

**UNIVERSITETET I BERGEN  
INSTITUTT FOR ARKEOLOGI, HISTORIE, KULTUR- OG RELIGIONSVITENSKAP**

Bergen, 13.05.2015

**INNKALLING TIL INSTITUTTRÅDSMØTE**

Instituttrådet innkalles med dette til møte **torsdag 21. mai 2015 kl. 13.15** rom 415, Sydneplassen 12/13.

**SAKLISTE**

- I Innkalling og sakliste
- II Protokoll fra forrige møte
- III Referatsaker
  - a. UUI 16.03.15
  - b. UUI 27.04.15
- IV Orienteringssaker
  - a. Informasjon fra instituttlederen
  - b. Fakultetsstyresaker
- Sak 07/15 Handlingsplan mot frafall og synkende studenttall
- Sak 08/15 HMS-rapport 2014 og HMS-handlingsplan 2015-2016
- Sak 09/15 Ny strategi for UiB 2016-2022 - høring

Eventuelt

Sakspapirene følger vedlagt.

Jan Heiret

Britt Kristin Holsen

**PROTOKOLL FRA INSTITUTTRÅDSMØTE 19.03.2015**

**Til stede:** Instituttleder: Heiret  
Gruppe A: Haug, Malmberg, Natvig, Reme  
Gruppe B: Melvær  
Gruppe C: Mykkeltveit  
Gruppe D: Eriksen, Eriksen

**Sekretær:** Holsen

**Forfall:** Brautaset

**Observatør:** Hoffmann, Watkins

**I Innkalling og sakliste**  
Ingen merknader

**II Protokoll fra forrige møte**  
Ingen merknader

**III Referatsaker**  
a. UUI 16.02.15  
Ingen merknader

**IV Orienteringssaker**  
a. Informasjon fra instituttlederen

- For tiden mange prosesser som ikke gir rom for formelle beslutninger
- Universitetsstrategien med forslag om middelalderklynge
- Fakultetsledelsens arbeid knyttet til middelalderkonferanse i november
- Toppforskermidler til universitetet og prosessen knyttet til kandidater og forslag. Instituttrådet mener det prinsipielle ved prosessen må tas opp.
- Stillinger, ikke noe nytt å melde etter forrige møte

a. Fakultetsstyresaker

- Meldingene
- Bemanningsplan

**Sak 05/15 Nytt masterprogram i Midtaustenstudium og arabisk**  
Saken ble trukket som en konsekvens av den ble trukket i Studiestyret.

**Sak 06/15 Søknad til Bergens forskningsstiftelse**  
Heiret orienterte.

**Vedtak:**

Instituttrådet støtter BFS-søknaden fra Egil Asprem. Dersom Asprems søknad blir innvilget, vil AHKR øremerke ett eller to stipend til dette prosjektet og gå

inn for å lyse ut en framtidig ledig stilling i religionsvitenskap innenfor  
Asprems kompetanseområde.

**Eventuelt**

Ingen saker.

Bergen 23. mars 2015

Jan Heiret

Britt Kristin Holsen

Dersom det ikke har kommet merknader innen 31.03.15, regnes protokollen som godkjent.

# Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

## Utvalg for undervisning og internasjonalisering

Referat fra UUI-møte 16.03.2015

**Til stede:** Haci Akman, Nils Anfinset, Randi Barndon, Maren Bjotveit (student), Dag Endsjø, Tove Fjell, Tonje Niemi (student), Teemu Ryymin, Julie A. Tønsaker Watkins

**Observatører:** Jannie Idsal, Torunn Saunes

**Forfall:** Silje Storviken Hansen, Maria Edvardsen, Marina Rasmussen

### 1) Innkalling og saksliste

Sak 14/2015 strykes fordi fakultetet har utsatt innmeldingen av programmet til utdanningsmeldingen for 2015.

Diskusjonssak om handlingsplan for rekruttering, gjennomføring og frafall utsettes til 27.4

### 2) Orienterings- og oppfølgingssaker

#### a) *Åpen dag 5. mars*

Tove Fjell orienterte. Fagdagen i kulturvitenskap ble avlyst pga for få påmeldte. De andre tre fagene gjennomførte sine, men det var for få påmeldte til at man valgte å gjenta programmet to ganger som planlagt. Historie og religionsvitenskap hadde akseptabelt oppmøte på sitt program, men arkeologi hadde for få. Denne første gangen med Åpen dag har gitt en rekke erfaringer som danner grunnlag for et vesentlig bedre opplegg i 2016.

#### b) *Lesesalsplasser*

Lesesalsituasjonen for masterstudentene i kulturvitenskap og arkeologi er rapportert via AHKR til Læringsmiljøutvalget i den årlige rapporteringen av klager på læringsmiljø. Fagutvalgene i kulturvitenskap og arkeologi har også skrevet en klage som er videreformidlet til fakultetet.

#### c) *Alumnusdagen 2015*

Alumnusdagen 2015 avvikles 12. september. AHKR har søkt om 30 000 kroner til et arrangement. Form og omfang for arrangementet er ikke fastsatt enda, og fagmiljøene bes komme med innspill. Det sosiale vil imidlertid stå sentralt, og i første omgang er det viktig å skaffe et lokale som legger til rette for dette.

#### d) *Saker fra Studiestyret 13.3.15*

Tove Fjell orienterte. Nye regler for klagesensur medfører for store karaktersprik. Dette avdekker behov for større fokus på samkjøring av karakterbruk. Studiestyret foreslår at sensor i klagesaker får tilsendt eksempler på andre besvarelser fra samme eksamen med påført karakter. Slik vil sensor få et inntrykk av den opprinnelige kommisjonens

karactersettingskriterier. UUI ved AHKR ser at dette ville kunne gi mindre karactersprik i klagesaker, men påpeker at det med denne løsningen fortsatt vil være slik at den første kommisjonens karactersetting påvirker klagekommisjonen. En grundig sensorveiledning utarbeidet av den som har laget eksamensoppgaven vil i større grad gi felles holdepunkter i karactersettingen som vil kunne fungere for alle involverte kommisjoner. UUI bemerker dessuten at klager på masteroppgaver ville bli betydelig mer arbeidskrevende dersom sensor skulle lese flere referanseoppgaver med et så betydelig omfang. Visedekan har senere avklart at forslaget ikke gjelder for klager på masteroppgaver.

*e) NOKUT – evaluering av læringsutbyttebeskrivelsene for ba og ma i religionsvitenskap*  
NOKUT gjennomfører en evaluering av implementeringen av læringsutbyttebeskrivelser iht Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk på en rekke utdanninger – blant annet religionsutdanninger. AHKR skal rapportere angående arbeidet med utarbeidelsen av læringsutbyttebeskrivelser på bachelor og master i religions vitenskap. Evalueringen skal kunne ut i en rapport, men det vil ikke gjøres revisjonsvedtak på bakgrunn av den.

### 3) Diskusjonssaker

*a) Handlingsplan – rekruttering, gjennomføring og frafall*  
Diskusjonssaken utsettes

### 4) Saker

#### **13/2015: Programsensorrapport KUVI**

Haci Akman orienterte.

*Vedtak: UUI tar programsensorrapporten fra Anne Eriksen til orientering.*

*Fagkoordinator skriver en kommentar om oppfølging før rapporten oversendes studiestyret.*

#### **14/2015: Masterprogram i Midtaustens historie og arabisk**

Saken er utsatt

#### **15/2015: Integriert lektorutdanning med master i historie eller religionsvitenskap – omfordeling av studieplasser**

For å kunne opprette IL med master i historie eller religionsvitenskap uten tilførsel av fullfinansierte studieplasser, må eksisterende plasser omfordeles.

*Vedtak: UUI støtter forslag om å omfordele følgende plasser til nytt IL-program:*

*BAHF-HIS: 10*

*MAHF-HIS: 10*

*BAHF-RELV: 2*

*MAHF-RELV: 2*

### 5) Eventuelt

*Digital eksamen*

AHKR skal våren 2015 ha digital vurdering på en rekke emner. Det vil nå være valgfritt for kandidatene, men kan på sikt innføres som obligatorisk ved å endre emnebeskrivelsene. Vurderingen gjøres via Inspira Assessment, og kursing av faglig og administrativt involverte er i gang.

*Universitetssamarbeid*

Fagkoordinatorene har meldt inn forelesninger høsten 2015 som vil kunne være aktuelle for elevene i den videregående skole. Studieleder videreformidler listen til skolene, og følger opp iht tilbakemeldinger derfra.

Tove Fjell  
leder

Julie A. Tønsaker Watkins  
sekretær

# Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

## Utvalg for undervisning og internasjonalisering

Referat fra UUI-møte 27.04.2015

**Til stede:** Haci Akman, Nils Anfinset, Maren Bjotveit (student), Tove Fjell, Knut Grove, Teemu Ryymin, Anne Mailin Selland, Julie A. Tønsaker Watkins

**Meldt forfall:** Dag Endsjø, Maria Edvardsen

**Ikke møtt:** Silje Storviken Hansen (student), Tonje Niemi (student), Marina Rasmussen (student)

### 1) Innkalling og saksliste

Watkins melder sak under eventuelt

### 2) Orienterings- og oppfølgingssaker

#### a) Universitetsskolesamarbeid

Tove Fjell orienterte. Oversikt over aktuelle forelesninger kompletteres med datoer og sendes til universitetsskolene i nærmeste fremtid. Studiekonsulentene innhenter datoer fra emneansvarlige i forbindelse med revisjon av timeplanen for høsten 2015.

#### b) UHR-rapport om sensur – hørings svar

Høringsvaret er sendt, bygget på tilbakemeldinger fra fagmiljøene og på eksisterende retningslinjer ved AHKR. UUI vurderer hørings svarets definisjon av ekstern sensor som for streng, og peker på det problematiske i at denne utelukker alle faglige samarbeidspartnere som eksterne sensorer. Da formuleringen stammer fra instituttets nåværende retningslinjer, vil UUI oppfordre ledelsen til å se på disse på nytt.

#### c) Integrert lektorutdanning med master i historie eller religion

Watkins orienterte. Studieplanen for programmet er ferdigstilt, og er sendt på høring til LLE, IF, Programutvalget for lærerutdanning ved HF (PUHF) og til Programstyret for lektorutdanning ved UiB. Studieplanen settes opp som UUI-sak 8. juni.

### 3) Diskusjonssaker

#### a) Ekskursjonsemne

Michael Stausberg har foreslått et eget emne knyttet til ekskursjoner ved instituttet. Emnet skal fungere som et tilleggsemne for dem som deltar på ekskursjoner, og vil gjøre ekskursjonsaktiviteten mer synlig og gi den fastere rammer. Emnet skal gi 5 studiepoeng. UUI er negative til forslaget, og anser emnet som lite hensiktsmessig. Det er imidlertid behov for å diskutere hvordan ekskursjoner ved AHKR skal arrangeres og hvordan de skal tildeles midler. Dersom dette emnet i en noe omarbeidet og konkretisert form kan bidra til

det, er det derfor interessant å arbeide videre med det. Initiativtaker bes derfor om å bearbeide emnet noe, og presentere det for UUI på et senere møte.

#### 4) Saker

##### **Sak 16/2015: Handlingsplan – studentrekruttering og frafall**

Tove Fjell orienterte. Det er behov for å vise at noen av punktene ikke er aktuelle for alle fag. Handlingsplanen skal legges frem for Instituttrådet etter behandlingen i UUI.

*Vedtak: Handlingsplanen vedtas med de endringene som kom frem i møtet.*

##### **Sak 17/2015: Programsensorrappport Region og regionalisering**

Knut Grove orienterte om programsensor Mats Lundmarks rapport.

*Vedtak: Programsensorrappporten tas til etterretning, og sendes videre til Studiestyret med en kommentar fra fagmiljøet.*

##### **Sak 18/2015: Endring i emnebeskrivelse RELV301**

UUI mener emnets vurderingsform og obligatoriske aktiviteter er for omfattende og omfangsrikt. Emnebeskrivelsen sendes tilbake til fagmiljøet for gjennomgang.

#### 5) Eventuelt

Watkins refererte til oppsummeringsmøte etter delegasjonsreisene som ble gjennomført til Caen, Mannheim og Groningen h14/v15. Det foreslås at saksbehandlingen av forhåndsgodkjenninger til universitet der vi har god kjennskap til studietilbudet og fagmiljøet (for eksempel etter delegasjonsreiser) gjøres mindre omfattende for studentene ved at vi ikke krever emnebeskrivelser vedlagt søknaden. De vil da få en åpen forhåndsgodkjenning som garanterer godkjenning av emnene de tar (på et definert nivå og av et gitt omfang). Dette vil gjøre arbeidet mindre for studentene og forhåpentlig øke antall utreisende.

For å kunne godkjenne frie studiepoeng er dette helt uproblematisk. For å godkjenne emner i spesialiseringen må det spesifiseres i forhåndsgodkjenningen hvilket fagområde emnene må tas innenfor, og hvilke UiB-emner som kan godkjennes. Ordningen krever jevnlig kontakt med det aktuelle avtaleuniversitetet, og fagmiljøet må være oppdatert på studietilbudet der.

Slike åpne forhåndsgodkjenner har vi anledning til å gi allerede i dag dersom studenten ikke klarer å skaffe dokumentasjon, men forslaget her er at det innføres på fast basis for enkelte av våre avtaleuniversitet. Informasjon om dette må legges inn på UiBs informasjonsside for det enkelte avtaleuniversitetet.

UUI er positive til forslaget, og det enkelte fagmiljø kan jobbe videre med å konkretisere det.

Tove Fjell  
leder

Julie A. Tønsaker Watkins  
sekretær



**Institutttrådsmøte 21.05.2015**

**Sak 07/15**

### **Handlingsplan mot frafall og synkende studenttall**

I en situasjon der HF sliter med studentrekruttering og der AHKR opplever nedgang i studiepoengproduksjonen, har UUI på grunnlag av diskusjoner i fagmiljøene utarbeidet en handlingsplan med en rekke tiltak som skal motvirke trenden. Tiltakene er lagt til alle faser – fra rekruttering via velkomst til studiemiljø – og har til felles at de sikter mot å skape en tettere tilhørighet mellom AHKR og studentene, og AHKR-studentene imellom. Tiltakene vil iverksettes umiddelbart, og særlig i forbindelse med opptak og studentmottak høsten 2015.

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

Instituttrådet vedtar den foreslåtte handlingsplanen.

Jan Heiret

# Handlingsplan mot frafall og synkende studenttall

## Nettsider

AHKR vil arbeide for gode og informative nettsider som gir et bredt og oppdatert bilde av aktiviteten og tilbudet ved instituttet. Dette innebærer godt oppbyggede informasjonssider og aktuelle nyhetssaker som også deles på sosiale medier.

## Rekrutteringsmateriell

- AHKR vil ha gode og aktualiserte rekrutteringstekster som utarbeides i fagmiljøene. Den årlige revideringen av tekstene skal gjøres faglig.
- AHKR skal produsere digitalt rekrutteringsmateriell.
- AHKR skal dele rekrutteringsmateriell på sosiale medier.

## Utdanningsmesser

AHKR vil sende egne representanter til de store utdanningsmessene, for å sikre god presentasjon av instituttets studietilbud.

## Profileringsarrangement

AHKR vil delta aktivt med gode opplegg på arrangement som Åpen dag, fagdager og karrieredager.

## Rekrutteringsreiser

AHKR vil gjennomføre rekrutteringsreiser til særlig aktuelle institusjoner i forkant av søknadsfristen 15. april.

## Velkomsthilsen

- AHKR vil sende SMS til alle studenter som har fått tilbud om plass på AHKR's studieprogram for å ønske dem velkommen.
- AHKR vil prøve ut telefonoppringning til de som får tilbud på instituttets masterprogram.

## Universitetsskolesamarbeid

AHKR vil ha samarbeid med universitetsskolene blant annet i form av delt forelesningstilbud.

## Institutt-tilhørighet og fagkontakt ved studiestart

- AHKR vil gjennomføre flere institutt- og faginterne velkomstarrangement i uke 33.
- Gjennom fagemnene i første semester vil studentene knyttes til spesialiseringsfaget allerede ved studiestart.
- AHKR vil prøve ut mentorordningen på fag som ønsker det.

## Studietilbud

- AHKR vil opprette integrert lektorutdanning med master i historie og religionsvitenskap.
- AHKR vil utarbeide nye, aktuelle emner med oppdaterte undervisningsmetoder.
- AHKR vil utvikle flere EVU-tilbud i samarbeid med aktører i næringslivet.
- AHKR vil utvikle flere praksisemner.
- AHKR vil tilby post master-emner for ferdige masterkandidater for å hjelpe dem videre.
- AHKR's forelesere vil være bevisste på frafallsproblematikken.
- AHKR vil ta i bruk digitale virkemidler i undervisnings- og vurderingssammenheng.

## Tiltak for å bedre studiemiljøet

- AHKR vil legge til rette for møteplasser for studenter og fagmiljø.
- AHKR vil arbeide for gode lesesalsforhold.

- AHKR vil praktisk og økonomisk tilrettelegge for studentekskursjoner.
- AHKR-ledelsen og instituttets fagmiljø vil ha tett kontakt med fagutvalgene.

**Karriereveier**

- AHKR vil vektlegge kommunikasjon av karrieremuligheter med AHKR-utdanning, blant annet ved ulike typer karrierearrangement.
- Studieveilederne ved AHKR skal få hevet kompetanse på karrierfeltet for å kunne veilede og informere om karrieremuligheter basert på dagens situasjon.

**Kartlegging**

AHKR vil i større grad gjennomføre studentundersøkelser for å se hvorfor studentene har valgt å studere fag/program ved AHKR.

AHKR 23.04.2015

Godkjent i UUI 27.04.2015

**UNIVERSITETET I BERGEN  
INSTITUTT FOR ARKEOLOGI, HISTORIE, KULTUR- OG RELIGIONSVITENSKAP**

**Institutttrådsmøte 21.05.2015  
Sak 08/15**

**HMS-rapport 2014 og HMS-handlingsplan 2015-2016**

HMS-rapporten for 2014 viser at instituttet har etablert de formelle rutinene og har den kompetansen som kreves. Høsten 2014 ble det dessuten gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse som i all hovedsak ga et meget positivt bilde av arbeidsmiljøet ved instituttet. Noen kritiske momenter ble imidlertid avdekket og verneombudet gjennomførte derfor oppfølgingsmøter med fagmiljøene, stipendiatene og administrasjonen. I undersøkelsen og på disse møtene kom det fram at informasjon og kommunikasjon mellom instituttledelsen, råd og utvalg, og den enkelte ansatte kan bli bedre. Det er også viktig å klargjøre institutttrådets, fagmøtets og fagkoordinators rolle og funksjon. I HMS-handlingsplanen for 2015-2016 er derfor disse momentene ført inn. Planen følger ellers opp HMS-arbeidet ved instituttet slik det har blitt praktisert de siste årene.

**Forslag til vedtak:**

Instituttrådet tar HMS-rapporten for 2014 til etterretning.  
Instituttrådet vedtar forslaget til HMS-handlingsplan for 2015-2016.

Jan Heiret

## HMS-årsrapport

### Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, 2014

Ansvarelig for rapporten: Torunn Gjølringbø Saunes (Verneombud) og Jan Heiret (Leder)  
Rapporten ble signert og levert 20.02.2015.

#### DEL 1. SYSTEMATISK HMS-ARBEID

##### HMS-ORGANISERING

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder og verneombud gjennomgått de ulike elementene i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten (internkontroll)?	x		
Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	x		
Har enheten fastsatt skriftlige HMS-mål?	x		
Har enheten kartlagt og vurdert risiko knyttet til HMS?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre, skisser kort hvordan enheten kartla og vurderte risiko knyttet til HMS:

I 2014 har AHKR vært preget av den store rehabiliteringen av Øisteinsgate 3. I denne perioden har vi vært ekstra nøye med å vurdere risiko for våre ansatte på alle måter. Vi holder kontinuerlig sjekk av status for ansatte som har valgt å beholde kontorene sine i bygget (der det har gått an å være til tross for prosjektet), og følger også opp de ansatte som er flyttet ut midlertidig pga situasjonen. Det har vært et veldig spesielt år for oss, men etter forholdene har vi klart å finne gode løsninger.

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten en samlet, skriftlig og ajourført handlingsplan for HMS-arbeidet?	x		
Har enheten tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet?	x		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	x		

##### HMS-KOMPETANSE

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har leder nødvendig kompetanse for å utføre sitt HMS-ansvar ved enheten?	x		
Har verneombud nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver ved enheten?	x		
Praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester?	x		
Sørger enheten for at ansatte/studenter/gjester har nødvendig HMS-kompetanse?	x		
Er enhetens brukers representant og plassansvarlig for brannvern fortrolig med egen funksjon?	x		
Har enheten gjennomført brannvernopplæring?	x		

##### GODE ARBEIDSFELLESSKAP

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet (HMS-møte)?	x		

Dersom Ja/Må bli bedre skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp HMS-møtet:

Høsten 2014 gjennomførte vi en spørreundersøkelse om det psykososiale arbeidsmiljøet på instituttet. Undersøkelsen ble distribuert til alle ansatte, både faste, midlertidige og gjesteforskere. 2/3 svarte på denne. Resultatet av undersøkelsen ble presentert av verneombudene på HMS-møtet vi hadde i tilknytning til instituttseminar på Voss 19. og 20. oktober. Der hadde vi en diskusjon av hvordan vi skulle jobbe videre og følge opp saker som hadde dukket opp i undersøkelsen. Vi ble enige om å følge opp ved at verneombudene skulle holde et HMS-møte med hvert fagmiljø: arkeologi, historie, kulturvitenskap og religionsvitenskap. I tillegg skulle de holde HMS-møte med stipendiatene og et med administrasjonen. På hvert møte ble det notert hva dette fagmiljø eller gruppe ansatte er opptatte av å forbedre/hva de er fornøyde med etc. Dette arbeidet pågår fremdeles, men nå er det bare møtet med stipendiatene som gjenstår. Når det møtet er gjennomført vil verneombudene og ledelsen gå igjennom resultatene og se hva vi skal gjøre videre med sakene. De ansatte vil bli informert om hva som skjer. Vi er veldig opptatte av å faktisk bruke undersøkelsen til å forbedre arbeidsmiljøet vårt. Vår nye lokale handlingsplan for HMS vil ha med faktorer og temaer fra undersøkelsen sist.

	Ja	Nei
Har alle ansatte (faste og midlertidige) fått tilbud om medarbeidersamtale?	x	

Angi antall teknisk ansatte ved enheten:	0
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med teknisk ansatte:	0
Angi antall administrativt ansatte ved enheten:	14
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med administrativt ansatte:	14
Angi antall vitenskapelig ansatte ved enheten:	61
Angi antall gjennomførte medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte:	53

Skisser kort hvordan enheten planla og gjennomførte medarbeidersamtale

Instituttleder har gjennomført medarbeidersamtaler med de faste vitenskapelig ansatte. Alle 48 fikk tilbud, og 46 ble gjennomført. Forskningskoordinator har gjennomført medarbeidersamtaler med stipendiater og midlertidig ansatte. 13 fikk tilbud i 2014, og 7 tok i mot. Til orientering, så er det flere stipendiater hos oss totalt sett, men ved instituttet praktiserer vi å avholde medarbeidersamtaler for stipendiater slik: stipendiatene har ikke medarbeidersamtaler første semester de er her, men får medarbeidersamtaler i sitt andre semester/andre år. I sitt 3. år har de midtveisevaluering, hvor også HMS-kommer inn, mens de på ny har medarbeidersamtale i sitt siste år. I 2014 var det 8 i «år 2» som fikk tilbud om medarbeidersamtale, og 7 takket ja til denne samtalen. 6 stipendiater i siste år / semester fikk også tilbud, men alle takket nei.

	Ja	Må bli bedre	Nei
Følger enheten UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinje for konflikthåndtering?	x		
Praktiserer enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av rusmiddelmissbruk ved UiB (AKAN-retningslinjer)?	x		
Legger enheten til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet?	x		

#### TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPASSER

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde)?	x		
Bli hensyn til HMS vurdert ved nye arbeidsplasser (byggesaker)?	x		
Bli kontor- og laboratoriarbeidsplasser ergonomisk utformet og tilpasset?	x		
Har enheten gjennomført brannøvelse?	x		
Har enheten gjennomført ettersyn av rømningsveier?	x		
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere fare for tyveri og innbrudd?	x		
Følger enheten UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler?	x		

**ANSVAR FOR DET YTRE MILJØ**

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten gjennomført tiltak for å redusere negativ miljøpåvirkning?	x		

**KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ**

	Ja	Nei
Blir det utført risikofyllt arbeid ved enheten? Arbeid ved laboratoriet, klinikk, verksted, driftarbeid, feltarbeid og tokt, og liknende.	x	

Dersom Ja besvar følgende:

	Ja	Må bli bedre	Nei
Gjennomfører enheten risikovurdering ved utførelse av risikofyllt arbeid?	x		
Er alle kjemikalier, biologiske faktorer og strålekilder registrert og risikovurdert?			x
Registrer enheten ansatte/student/gjester i eksponeringsregisteret?			x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for bruk og håndtering av kjemikalier?			x
Følger enheten UiBs Retningslinjer for biologiske faktorer og genmodifiserte mikroorganismer?			x
Følger enheten UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet på feltarbeid og tokt?	x		
Er skriftlige arbeidsinstrukser lett tilgjengelig for ansatte/student/gjester?	x		

**GOD HÅNTERING AV HMS-AVVIK**

	Ja	Nei
Har enheten hatt HMS-avvik?	x	

Dersom Ja besvar følgende

	Ja	Må bli bedre	Nei
Er HMS-avvik meldt og fulgt opp?	x		
Blir HMS-avvik behandlet i enhetens faste møter?	x		

	Ja	Må bli bedre	Nei
Har enheten lokale rutiner for beredskap?	x		

Hvilke tre hendelser vurderer enheten å være de som mest sannsynlig vil utløse lokal beredskapsplan?

Evakuering av bygningene ved brann eller annen krisesituasjon Tyveri og innbrudd Om noe oppstår når studenter og ansatte er på feltarbeid Om noe oppstår når ansatte/student er på reise

Kommentarer til enkeltspørsmål i del 1.

Kommentar til KONTINUERLIG OPPMERKSOMHET RETTET MOT RISIKOFYLT ARBEIDSMILJØ: AHKR har feltkurs som del av masterprogram i arkeologi. Vi har også studenter som selv drar på feltarbeid. Vi praktiserer Retningslinje for felt og tokt og UiBs Beredskapsplan for studenter. Vi har imidlertid ikke noen laboratorievirksomhet på instituttet, hvor vi håndterer farlige kjemikalier etc.

## DEL 2 HMS-MÅL OG -TILTAK

Skisser enhetens HMS-mål for rapporteringsåret (2014):

Mål for HMS-arbeidet ved AHKR: Målet for HMS-arbeidet ved instituttet er å skape en god arbeidsplass for alle ansatte og studenter, og utvikle et faglig og sosialt fellesskap på instituttet. Vi vil i vårt HMS-arbeid • fortsette å sette i verk tiltak for å skape felles møteplasser for de ansatte, på tvers av fagmiljøer og grupper. Dette utgjør en viktig del av vårt arbeid i forhold til vårt psykososiale arbeidsmiljø. • sikre at alle ansatte, gjesteforskere og studenter har et godt fysisk arbeidsmiljø, og tilrettelegge for å sikre at de har en arbeidsplass med et godt inneklima. • heve de ansattes kompetanse på HMS-arbeid. Ledelsen vil sørge for at ansatte får opplæring i brannvern og sikkerhet, samt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. • Legge til rette for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager

Gi en kort beskrivelse av enhetens prioriterte og iverksatte HMS-tiltak for rapporteringsåret (2014):

Vi har prioritert å ha bortreiseseminar for administrasjonen i København, instituttseminar på Voss og bortreiseseminar for fagmiljøene på Solstrand. Vi har hatt torsdagslunsjer annen hver torsdag, markeringer. sommerfest og julefest, som en viktig del av vårt fagsosiale miljø. Videre gjorde vi et større arbeid med HMS-undersøkelsen i 2014. Gjennom store deler av året som er gått har vi også måttet iverksette tiltak for ansatte som har måttet flytte ut fra instituttet pga situasjonen med Øistensgate 3. Vi har holdt informasjonsmøter for alle på AAHR om situasjonen, møter med de ansatte som har flyttet ut og sørget for at vi har fått på plass plassansvarlige og stedsansvarlige også i Allegaten 55, hvor våre kolleger sitter midlertidig. Vi har hatt kontakt branningeniør Reigstad som har gitt god informasjon og opplæring av nye som har fått slike verv.

Legg ved samlet HMS-handlingsplan for rapporteringsåret (2014) (last opp vedlegg nederst på siden).

## Vedlegg

Fil	Beskrivelse
<a href="#">Les vedlegg (laste ned)</a>	-



## **HMS - Handlingsplan for 2015-2016 ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR)**

### ***Mål for HMS-arbeidet ved AHKR:***

Målet for HMS-arbeidet ved instituttet er å skape en god arbeidsplass for alle ansatte og studenter, og utvikle et faglig og sosialt fellesskap på instituttet. Vi vil i vårt HMS-arbeid

- fortsette å sette i verk tiltak for å skape felles møteplasser for de ansatte, på tvers av fagmiljøer og grupper. Dette utgjør en viktig del av vårt arbeid i forhold til vårt psykososiale arbeidsmiljø.
- etablere bedre rutiner for informasjon og kommunikasjon mellom instituttledelsen, råd og utvalg og den enkelte ansatte og sikre den ansattes medbestemmelsesrett
- instituttledelsen skal legge særlig vekt på å klargjøre instituttrådets, fagmøtets og fagkoordinators rolle og funksjon
- fortsette å jobbe med møteplasser for hele instituttet
- sikre at alle ansatte, gjesteforskere og studenter har et godt fysisk arbeidsmiljø, og tilrettelegge for å sikre at en arbeidsplass med et godt inneklima.
- heve de ansattes kompetanse på HMS-arbeid. Ledelsen vil sørge for at ansatte får opplæring i brannvern og sikkerhet, samt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- legge til rette for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager

### ***Oversikt over HMS-ansvarlige ved instituttet:***

HMS-ansvarlig: Jan Heiret, instituttleder

Verneombud: Inger Elisabeth Haavet og Torunn G. Saunes (vara)

AHKR har utarbeidet egen beredskapsplan i forhold til brannvern, med en oversikt over bygg- og plassansvarlige for hver etasje i instituttets bygg: Dokkeveien 2 B, Øysteinsgate 1, Øysteinsgate 3 og Sydnesplassen 12-13. Denne oversikten skal til en hver tid være tilgjengelig på våre nettsider.

### ***Handlingsplan og tiltak for 2015 og 2016***

- ***Videreføre etablerte faglige/sosiale tiltak og samlinger***

<b>Tiltak</b>	<b>Hvordan</b>	<b>Når</b>	<b>Ansvarlig</b>
Torsdagslunsj	Felles lunsj for alle ansatte, etterfulgt av et faglig innlegg	Annenhver torsdag på seminarrom 1	Instituttleder Forskningskoordinator Undervisningskoordinator
Markering av runde fødselsdager, utmerkelser; presentasjon av nytilsatte osv.	Felles markering for alle ansatte	Markeringslunsj; minst en gang per semester	Instituttleder
Fagvise lunsjer	Alle fire fagene skal kunne ha lunsjer i fagmiljøet. Historie har	Kontinuerlig	Ledelsen/fagmiljøene

	manglet rom. Ledelsen hjelper med å tilrettelegge rom for historie i Dokkeveien 2b		
Møteplass for ansatte på seminarrom 1	Brukes ved behov av faglig og sosial art	Brukes bare unntaksvis til undervisning.	Alle AHKR
Felles sommerfest og julefest	For alle ansatte inkl. emeriti	Juni og desember	Ledelsen velger ut en komité
Instituttseminar	Dagsseminar om overordnede spørsmål knyttet til vår virksomhet for alle ansatte	Høstsemester 2016	Ledelsen
Institutttekkursjon til Frankrike	AHKR arrangerer ekskursjon til Normandie høsten 2015.	AHKR prøver å arrangere tilbud om ekskursjon for alle på instituttet ca annen hvert år	Ledelsen og komiteer
Integrering av nyansatte og gjesteforskere	Bli kjent med AHKR/omvisning og hilserunde Presentasjon av nyansatt eller gjesteforsker under torsdagslunsj Nyhetssak på AHKR's nettsider	Så snart som mulig etter ankomst	Ledelsen

• **Tiltak knyttet det fysiske arbeidsmiljøet**

Fysisk HMS-runde i AHKR's bygninger	Gjennomføre HMS-runde i alle våre bygg: Dokkeveien 2B, Øysteinsgate 1 og 3 og Sydnesplass 12-13. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring	Høst 2015	Ledelsen og verneombud
HMS-runde på ansattes kontorer	Vi vil gjennomføre en besøksrunde, hvor vi bruker egnede	Høst 2015, når alle er på plass på sine ordinære kontorer	Ledelsen og verneombud

	lister. Vi vil undersøke både fysiske og psykososiale arbeidsforhold.		
Brannvernrutiner	Utvikle rutiner, og sørge for at alle har fått tiltrekkelig brannvernopplæring	Fortløpende	Ledelsen og brannvernansvarlige
Oppdatere bygg- og plassansvarliges kompetanse i forhold til brannvern og sikkerhet	Sørge for at bygg- og plassansvarlige ved AHKR får tilstrekkelig opplæring i brannvern og sikkerhet	Fortløpende	Ledelsen og verneombud
Innskjerping av røykeforbudet	Sørge for fjerning av askebegre ved inngangene våre	2015	Ledelsen, verneombud
Forbedre kjøkkenløsningen i Dokkeveien 2b, 5. etg	Vi vil i 2015 undersøke mulige kjøkkenløsninger for 5. etg, og gjøre eventuelle utbedringer.	2015/16	Ledelsen

- **Tiltak for å bedre kommunikasjonen**

Medarbeidersamtaler	Gjennomføre medarbeidersamtaler for alle ansatte	Årlig	Instituttleder Administrasjonssjef Forskningskoordinator
AHKRs nettsider	Oppdatering av nettsidene jevnlig. Legge ut aktuelle nyhetssaker	Kontinuerlig arbeid	Ledelsen, forskningskonsulent
HMS-kartlegging	AHKR ønsker å gjennomfører jevnlig HMS-undersøkelser	Vår 2016	Ledelsen, verneombud, komité
HMS-undersøkelsen ARK	For hele HF	Høst 2015	Ledelse, verneombud
HMS-møte	HMS-møte gjennomføres årlig, oftest i forbindelse med instituttseminar. Om der ikke skal	Høst 2015 eller vår 2016	Ledelsen, verneombud, komité

	arrangeres seminar, planlegges eget HMS-møte.		
--	---	--	--

• *Tiltak for forebygging av arbeidsrelaterte helseplager*

Tilrettelegging av arbeidsplass/kontor	Muligheter for hevsenk-pult, spesialbestilling av stoler, og tilpassing av lysforhold	Fortløpende	Ledelsen
Legge til rette for felles fysiske aktiviteter	Arrangere stafettlag, turer m.m	Kontinuerlig	Ledelsen

**UNIVERSITETET I BERGEN  
INSTITUTT FOR ARKEOLOGI, HISTORIE, KULTUR- OG RELIGIONSVITENSKAP**

**Institutttrådsmøte 21.05.2015**

**Sak 09/15**

**Ny strategi for UiB 2016-2022 – høring**

HF-fakultetet skal komme med en høringsuttalelse om forslaget til UiB-strategi for 2016-2022 og har bedt instituttene om å komme med sine kommentarer. Institutttrådet bes derfor ta stilling til følgende innspill:

Forslaget til ny universitetsstrategi er i all hovedsak meget godt. Det profilerer UiB som et forskningsuniversitet forankret i klassiske universitetsidealer der humanistiske fag har en tydelig rolle å spille. Strategiens generelle del balanserer på en god måte forholdet mellom administrasjon og forskning/undervisning og forholdet mellom forskning og undervisning. Også hensynene til faglig bredde og såkalte internasjonalt ledende miljøer, hensynet til fagdisipliner og tverrdisiplinære satsinger og hensynet til den forskningen som skjer innenfor stillingene til de vitenskapelige ansatte og mål om å hente inn eksterne midler, framstilles på en balansert måte. I den overordnede visjonen på side to bør imidlertid undervisning få en mer framtrekkende posisjon ved at ordet «undervisning» legges til:

«Vår virksomhet er tuftet på kjerneverdiene akademisk frihet og nysgjerrighetsdrevet forskning og *undervisning*...»

Strategiens del to («Tiltak, virkemidler og ressurser») inneholder imidlertid dilemmaer og mulig motsetninger som ikke er tydelig formulert. Under punktet «Finansiering for å nå våre mål» slås det først fast at en «stabil og forutsigbar situasjon er avgjørende for at strategien skal lykkes». Deretter slås det fast at bidrags- og oppdragsfinansiering skal økes. Hvorvidt og i hvilken grad satsingen på å lykkes i eksterne søknadsprosesser skal hente ressurser fra den ordinære virksomheten blir ikke tematisert. Det blir heller ikke presentert noen begrunnelse, eller kostnadsoverslag for forslaget om å etablere egne representasjonskontorer i utvalgte byer (konkretisert til Brussel, Tokyo og Shanghai på side 16). Det er imidlertid positivt at det slås fast at UiBs interne budsjettfordelingsmodell skal evalueres i 2016 «med sikte på å utvikle interne fordelingsmekanismer som gir universitetet og fagmiljøene nødvendig økonomisk handlingsrom». Resultatet av denne evalueringen vil være av avgjørende strategisk betydning for HF-fakultetets mulighet til å opprettholde og videreutvikle sin virksomhet.

Det viktigste strategiske grepet i strategien er etableringen av seks såkalte klynger. Igjen er det uklart om og i hvilken utstrekning denne satsingen skal finansieres ved å overføre ressurser fra den ordinære virksomhet ved fakultetene og instituttene. Her kan det ligge en konflikt mellom disiplin- og fakultetsforankret forskning og utdanning og tverrfaglig satsing. Særlig kan den omfattende utbyggingen av bygninger og infrastruktur til klima-, medie- og energi- og teknologiklynger gå på bekostning av grunnfinansieringen av HF-fakultetet.

HF-fakultetets del av klyngesatsingen er knyttet til et forslag om å etablere en «middelalderklynge med Universitetsmuseet som arena...». AHKR stiller seg positiv til en slik klynge som vil kunne styrke den historiske og arkeologiske forskningen og utdanningen ved instituttet og

middelalderforskningen mer allment ved HF-fakultetet. Instituttet vil imidlertid understreke at en slik satsing må konkretiseres i nært samarbeid med de aktuelle forskningsmiljøene og at begrepet klynge her ikke, som tilfellet er med de andre satsingene, kan forstås som en intensjon som samlokalisering. Universitetsmuseets rolle må også avklares. Vi forutsetter at museet ikke skal gis noen lederrolle i en slik klynge. Det må også avklares hvem som skal ha ansvaret for, og finansiere, kontakten med «regionale aktører» og være «pådriver i lokal- og nasjonal kunnskapsformidling».

Strategien generelle delen inneholder ett tallfestet mål som instituttet ikke anser som realistisk: «Innen 2022 skal minst 40 % av våre kandidater ha et utvekslingsopphold som del av sin grad» (s. 8).

AHKR ser det som meget positivt at strategien avsluttes med et punkt om evaluering, der det slås fast at alle ledd i organisasjonen i 2019 vil bli involvert i en «gjennomgang og evaluering av våre virkemidler og tiltak» (s. 17)

**Forslag til vedtak:**

Instituttet slutter seg til forslaget til innspill til høringsuttalelse om UiBs strategi.

Jan Heiret



Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier  
Senter for kvinne- og kjønnsforskning  
Institutt for fremmedspråk  
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap  
Det humanistiske fakultet  
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier  
Griegakademiet - Institutt for musikk  
Senter for vitenskapsteori

Referanse

2014/1649-KIH

Dato

14.04.2015

## Høring - Ny strategi for UiB 2016-2022

Det humanistiske fakultet har mottatt utkast til ny UiB strategi 2016-2022 med høringsfrist 15. juni.

Fakultetet tar sikte på å behandle et samlet høringsutkast i fakultetsstyremøte 16. juni, med utsendelse av sakspapirer 2. juni. Instituttene/sentrene bes om å sende inn sine høringsuttalelser innen 22. mai, på dette saksnummeret i ephorte.

For informasjon om strategiprosessen så langt, se vedlagt oversendelsesbrev fra universitetsledelsen og informasjon på nettside <http://www.uib.no/uiB2022>

Vennlig hilsen

Margareth Hagen  
dekan

Kim Ove Hommen  
fungerende fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Oversendelsesbrev fra Universitetsledelsen
- Utkast til ny strategi for UiB 2016-2022

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det humanistiske fakultet  
Telefon 55589380  
Telefaks 55589383  
post@hf.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Harald Hårfagres gate 1  
Bergen

Saksbehandler  
Kim Ove Hommen  
55586485

Kopi  
Trine Moe





Fakultetene  
Universitetsmuseet i Bergen  
Universitetsbiblioteket  
Avdelingene  
UiB Global  
Organisasjonene  
Studentparlamentet

Referanse  
2014/1649-LARNI

Dato  
26.03.2015

## Høring: Ny strategi for Universitetet i Bergen 2016-2022

Gjeldende strategi for Universitetet i Bergen utløper 2015. Arbeidet med en ny strategi startet under styreseminaret 24. oktober 2013. En egen *arbeidsgruppe* ble etablert under ledelse av prorektor, og med dekanene, museumsdirektør, eiendomsdirektør og to studenter som medlemmer, sammen med et sekretariat ledet av kommunikasjonsdirektøren. Siden styremøtet 23. februar 2014 har strategiarbeidet vært fast post på alle styremøter. Styret har aktivt bidratt i prosessen, både i styremøtene og på seminarer.

Arbeidsgruppen har invitert til innspillmøter med fakultetene og avdelingene ved UiB, møter med studentene og et åpent møte på Litteraturhuset i oktober 2014 der en egen UiB-omdømmeundersøkelse ble presentert og debattert. Arbeidsgruppen har innhentet nødvendig analysemateriale, og invitert enkeltpersoner for å holde presentasjoner med relevans for strategiarbeidet. Dokumentasjon, presentasjoner og datagrunnlag, har fortløpende blitt publisert på egne nettsider: <http://www.uib.no/uib2022>,

Arbeidsgruppen har mottatt en lang rekke innspill, analyser, kommentarer og forslag. Sammen med styrets føringer og arbeidsgruppens vurderinger var dette grunnlaget for det første forslag til strategitekst som Universitetsstyret drøftet i møte 12. februar i år.

Styret legger vekt på at strategien ikke skal være en plan for forskning, men et dokument som skal være med på å gi våre forskere og studenter muligheter til å utføre fremragende arbeid – individuelt og i grupper – i best mulige omgivelser.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

---

Universitetsledelsen  
Telefon 55 58 20 01/02  
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse  
Postboks 7800  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Muséplass 1  
Bergen

Saksbehandler

Utkastet til tekst har tittelen «Hav, liv, samfunn», og «Kunnskap som former samfunnet» som overordnet visjon. De fire oppdragene «Vi utforsker», «Vi utdanner», «Vi utvikler» og «Vi utfordrer» er konkretisert i følgende fire strategiske mål for perioden 2016 – 2022:

- UiB skal utvikle flere ledende forskningsmiljøer. Innen 2022 skal alle våre fakultet ha fagmiljøer i verdensklasse, og flere med høy internasjonal standard.
- UiB skal bli Norges mest attraktive studiested. Innen 2022 skal bachelor- og masterstudenter ved UiB ha en gjennomføringsgrad på 70 %
- UiB skal innen 2022 være en mer ettertraktet kompetanseinstitusjon ved å styrke vårt arbeid for langvarige og utviklingsorienterte relasjoner med myndigheter, næringsliv, organisasjoner og samfunnsliv.
- UiB skal bidra i det offentlige ordskiftet og til den kunnskapsbaserte samfunnsutviklingen gjennom god formidling og dialog i og med omverden. Innen 2022 skal vi være ledende i Norge på digital formidling.

Strategiutkastet avsluttes med en del to som gjennomgår ulike tilretteleggende aktiviteter og tiltak som blir vurdert som forutsetninger for å lykkes med å nå visjon og mål for strategiperioden. Det gjelder etablering av kunnskapsklynger, infrastruktur, organisasjonsutvikling, rekruttering, finansiering, profilering, digitalisering, internasjonalisering og satsing på læringsmiljø.

Styret ga på møtet 12. februar sin tilslutning til retningen og strukturen i strategidokumentet, og ga universitetsledelsen fullmakt til å ferdigstille et utkast for høring i organisasjonen.

Det foreliggende utkastet, hvor kommentarer og merknader fremkommet i styremøtet er innarbeidet, sendes med dette ut til høring.

For å gjøre sorteringen av tilbakemeldingene i høringsrunden oversiktlig er avsnittene i første del av strategiutkastet bokstavert og nummerert. I den endelige versjonen av teksten vil merkingen bli tatt vekk.

Høringsfristen er satt til **mandag 15. juni**. Fakultetene bes om at høringsutkastet også sendes instituttene og sentrene for kommentarer.

På grunnlag av merknader og kommentarer i høringsrunden vil universitetsledelsen ta sikte på å ferdigstille et endelig og språklig gjennomarbeidet forslag til strategi for perioden 2016-2022 som kan legges fram for styret i møte 28. august.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen  
rektor

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

Vedlegg:  
Utkast til nytt strategidokument for UiB 2016-2022



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 4/15

**Møtedato:** 12.02.2015

**Dato:** 30.01.2015

**Arkivsaksnr:** 2014/1649

---

## Ny strategi for Universitetet i Bergen 2016-2022

---

### Bakgrunn

Gjeldende strategi for Universitetet i Bergen utløper 2015. De første diskusjonene om prosessen med å få utviklet en ny strategi startet under styreseminaret 24. oktober 2013. En egen arbeidsgruppe ble etablert under ledelse av prorektor, og med dekanene, museumsdirektør, eiendomsdirektør og to studenter som medlemmer, sammen med et sekretariat ledet av kommunikasjonsdirektøren. Siden styremøtet 23. februar 2014 har strategiarbeidet vært fast post på alle styremøter, og styret har aktivt bidratt i prosessen med å utvikle den nye strategien, både i styremøtene og på egne seminarer.

### Prosess

Arbeidsgruppen har invitert til en rekke dialogmøter med alle fakultetene og avdelingene ved UiB, møter med studentene og et åpent møte på Litteraturhuset i oktober 2014, der omverden ble invitert til å komme med konkrete innspill til UiBs virksomhet. Til sistnevnte møte ble det også presentert en egen UiB-omdømmeundersøkelse (vedlagt). I tillegg har arbeidsgruppen innhentet nødvendig analysemateriale, og dessuten invitert enkeltpersoner til sine møter for å holde presentasjoner med relevans for strategiarbeidet. Videre har arbeidet vært presentert på egne nettsider, se <http://www.uib.no/uib2022>, hvor relevant dokumentasjon, inkludert presentasjoner og datagrunnlag, har vært publisert fortløpende.

Samlet sett har arbeidsgruppen mottatt en lang rekke innspill, analyser, kommentarer og forslag. Sammen med styrets føringer, og arbeidsgruppens vurderinger er disse grunnlaget for det forslaget som nå legges frem for styret til diskusjon.

Det har vært viktig for arbeidsgruppen at strategien ikke er en plan for forskning, men et dokument som skal sikre våre forskere og studenter muligheter til å utføre fremragende arbeid – individuelt og i grupper – i de best mulige omgivelser. Å kunne møte vår tids utfordringer betyr å krysse disipliner og fakultetsvise grenser. Fordi UiB er et breddeuniversitet med sterke disiplinorienterte fagmiljøer har vi også de beste forutsetninger for å lykkes med dette. Men som institusjon kan vi ikke løse alle oppgavene alene. Vi trenger samarbeid - med andre universitet, med forskningsinstitusjoner, med næringslivet, både lokalt regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Det foreliggende utkast har tittelen «Hav, liv, samfunn», og «Kunnskap som former samfunnet» som overordnet visjon. Gjennom de fire oppdragene «Vi utforsker», «Vi utdanner», «Vi utvikler» og «Vi utfordrer» er det satt opp følgende fire mål for UiBs strategi for perioden 2016 – 2022:

- UiB skal utvikle flere ledende forskningsmiljøer. Innen 2022 skal alle våre fakultet ha minst ett verdensledende fagmiljø, og flere med internasjonal toppstandard
- UiB skal bli et enda mer attraktivt studiested. Innen 2022 skal antallet primærsøkere per studieplass skal øke med minst 20 prosent.
- UiB skal ha langvarige og utviklingsorienterte relasjoner med myndigheter, næringsliv, organisasjoner og sivilsamfunnet. Innen 2022 skal et flertall av virksomhetene på Vestlandet anse UiB som en viktig ressurs og samarbeidspartner.
- UiB skal styrke det offentlige ordskiftet og den kunnskapsbaserte samfunnsutviklingen gjennom god formidling og dialog i samfunnet, lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Innen 2022 skal vi være ledende i Norge på digital formidling.

Målene må sees i sammenheng med de skisserte tilretteleggende aktiviteter og tiltak som etter arbeidsgruppens oppfatning er en forutsetning for å lykkes. Det gjelder etablering av kunnskapsklynger, infrastruktur, organisasjonsutvikling, rekruttering, finansiering, digitalisering, internasjonalisering og læringsmiljø.

### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Arbeidet med ny strategi for Universitetet i Bergen er en åpen og omfattende prosess. Gjennom dialogmøter, samarbeid med styret samt oppslag og debatt på UiBs nettsider og i «På Høyden», er arbeidet grundig synliggjort. Alle ansatte og studenter har hatt mulighet til å komme med innspill. Arbeidsgruppen har hatt som målsetting å få fram et relativt kortfattet og lesbart dokument.

Styret får med dette utkastet første forslag til en gjennomgående strategitekst. Universitetsdirektøren vil særlig be styret vurdere om dokumentet har den retning og de målsetninger som styret ønsker, og om teksten har en struktur som vil gi fakultetene og avdelingene et godt utgangspunkt for egne strategier og handlingsplaner.

Universitetsdirektøren vil ha styrets synspunkter på om forslaget, med styrets innspill og kommentarer har en form og innhold som gjør teksten tilfredsstillende som høringsutkast til organisasjonen. Etter skissert tidsplan vil da høringsfristen settes 4. mai med ny styrebehandling 28. mai. Alternativt bes arbeidsgruppen gjøre ytterligere bearbeidinger av utkastet med sikte på ny behandling til styremøtet 23. april. Etter en høringsrunde i organisasjonen vil styret da kunne få et nytt utkast til første møtet etter sommeren.

Universitetsdirektøren legger frem utkastet til drøfting og et vedtak utformes i møtet.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

30.01.2015/Lars Helge Nilsen/Ingar Myking

Vedlegg:

- 1) Utkast til strategi for UiB 2016-2022
- 2) Omdømmeundersøkelse

# U T K A S T

Universitetet i Bergens strategi 2016 – 2022

**Hav - liv – samfunn**

## **Kunnskap som former samfunnet**

**A1** *Universitetet i Bergen er et internasjonalt forskningsuniversitet som skal være en viktig premissleverandør i utformingen av dagens og morgendagens samfunn. De seks fakultetene og Universitetsmuseet representerer våre viktigste kunnskapsarenaer. Vår virksomhet er tuftet på kjerneverdiene akademisk frihet og nysgjerrighetsdrevet forskning; kritisk refleksjon, åpenhet og dialog. Vårt oppdrag er å bidra til fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon.*

**A2** Vi skal utføre vårt oppdrag med engasjement og vise omverden relevansen av forskning og utdanning. For UiB er menings- og kunnskapsbryting en forutsetning for å utvikle både academia og et demokratisk samfunn.

**A3** Vi skal forvalte den langsiktige kunnskapsoppbyggingen gjennom satsing på grunnforskning. Vår forskning skal svare på vitenskapens problemer og samfunnets utfordringer.

**A4** Vi skal gjennom forskningsresultater og utdanning av kandidater bidra med kompetanse til samfunnet og arbeidslivet. I skjæringspunktene der kunnskap møter nye utfordringer skapes ny innsikt, nye samarbeidsmuligheter, nye læringsmåter og nye arbeidsplasser.

**A5** Vi skal ha betydning globalt, spille en tydelig rolle nasjonalt og være et lokomotiv for kunnskapsbyen Bergen og kunnskapsregionen Vestlandet.

## Vi utforsker

**B1** *Våre forskere og studenter utforsker grunnleggende spørsmål fra universets opprinnelse via menneskehetens historie til jordens framtid.*

**B2** UiB skal kjennetegnes av en sterk og langsiktig satsing på grunnforskning. All vår forskning skal preges av høy etisk bevissthet og tydelig samfunnsansvar.

**B3.** Vi skal utnytte og utvikle breddeuniversitetets unike muligheter for faglig fordypning, mobilisering og samarbeid på tvers av faggrenser. Tverrdisiplinær forskning og utdanning er av stor betydning for å kunne utvikle nye metoder og møte de komplekse utfordringene samfunnet står overfor.

**B4** UiB skal innta en ledende rolle for å skape komplette kunnskaps- og kompetansemiljøer på Vestlandet.

**B5** Vi skal samle de beste talentene blant forskere og studenter. Gjennom dette skal vi fremstå som et naturlig møtepunkt for forskning, utdanning og formidling av høy internasjonal kvalitet.

**B6** UiB skal ha forskerutdanning av høy, internasjonal kvalitet i alle fagmiljøer med PhD-kandidater som aktivt deltar i lokale, nasjonale og internasjonale nettverk.

## **Vi utdanner**

**C1** *Med et bredt spekter av utdanningsprogrammer utdanner vi kandidater som er rustet for å kunne skape et samfunn basert på kunnskap, kompetanse og demokratiske verdier.*

**C2** UiB skal tilby sine studenter fremragende forskningsbasert utdanning innen alle våre fagdisipliner og profesjonsstudier, fra grunnutdanning via doktorgrad til etter- og videreutdanning. Vi vektlegger kunnskap, kritisk refleksjon, utøvende ferdigheter og personlig utvikling.

**C3** UiB skal utdanne kandidater som skal være med å forme Norge og verden i dag og i fremtiden. Nye utfordringer krever sammensatte løsninger og perspektiver fra ulike fag. Vi skal tilby studiemuligheter som går på tvers av fag og fakulteter. Vi utdanner fremtidens problemløsere.

**C4** Vi skal styrke vår internasjonale virksomhet og utdanne kandidater som bidrar med forskningsbasert kunnskap i samfunnsbygging over hele verden.

**C5** Vi skal være ledende på digital utdanning og nye, innovative lærings- og formidlingsformer. Vi vil rekruttere og utvikle gode undervisere, og legge til rette for studentaktive lærings situasjoner som fremmer forskningsinnsikt, samhandling og læringsutbytte.



## Vi utvikler

**D1** Gjennom et sterkt og tett samspill med samfunnet - globalt, nasjonalt og lokalt – skal vi forme framtidens samfunn gjennom å bidra med kunnskap, ferdigheter og holdninger.

**D2** UiBs forskere og studenter skal være attraktive deltakere i internasjonalt forsknings- og utdanningssamarbeid.

**D3** UiB skal være en av nasjonens fremste forsknings- og utdanningspolitiske aktører. Vi skal være en viktig pådriver i utvikling av internasjonale og nasjonale forskningsstrategier, i god dialog med aktørene i universitets- og høyskolesektoren.

**D4** Vi skal videreutvikle dialogen og samhandlingen med myndigheter og beslutningstakere.

**D5** UiB skal, gjennom sterk intern samhandling og felles identitet fremme et mangfold av samarbeidsformer innen våre ulike fag – og mellom dem.

**D6** Vi skal utvikle klynger for nyskapende forskning, utdanning og innovasjon.

## Vi utfordrer

**E1** *Forskning, utdanning og innovasjon gir kunnskap og kompetanse som er avgjørende når enkeltmennesker, politikere, myndigheter, arbeids- og næringsliv og organisasjoner skal fatte vedtak og foreta veivalg. Våre forskere og studenter bidrar i den offentlige debatt med innsikt og formidling av kunnskap.*

**E2** Vi vil dele kunnskapen vår og gjennom kritisk analyse utfordre kunnskapsfronten og konvensjonelle forestillinger. Gjennom forskning og utdanning skal vi bidra til å fremme et mangfoldig og bærekraftig samfunn.

**E3** Vi vil legge til rette for en åpen og kritisk diskusjon av hele vår virksomhet.

**E4** UiB skal fremstå som en nasjonal kulturinstitusjon og en smeltedigel for nye idéer. Vi skal være en møteplass for forskere, studenter og samfunnet omkring og være en attraktiv arena for livslang læring.

**E5** UiB skal ha et sterkt og levende universitetsdemokrati preget av åpenhet, dialog og informasjonsutveksling i hele universitetssamfunnet.

## **Strategiske mål 2016 - 2022:**

### **UiB skal utvikle flere ledende forskningsmiljøer. Innen 2022 skal alle våre fakultet ha fagmiljøer i verdensklasse, og flere med høy internasjonal standard.**

Dette skal vi oppnå:

**F1** Ved å ha et bredt utvalg av fagområder. Sterke fagdisipliner skaper sterke forskere og dyktige studenter. Dette er en forutsetning for at universitetet kan bidra til fornying av grunnforskningen og gi svar på samfunnets utfordringer.

**F2** Ved omfattende publisering i velrenommerte publiseringskanaler, gjennomslag i internasjonale forskningsprogrammer og ved at våre forskere er attraktive som deltakere i internasjonalt forsknings- og utdanningssamarbeid.

**F3** Ved aktivt å prioritere, profilere og tilrettelegge for faglig utvikling innenfor temaene hav, liv og samfunn

**F4** Ved å ivareta eierrollen i våre forskningsselskaper på en tydelig måte, med mål om samtidig å styrke UiBs forskning.

**F5** Ved å vektlegge innovasjon og samarbeid med forskningsinstitusjoner for å utvikle og bygge kunnskapsklynger.

**F6** Ved å etablere nye måter å organisere og lede faglig samarbeid som krysser fag- og fakultetsgrenser. Slik skal vi oppnå tverrfaglige og tverrfakultære forskningsmiljøer i verdensklasse.

**F7** Ved å videreutvikle Universitetsbiblioteket til å bli et av Nordens fremste fag- og forskningsbibliotek.

## **UiB skal bli Norges mest attraktive studiested. Innen 2022 skal bachelor- og masterstudenter ved UiB ha en gjennomføringsgrad på 70 %.**

Dette skal vi oppnå:

**G1** Ved å tilby forskningsbasert utdanning, oppfølging og veiledning av høy kvalitet fra sterke og solide fagmiljø, etablere flere sentre for fremragende utdanning og aktivt medvirke til at flest mulig gjennomfører studiene med godt læringsutbytte

**G2** Ved å utvikle Bergen som forsknings- og utdanningsby i tett samarbeid med de andre utdanningsinstitusjonene i byen. Sammen med lokale myndigheter, offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv skal vi som byuniversitet ruste Bergen for fremtiden gjennom aktiv formidling av UiBs studietilbud.

**G3** Ved å bruke ressursene i våre kunnskapsklynger til å utvikle nye utdanningsløp og utdanningsformer.

**G4** Ved å tiltrekke oss de beste studentene og rekruttere særskilt talentfulle forskere tidlig i karriereløpet, og sikre sammenheng og progresjon mellom bachelor-, master- og PhD-graden.

**G5** Ved å skape god faglig og sosial integrasjon der studentene utfordres og utdannes til å løse utfordringene samfunnet står overfor.

**G6** Ved å utnytte de digitale utdanningsarenaene som en viktig del av universitetets etter- og videreutdanningsvirksomhet og vårt globale utdanningsengasjement.

**G7** Ved å ta nasjonalt ansvar på utdanningsområder der vi har faglige forutsetninger og høy kompetanse.

**G8** Ved å satse på at flere studenter gjennomfører et utenlandsopphold i løpet av studietiden og tallet på innreisende studenter øker. Innen 2022 skal minst 40 prosent våre kandidater ha et utvekslingsopphold som del av sin grad, og antall innreisende studenter ha økt med 20 prosent.

**G9** Ved at forskerutdanningen vektlegger universitetets verdigrunnlag og bidrar til selvstendig og kritisk refleksjon, samtidig som det legges til rette for at doktorgradsarbeidet kan ferdigstilles på normert tid.

## **UiB skal innen 2022 være en mer ettertraktet kompetanseinstitusjon ved å styrke vårt arbeid for langvarige og utviklingsorienterte relasjoner med myndigheter, næringsliv, organisasjoner og samfunnsliv.**

Dette skal vi oppnå:

**H1** Ved å synliggjøre våre kandidaters kompetanse og prestasjoner for et bredt og allsidig arbeidsmarked.

**H2** Ved å profilere ordningen med nærings-PhD og forvaltnings-PhD.

**H3** Ved å øke satsingen på og profileringen av etter- og videreutdanning som en del av UiBs samlede utdanningstilbud.

**H4** Ved å oppfordre til og tilrettelegge for forskningsprosjekter i skjæringspunktet mellom universitetet og omverden. Gjennom dette skal UiB utforske nye modeller for samarbeid og sørge for formålstjenlig infrastruktur og finansiering.

**H5** Ved offensivt å satse på våre alumner som universitetets ambassadører inn mot så vel offentlig sektor som det private næringsliv.

**H6** Ved å invitere til økt samarbeid med forskningsinstitusjonene UiB har eierskap til og våre samarbeidspartnere innen helse- og utdanningssektoren, som Helse-Bergen, Hordaland fylkeskommune og Bergen kommune.

**H7** Ved å tilby praksisnære utdanninger som møter samfunnets krav til forskningsbasert kompetanse.

## **UiB skal bidra i det offentlige ordskiftet og til den kunnskapsbaserte samfunnsutviklingen gjennom god formidling og dialog i og med omverden. Innen 2022 skal vi være ledende i Norge på digital formidling.**

Dette skal vi oppnå:

- I1** Ved å utnytte bredden av forskningen og den forskningsbaserte utdanningen ved UiB og aktivt formidle våre kandidaters kompetanse ved fullførte studier.
- I2** Ved effektiv formidling av UiBs forskningsresultater, innovasjon og kunstnerisk virksomhet.
- I3** Ved at kommunikasjon, formidling og samfunnskontakt blir en naturlig del av alle ansattes virksomhet.
- I4** Ved å videreutvikle Bergen Teknologioverføring (BTO) som universitetets instrument i kommersialisering av nye ideer til beste for enkeltindivider, samfunn og næringsliv.
- I5** Ved å delta aktivt i skandinavisk, europeisk og internasjonalt samarbeid om større forskningsinfrastruktur og forskningssentra.
- I6** Ved å profilere kunnskapen og kompetansen som finnes ved Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket slik at denne etterspørres og brukes av samfunnet.
- I7** Ved å profilere UiB som en viktig møteplass for formidling og faglig aktivitet, og aktivt bruke Universitetsaulaen til viktige arrangement og konferanser.

## **Del 2: Tiltak, virkemidler og ressurser**

**For å virkeliggjøre våre visjoner, utføre våre oppdrag og nå våre strategiske mål er følgende virkemidler, forutsetninger og ressurser særlig viktig. De skal i strategiperioden utvikles i samarbeid med våre enheter, våre eksterne interessenter og samarbeidspartnere gjennom egne strategier, handlingsplaner, prosjekter og tiltak:**

### **Finansiering for å nå våre mål**

En stabil og forutsigbar økonomisk situasjon er avgjørende for at strategien skal lykkes. Samtidig krever etablering av flere ledende forskningsmiljø økte ressurser. Forskning på internasjonalt høyt nivå er avhengig av langsiktige investeringer i form av oppdatering og tilrettelegging av infrastruktur, så vel som direkte forskningsmidler til lønn og driftsmidler. Skal UiB nå målet om å holde høy, internasjonal faglig kvalitet må bidrags- og oppdragsfinansieringen styrkes. Økning i inntekter fra Forskningsrådet og EU skal gis særskilt oppmerksomhet. Følgende tiltak prioriteres:

- Økt søknadsaktivitet om eksterne midler gjennom utvikling av insentivmodeller og organisatoriske tilpasninger av administrative støttetjenestene i løpet av perioden. Samtidig skal vi videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner til Bergens forskningsstiftelse og motivere til økt søkning til store tematiske programmer.
- Universitetets interne budsjettfordelingsmodell skal evalueres innen 2016 med sikte på å utvikle interne fordelingsmekanismer som gir universitetet og fagmiljøene det nødvendige økonomiske handlingsrom.
- Kontakt med eksterne partnere skal styrkes gjennom egne representasjonskontorer i utvalgte byer.

### **Lederutvikling**

Vår målsetting er at det skal utøves inkluderende ledelse tuftet på respekt, dialog, åpenhet, ærlighet, tillit og etterrettelighet i hele vår virksomhet. UiB har lange tradisjoner i å få frem markante faglige ledere som etablerer banebrytende forsknings- og utdanningsmiljøer. Tydelig faglig ledelse vil være sentrale elementer også i arbeidet med klyngeetableringer. Følgende tiltak er prioritert:

- Utvikling av universitetsspesifikke og fagtilpassede programmer for lederutvikling innen 2017.
- Aktiv deltakelse i de nasjonale lederutviklingsprogram og – kurs som tilbys.

### **En nyskapende og formålstjenlig organisasjon**

Våre medarbeidere og studenter skal oppleve universitet som et inspirerende og utviklende sted. Implementering av UiBs strategi krever en velfungerende organisasjon, med effektiv og fremtidsrettede administrative støttetjenester. Målsettingen er å videreutvikle administrasjonen slik at den både er best mulig tilpasset universitetets oppgaver innenfor forskning, utdanning, formidling og innovasjon, samtidig som organiseringen av tjenestene er tilstrekkelig fleksible til å kunne tilpasse nye tjenester og endrede behov. Universitetet skal ha en lønns- og personalpolitikk som bidrar til å nå våre strategiske mål og bygger på universitetets kjerneverdier. Dette skal gjøres gjennom følgende tiltak:

- En helhetlig gjennomgang av lønns- og personalpolitikken ved UiB innen 2016.
- Organisasjonsutviklingsprosjektet i sentraladministrasjonen skal gjennomføres innen 2016. Prosjektet skal evalueres i 2018.

### **Tverrfaglighet for å møte samfunnets utfordringer**

Faglige nyvinninger finner gjerne sted i krysningfelt mellom ulike disipliner, ofte i møter med de store samfunnsmessige utfordringene. Det er imidlertid strukturelle utfordringer med å satse tverrfaglig innen universitetets fakultetsstruktur. Dette kommer tydelig fram i evalueringen av universitetets to tradisjonelle, tverrfaglige hovedsatsinger, utviklingsforskning og marine forskning. De to evalueringsrapportene konkluderer begge med at forskningen og utdanningsprogrammene holder høy internasjonal standard og at enkelte miljøer er i verdensklasse. Samtidig påpeker panelene at det mangler en overordnet organisering og at strukturen har vært kompleks og til dels uoversiktlig. Arbeidet med organiseringen tverrfaglighet virksomhet skal følges opp gjennom følgende prioriterte tiltak:

- Bruke fagevalueringene av marin forskning og utviklingsrelatert forskning til å utvikle våre faglige tyngdepunkt innen disse områdene for å kunne bidra til å svare på vår tids store samfunnsutfordringer, slik de er formulert i bl.a. i regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning og i Horisont 2020.
- Etablere kunnskapsklynger i hele strategiperioden.
- Bruke fagevalueringen av marin og utviklingsforskning reelt og generisk som en ressurs for å etablere organisatoriske overbygninger for tverrfaglig forskning innen 2016.

### **Klynger for kunnskapsmiljøer i verdensklasse**

Universitetet i Bergens fremste virkemiddel for å videreutvikle fremragende forsknings- og utdanningsmiljøer er å etablere kunnskapsklynger. I strategiperioden er profilen på klyngesatsingen rettet mot temaene hav, liv og



samfunn. Gjennom å samle vitenskapelige ansatte, studenter og kunnskapsmedarbeidere fra utdanningsinstitusjonene, instituttsektoren, samt kunnskapsintensivt og forskningstungt næringsliv i regionen i spesialtilpassede forsknings- og utdanningsbygg, ønsker vi å utvikle og konsentrere ressursene og innsatsen mot områder hvor vi har særlige forutsetninger for å lykkes internasjonalt. Klyngene gir muligheter til å skape fremragende utdanning, grunnforskning, anvendt forskning og innovasjon bygget på synergier oppnådd gjennom geografisk nærhet og/eller fysisk samlokalisering mellom ulike forsknings- og utdanningsaktører. Dette er samtidig områder vi ønsker å ta et utvidet nasjonalt og internasjonalt ansvar for. Satsingene vil bli fulgt opp med egne prosjektplaner.

Følgende klynger er under planlegging for første del av strategiperioden, 2016-2019:

- Klimaklynge: Bergen har verdensledende forskningsmiljøer innen klimaforskning og universitetet vil utvikle en klimaklynge ved å ruste opp bygget til Geofysisk institutt. Opprustningen av bygget skal være ferdig i løpet av 2016 og vil gi en samlokalisering av klimaforskningen ved UiB, Uni Research og andre relevante miljøer.
- Media City Bergen (MCB) har ambisjoner om å skape et internasjonalt ledende miljø for innovasjon og kunnskapsutvikling innenfor mediefeltet. Et viktig mål er å øke den faglige samhandlingen mellom medie-, teknologi- og utdannings- og forskningsmiljøer fra de store medieaktørene i Bergen - Bergens Tidende, Bergensavisen, NRK, TV2, Vizrt, medieutdanningen ved Institutt for informasjons- og medievitenskap og flere av UiBs digitale satsinger. MCB skal være innflyttingsklart i løpet av 2017.
- Science City Bergen (SCB) skal være en internasjonalt ledende kunnskapsklynge for fremtidens energi- og teknologiløsninger gjennom å samle Bergens forsknings-, utdannings- og teknologimiljøer i et nytt signalbygg. Bygget skal inneholde moderne laboratorier, teknologiplattformer og arbeidsplasser med fasiliteter for utdanning, forskning, formidling, og innovasjon. Prosjekteringen har startet og det arbeides for at SCB skal være ferdig i 2019.
- En klynge for middelalderforskning med Universitetsmuseet som arena skal bli en tverrfaglig drivkraft for middelalderhistorie, filologi og middelalderarkeologi i nær kontakt med regionale institusjoner og med en sterk internasjonal orientering. Klyngen skal videreutvikle de sterke tradisjonene de humanistiske fagene har innenfor forskningsbasert undervisning, utvikle kontakten med regionale aktører, skolen og være en pådriver i lokal- og nasjonal kunnskapsformidling. Klyngen skal ha oppstart i løpet av 2016.

Følgende klynger er under planlegging for andre del av strategiperioden, 2019-2022:

- En kunnskapsklynge for helsefagene skal samle helsefaglige miljøer for forskning, utdanning, formidling og innovasjon i Bergen og på Vestlandet. Prosjektering vil starte opp i 2015, og klyngen ferdigstilles innen 2022.
- En marin klynge der UiBs marine miljøer, Havforskningsinstituttet og andre nasjonale aktører skal samlokalisere forskning, utdanning, forvaltning og næring er under planlegging og vil bli utviklet i løpet av perioden, og vil bli sett i sammenheng med handlingsplanen for «Havbyen Bergen».

### **Infrastruktur for banebrytende forskning, utdanning og formidling.**

For at våre miljøer skal lykkes må universitetets planer og strategier inneholde klare mål og prioriteringer for moderne vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter, universitetsbibliotek og Universitetsmuseets forvaltning av vitenskapelige samlinger. Følgende tiltak skal iverksettes:

- Det skal utarbeides en handlingsplan for infrastruktur innen 2016.
- Det skal aktivt kartlegges områder der forsknings- og utdanningsinstitusjoner utenfor universitetet har behov for samme type infrastruktur som UiB for å inngå avtaler om felles investering og drift av kjernefasiliteter.
- Det skal utarbeides en plan for brukervennlig og framtidsrettet tilgjengeliggjøring og forvaltning av arkiv og samlinger skal utarbeides.
- Universitetsmuseets omfattende vitenskapelige samlinger skal videreutvikles.
- Universitetsbiblioteket skal utvikles som et fremtidsrettet studie- og forskningsintegreert bibliotek som sikrer brukertilpassede tjenester, effektiv tilgang til relevante kunnskapskilder samt synliggjøring av universitetets samlinger og vitenskapelige produksjon.

### **En god rekrutteringsarena**

For et universitet er menneskene den viktigste ressursen. Arbeidet med å rekruttere de beste forskerne skal systematiseres ytterligere gjennom egne rekrutteringsprosjekter. UiB har allerede mange fremragende norske og internasjonale forskere og kompetente administrativt ansatte. Å få tak i gode medarbeidere – både faglige, administrative og tekniske – vil være avgjørende i strategiperioden. Følgende tiltak prioriteres:

- Program for særskilt talentfulle forskere tidlig i karrieren etableres innen 2016

- Program for å rekruttere internasjonalt ledende professorer har startet allerede i 2015 og skal utvikles ytterligere i samarbeid med Bergen Forskningsstiftelse etableres innen 2016.
- Den interne kompetanse og kvalitet i rekrutteringsprosessen styrkes innen 2016.
- Tjenestene for internasjonal mobilitet skal videreutvikles og styrkes innen 2017.
- Utarbeide handlingsplan for kompetanse og karriereutvikling for teknisk-administrativt ansatte innen 2016.

### **Synliggjøring av kunnskap**

For å lykkes er god kommunikasjon med ansatte, studenter, styresmakter, eksterne samarbeidspartnere og det sivile samfunnet avgjørende. Økende konkurranse om både studenter og forskningsmidler, nasjonalt og internasjonalt, krever økende satsing på profilering og synliggjøring av fag, forskningsresultater, læringsmiljø, studentlivet og UiBs rolle og betydning for samfunnet rundt. Vi vil vise et tydelig samfunnsengasjement og -ansvar gjennom aktiv samhandling og kommunikasjon med omverden. Universitetsaulaen i Bergen skal være en viktig arena for formidling av forskning og utdanning ved UiB, og en sentral møteplass mellom universitetssamfunnet og kultur-, samfunns- og næringsliv. Her skal de store begivenhetene i universitetssamfunnet markeres samtidig som omverden inviteres til samarbeid om samtaler, debatter, kulturarrangementer og konferanser. Følgende tiltak for økt synliggjøring av vår kunnskap skal prioriteres:

- Økt satsing på studentrekruttering der særlig elever i videregående skole orienteres om fagtilbud på et tidlig tidspunkt og satsing på informasjon til studenter gjennom partnerskapsskoler.
- Økt satsing på faglig oppdatering av lærere i grunn- og videregående skole.
- Tydelig formidling av planene og strategiene våre, hva vi gjør for å oppnå dem, profilene bak forskningsresultater og betydningen av vår faglige virksomhet, nasjonalt og internasjonalt operasjonalisert gjennom en egen kommunikasjonsstrategi med virkning fra 2016
- Særlig satsing på digital formidling i samband med etableringen av en lærings- og formidlingslab ved MCB innen 2017.
- Øke innsatsen for utvikling av innovativ forskningsbasert formidling og kommunikasjon ved Universitetsmuseet.
- Kommunikasjon og formidling blir en obligatorisk del av PhD-utdanningen innen 2017.
- Utarbeide ny handlingsplan for samarbeid med omverden innen 2017.

- Etablering av en egen driftsorganisering for Universitetsaulaen innen 2016.

### **Digitalisering gir nye muligheter**

Digitalisering og bruk av ny teknologi fremmer innovasjon innen både forskning, utdanning, formidling, forvaltning og administrasjon, og gjør universitets kunnskap tilgjengelig for nye grupper i samfunnet. Nettbaserte tjenester for god kommunikasjon med publikum, ansatte og studenter skal utvikles. I tillegg skal digitale arbeidsprosesser med høy grad av brukervennlighet og tilgjengelighet frigjøre forvaltningsressurser til andre formål ved universitetet. Målsettingen skal nås gjennom iverksetting av følgende prioriterte tiltak:

- En helhetlig digitaliseringsstrategi for UiB utarbeides med virkning fra 2016.
- Digitale tilbud innenfor etter- og videreutdanning og fjernundervisning etableres innen 2018.
- Tilbud om heldigitale studieløp og ledende digitale løsninger for undervisning, læring og formidling gjennom DigUiB- prosjektet innen 2018.

### **Internasjonalt samarbeid - universitetet i verden.**

Kunnskap og kompetanse utveksles i økende grad på tvers av landegrenser og bygges opp i samspill mellom høyere utdanning, forskning og faglig innovasjon. Internasjonalt samarbeid er preget av økende konkurranse mellom forskere, forskningsgrupper, forskningsinstitusjoner og andre aktører som driver forskning. Forutsetningen for å lykkes i en skjerpet konkurranse, er at forskningen har høy kvalitet og at forskningsmiljøene fremstår som attraktive samarbeidspartnere. Samtidig må universitetet bidra til å løse globale utfordringer og sørge for kompetansebygging, selv der forskningen ikke har umiddelbar nytteverdi for Norge eller bidrar til å fremme nasjonale interesser. Følgende tiltak prioriteres:

- Tettere relasjoner med utvalgte nettverk, utenlandske læresteder og forskningsinstitusjoner.
- God utnyttelse og eksponering av våre utenlandssentre for studenter og ansatte.
- En god språkpolitikk for å kvalifisere studenter og ansatte til et internasjonalt arbeidsmarked og en global forskningsarena.
- Representasjon i viktige byer og ved viktige institusjoner utenlands, inkludert et UiB-kontor i Brussel, Tokyo og Shanghai innen 2016.

- Utdanningstilbudet skal få en sterkere internasjonal profil ved at det etableres flere engelskspråklige kurs og emner innen 2017.
- Språkopplæring og egne programmer for internasjonal kompetanse for det administrative støtteapparatet, som del av handlingsplan for karriere- og kompetanseutvikling innen 2016.
- Tilbud om norskopplæring for utenlandske ansatte som er tilpasset deres arbeidssituasjon.

### **Et attraktivt læringsmiljø**

For at våre studenter skal få det best mulige utbytte av sine studier og være aktive bidragsytere til samfunnet er det viktig at alle fakulteter har mottaksstrategier som gir en god start for studentene både faglig og sosialt, herunder egnede studentlokaler. Et attraktivt læringsmiljø krever også god undervisningskompetanse blant våre vitenskapelig tilsatte. Læringsmiljøet må ses i sammenheng med satsingen på infrastruktur, der særlig undervisningsrom og studiearealer av god kvalitet prioriteres. For å utvikle læringsmiljøet prioriteres følgende tiltak:

- Jevnlig pedagogisk oppdatering av våre lækrefter med vekt på digital formidlingskompetanse innen 2017.
- Synliggjøring og vektlegging av tilbakemeldingssystemene blant annet gjennom å fremheve viktigheten av våre læreres og studenters felles deltagelse i fagutviklingen.
- Etablering av en mentorordning for alle studenter innen 2019.
- Etablering av faglig-sosiale studentlokaler ved alle fakultet i løpet 2018.
- Videreføring av program for oppdatering av undervisningsrom og studiearealer

### **Evaluerings**

**Universitetet i Bergens ambisjon om å være et internasjonalt forskningsuniversitet og en sentral premissleverandør i utformingen av dagens og morgendagens samfunn har betydning for våre strategiske valg på alle plan. Universitetets strategi er en integrert del av hele universitetets virksomhet. I 2019 vil vi involvere alle ledd i organisasjonen; studenter, forskere og ansatte i tekniske og administrative stillinger i en gjennomgang og evaluering av våre virkemidler og tiltak. Formålet er å vurdere strategiens status og foreta eventuelle justeringer for å kunne virkeliggjøre våre visjoner, utføre våre oppdrag og nå våre strategiske mål.**

# Universitetet i Bergen / 2014

Kartlegging av organisasjonens omdømme

**O R D K R A F T**

## Om undersøkelsen

Denne omdømmeundersøkelsen er gjennomført av Ordkraft på oppdrag fra Universitetet i Bergen (UiB). I tillegg til å presentere resultatene fra undersøkelsen, suppleres rapporten med relevante enkeltelementer fra Omdømmebarometeret 2013 for Bergensregionen. Denne rapporten kan i sin helhet leses på [www.omdømmebarometeret.no](http://www.omdømmebarometeret.no).

Datainnsamlingen er gjennomført av Ordkraft i samarbeid med vår samarbeidspartner Oxford Research. Bearbeiding av data, kvantitative analyser og utarbeidelse av rapporten er gjort av Ordkraft. Spørsmålsbatteriet er utarbeidet på bakgrunn av akseptert tilbud, erfaring fra tidligere omdømmeundersøkelser og i dialog mellom Ordkraft og UiB. Utvalg og kontaktdata er generert fra bedriftsdatabasen Proff Forvalt og supplert med respondentlister fra vår samarbeidspartner Oxford Research. Respondentene er ledere i virksomheter fra offentlig, privat og frivillig sektor, fordelt på ulike fagområder.

Undersøkelsen er gjennomført via web i perioden 15.09.14 til 02.10.14. 2819 personer svarte på hele eller deler av undersøkelsen, fordelt på 1424 respondenter fra Hordaland, 1045 fra Rogaland og 350 fra Sogn og Fjordane. Total svarprosent er 21,5 %. Respondentenes fordeling på øvrige demografiske variabler finnes i vedlegget bakerst i rapporten. Rådata fra webundersøkelsen er systematisert og analysert ved bruk av frekvensfordelinger og krysstabeller i statistikkprogrammet SPSS. For krysstabellene er det kjørt signifikanstesting. Det gjør det mulig å si noe om enkelte statistiske sammenhenger, men ikke kausale sammenhenger.

Som informasjonen i figurene i rapporten vil vise, så varierer antall respondenter (n) fra spørsmål til spørsmål. Dette er fordi flere respondenter kun har besvart deler av undersøkelsen, og fordi man enkelte steder i undersøkelsen filtrerte ut respondenter som for eksempel ikke hadde kjennskap til UiB.

I tillegg til å rapportere vesentlige observasjoner på tvers av alle respondentgruppene, er enkelte signifikante forskjeller i demografiske variabler kommentert i rapporten. I de tilfeller der forskjeller i demografien ikke er kommentert, er det fordi det ikke har vært signifikante sammenhenger eller et veldig lavt antall respondenter i den enkelte kategori. I tillegg er det noen sammenhenger som er gjennomgående i undersøkelsen. De er kommentert i *Om resultatene*, som er neste del av rapporten. Resultatene fra hvert relevant spørsmål er fremstilt ved hjelp av en grafisk figur. Resultatene er dernest kommentert i etterkant av én eller flere av figurene. Enkelte spørsmål er ikke fremstilt grafisk og/eller kommentert i teksten, fordi de i stor grad har samme meningsinnhold som ett eller flere andre spørsmål som er presentert.

Det er ikke tatt hensyn til UiBs strategier, målsettinger eller visjoner i analyser eller vurderinger av funn. Det er derfor forsøkt å unngå å karakterisere resultater som gode eller dårlige. I den grad enkeltresultater er forsøkt forklart, er det gjort på bakgrunn av funn i selve undersøkelsen.

Rapporten er bygd opp tematisk, slik at de ulike spørsmålene er fordelt under ni hovedoverskrifter. I tillegg følger det på slutten av rapporten en del med elementer fra Omdømmebarometeret for Bergensregionen 2013, og et vedlegg med respondentenes fordeling på ulike demografiske variabler. På de neste sidene vil enkelte av resultatene kommenteres og oppsummeres.

## Om resultatene

### Bakgrunnsvariablene

Som vedlegget viser tar analysen opp i seg en rekke demografiske variabler – altså ulike trekk ved respondentene. Enkelte av disse har påvirkning på enkelte av resultatene og er kommentert direkte i rapporten. Vi vil likevel her knytte kommentarer til noen av bakgrunnsvariablene.

#### *Fylke:*

Som den demografiske oversikten i vedlegget viser er det stor forskjell i antall respondenter fra de tre fylkene i undersøkelsen. Hordaland har over 50 % av respondentene, mens Rogaland har 37 % og Sogn og Fjordane kun 12 %. Dette er det viktig å ha i mente når vi leser de totale resultatene på hvert spørsmål. Det er nærliggende å anta at respondenter bosatt i Hordaland har mer kjennskap til UiB enn andre respondenter, og også at de vil være mer tilbøyelig til å være positiv til ulike sider ved UiB. Disse to elementene resulterer i at respondenter fra Hordaland i mindre grad enn de andre svarer "vet ikke" på spørsmålene, og at respondenter fra Hordaland ofte svarer signifikant mer positivt på de ulike spørsmålene. I analysen har vi også isolert respondenter fra Bergen i en egen kategori, og vi ser at det forsterker bildet ytterligere. Dette må vi ha med oss når rapporten leses, men det er også kommentert direkte flere steder.

#### *Næringshovedområde:*

Respondentene er i datasettet knyttet til standardiserte yrkesgrupper. Når man foretar en slik sortering får variabelen en stor mengde kategorier og derfor et lavt antall respondenter i flere av kategoriene. Av den grunn er det i liten grad mulig i denne undersøkelsen å peke på forskjeller i svarene basert på yrkesgrupper. En gjennomgang av yrkesgruppernes svar på de ulike spørsmålene gjør det likevel mulig å gi et mer generelt bilde. Yrkesgrupper som antas å ha en stor andel ansatte i offentlig sektor og ansatte i finans og eiendom synes å være mer positive enn gjennomsnittet på de fleste spørsmålene, mens ansatte i yrkesgrupper som industri, primærnæring og anleggsbransjen synes å være mindre positive.

#### *Sektor:*

En av de gjennomgående statistiske forskjellene i undersøkelsen er skillet mellom offentlig og privat ansatte respondenter. Denne variabelen viser mye av det samme overordnede bildet som vi så på variabelen næringshovedområde. Det er også viktig å ha med seg at 73,4 % av respondentene er ansatt i privat sektor, mens 21,9 % er ansatt i offentlig sektor. Når det gjelder frivillig sektor er respondenttallet her så lavt at det i liten grad er mulig å si noe om effekten.

#### *Ansettelsesansvar:*

Som rapporten vil vise er det ingen kommentarer knyttet til denne variabelen, da den ikke ga relevante signifikante utslag på noen av spørsmålene.



## Sentrale funn i hvert kapitel

### 1. *Holdninger til universitetssektoren i Norge*

Respondentene er tilnærmet entydig enige i at universitetene har en viktig funksjon i samfunnet. Godt over halvparten mener også at universitetene gir en annen kunnskap og kompetanse enn høyskolene. Når det gjelder nytte for egen arbeidsplass er ansatte i offentlig sektor i mye større grad enig i påstanden enn ansatte i privat sektor. Mens NTNU, UiB og UiO tar omtrent like stor andel på spørsmålet om de fremste universitetene i Norge, vurdert av respondenter i Hordaland, Rogaland og Sogn og Fjordane, ser bildet annerledes ut når respondentene blir bedt om å rangere universitetene. Hele 58,6 % sier at NTNU er Norges fremste universitet, mens UiO foretrekkes av 22,4 % og UiB av 12,6 %. Også når respondentene skal rangere universitetene på fire ulike områder scorer NTNU desidert høyest, men her foretrekkes UiB foran UiO på alle fire områdene.

### 2. *Kjennskap og holdninger til Universitetet i Bergen*

3,6 % av respondentene svarer at de kjenner svært godt til UiB, mens 9,8 % svarer at de ikke kjenner UiB. Tyngdepunktet ligger på midten av skalaen. På dette spørsmålet er det selvfølgelig store forskjeller på fylkesvariabelen. Det er likevel ikke flere enn 5,3 % av respondentene fra Hordaland som svarer at de kjenner UiB svært godt. På spørsmålet om hvordan respondentene kjenner UiB gir kategoriene med indirekte kontakt større score enn de som innebærer direkte kontakt.

### 3. *UiB som institusjon*

Respondentene fordeler seg jevnt ut over skalaen på spørsmålet om UiBs samfunnsoppdrag synes klart. Det er likevel et tyngdepunkt mot den positive siden. Når de så blir bedt om å ta stilling til hvor klare mål UiB har sammenlignet med de andre universitetene, er det få som tar en gradert stilling til spørsmålet. Over 70 % svarer "vet ikke" eller "verken-eller".

### 4. *Personene tilknyttet UiB*

Respondentene ble bedt om å markere ulike egenskaper som de knyttet til henholdsvis ansatte og studenter ved UiB. For de ansatte var det alternativene kunnskapsrike, pålitelige og ryddige som fikk de høyeste scorene, mens det for studentene var kunnskapsrike, velvillige og pålitelige. 9,4 % mener at studentene ved UiB er late.

### 5. *Kunnskap og kompetanse*

Respondentene mener i stor grad at UiB leverer utdanninger og kandidater som samfunnet har bruk for. De peker på medisin, jus og samfunnsvitenskap som de tre fremste fagområdene. Rundt halvparten av respondentene husker ikke søkere fra UiB, mens 24,2 % mener at kandidater fra UiB har en kompetanse som matcher deres behov. Alle andre kategorier fikk lavere score.

### 6. *Forskning og innovasjon*

Respondentene er i stor grad enig i at UiB er en solid forskningsinstitusjon og leverer relevant forskning. På spørsmålet om UiB leverer forskning som er relevant for deres arbeidsplass er respondentene mindre entydige, og fordeler seg ut på skalaen. 34,7 % svarer "vet ikke" eller "verken-eller" på spørsmålet.

### 7. *Internasjonalisering*

Respondentene er i stor grad enige i at universitetene i Norge er internasjonalt orientert, men kun en liten andel ser seg i stand til å rangere UiB mot de andre universitetene. Hele 70,8 % svarer "vet ikke" eller "verken-eller" på spørsmålet om UiB er mer internasjonalt orientert enn andre. Samtidig svarer hele 89,3 % at det er viktig for samfunnet at UiB henter internasjonale impulser, mens de fordeler seg utover skalaen på spørsmålet om det samme er viktig for egen arbeidsplass.

### 8. *UiBs samhandling med samfunnet rundt seg*

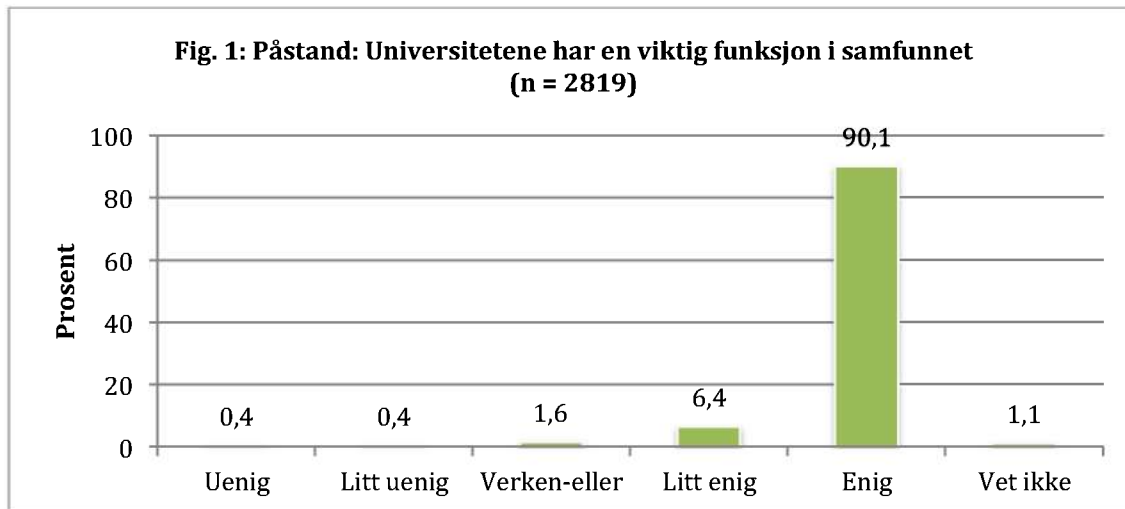
69,6 % av respondentene svarer at de ikke har kontakt med UiB. Respondentenes geografiske tilhørighet kan ikke forklare mye av størrelsen på denne kategorien, da tilsvarende tall for Hordaland er 60,2 %. For ansatte i privat sektor er det 75,3 % av respondentene som ikke har kontakt med UiB, mens tilsvarende tall for offentlig sektor er 53 %.

### 9. *UiB som relevant samfunnsaktør*

Respondentene er i stor grad enig i at UiB kan bidra til å løse fremtidens utfordringer på ulike områder. Det er en relativt stor forventning til at UiB bidrar tydelig i den offentlige debatten. Over halvparten svarer at de er "enig" i påstanden. Ser vi derimot på spørsmålene om respondentene oppfatter at ansatte og studenter faktisk er aktive i samfunnsdebatten, er tallene betydelig svakere, og "vet ikke"-kategorien er nærmere 50 %. Her er det altså et misforhold mellom forventninger og faktisk oppfatning.

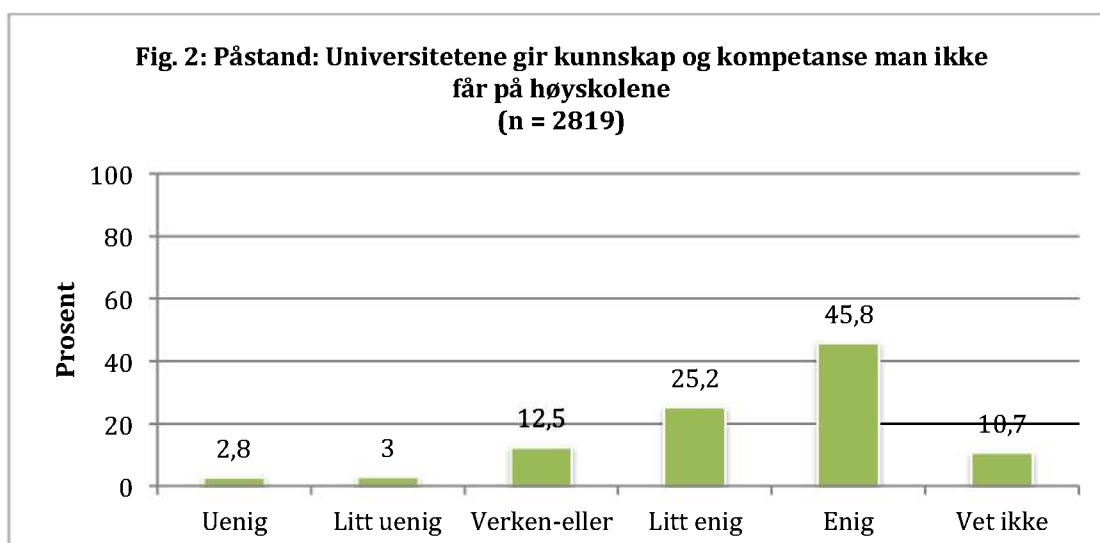
## 1. Holdninger til universitetssektoren i Norge

I denne delen av undersøkelsen er respondentene bedt om å ta stilling til påstander om universitetssektorens funksjon og kompetanse i Norge generelt. De er også bedt om å peke på og dernest rangere de tre fremste universitetene i landet.



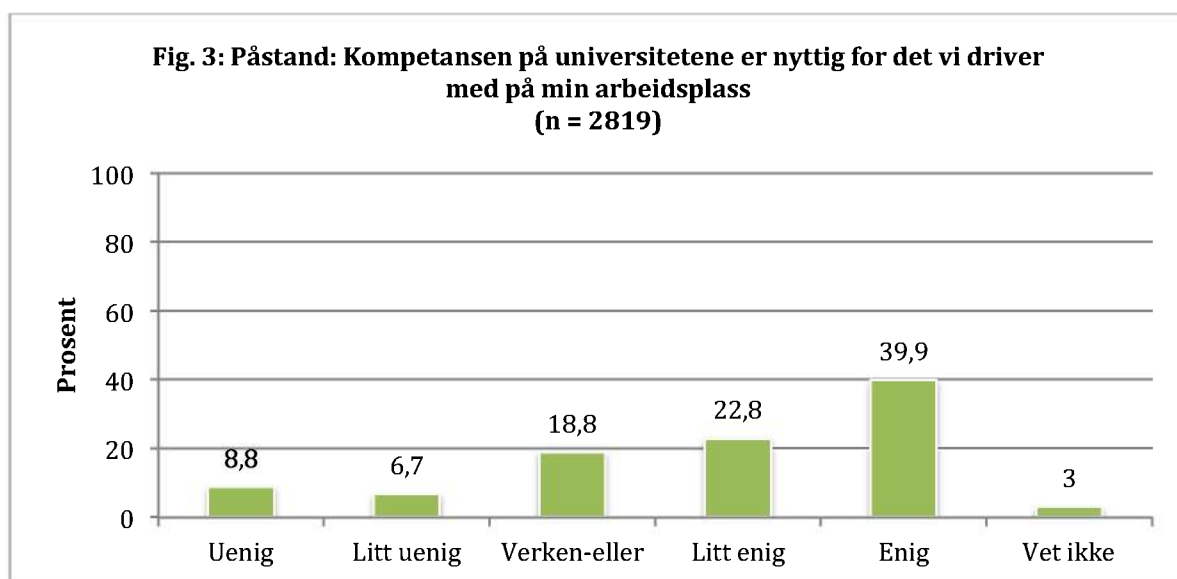
Figur 1 viser at respondentene mener at universitetene har en viktig funksjon i samfunnet, med 90,1 % svar på kategorien "enig". I tillegg er det svært få som svarer at de ikke vet.

Undersøkelsen viser at jo eldre man blir jo flere er "enig" i at universitetene har en viktig funksjon i samfunnet. Også om man fjerner den yngste aldersgruppen ("under 30"), som har relativt få respondenter i utvalget, viser resultatet at andelen som svarer "enig" på spørsmålet øker gradvis med alderen. Variabelen som måler utdanningsnivå gir også utslag på påstanden om viktigheten av universitetenes funksjon i samfunnet. Andelen som svarer "enig" øker her parallelt med utdanningsnivå. Ser vi på hvilken sektor respondentene er ansatt i, er det kun svake utslag, men det er mulig å si at ansatte i offentlig sektor, med 94 %, i noe større grad enn andre er "enig" i påstanden.



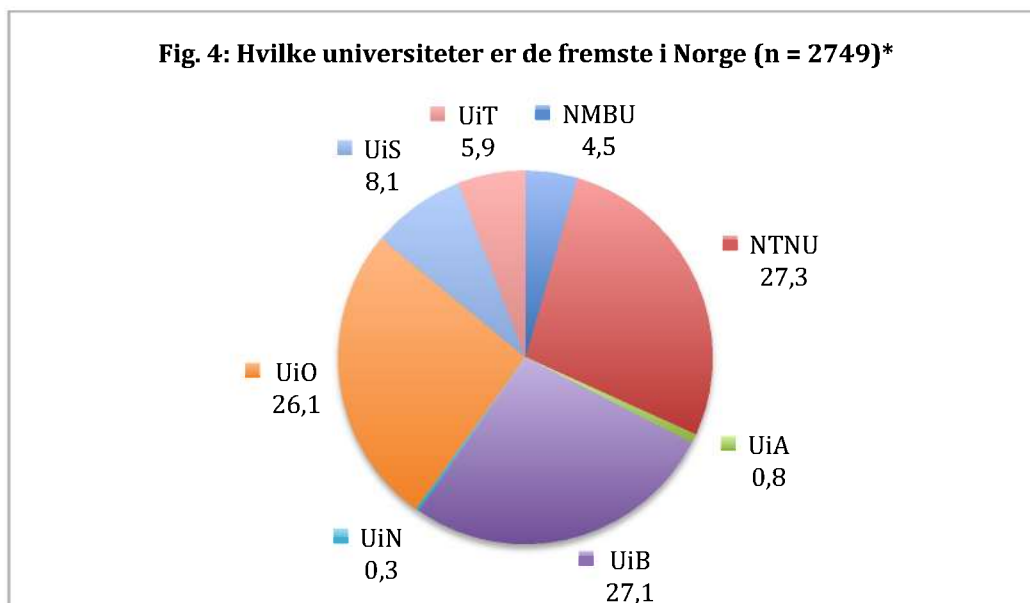
I figur 2 ser vi på hvordan respondentene vurderer universitetene opp mot høyskolene. 71 % svarer at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden om at universiteter gir en annen kunnskap og kompetanse enn høyskolene.

Kjønnsvariabelen gir signifikante utslag på spørsmålet, der menn i større grad enn kvinner synes å være "enig" i at universitetene gir en kunnskap og en kompetanse man ikke får på høyskolene. Også på dette spørsmålet påvirker aldersvariabelen respondentenes holdning til påstanden, der andelen "enig" øker med alderen. Når det gjelder utdanningsnivå er det en tydelig deling mellom de med inntil 3 års utdanning og de med mer enn 3 år. I første gruppe er 39,9 % "enig" i påstanden, mens tallet er 50,5 % i sistnevnte gruppe. En forklaring kan være sannsynligheten for at flere av de med lengst utdanning har gått på et universitet versus en høyskole.



På påstanden om at kompetansen på universitetene er nyttig for det de driver med på sin arbeidsplass svarer over 62,7 % at de er "enig" eller "litt enig". Samtidig svarer 18,8 % "verken-eller".

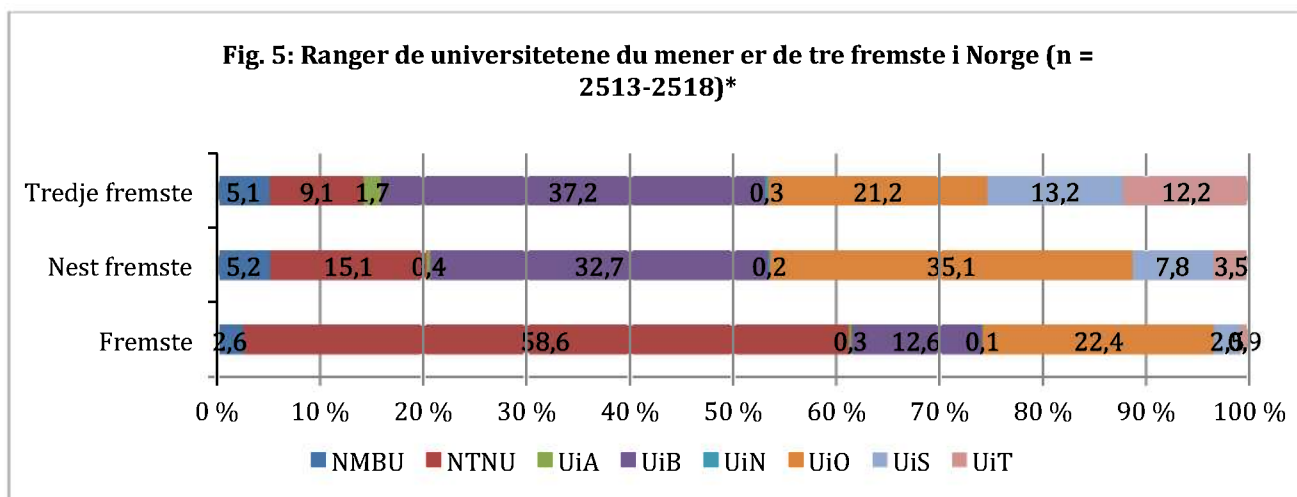
Respondenter fra Rogaland (44,7 %) er i større grad "enig" i påstanden enn respondenter fra Hordaland (37,6 %) og Sogn og Fjordane (35,1 %). Undersøkelsen viser også her en forskjell på kjønn, der kvinner, med 43,5 %, i større grad er "enig" i at kompetansen fra universitetene er nyttig for det de driver med på arbeidsplassen. Når vi vet at flere kvinner enn menn jobber i offentlig sektor, kan det henge sammen med at det er betydelig flere ansatte i offentlig sektor (54,5 %) enn i gjennomsnittet (39,9 %) som svarer det samme.



\* Hver respondent har i undersøkelsen markert tre universiteter som de fremste i Norge. Markeringen i dette spørsmålet er ikke rangert. Tallene i figuren er oppgitt i prosentandel av det totale antall markeringer.

På spørsmålet om hvilke universiteter som er de fremste i Norge er respondentene bedt om å markere tre forskjellige universiteter, uten rangering. Tallene i figur 4 er prosentandeler av det totale antall avgitte markeringer. Som figuren viser er det tre universiteter (UiB, NTNU og UiO) som tar omtrent samme andel av markeringen, og til sammen i overkant av 80 %. Hvert av disse tre universitetene er markert som ett av tre av om lag 80 % av respondentene.

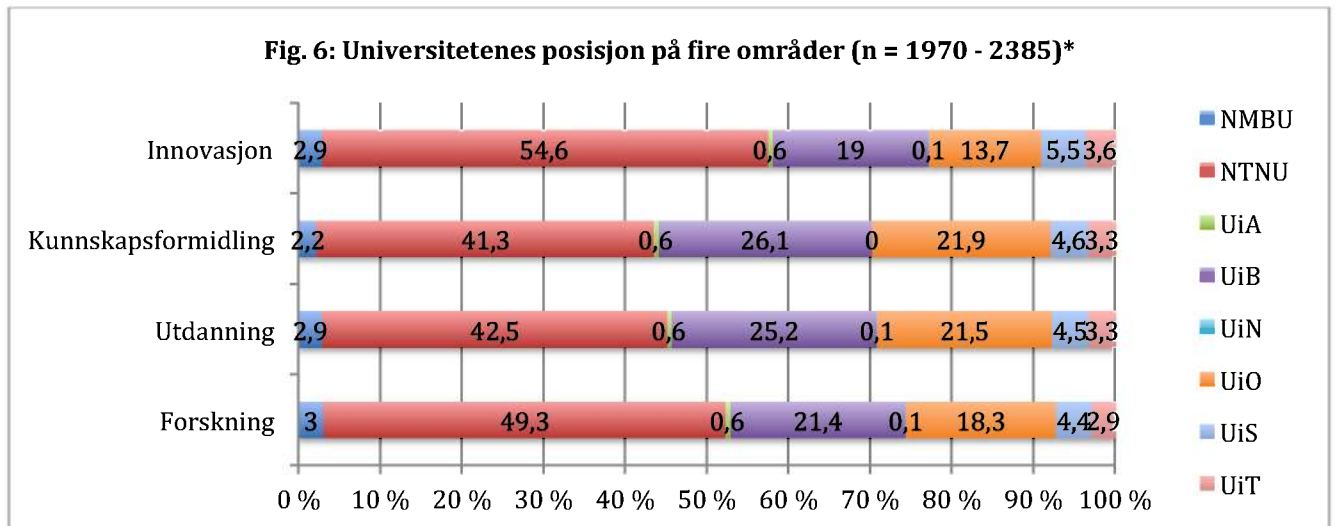
Ser vi på bakgrunnstallene for markeringer på UiB, viser det ikke overraskende at respondenter fra Hordaland i større grad enn andre har valgt universitetet som er lokalisert i eget fylke, med en andel på 92 % mot 79,9 % fra Sogn og Fjordane og 67 % fra Rogaland. Ser vi på respondenter fra Bergen, så øker andelen til 94,2 % for å inkludere UiB.



\* Respondentene ble bedt om å rangere de tre universitetene de tidligere hadde pekt på som de tre fremste i Norge. Spørsmålet ble besvart med fritekst. Svar som ikke kunne identifiseres og kodes som ett av åtte universiteter er fjernet fra datasettet. Antall respondenter er av den grunn ulik i de tre spørsmålene. Tallene i figuren er oppgitt i prosentandeler av det totale antall valide svar på hvert spørsmål.

Respondentene ble bedt om å rangere de tre universitetene fra figur 4 (fremste, nest fremste og tredje fremste). Som figur 5 viser synliggjøres nå et styrkeforhold mellom de tre fremste universitetene der NTNU, med en andel på nærmere 60 %, blir rangert som det fremste universitetet i Norge. Dernest kommer UiO (22,4 %) og UiB (12,6 %).

Ser vi nærmere på respondentene er det ikke overraskende flest fra Hordaland som har rangert UiB høyest og flest fra Rogaland som har rangert UiS høyest. Når det gjelder de respondentene som har rangert NTNU og UiO høyest er det kun marginale forskjeller mellom de tre fylkene i undersøkelsen, selv om det i begge tilfeller er noen færre Hordaland-respondenter.

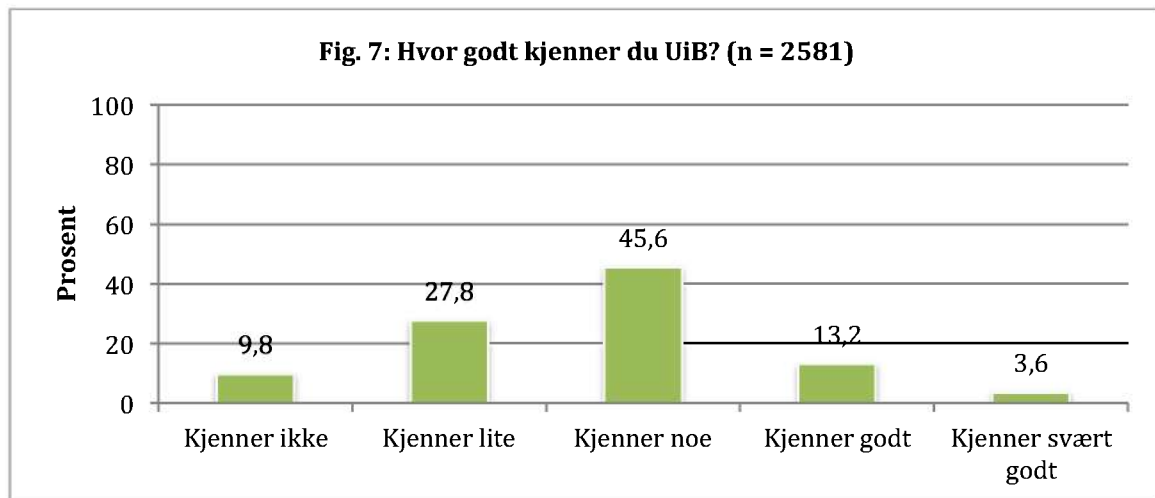


\* På dette spørsmålet er respondentene bedt om å ta stilling til hvor sterk posisjon de tre universitetene de tidligere har markert som de fremste, er innen fire områder. På hvert område kunne respondentene gi universitetene tallet 1, 2 eller 3, der 1 betyr sterk posisjon. Figuren fremstiller de forskjellige universitetenes andel av markeringen "1" innen de fire områdene.

Figur 6 viser at universitetenes posisjon langt på vei rangeres likt på tvers av de fire områdene som måles. Den viser også at NTNU, som i den tidligere generelle rangeringen, vektet betraktelig sterkere enn de andre universitetene, og at UiB på alle områdene vektet noe sterkere enn UiO. Igjen må det tas høyde for at respondentene er fra fylker med geografisk nærhet til UiB. Likevel er det verdt å merke seg at selv om UiO av flere enn for UiB ble pekt på som det fremste universitetet i Norge, så scorer UiB bedre når respondentene skal ta stilling til universitetenes posisjon på enkeltområder. Mønsteret er relativt likt på tvers av de fire områdene. Mens NTNU scorer høyest på innovasjon og forskning, er kunnskapsformidling og utdanning de to sterkeste områdene til UiB og UiO.

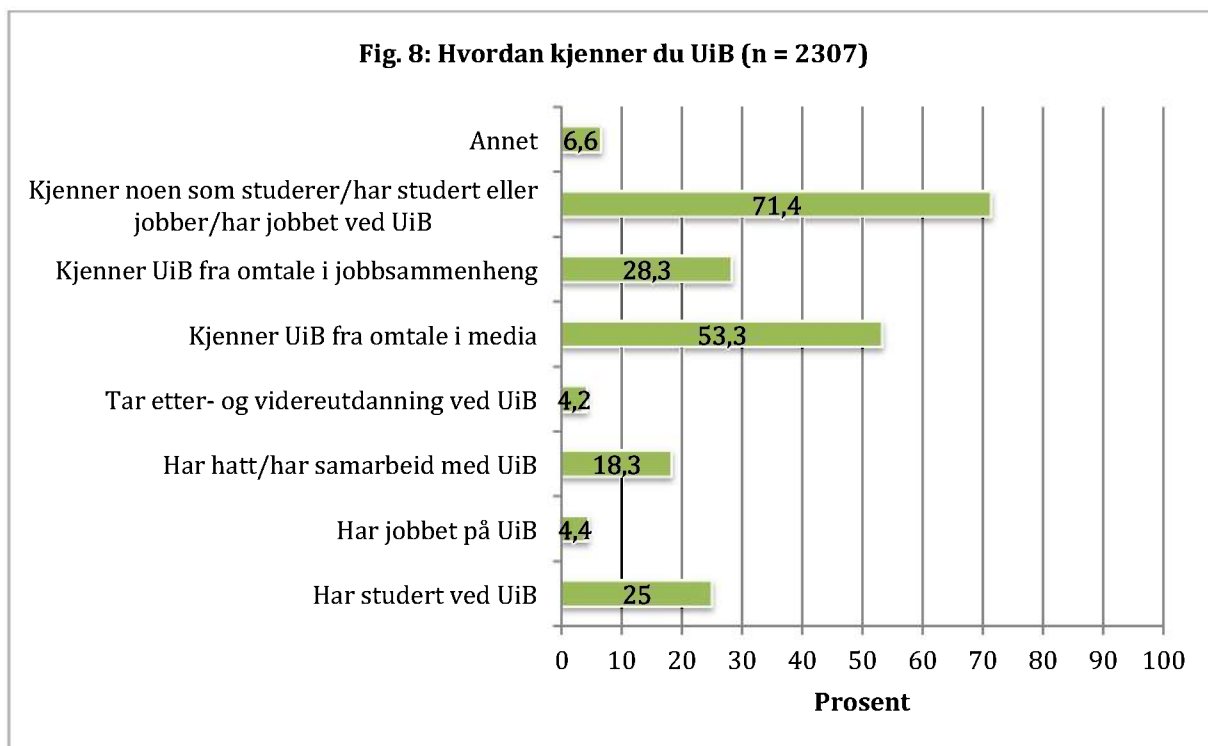
## 2. Kjennskap og holdninger til Universitetet i Bergen

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene testet på kjennskap om og holdninger til Universitetet i Bergen spesielt. De blir spurt om hvor godt og hvordan de kjenner UiB, og blir bedt om å ta stilling til hvordan universitetet bidrar til samfunnet på et overordnet plan.



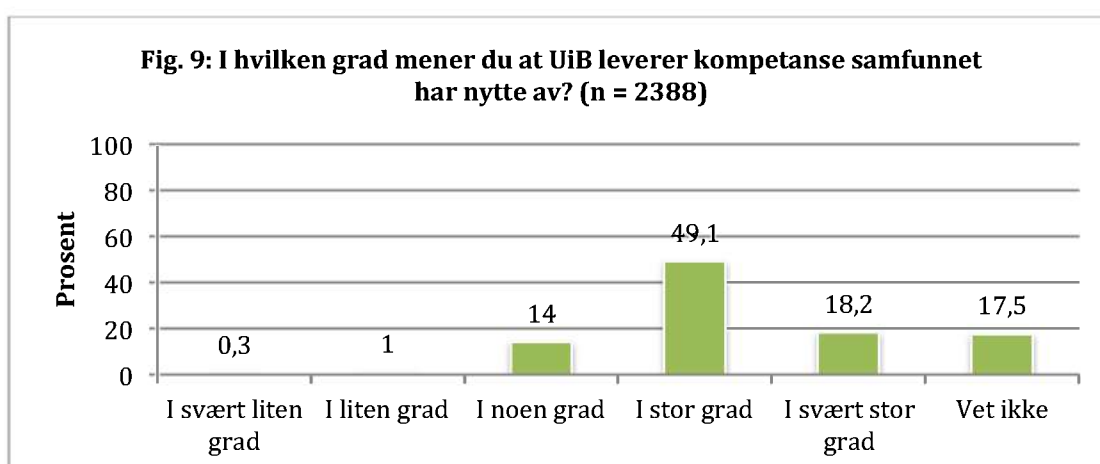
På spørsmålet om hvor godt respondentene kjenner UiB viser figur 7 at det er 16,8 % som svarer at de "kjenner godt" eller "kjenner svært godt" til universitetet. Tyngdepunktet av respondentene svarer at de "kjenner noe" eller "kjenner lite", mens 9,8 % svarer at de ikke kjenner UiB.

Ser vi på bakgrunnsvariablene viser fylkesfordelingen ikke overraskende at respondenter fra Hordaland kjenner best til UiB og at respondenter fra Rogaland i minst grad kjenner UiB. Det er likevel ikke flere enn 5,3 % av respondentene fra Hordaland som svarer at de kjenner UiB svært godt, mens 17,9 % svarer at de kjenner universitetet godt. Tilsvarende tall for Bergen isolert er 7,6 % og 21,3 %. Ser vi på alderssammensetningen antyder den at de yngste kjenner best til UiB. Det kan forklares med at det er kortest tid siden de selv var studenter, men antall respondenter i de yngste alderskategoriene er også så lavt at usikkerheten er stor. Vi ser at utdanningsnivå påvirker kjennskapen positivt. Blant annet svarer 20,9 % av de med høyest utdanning at de kjenner UiB godt, mens tilsvarende tall for de med grunnskole som høyest fullførte utdanning er 0 %, og for de med videregående skole er tallet 4,8 %. Hvorvidt man er ansatt i offentlig eller privat sektor påvirker også kjennskapen til universitetet. Totalbildet er at ansatte i offentlig sektor i større grad kjenner UiB enn ansatte i privat sektor. Også ansatte i frivillig sektor ser ut til å kjenne godt til UiB, men her er antall respondenter lavt og usikkerheten i datamaterialet derfor høy.



I figur 8 presenteres tallene for hvordan respondentene kjenner UiB. De som i foregående spørsmål svarte at de "kjenner ikke" UiB, er filtrert ut på dette spørsmålet. Flere svar var mulig, og stolpene i figuren representerer den prosentandel av respondentene som valgte den enkelte kategori.

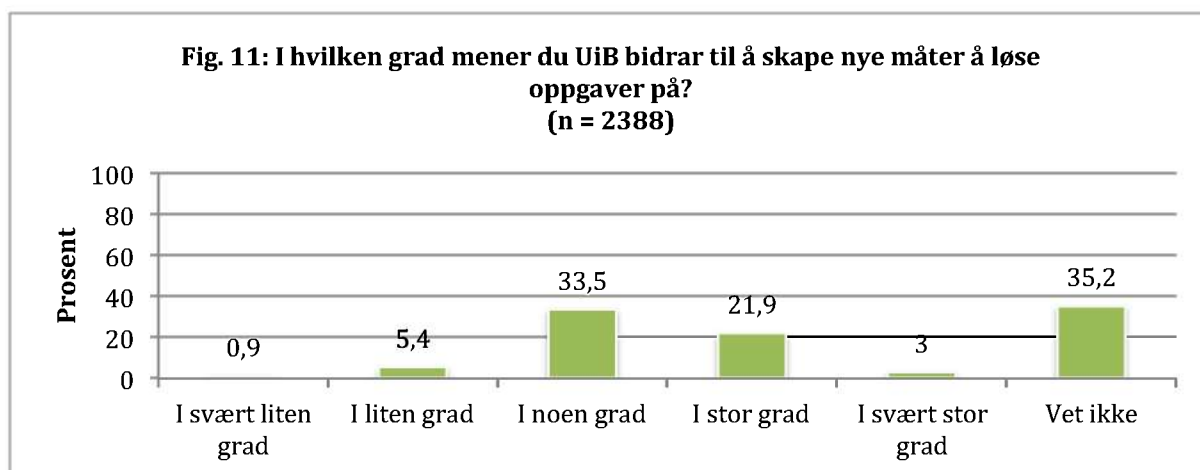
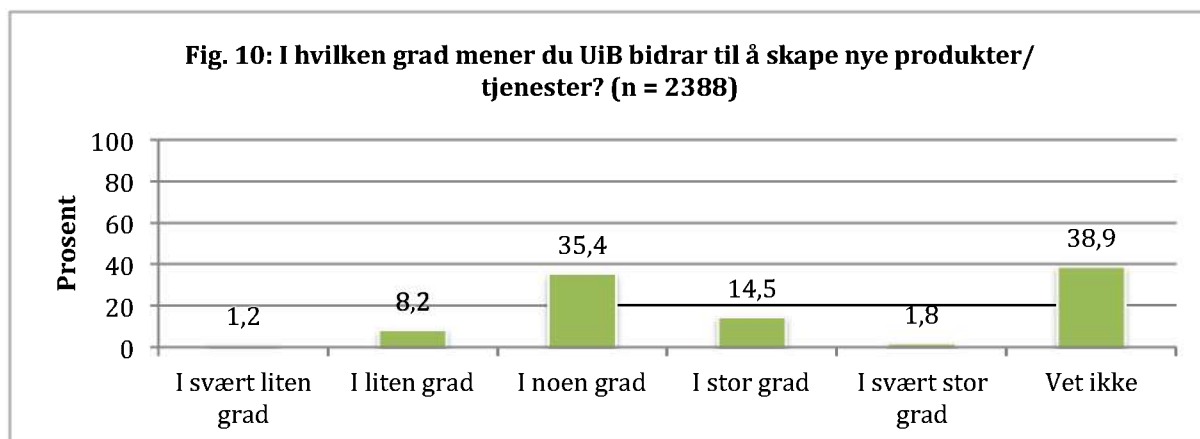
Som figuren viser omhandler de tre største kategoriene en kjennskap til UiB som er indirekte (via andre, via omtale i media eller via omtale på jobb), mens de kategoriene der respondenten har vært i kontakt med UiB direkte, har lavere score.



På det overordnede spørsmålet om UiBs leveranse av samfunnsnyttig kompetanse, fremstilt i figur 9, svarer 67,3 % av respondentene "i stor grad" eller "i svært stor grad", mens kun en marginal gruppe befinner seg i andre enden av skalaen.

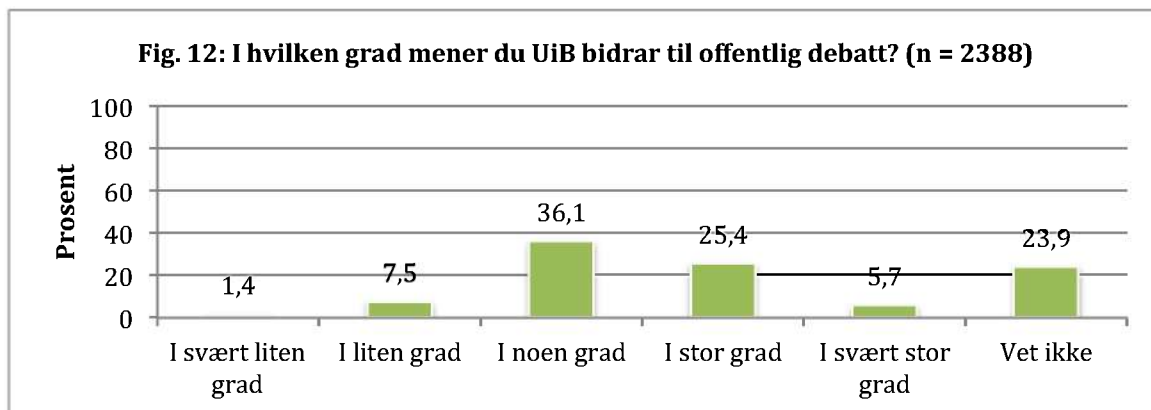


Ser vi på "vet ikke"-kategorien finner vi her klart færrest respondenter i Hordaland (9,3 %) og flest i Rogaland (28,6 %). Kvinner er noe mer positive enn menn til at UiB leverer kompetanse samfunnet har nytte av, de eldre er noe mer positive enn de yngre og de med høyest utdanning er mer positive enn de med lavere utdanning. Sektortilhørighet gir utslag også på dette spørsmålet. Blant de ansatte i offentlig sektor er det 20,5 % som svarer "i svært stor grad", mens tilsvarende tall for ansatte i privat sektor er 17 %.



Figur 10 og 11 presenterer respondentenes svar på spørsmålene om UiB bidrar til å skape nye produkter/tjenester eller å skape nye måter å løse oppgaver på. Felles for resultatene er den store andelen respondenter som har svart "vet ikke". Et stort antall av respondentene har altså vurdert seg selv til ikke å være i stand til å svare på spørsmålene. Sammenlignet med gjennomsnittet er det flere fra Rogaland og Sogn og Fjordane, og færre fra Hordaland som svarer "vet ikke", men om lag én fjerdedel av respondentene fra Hordaland er likevel en betydelig andel. Vi ser også at kvinner svarer "vet ikke" i mye større grad enn menn på disse to spørsmålene, og at både alder og utdanningsnivå påvirker andelen som tar stilling til spørsmålene.

Ser vi på de som har svart på spørsmålene gjennom å markere en gradert kategori, ligger tyngdepunktet på begge spørsmålene i midten, og få har svart "i svært liten grad" eller "i svært stor grad". Det er likevel grunnlag for å si at tyngdepunktet heller mot positiv retning på skalaen i begge tilfeller.

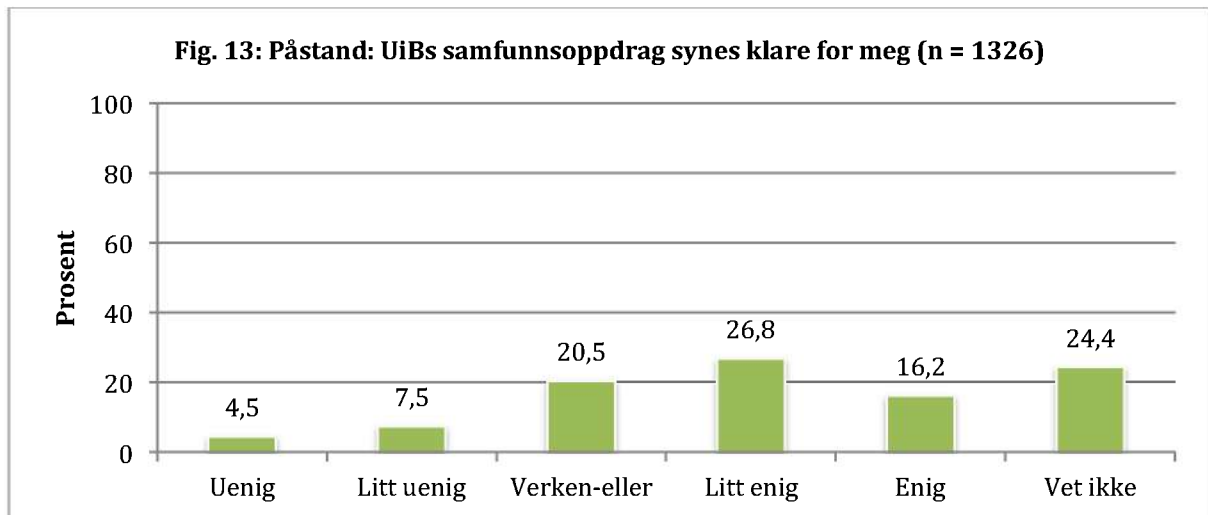


Respondentene er spurt om i hvilken grad de mener UiB bidrar til offentlig debatt. Ser vi på svarfordelingen i figur 12 ligger tyngdepunktet i midten, men med en tydelig helning mot den positive siden av skalaen for de som har besvart spørsmålet med en gradert kategori.

Også på dette spørsmålet er andelen som har svart "vet ikke" relativt høy. Bakgrunnstallene viser likevel at mye av forklaringen kan antas å ligge på respondentenes geografiske tilhørighet. Mens 12,5 % av respondenter fra Hordaland svarer "vet ikke", er tilsvarende tall for Rogaland 39,5 %. Respondenter i Sogn og Fjordane ligger like under gjennomsnittet med 24 %. Isolert for Bergen er tallet 9,9 %. Som i de to foregående spørsmålene synker andelen "vet ikke" med økende alder og økende utdanningsnivå. Det er også færre i offentlig sektor enn privat sektor som ikke tar stilling til spørsmålet.

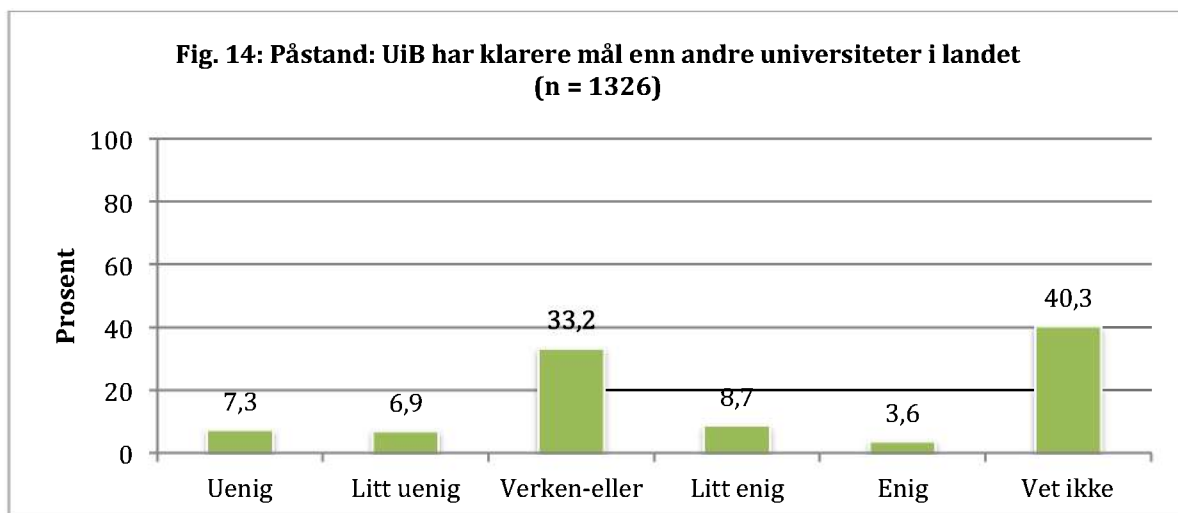
### 3. UiB som institusjon

I følgende del av undersøkelsen bes respondentene om vurdere tydeligheten i UiBs samfunnsoppdrag og mål, samt svare på spørsmål om de selv kunne tenke seg å jobbe ved UiB.



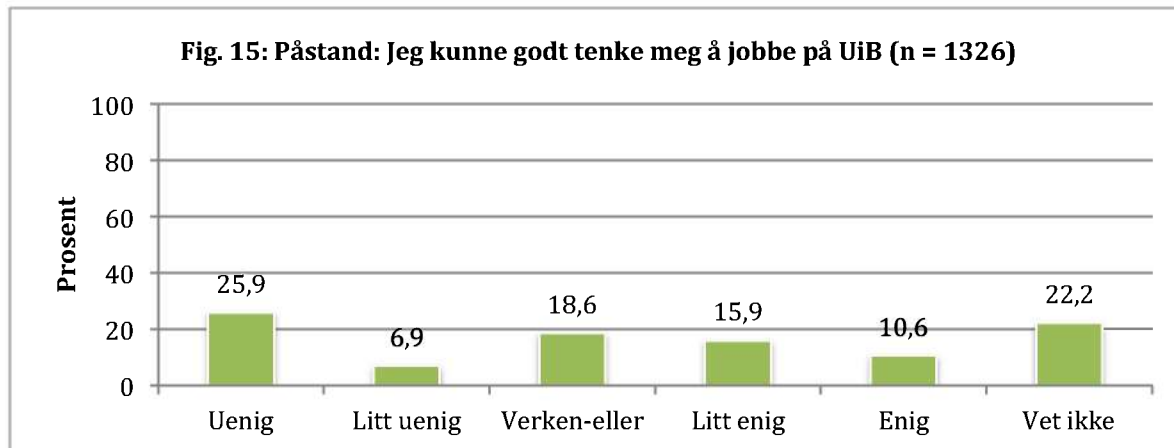
Som figur 13 viser, svarer noe under halvparten (44,9 %) av respondentene "vet ikke" eller "verken-eller" på påstanden om at UiBs samfunnsoppdrag synes klart. En stor andel anser seg altså ikke i stand til å gradere eget syn på hvor klart universitetets samfunnsoppdrag er. Ser vi på de som har gradert – og ser bort fra kategorien "verken-eller" – så er størsteparten "litt enig" eller "enig" i påstanden.

Ser vi på respondentene fra Hordaland er det der færre som svarer "vet ikke" og flere som da er enig i at samfunnsoppdraget til UiB synes klart, enn det er i Sogn og Fjordane og Rogaland.



I spørsmålet som er illustrert i figur 14, er respondentene bedt om å svare på om UiB har klarere mål enn andre universiteter i Norge. Hele 73,5 % av respondentene svarer "vet ikke" eller "verken-eller" på spørsmålet, noe som kan tolkes dit at en stor andel ikke anser seg i stand til å ta stilling til påstanden. Den geografiske forskjellen er i dette spørsmålet ikke like stor som vi

har sett i tidligere spørsmål. Det kan antas å være fordi dette spørsmålet fordrer kunnskap om alle universitetene, ikke utelukkende om UiB. Ser vi på kjønnsvariabelen er det flere kvinner enn menn som svarer "vet ikke", og flere menn enn kvinner som svarer "verken-eller". Med en så stor andel "vet ikke" og "verken-eller" er både prosentandel og antallet respondenter som har gradert spørsmålet, lavt. Resultatene er som vist i figur 14 uten tydelig retning, og det lave respondenttallet gjør i tillegg usikkerheten høy.

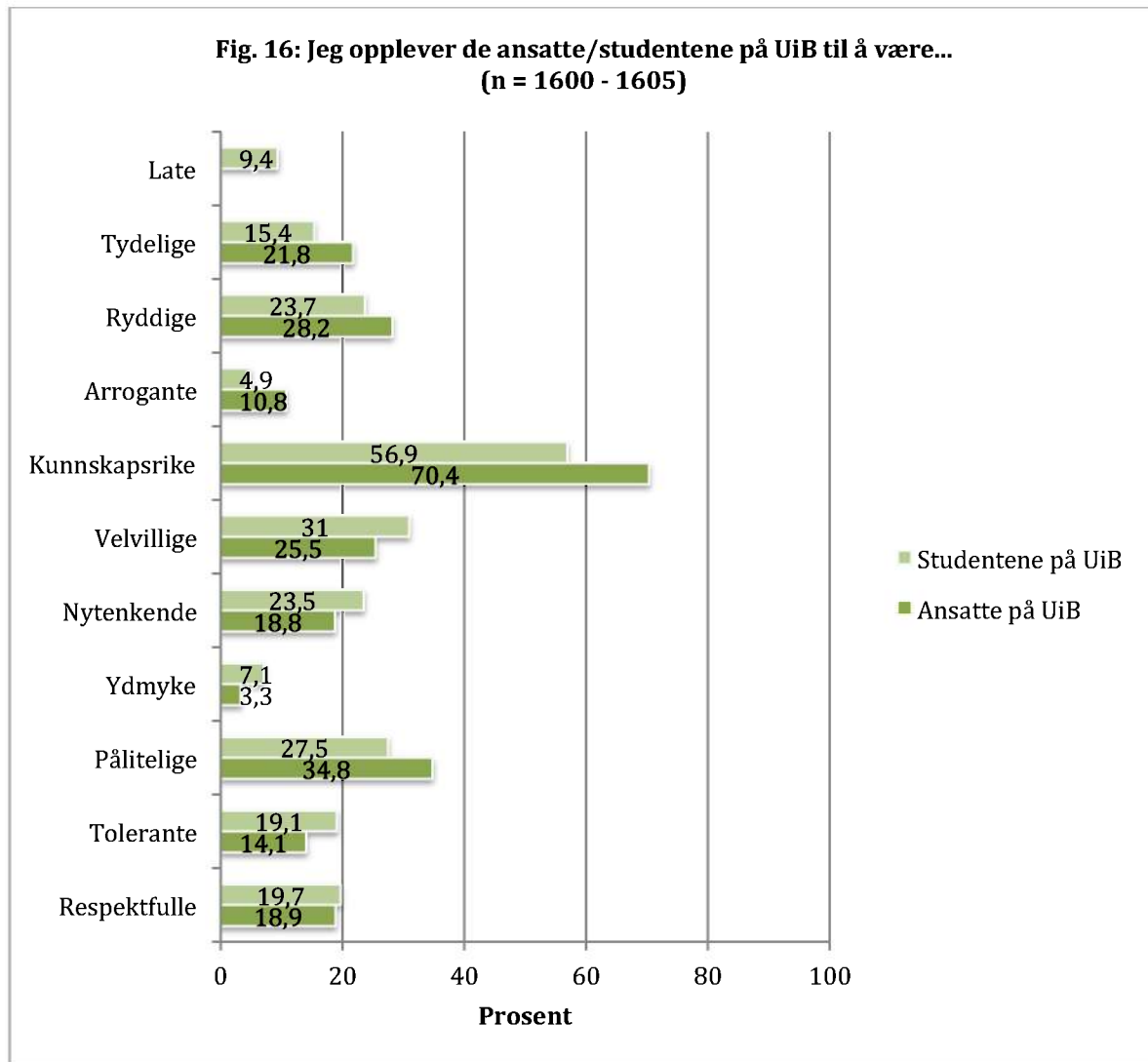


I figur 15 fremstilles respondentenes svar på om de kunne tenke seg å jobbe på UiB. Totalbildet viser en jevn fordeling utover skalaen, i kombinasjon med en relativt høy andel "vet ikke" og "verken-eller". Det er færre fra Hordaland enn de to andre fylkene som svarer "vet ikke". Ser vi på de to graderte ytterpunktene er det betydelig flere som svarer "uenig" på påstanden (25,9 %) enn det er som svarer "enig" (10,6 %).

Det er flere fra Hordaland og Sogn og Fjordane enn det er fra Rogaland som svarer at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden, men antallet respondenter i kategorien totalt sett er lavt, spesielt for Sogn og Fjordane. Blant respondenter med 3 år eller mer på høyskole/universitet er det flere i den gruppen enn i gjennomsnittet som svarer "enig" eller "litt enig" på påstanden. Samtidig synker andelen "vet ikke" parallelt med økning i utdanningsnivå. Hvilken sektor respondentene tilhører ser ut til å påvirke hvorvidt de kunne tenke seg å jobbe på UiB. Slår vi sammen gruppene "enig" og "litt enig" blir andelen til ansatte i offentlig sektor 36,6 % mot 22,5 % i privat sektor.

#### 4. Personene tilknyttet UiB

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å beskrive hvordan de opplever ansatte og studenter ved UiB, gjennom å markere inntil fem ulike beskrivende ord på hver gruppe.

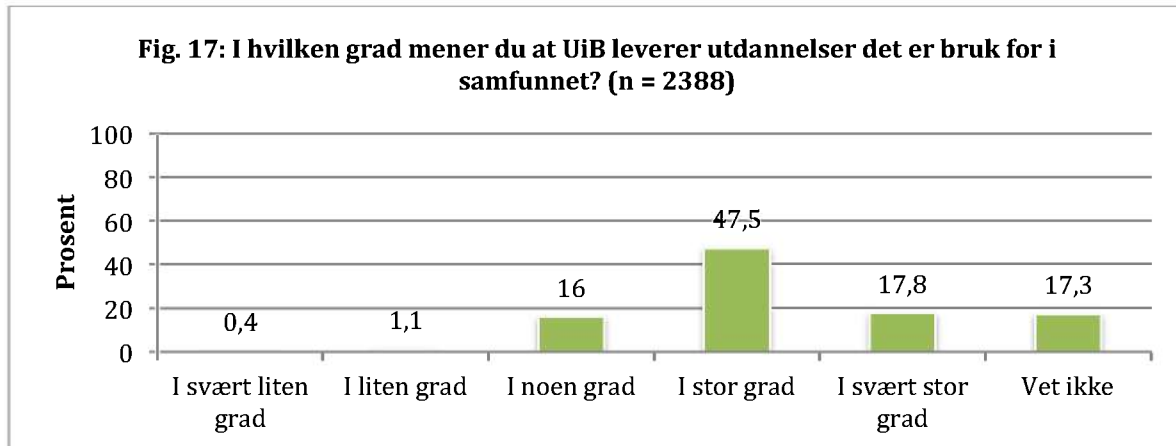


Figur 16 sammenstiller resultatene fra to ulike spørsmål i undersøkelsen. Én basert på hvordan respondentene opplever de ansatte ved UiB, og en tilsvarende for studentene ved UiB.

Respondentene kunne i undersøkelsen markere inntil fem ulike alternativer på hvert av de to spørsmålene. Alternativene var de samme i begge spørsmålene, men med ett unntak: For studenter var det også mulig å ta stilling til hvor vidt de ble opplevd som "late". I figuren har derfor dette alternativet kun én stolpe. Tallene som presenteres er prosentandel av respondentene som har markert på det enkelte alternativet, og kan tolkes hver for seg for studenter og ansatte, eller ved å sammenligne de to gruppene. På spørsmålet om de ansatte markerte hver respondent i snitt 2,4 av alternativene, mens det for studentene ble markert i snitt 2,5 alternativer. Det er få signifikante utslag på bakgrunnsvariablene på disse to spørsmålene.

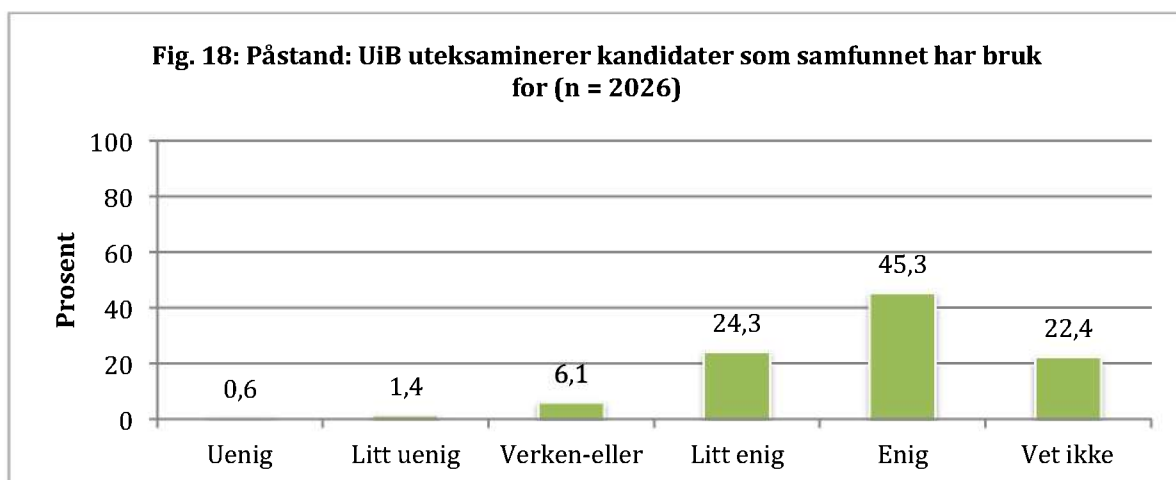
## 5. Kunnskap og kompetanse

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å ta stilling til ulike aspekter ved utdanningstilbudet til og kandidater fra UiB. De blir også bedt om å si noe om hvilke fagområder de mener er universitetets fremste.



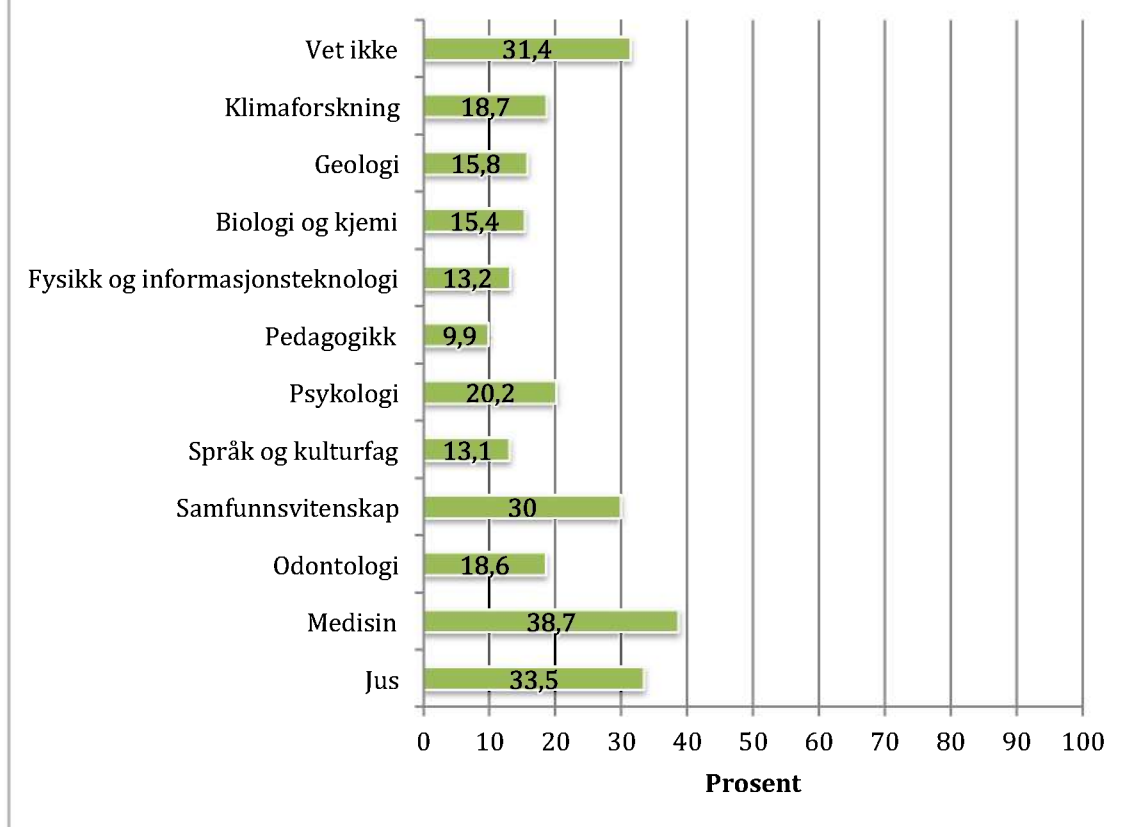
På spørsmålet om UiB leverer utdannelser det er bruk for i samfunnet, svarer 65,3 % at de "i svært stor grad" eller "i stor grad" gjør det. Kun 1,5 % har benyttet seg av de to motsatte kategoriene. Respondenter fra Hordaland er litt mer positive enn andre, kvinner er noe mer positive enn menn, og både høy utdanning og økende alder ser ut til å slå positivt ut.

Ser vi på hvilken sektor respondentene jobber i, er ansatte i offentlig sektor noe mer positive enn ansatte i privat sektor. Slår vi igjen sammen de to positive kategoriene får offentlig ansatte en svarprosent på 78,1 %, mot 61 % for ansatte i privat sektor.



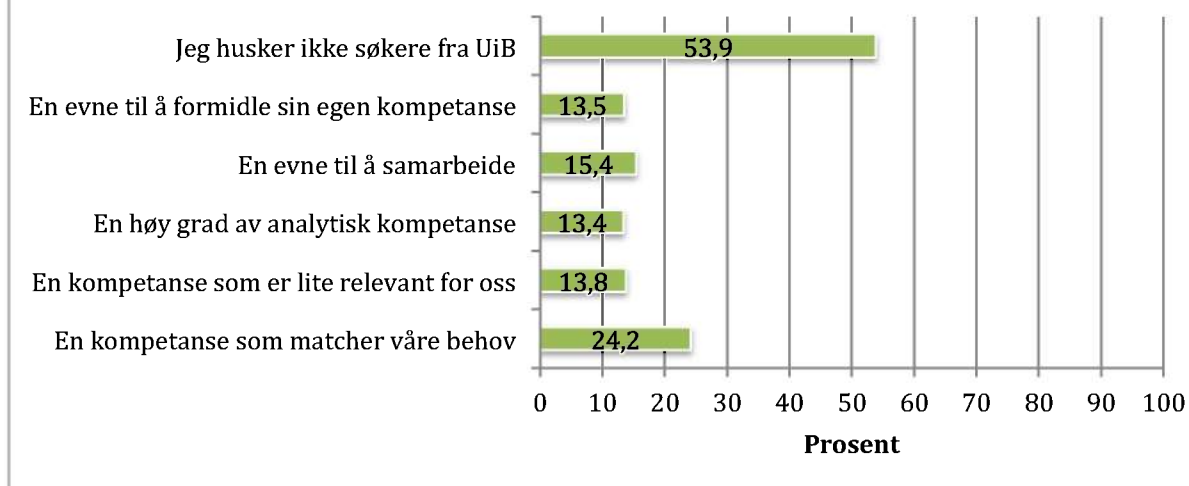
I likhet med forrige spørsmål om UiB leverer utdannelser det er bruk for i samfunnet, er respondentene i stor grad enig i at universitetet uteksaminerer kandidater som samfunnet har bruk for. Som figur 18 viser er det en litt større andel som svarer "vet ikke" på dette spørsmålet (22,4 %), mens 69,6 % svarer at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden. Også på dette spørsmålet er ansatte i offentlig sektor i større grad positive.

**Fig. 19: Hva mener du er UiBs fremste fagområde(r)? (n = 2168)**



På spørsmålet om hva som er UiBs fremste fagområder fikk respondentene mulighet til å markere inntil fem alternativer. Figur 19 viser hvor stor andel av respondentene som markerte på de ulike fagområdene. Medisin, jus og samfunnsvitenskap er de tre områdene som får høyest svarandel, men det er også verdt å merke seg at 31,4 % har svart "vet ikke" på spørsmålet. Andelen "vet ikke" er noe lavere i Hordaland (24,6 %) enn i Rogaland (39,7 %) og Sogn og Fjordane (34,8 %).

**Fig. 20: Kandidater fra UiB som søker jobb hos oss kommer med... (n = 2360)**

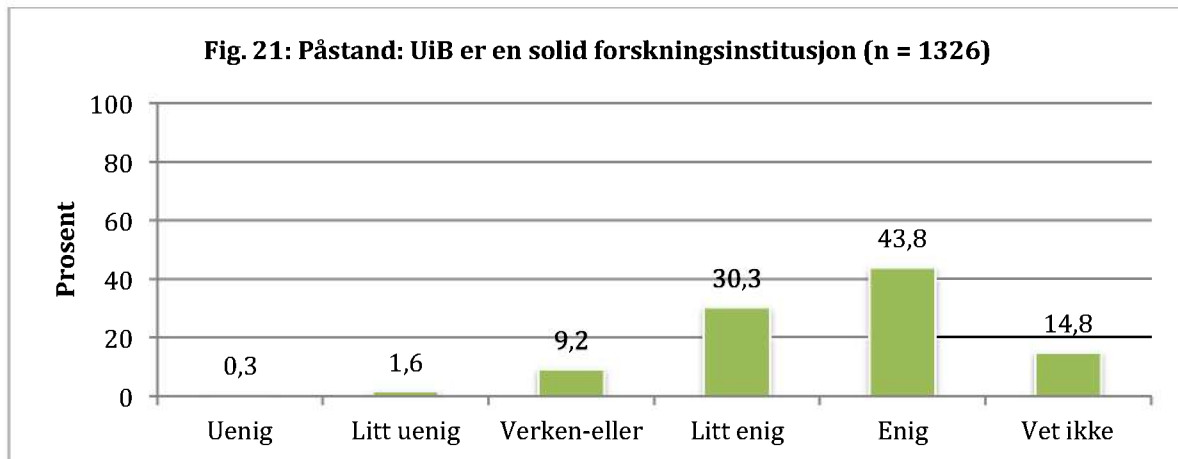


Figur 20 viser svarene på spørsmålet om hva slags kompetanse respondentene mener kandidater fra UiB tar med seg ut i arbeidslivet. Det var mulig å markere flere svar. Totalbildet viser at 53,9 % har svart at de ikke husker søkere fra UiB. Ser vi på fylkesfordelingen er det tallet noe lavere for Hordaland (46,2 %) og høyest for Rogaland (64,1 %). For Bergen isolert er det 40,4 % som svarer at de ikke husker kandidater fra UiB. Blant de respondentene som markerte alternativer som definerte kandidaters kompetanse, fordelte de seg jevnt på alternativene, men som figur 20 viser fikk alternativet ”en kompetanse som matcher våre behov” markering fra en størst andel av respondentene (24,2 %).

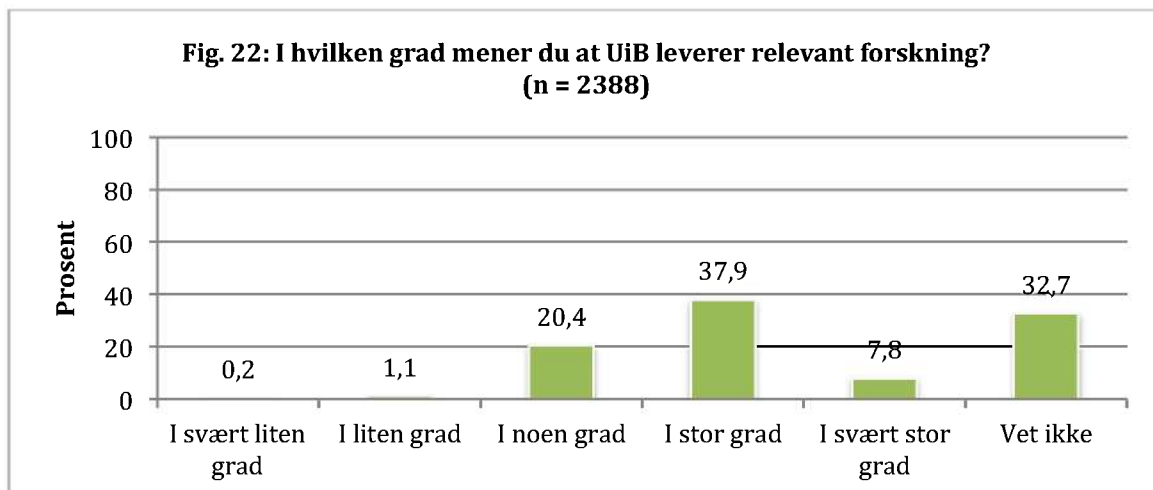


## 6. Forskning og innovasjon

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å ta stilling til spørsmål angående forskningsinnsatsen til UiB, og spesielt forskningens relevans for ulike områder.



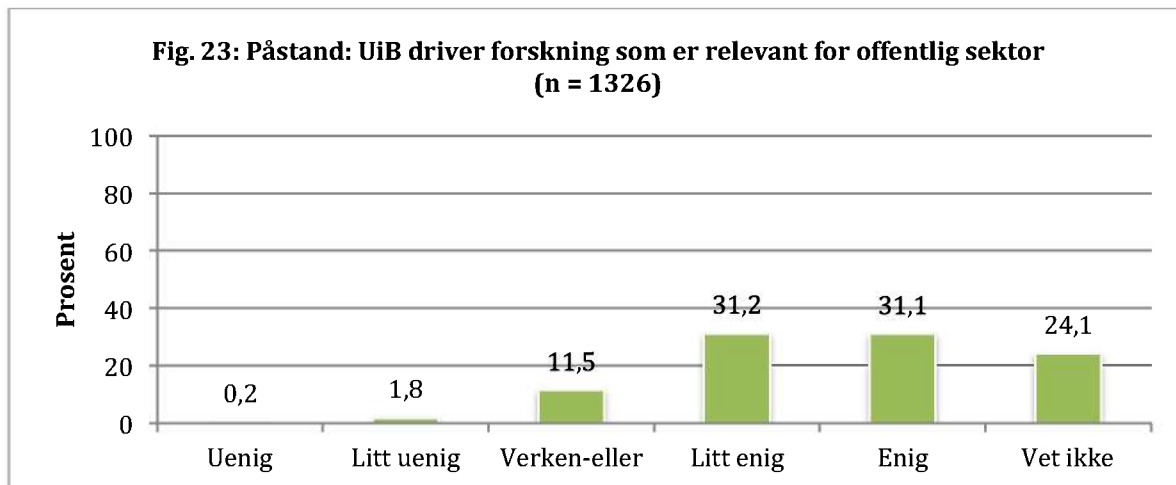
Som figur 21 viser er respondentene i stor grad enige i at UiB er en solid forskningsinstitusjon. 74,1 % svarer at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden. Det er små forskjeller på tvers av fylkestilhørigheten, men inntrykket av UiB som en solid forskningsinstitusjon står likevel sterkt i alle tre respondentgruppene.



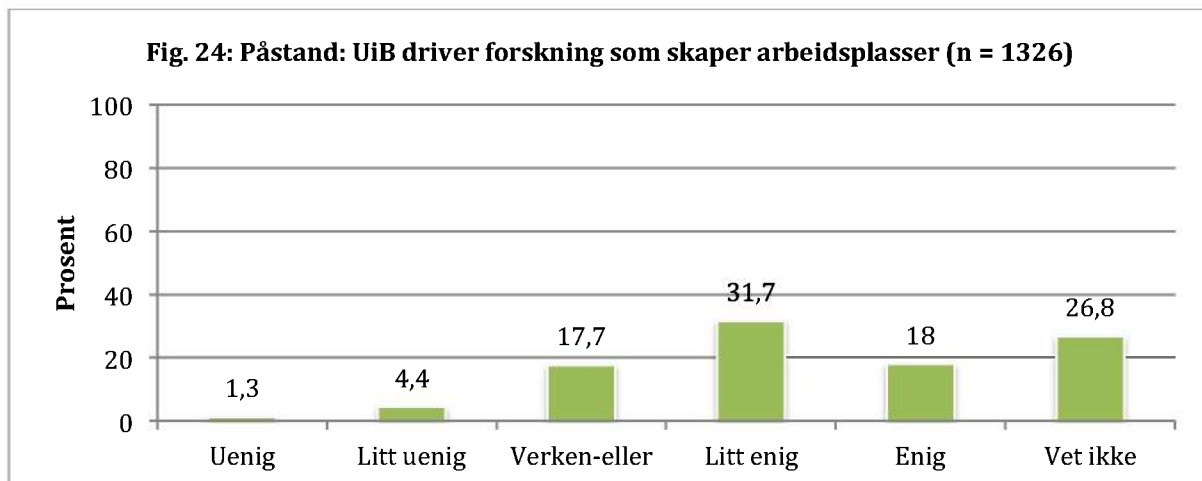
Hele 32,7 % av respondentene svarer "vet ikke" på spørsmålet om UiB leverer relevant forskning. Men, som figur 22 viser, plasserer de resterende respondentene seg med et klart tyngdepunkt på den positive siden av skalaen, der til sammen 45,7 % svarer "i stor grad" eller "i svært stor grad" på påstanden.

Bakgrunnstallene viser stor variasjon mellom de tre fylkene, og spesielt Rogaland skiller seg ut med et høyt antall som svarer "vet ikke" (47,4 %), og til sammen 31,1 % som svarer "i stor grad" eller "i svært stor grad". Kvinner er i større grad enn menn enige i påstanden, men har også en større andel enn gjennomsnittet som svarer "vet ikke". Ser vi på hvilken sektor respondentene

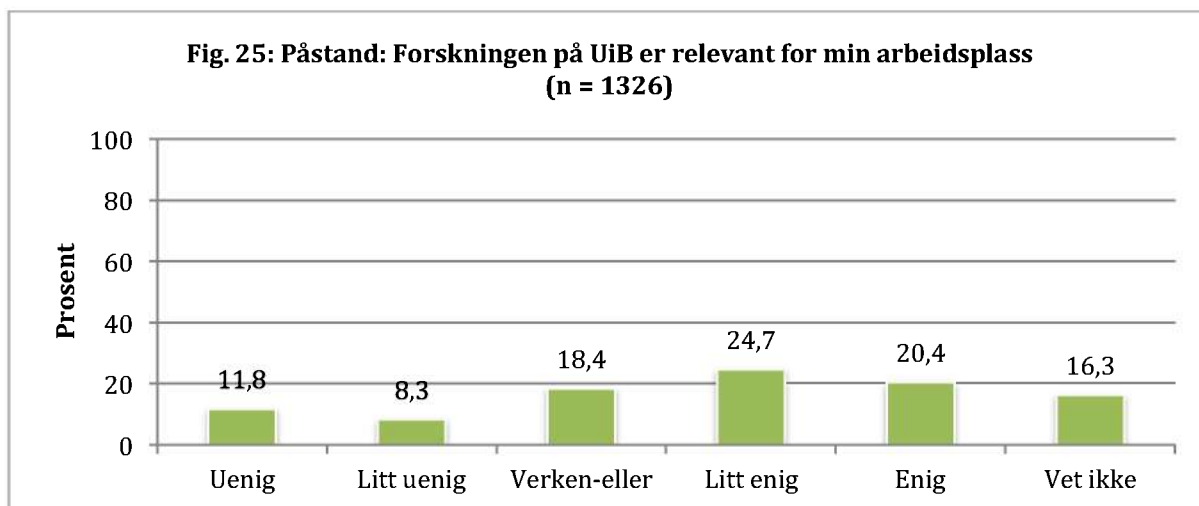
er ansatt i, er det andelen i offentlig sektor som svarer "i stor grad" signifikant høyere enn gjennomsnittet, med 45,1 %, mot 35,4 % i privat sektor. Det er også færre som svarer "vet ikke" blant de offentlig ansatte.



Figur 23 viser at 62,3 % av respondentene er enten "enig" eller "litt enig" i at UiB driver forskning som er relevant for offentlig sektor. En veldig liten andel er uenig i påstanden, mens en relativt stor andel svarer at de ikke vet (24,1 %). Ser vi på hvilken sektor respondentene jobber i, er det klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor på dette spørsmålet. Spesielt gjelder det andelen som svarer "vet ikke". Mens 28,8 % av privat ansatte svarer "vet ikke", er andelen blant de offentlig ansatte 11,8 %. En større andel av de offentlig ansatte har altså en formening om UiBs forskning er relevant for den sektoren de selv arbeider i. Det er også betydelig flere i offentlig sektor enn i privat sektor som er "enig" eller "litt enig" i påstanden.

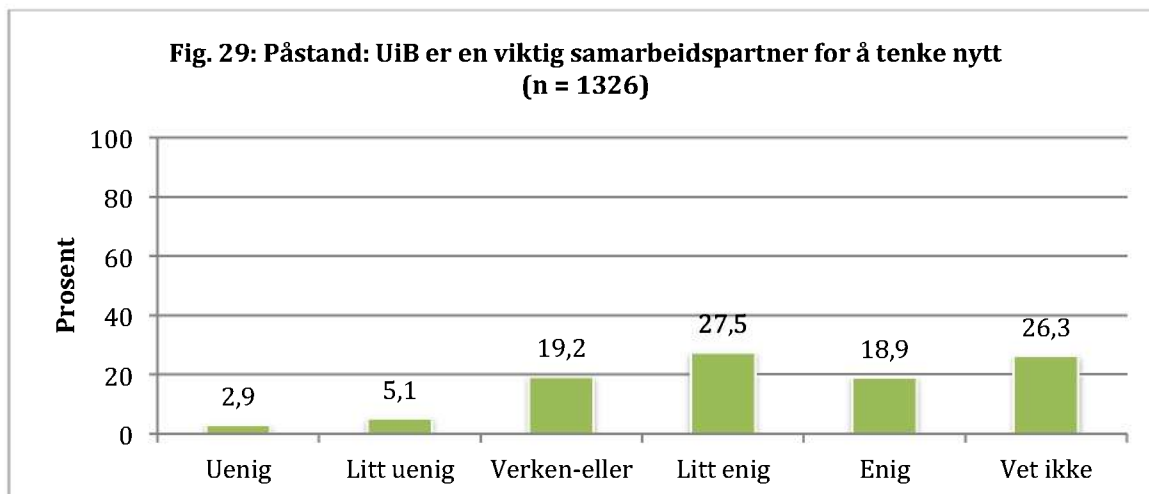


I figur 24 ser vi på hvor enig respondentene er i at UiB driver forskning som skaper arbeidsplasser. Også her er en stor andel "enig" eller "litt enig" i påstanden, men tyngdepunktet heller likevel mer mot det nøytrale "verken-eller" enn det gjorde i spørsmålet om forskningens relevans for offentlig sektor. Som figuren viser er det også på dette spørsmålet en stor andel som svarer "vet ikke" (26,8 %). Sektor gir i dette tilfellet ikke signifikant utslag.



Figur 25 viser respondentenes holdning til hvorvidt forskningen på UiB er relevant for deres egen arbeidsplass. Svarene fordeler seg jevnt på de ulike kategoriene, men med tyngdepunkt på alternativene "litt enig" og "enig". Kategorien "vet ikke" er her betydelig lavere enn i de foregående spørsmålene, noe som kan bety at det er enklere for respondentene å relatere seg til relevans for egen arbeidsplass enn for samfunnet for øvrig.

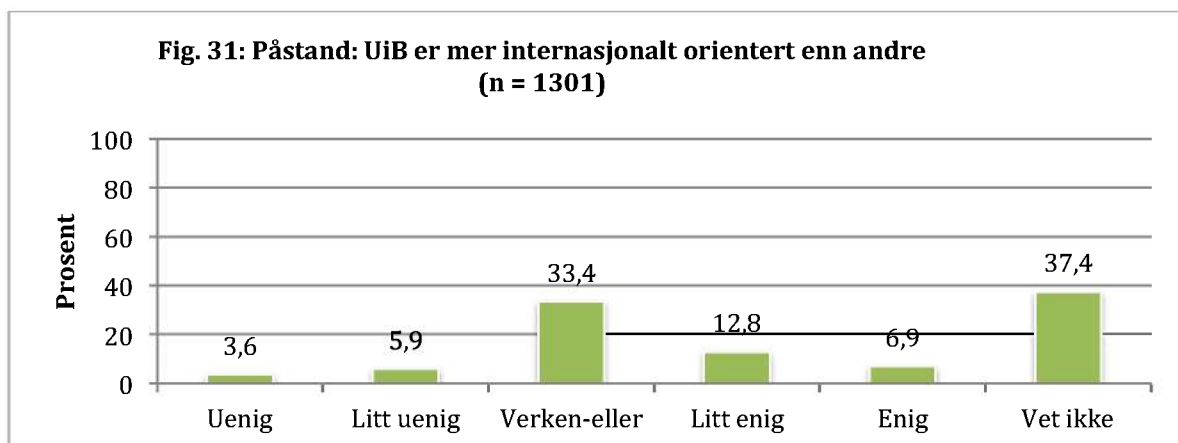
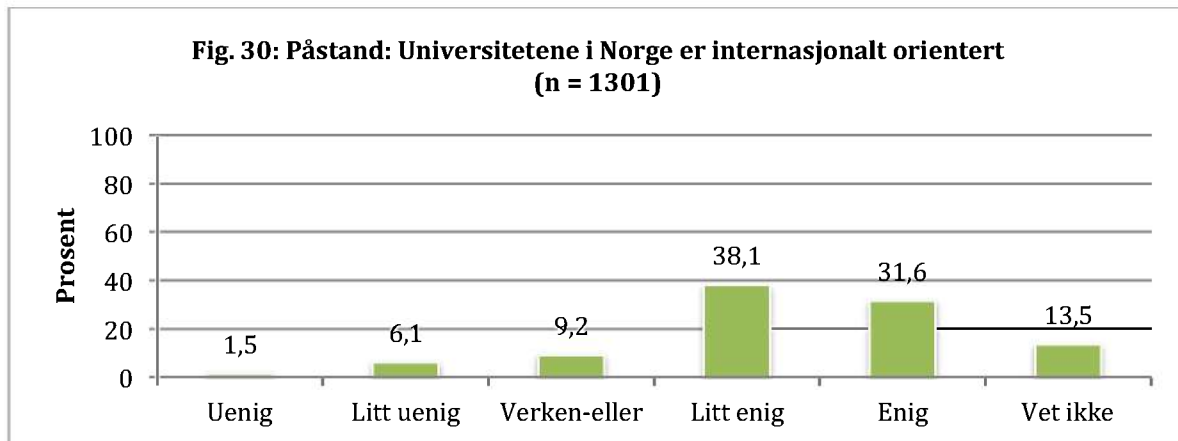
Sammenlignet med gjennomsnittet er det flere kvinner og færre menn som er både "enig" og "litt enig" i påstanden. En forklaring kan være den tidligere viste relevansen for offentlig sektor, og at datamaterialet viser at en stor andel av de kvinnelige respondentene jobber i offentlig sektor. Vi ser også i dette spørsmålet at ansatte i offentlig sektor (30,8 %) i større grad er "enig" i påstanden enn de ansatt i privat sektor (16 %), sammenlignet med gjennomsnittet (20,4 %).



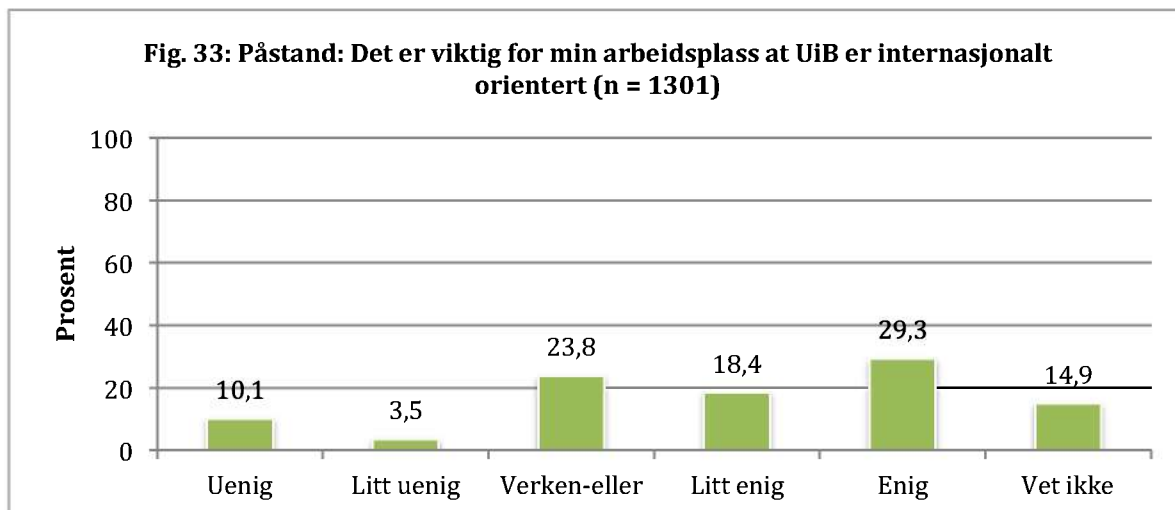
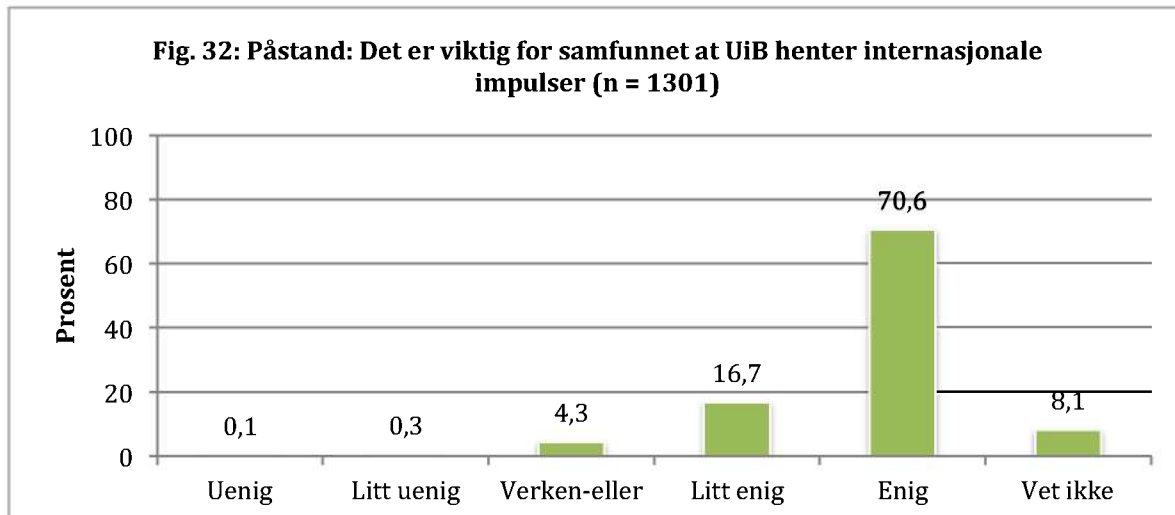
På spørsmålet om UiB er en viktig samarbeidspartner for å tenke nytt, svarer en relativt stor andel "vet ikke" (26,3 %), mens tyngdepunktet ligger mot kategoriene "enig" og "litt enig". Svært få av de som tar stilling til påstanden er uenige. Respondenter fra Hordaland er i større grad enn de andre respondentene "enig" eller "litt enig" i påstanden, sammenlignet med gjennomsnittet.

## 7. Internasjonalisering

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å ta stilling til hvorvidt universitetene generelt og UiB spesielt er og bør være internasjonalt orientert.



I figurene 30 og 31 bes respondentene ta stilling til om universitetene i Norge er internasjonalt orientert, og om UiB er mer internasjonalt orientert enn andre. På det første spørsmålet er respondentene i stor grad "enig" eller "litt enig" i påstanden, med samlet 69,7 %, mens 13,5 % svarer "vet ikke". Ser vi på spørsmålet der man blir bedt om å sammenligne UiB med de andre universitetene, viser resultatene i figur 31 at en stor andel av respondentene svarer "vet ikke" eller "verken-eller".

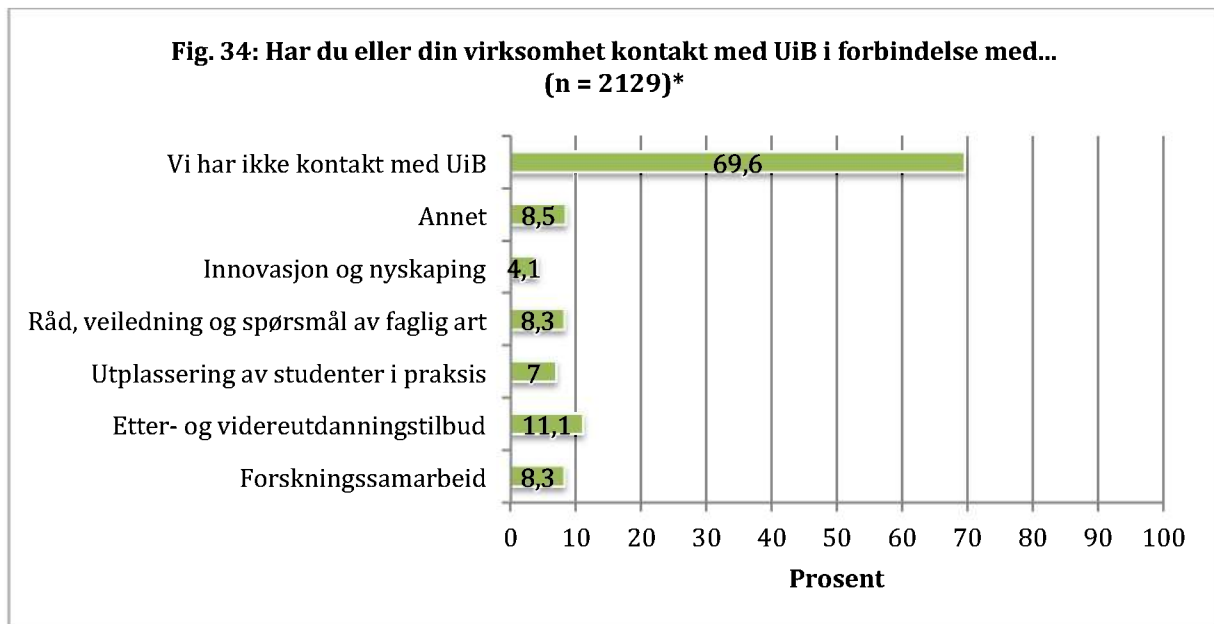


I de to foregående figurene fremstilles resultatene av spørsmålene om hvor viktig det er for samfunnet og for egen arbeidsplass at UiB er internasjonalt orientert. Som figur 32 viser er respondentene tydelige på at det er viktig for samfunnet, med 70,6 % som svarer "enig", og kun 8,1 % som svarer "vet ikke". Ser vi derimot på påstanden om viktighet for egen arbeidsplass er bildet mer sammensatt. Her svarer 14,9 % "vet ikke", mens tyngden av svarene fordeler seg på "enig", "litt enig" og "verken-eller". 10,1 % av respondentene svarer at de er "uenig" i påstanden.

På begge spørsmålene er det de eldste og de med høyest utdanning som i større grad enn gjennomsnittet svarer at de er "enig" i påstanden. For sektortilhørighet er det ingen signifikante utslag på disse spørsmålene.

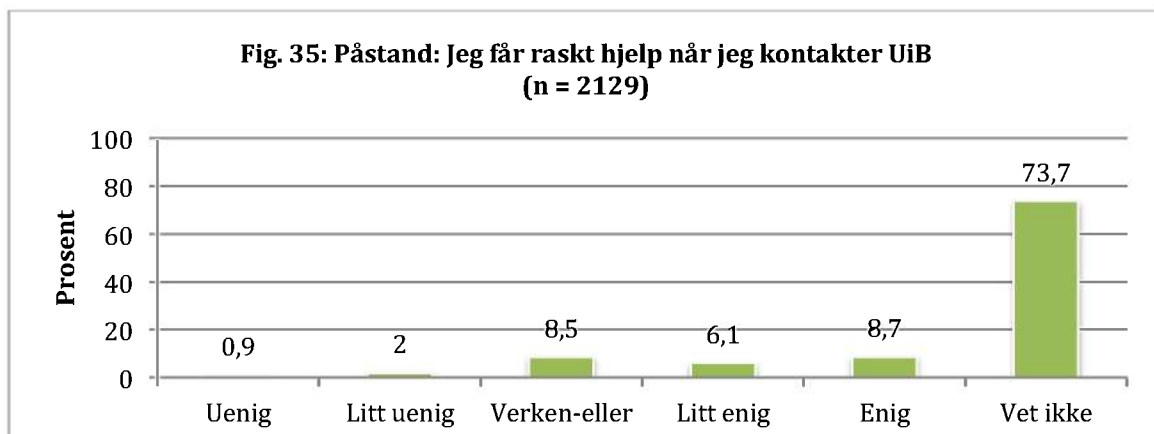
## 8. UiBs samhandling med samfunnet rundt seg

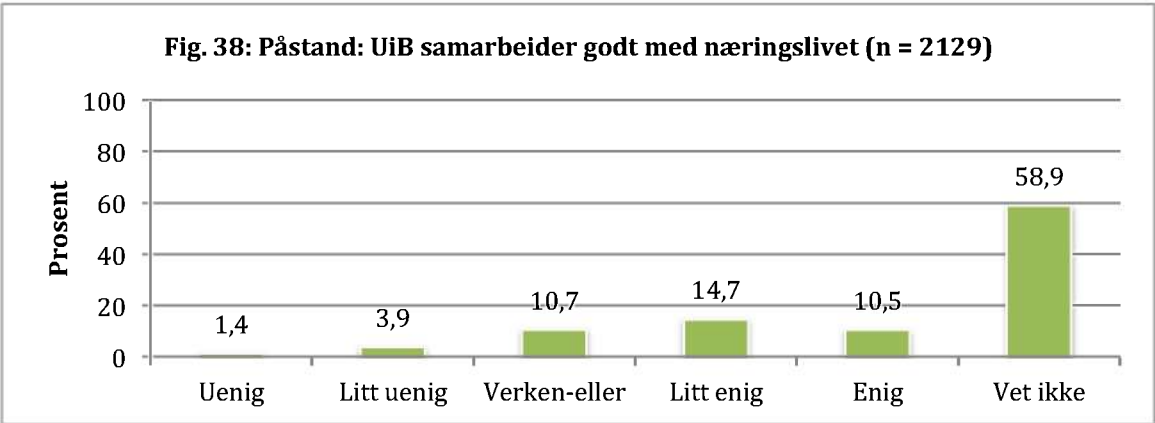
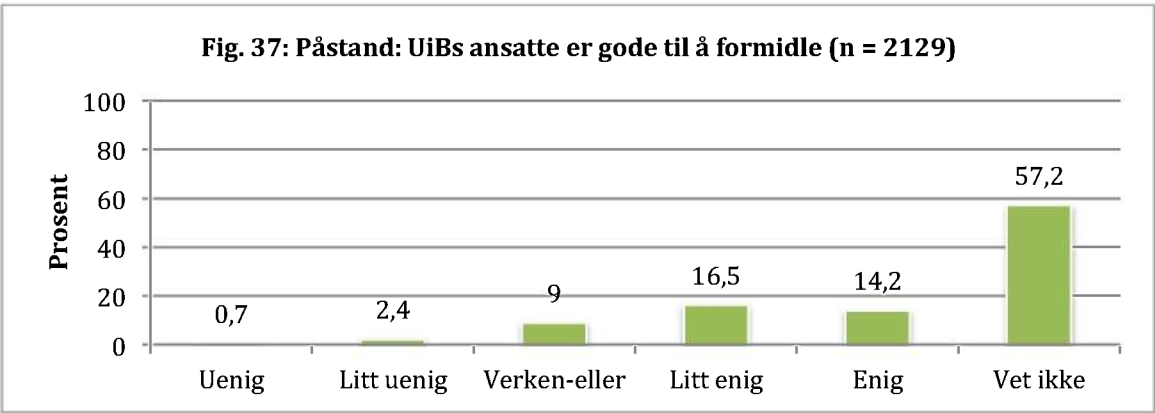
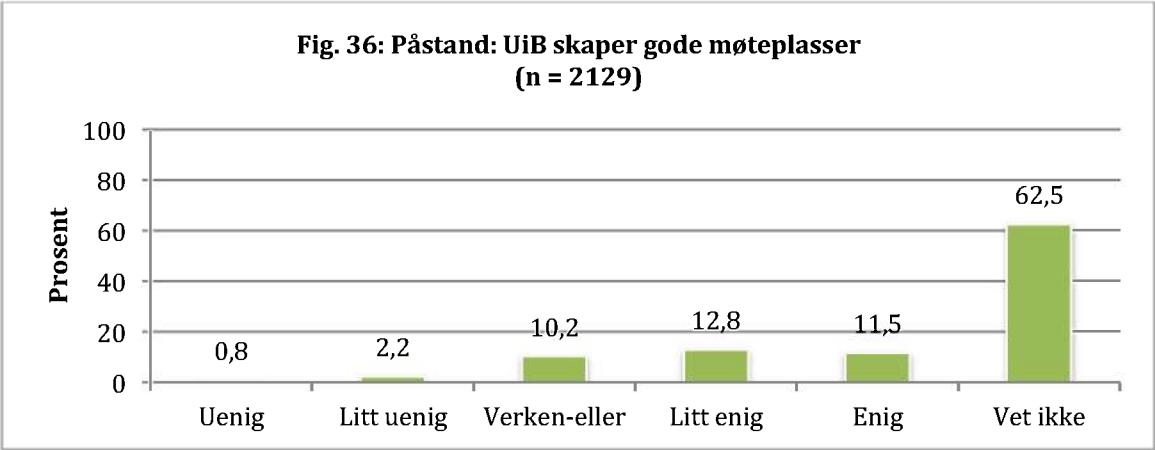
I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å ta stilling til påstander om UiBs samhandling og samarbeid med samfunnet rundt seg.

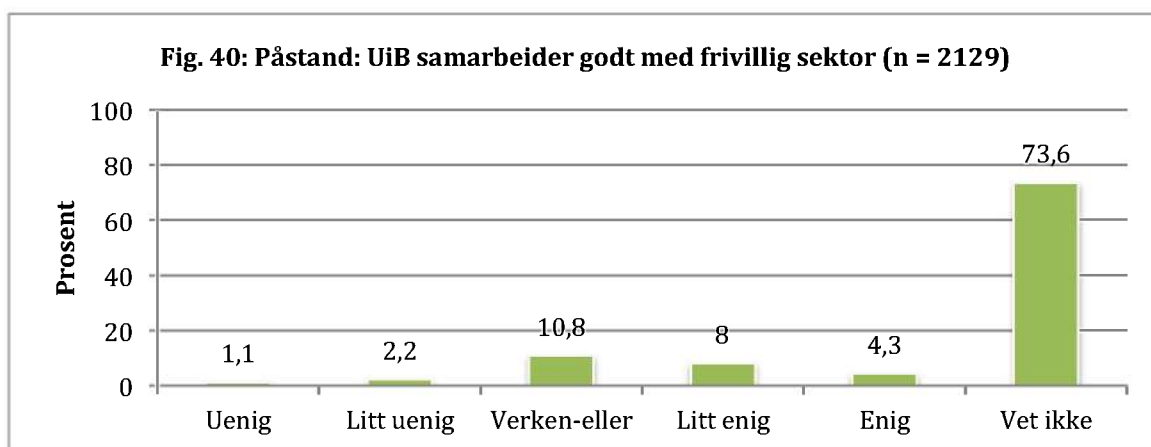
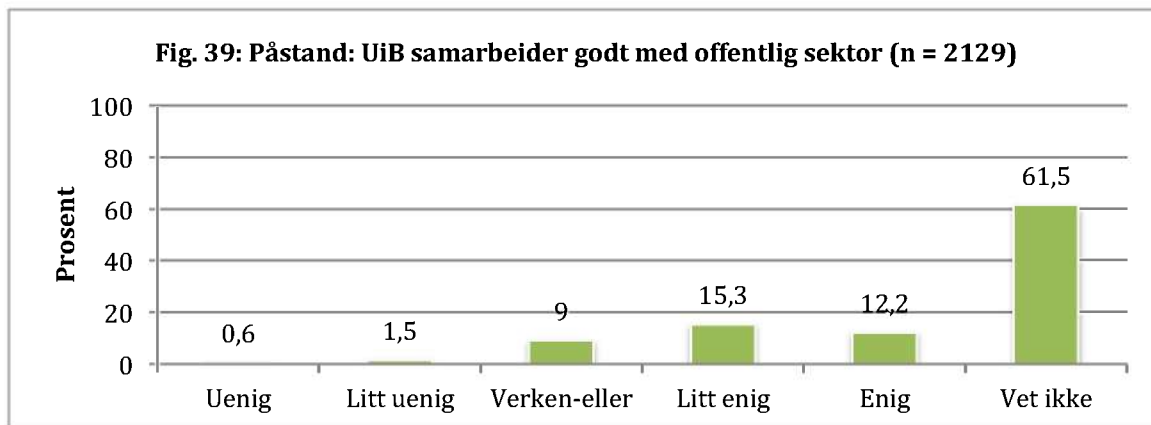


I figur 34 presenteres respondentenes svar på egen eller egen virksomhets kontakt med UiB. 69,6 % svarer at de ikke har kontakt med UiB. Ser vi på bakgrunnstallene for dette svaralternativet, er det både i Rogaland og Sogn og Fjordane betraktelig flere enn i Hordaland. Likevel er det hele 60,2 % av respondentene fra Hordaland som oppgir at de ikke har kontakt med UiB. Geografisk tilhørighet alene er derfor ikke egnet til å forklare hvorfor så mange aldri har kontakt med UiB. Ser vi på sektortilhørighet er det sammenlignet med gjennomsnittet flere i privat sektor (75,3 %) og færre i offentlig sektor (53 %) som svarer at de ikke har kontakt. Fordelingen på de resterende kategoriene er relativt jevn. Flest har kontakt i forbindelse med etter- og videreutdanning, mens færrest har kontakt i forbindelse med innovasjon og nyskaping. Et interessant tall kan være at 8,3 % oppgir at de har et forskningssamarbeid med UiB.

I de følgende seks figurene ser vi på forhold der UiB samhandler med samfunnet rundt seg.







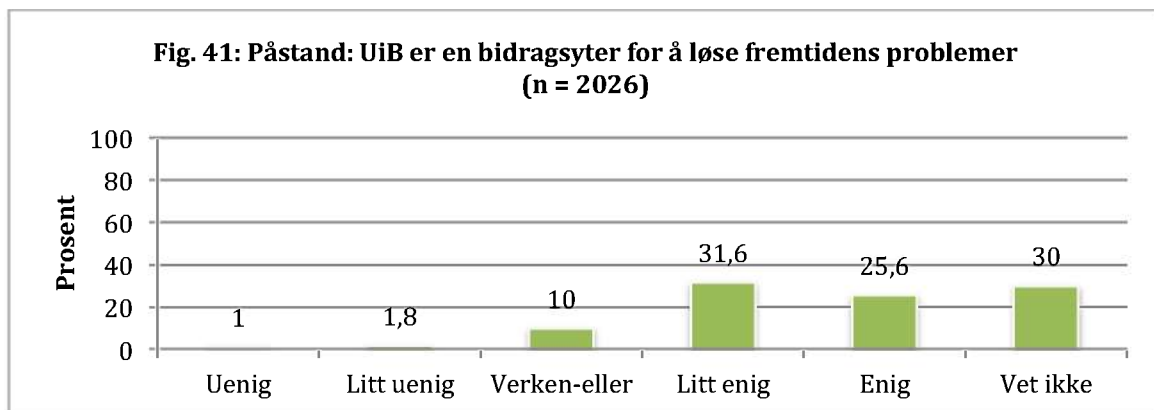
I alle de foregående figurene er kategorien "vet ikke" særlig høy. En åpenbar forklaring på dette er den høye andelen i figur 34 som svarte at de ikke har kontakt med UiB. Disse respondentene er i undersøkelsen også stilt overfor spørsmålene presentert i disse seks figurene, og det må antas at en stor andel av dem har svart "vet ikke" av den grunn at spørsmålet ikke er relevant for dem. Vi har likevel i analysen valgt å ikke filtrere ut "vet ikke"-gruppen, fordi vi da også ville fjernet respondenter som er i kontakt med UiB, men som av forskjellige grunner likevel svarer "vet ikke" på spørsmålene. Selv om andelen som svarer "vet ikke" relativt sett er høy på alle spørsmålene, er den av ulik størrelse.

Om vi ser på svarfordelingen blant de som ikke har svart "vet ikke" på spørsmålene, er det i stor grad mulig å kommentere spørsmålene om UiBs forhold til samfunnet rundt seg under ett. I alle tilfellene er storparten av respondentene fordelt på kategoriene "verken-eller", "litt enig" og "enig". Svært få har svart "uenig" eller "litt uenig". Fordelingen på de tre kategoriene er relativt jevn, men noen unntak kan kommenteres. Påstanden om at UiB-ansatte er gode til å formidle, er påstanden med lavest score på "vet ikke"-kategorien (57,2 %). Her har 30,7 % av respondentene svart at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden. Få har sagt seg uenig i påstanden, og blant de som har tatt stilling til spørsmålet er det altså en stor andel som har svart positivt. Både på påstanden om at UiB samarbeider godt med næringslivet og med offentlig sektor er "litt enig" den kategorien med flest svar. Ser vi på påstanden om samarbeid med frivillig sektor er kategorien "verken-eller" størst. Her har også hele 73,6 % svart "vet ikke".

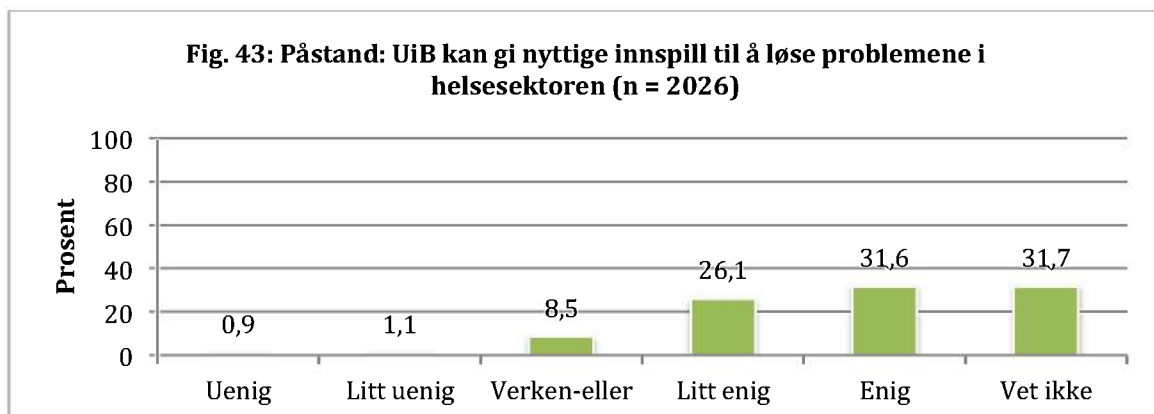
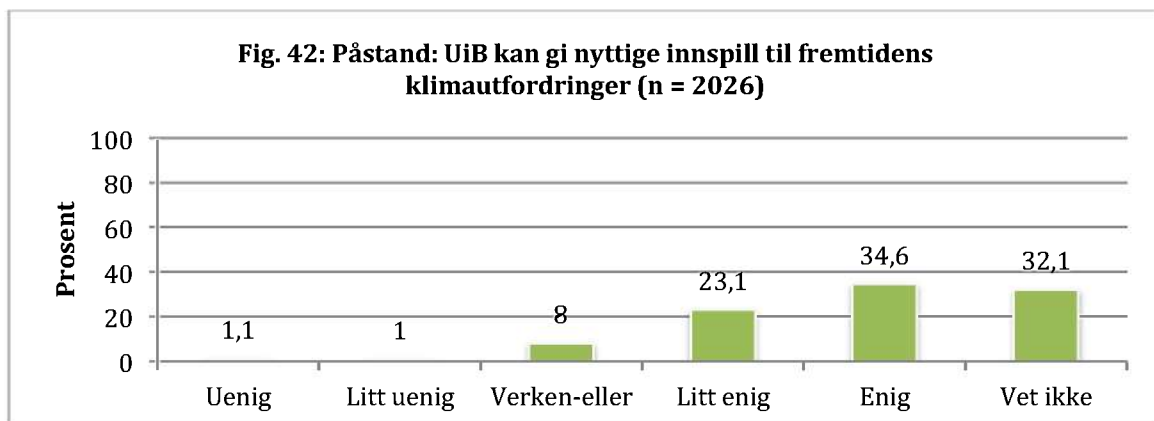


## 9. UiB som relevant samfunnsaktør

I denne delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å ta stilling til UiBs rolle som samfunnsaktør og samfunnsutvikler. De blir spesielt bedt om å ta stilling til hvorvidt UiB kan bidra til å løse utfordringer på flere områder. Forventninger til UiBs rolle i den offentlige debatten blir også belyst.

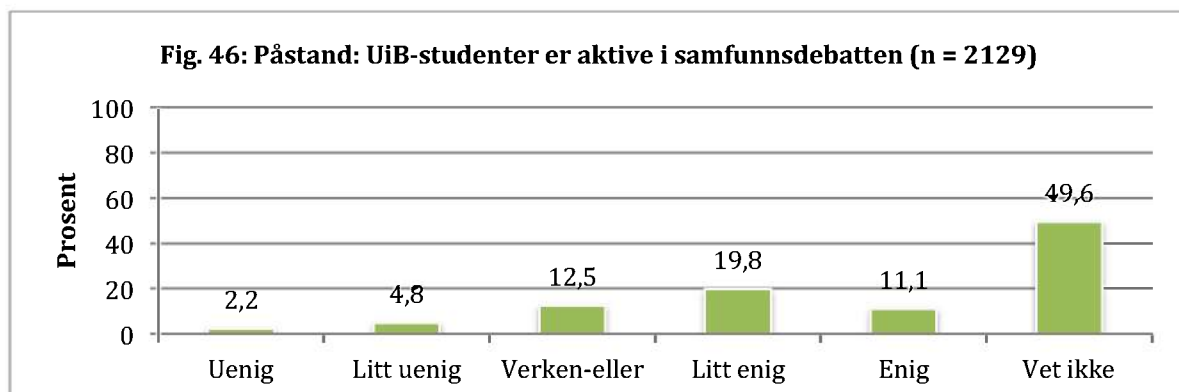
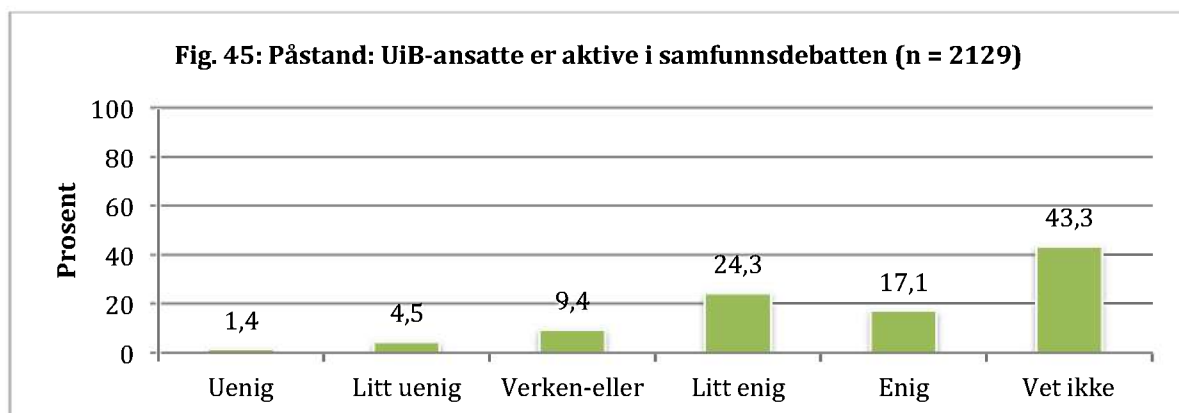
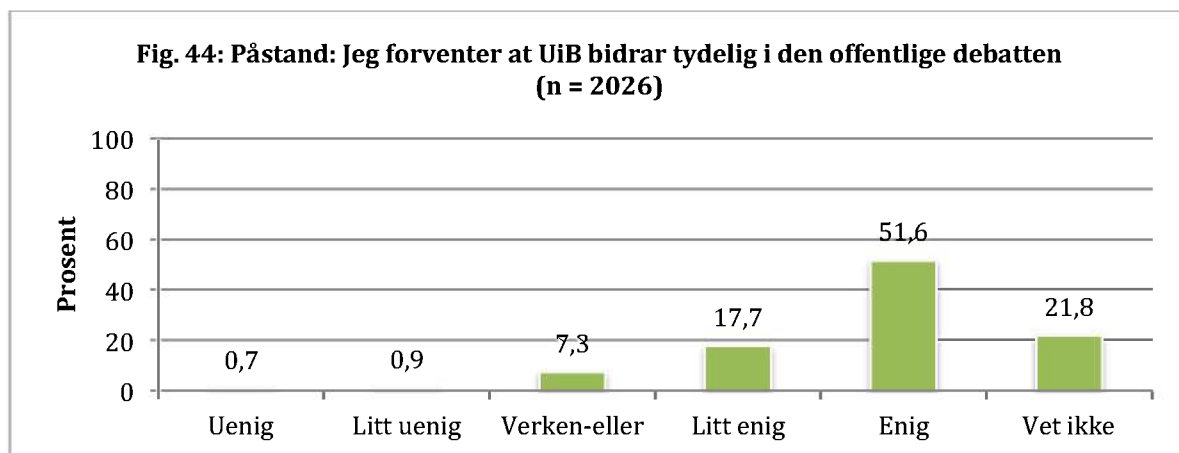


På spørsmålet om UiB er en bidragsyter for å løse fremtidens problemer svarer til sammen 57,2 % at de er "enig" eller "litt enig" i påstanden, mens 30 % svarer "vet ikke". Ser vi på respondentene fra Hordaland er det der kun 18,4 % som svarer "vet ikke".



Ser vi spesielt på påstanden om UiBs evne til å bidra til å løse utfordringer på bestemte samfunnsområder, er bildet på klima og helse relativt likt, slik det er vist i figur 42 og 43. Mens rett over 30 % av respondentene svarer "vet ikke" er noe over halvparten "enig" eller "litt enig" i at UiB kan bidra til å løse klimautfordringene og problemene i helsesektoren. Både på spørsmålet om klima og helse er det i offentlig sektor færre som har svart "vet ikke" og flere som har svart "enig" enn gjennomsnittet.

Det er i undersøkelsen også stilt spørsmål om UiB kan gi nyttige innspill til velferdsdebatten. Resultatet her er tilnærmet det samme som for disse to spørsmålene.



Figur 44, 45 og 46 omhandler UiBs rolle i den offentlige debatten. Figur 44 spør om respondentenes forventninger til at universitetet bidrar tydelig i den offentlige debatten. 21,8 % svarer "vet ikke", mens 69,3 % svarer at de er "enig" eller "litt enig". Ser vi så samtidig på påstandene om UiB-ansatte og -studenters aktivitet i samfunnsdebatten, kan de tolkes dit hen at det ikke er samsvar mellom forventninger og faktiske oppfatninger. 43,3 % svarer at de "ikke vet" om ansatte er aktive i samfunnsdebatten, mens 49,6 % svarer det samme om studentene. Blant de som har tatt stilling til påstanden ligger tyngdepunktet på kategoriene "enig" og "litt enig", men er ikke like entydig som spørsmål om forventninger til tydelighet i den offentlige debatten.

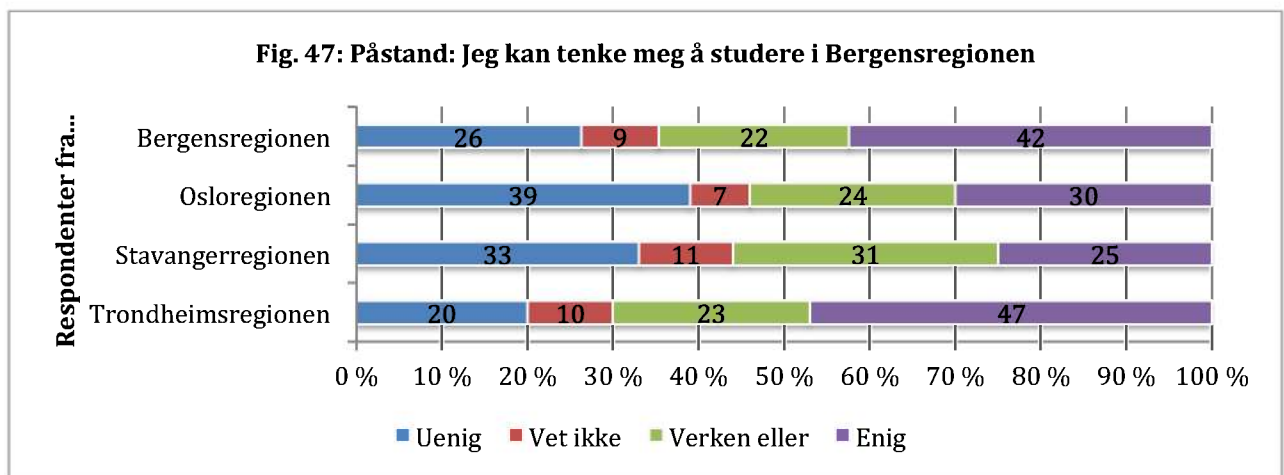
Det er flere kvinner og færre menn enn gjennomsnittet som er "enig" i at det må forventes at UiB bidrar tydelig i den offentlige debatten. Aldersvariabelen viser også at forventningene øker parallelt med alderen. Det samme gjelder for utdanningsnivå. Den tydeligste bakgrunnsvariabelen for påstanden om forventninger til tydelighet i den offentlige debatten er sektortilhørighet. 64 % av de offentlig ansatte er "enig" i påstanden, mot 47,1 % av ansatte i privat sektor.

## 10. Omdømmebarometeret for Bergensregionen 2013

Omdømmebarometeret ble for første gang lansert av Ordkraft i 2006, og er siden utgitt i 2007, 2009, 2011 og 2013. Sistnevnte år står Hovedorganisasjonen VIRKE i samarbeid med lokale partnere bak undersøkelsen. I Bergensregionen er dette Business Region Bergen.

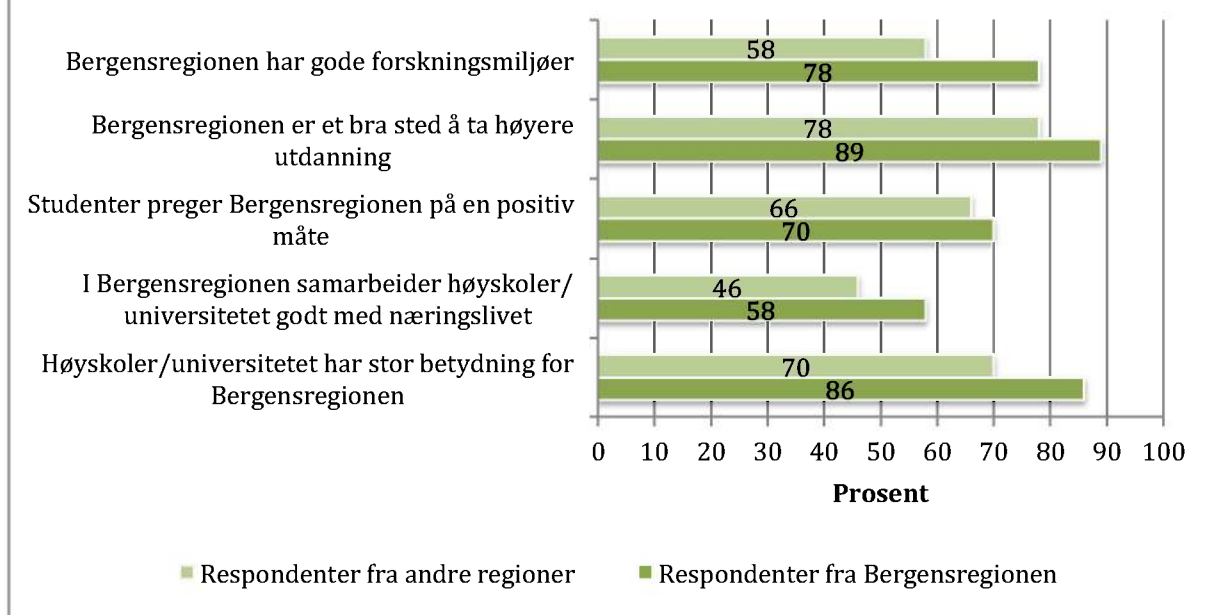
Omdømmebarometeret er et objektivt og kostnadseffektivt verktøy for utvikling av attraktive regioner og har som mål å kartlegge hvilke posisjoner regionene har på viktige områder. Barometeret tar utgangspunkt i hvilke inntrykk befolkningene har av ulike steder, noe som igjen gir kunnskapsbaserte innspill til lokale evalueringsprosesser, vider planlegging og strategivalg.

For å kunne se endringer over tid, tar hvert målepunkt i stor grad for seg de samme spørsmålene. I 2013 hadde man i tillegg et særlig fokus på utdanning, og tilføyde påstander knyttet til dette temaet til undersøkelsen. I det følgende blir relevante resultater fra Omdømmebarometeret presentert som supplerende data til den nylig gjennomførte undersøkelsen for UiB.



I figur 47 viser Omdømmebarometeret fra 2013 at det er flest respondenter fra Trondheimsregionen, tett fulgt av respondenter fra Bergensregionen som kan tenke seg å studere i Bergensregionen. Omdømmebarometeret sammenligner også med tall fra undersøkelsen i 2011. På dette spørsmålet vises det en nedgang i alle respondentgruppene på kategorien "enig".

**Fig. 48: Utdanning og FoU**



Stolpene i figur 48 angir andel av respondentene som har svart "enig" på de forskjellige spørsmålene. Respondenter fra Bergensregionen – kanskje ikke overraskende - i større grad enig enn respondenter fra andre regioner. Også disse tallene er en nedgang fra tidligere Omdømmebarometre.

## Vedlegg: Demografi

<b>Fylke</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Hordaland	1424	50,5 %
Rogaland	1045	37,1 %
Sogn og Fjordane	350	12,4 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Kjønn</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Kvinne	961	34,1 %
Mann	1858	65,9 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Alder</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Under 30 år	66	2,3 %
30 – 39 år	394	14,0 %
40 – 49 år	922	32,7 %
50 – 59 år	915	32,5 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Utdanning</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Grunnskole	86	3,1 %
Videregående skole	695	24,7 %
Høgskole/universitet inntil 3 år	762	27,0 %
Høgskole/universitet mer enn 3 år	1276	45,3 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Sektor</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Offentlig	618	21,9 %
Privat	2068	73,4 %
Frivillig	61	2,2 %
Annen	72	2,6 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Næringshovedområde</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Jordbruk, skogbruk og fiske	92	3,3 %
Bergverksdrift og utvinning	18	0,6 %
Industri	201	7,1 %
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsfors.	19	0,7 %
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomh.	14	0,5 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	253	9,0 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	299	10,6 %
Transport og lagring	121	4,3 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	77	2,7 %
Informasjon og kommunikasjon	120	4,3 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	24	0,9 %
Omsetning og drift av fast eiendom	67	2,4 %
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	400	14,2 %
Forretningsmessig tjenesteyting	113	4,0 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	59	2,1 %
Undervisning	322	11,4 %
Helse- og sosialtjenester	349	12,4 %
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	91	3,2 %
Annen tjenesteyting	177	6,3 %
Lønnet arbeid i private husholdninger	2	0,1 %

Ikke definert	1	0,1 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Ansettelsesansvar</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Ja	2326	83,8 %
Nei	457	16,2 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

<b>Bergen</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Bergen	802	28,4 %
Andre kommuner	2017	71,6 %
<b>Total</b>	<b>2819</b>	<b>100 %</b>

O R D K R A F T

*Ordkraft er et anerkjent PR-byrå med fokus på analyse, strategi og kommunikasjon. Siden 2005 har Ordkraft hjulpet personer, bedrifter, organisasjoner og regioner over hele landet til å skape positiv endring og et bedret omdømme. En av våre kunder er mange ganger omdømmevinner, tur- og sportstøyprodusenten Stormberg.*

*Ordkraft sin tilnærming til omdømmearbeid og omdømmeanalyse er basert på teori fra blant annet Fombrun og Van Riel ved Reputation Institute. Det er også opparbeidet et betydelig erfaringsgrunnlag gjennom nærmere 60 ulike omdømmemålinger siden 2005.*

Ordkraft AS  
Østre Strandgate 1  
4610 Kristiansand  
[www.ordkraft.no](http://www.ordkraft.no)