport.

Saker

Det er i perioden fra 1. august 2019 til 30. september 2020 registrert 62 saker hos studentombudet. For studieåret 2019/2020 fra 1. august 2019 til 31. juli 2020 er det registrert 50 saker.

Det har vært en nedgang i antallet registrerte saker sammenlignet med tidligere år. Årsaken til nedgangen i registrerte saker skyldes trolig endringen som er gjort i statistikkføringen. Det er kun behandlede saker som er registrert. Henvendelser som enkelt svares opp på telefon, e-post, kort møte eller henvisninger til andre instanser er ikke registrert som saker.

Studieavdelingen har ønsket en oversikt over hva sakene gjelder. For saker der det har vært kontakt med institusjonen er det utarbeidet en kort oversikt:

Disiplinærsaker (3), eksamen (3), klagesak (1), læringsmiljø (4), obligatorisk undervisning og praksis (2), opptak (2), studielån (1), studieprogram og studierett (2), tilrettelegging (3), trakassering (1) og undervisning (1).

Det generelle inntrykket i de 25 avsluttede sakene hvor studentombudet har hatt kontakt med institusjonen er at Universitet i Bergen har god kontroll på saksbehandlingen. Forhold som gjelder studentene blir i hovedsak godt ivaretatt.

Studentombudet gir råd til universitetsstyret om forbedring av virksomheten på bakgrunn av sakene som er behandlet. I denne rapporten vil anbefalingene bare gjelde tiltak knyttet til behandlingen av alvorlige saker om seksuell trakassering og justering av studentombudet sitt mandat for å sikre at ombudet kan utføre sine arbeidsoppgaver uten hindring fra administrasjonen.



ÅRSRAPPORT FOR STUDIEÅRET 2019- 2020

STUDENTOMBODET

UNIVERSITETET I BERGEN



FORORD	2
SAKER.....	3
EI UTVALD SAK.....	4
STRATEGISKE ANBEFALINGAR	5
HANDSAMING AV TRAKASSERING	5
MANDATET TIL STUDENTOMBODET	6
MANDAT.....	7

I henhold til studentombudets mandat, vedtatt av universitetsstyret, skal ombudet rapportere årlig til rektor om ombudet sin virksomhet. Rapporten skal legges frem for styret som orienteringssak. Intervallet i rapporteringen er endret til å følge studieåret.

Denne rapporten avviker noe fra studieåret for også være nåværende studentombud sin sluttrapport.

FORORD

For at styret skal kunne få eit reelt innblikk i kva saker ombodet arbeider med har det vore nødvendig å gjere ein del grep om korleis saker blir kategorisert. De vil sjå meir om det under, men den største endringa er at talet på saker er gått drastisk ned. Det er usikkert om det skuldast endra statistikkføring eller om det er ein reell nedgang. Uansett er eg trygg på at bildet som her blir skissert syner røynda i saksmengda.

I samband med rapporteringa har eg òg hatt ein ynskje om å gi konkrete råd på område som peiker seg ut. I denne rapporten vil de finne eit område eg meiner Universitetet i Bergen ikkje leverer godt nok på.

Til sist vil eg nemne at det overordna inntrykket av sakshandsaminga til Universitetet i Bergen i dei sakene eg har vore involvert i er svært godt. Med unntak av den eine saka eg trekk frem i rapporten synes det som om Universitetet i Bergen handsamar studentane sine på ein svært god måte, og at sakshandsaminga overordna er forsvarleg og korrekt.

God lesing!

Sindre R. Dueland
Studentombod

SAKER

Det har i perioden frå 1. august 2019 til 30. september 2020 blitt registrert 62 saker hjå studentombodet. Frå 1. august 2019 til 31. juli 2020 (studieåret 19/20) blei det registrert 50 saker.

Det har vore ein markant endring i talet på registrerte saker samanlikna med tideligare år. Kva som er årsaka er uvisst. Det er lite som tyder på at marknadsføringa av studentombodstenesta har vore dårlegare i perioden. Samstundes er det klart at endra føring av statistikk kan ha verka inn på talet. Det er no berre reelle saker som blir registrert, ikkje spørsmål som blir svara ut på éin e-post, telefonsamtale, kort møte, samtale på gangen, etc.

Periode	studieåret 19/20 (1. aug. 19 – 30.sep. 20)	2018	2017	2016
Saker	50 (62)	135	144	103

Den vidare statistikken er òg endra frå syning av opphav og tidspunkt for sakene til kor omfattande saka er. I syninga av omfang er det nytta ei oppstilling som liknar noko på sivilombodsmanen si statistikkføring. Målet er å legge til rette for ein god norm for statistikkføring.

Det må vidare leggast til at det ikkje er hensiktsmessig å syne kva fakultet sakene kjem frå. Det er ingen fakultet som skil seg ut i arbeidet med kompliserte saker og ei rein opplisting av kvar sakene kjem frå vil ikkje syne reelle utfordringar knytt til sakshandsaminga. Det er ikkje grunnlag for å seie at sakene som kjem inn har noko med sakshandsaminga på fakulteta generelt å gjere.

Statistikk målet samanlikning med andre institusjonar er òg tatt bort. Det er for stor variasjon i korleis institusjonane fører statistikk til at ei samanlikning vil vere reell. Til sist er òg tidspunktet for første kontakt tatt bort. Innhaldet i dei sakene studentombodet har handsama tyder på at å syne tidspunkt for kontakt ikkje har ei statistikkverdig hensikt. Når sakene oppstår for studenten og når studenten tek kontakt med studentombodet er ofte forskjellig. Å registrere tidspunktet for kontakt med omsyn til å syne det i statistikken vil difor ikkje gi eit korrekt bilde av sakshandsaminga ved universitetet, gitt dei sakene studentombodet har hatt dette studieåret. Det er både saker der studenten har tatt kontakt med studentombodet før kontakt med institusjonen og saker der studenten har tatt kontakt etter at saken opphavleg er avslutta av institusjonen.

Type	Tal	Note
Utan bistand eller manglande aktivitet frå meldar	5	
Kortfatta rettleiing	32	
Kunne ikkje føre frem	1	

Utan fråsegn, med kontakt med institusjonen eller andre (ut over den som melder saka)	15	
Utan kritikk eller oppmoding	2	
Med kritikk eller oppmoding	5	Ei av sakene kritiserte ein annan institusjon si sakshandsaming (i forståing med institusjonens eige studentombod). Ei sak er omtala under.

Studieavdelinga har ønskt ei oppstilling av kva sakene gjeld, og for saker som fell inn under dei tre siste kategoriane, der det har vært kontakt med institusjonen (23 saker) er det difor utarbeidd ein kort oversikt.

Disiplinærsaker (3), eksamen (3), klagesak (1), læringsmiljø (4), obligatorisk undervisning og praksis (2), opptak (2), studielån (1), studieprogram og studierett (2), tilrettelegging (3), trakassering (1) og undervisning (1).

Ei utvald sak

Studentombodet har vært delvis involvert i saka om seksuell trakassering på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Det er den eine saka som gir grunn til særleg merksemd i denne rapporten, og som gir grunnlag for strategiske anbefalingar til styret.

Det er klart at styret kjenner saka frå før, og det som blir trekt frem her gjeld berre eit lite utrag av den fullstendige saka. Slik det ser ut frå studentombodet sin ståstad er det derimot vesentlig at styret blir gjort merksam på at studentombodet meiner universitetet har eit klart forbedringspotensiale i handsaming av denne typen saker.

Universitetet i Bergen har tidelgare uttala i mellom anna BT at universitetet har nulltoleranse for seksuell trakassering og at studentane ikkje treng vere redd for å seie ifrå om denne typen saker. Studentombodet sitt inntrykk er at studentane per i dag har grunn til å la vere å seie ifrå om denne typen saker. Årsaka er at universitetet nyttar for lang tid på å etablere rammene for eige handlingsrom og at universitetet fortsatt ikkje har trygga læringsmiljøet til studentane på fakultetet.

Det første punktet studentombodet ynskjer å rette merksemd mot er korleis ei sak om seksuell trakassering meldt frå ein student blir handsama av universitetet. I denne saka er det mykje som tyder på at universitetet har klassifisert dette som ei såkalla «personalsak». Saka er i røynda ikkje det, det er ei sak om læringsmiljøet og arbeidsmiljøet ved det aktuelle instituttet. Subsidiært angår saka ein tilsett sitt arbeidsforhold, men det kjem i andre rekke.

Å klassifisere saker riktig er viktig for å halde greie på korleis sakene skal handsamast. Ei sak om læringsmiljøet skal sikre studentane sitt læringsmiljø med alle dei midlar ein har til rådighet. Det er for eksempel ikkje tilstrekkelig for universitetet å ikkje nytte eit lovleg handlingsrom dersom unnlating vil føre til at ein ikkje klarer å trygge læringsmiljøet. I denne saka har ein til dømes lagt vesentlig vekt på den tilsette sitt stillingsvern mens ein primært skulle lagt vekt på studentane sin rett til eit godt læringsmiljø. I røynda skulle universitetet fjerna den tilsette frå all kontakt med studentar, inkludert undervisning og tilgang til labb som blir nytta av studentar (inkludert stipendiatar). Kva konsekvensar

det ville fått for den tilsette sitt arbeidsforhold er underordna plikta til å ivareta studentane sitt læringsmiljø. Personalsaka må komme som eit resultat av læringsmiljøsaka. Om den tilsette ikkje lenger har høve til å utføre sine arbeidsoppgåver ved universitetet på grunn av at den tilsette ikkje kan ha kontakt med kvinnelige studentar kan det sjølv sagt få betydning for den tilsette sitt arbeidsforhold, men det kjem i andre rekke etter at institusjonen har trygga læringsmiljøet.

For det andre har sakshandsamingstida vore for lang. Den tilsette er per i dag endå ikkje fjerna i samsvar med merknadene i avsnittet over. Universitetet evnar difor etter studentombodet sitt syn ikkje å ivareta læringsmiljøet til studentane i samsvar med krava i universitets- og høgskulelova § 4-3. Ei sak om seksuell trakassering av slikt omfang som denne saka bør vere ferdig utgreidd og klar for handsaming i rett vedtaksorgan innan ein måned.

For det tredje har studentombodet møtt på utfordringar knytt til innsyn i saka, då universitetsdirektørens kontor handsama studentombodet sitt krav om innsyn. Sakshandsamingstida på innsynskravet var over fire gonger så lang som kravet i forvaltinga. Når studentombodet fekk vedtak frå universitetsdirektørens kontor var føresegna studentombodet viste til i forvaltningslova § 13 b første ledd nummer 2 og 3 ikkje syna til i vedtaket, universitetsdirektørens kontor hadde avslått innsyn i opplysningar på tross av at studentombodet hadde skriftleg samtykke til innsyn frå dei som opplysningane handla om, universitetsdirektørens kontor hadde ikkje førespurt dei opplysningane handla om, om dei ville oppheve vernet, i tråd med føresegna i offentleglova. Opplysningar studentombodet sjølv hadde gitt til universitetet var òg sladda.

Studentombodet opplevde ikkje sakshandsaminga ved universitetsdirektørens kontor som tilfredsstillande og i det konkrete tilfellet utviste universitetsdirektørens kontor manglande kompetanse om reglane om teieplikt i forvaltningslova §§ 13 til 13 e og offentleglova.

På bakgrunn av dei tre punkta over vil studentombodet komme med strategiske anbefalingar til styret om handsaming av saker om seksuell trakassering og endring av studentombodet sitt mandat.

Strategiske anbefalingar

Studentombodet vil på bakgrunn av sakene som er handsama gi råd til universitetsstyret om forbetring av verksemda. I denne rapporten vil anbefalingane berre gjelde tiltak knytt til handsaming av alvorlege saker om seksuell trakassering og justering av studentombodet sitt mandat for å sikre at ombodet kan utføre sine arbeidsoppgåver utan hindring frå administrasjonen.

Handsaming av trakassering

I saker om trakassering som angår studentar (inkludert Ph.d.-studentar) anbefaler studentombodet universitetsstyret å flytte saksansvaret frå HR -avdelinga til studieavdelinga. HR bør sjølv sagt kunne bidra i saksarbeidet men det er vesentleg for studentombodet at alle involverte i saka forstår at det primært er ei sak om læringsmiljø og sekundært ei personalsak. Ikkje motsett.

Studentombodet vil òg minne universitet om at unnlating av å sikre at kvinner i røynda har like trygge rammer som menn i læringsmiljøet kan vere indirekte diskriminering av ei gruppe i strid med føresegna i likestillings- og diskrimineringslova. I ytste konsekvens kan slik unnlating bli oppfatta som problematisk i høve til Norge sine internasjonale forpliktingar stadfesta i menneskerettslova.

Mandatet til studentombudet

Studentombudet tilrår at mandatet endrast frå «Studentombudet har bare innsyn i den enkelte saks dokumenter i den grad studenten det gjelder har gitt samtykke til innsyn.» til «Studentombudet har innsyn i alle opplysninger som er nødvendig for å utføre sine oppgaver (jf. fvl. § 13 b. første ledd nummer 2 og 3).»

Årsaka til anbefalinga om endring er todelt. For det første kjem dagens føresegn i mandatet i konflikt med føresegna om studentombod i universitets- og høgskulelova § 4-17 andre ledd første og andre setning. Ved lovfesting av studentombodsordninga blei rammene for studentombudet sitt innsyn satt noko vidare av Stortinget enn det som går frem av dagens mandat. Samstundes blei det lovfesta at ombudet ikkje kan instruerast. Ei generell nekting av innsyn i mandatet er ein slik instruksjon.

For det andre opplevde studentombudet universitetsdirektøren sitt kontor si nekting av innsyn som svært inngripande i ombudet sin moglegheit til å utføre sine oppgåver, både etter mandatet og etter føremålet Stortinget la vekt på ved etablering av studentombod. I ei sak som gjaldt seksuell trakassering merka universitetet saka som «personalsak» og nekta innsyn. Stortinget på si side la vekt på at studentombudet skulle jamne ut maktubalansen mellom tilsette og studentane, særleg i saker om seksuell trakassering. Å halde tilbake opplysningar i ei sak er openbart ikkje i tråd med ein slik føresetnad.

Dagens føresegn i mandatet om hindring av innsyn er i praksis av liten verdi. Ombudet får samtykke til innsyn av studentane (ombudet fekk samtykke til innsyn i saka nemnt over av studentane). Likevel synes det som om administrasjonen ved universitetet på høgaste nivå har behov for ei klagjering av kva ombudet har innsyn i.

Det skal leggst til at endring av innsynsføresegna er noko fleira av studentomboda i Norge arbeider med. Den opphavlege føresegna er noko universitetet i Oslo etablerte i si tid, med klare linjer til amerikanske studentombod. I Europa og i Norge er ei slik løysing utan samanlikning. BI har som første norske institusjon etablert ei løysing som er i samsvar med norske forhold, og som i røynda er det same studentombudet anbefaler for Universitetet i Bergen.

MANDAT

Det er studentombudets oppgave å ivareta rettssikkerheten til studentene ved Universitetet i Bergen. Studentombudet skal være en uavhengig bistandsperson som skal gi studentene råd og hjelp der de har tatt opp eller vurderer å ta opp forhold knyttet til sin studiesituasjon.

Studentombudet skal påse at sakene får en forsvarlig og korrekt behandling, og at studentenes rettigheter blir ivaretatt. Studentombudet skal aktivt informere om sin funksjon til UiBs studenter, og bidra til å gi nødvendig opplæring til studenttillitsvalgte om studentenes rettigheter og plikter. Studentombudet skal bidra til at saker kan løses nærmest der de oppstår; dvs. på laveste mulige nivå i organisasjonen. Ombudet har selv ikke myndighet til å avgjøre saker, og er heller ikke klage- eller ankeinstans for saker som er behandlet og avgjort av andre enheter eller beslutningsorganer ved UiB.

Studentombudet skal årlig rapportere om sin virksomhet til rektor. Denne skal legges fram for Universitetsstyret som orienteringssak. Rektor orienteres fortløpende om spesielt alvorlige saker, eller saker som er av prinsipiell betydning. Studentombudet kan på eget initiativ også fremme slike saker direkte for Universitetsstyret.

Studentombudet skal selv avgjøre om hun/han kan bistå en student i en sak eller ikke. Det skal alltid gis en begrunnelse når ombudet avslår å bistå i en sak, og avslaget kan ikke påklages. Dersom studentombudet ikke selv kan bistå i en sak, skal ombudet henvise studenten videre til rette instans.

Studentombudet har bare innsyn i den enkelte saks dokumenter i den grad studenten det gjelder har gitt samtykke til innsyn. Studentombudet har taushetsplikt etter forvaltningslovens § 13 om alle forhold hun/han blir kjent med gjennom sitt virke. Verken studenter eller noe organ ved universitetet har innsynsrett i studentombudets saker.

Både studenter og ansatte skal kunne varsle studentombudet om kritikkverdige forhold knyttet til studiesituasjonen ved UiB. Det skal kunne varsles konfidensielt dersom det bes om det.

Studentombudet er organisatorisk plassert under HR-avdelingen. Det betyr at studentombudet har en uavhengig stilling i forhold til UiBs organisasjon.

Studentombudet har ikke instruksjonsmyndighet overfor enhetene ved UiB.

Det er kun universitetsstyret som kan treffe beslutninger om eventuell innskrenkning eller nedleggelse av studentombudets mandat.

