

LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)

Læringsmiljøutvalget ved UiB er oppnevnt i henhold til
Lov om universiteter og høyskoler § 4-3.

Innkalling til møte i Læringsmiljøutvalget (LMU) – møte 2 2020

Tid: 19. mars, kl. 08.00-10.00

Sted: ~~Universitetsbiblioteket, Bibliotek for humaniora, Hakon Shetelig's plass 7, rom 025 (i underetasjen)~~ Holdes i Teams

Sakliste:

I Godkjenning av innkalling og dagsorden

II Godkjenning av referat fra møtet 29.01.2019

III Korte orienteringer fra møtelederen

Sak 8/20 Tildeling av midler fra sentralpotten for fadderarrangementer i 2020

Vedtakssak

Sak 9/20 Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter

Sak 10/20 Ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering – Oppfølging av revisjonsrapport fra PWC Eventuelt

Sak 11/20 Eventuelt

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

Studieavdelingen
Telefon 55589314

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Musépllass 1
Bergen

Saksbehandler
Per Gunnar Hillesøy
+47 55 58 21 38

LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)

Læringsmiljøutvalget ved UiB er oppnevnt i henhold til Lov om universiteter og høyskoler § 4-3.

Referat møte i Læringsmiljøutvalget (LMU) – møte 1 2020
Tid: 29. januar, kl. 09.00-12.00

Sted: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Seminarrom 213, Lauritz Meltzers hus (SV-bygget).

Til stede: Morten Stene, Kristoffer Eik, Even Berge, Mats-Henrik Nygren Syversen, Trude Færeveag, Siri F. Bjerkestrand (vara), Sindre Dueland, Hege Råkil, Øyvind Skartveit (vara), Christen Soleim, Tore Burheim, Karl Harald Søvig, Tori Heitmann Jørgensen, Oddrun Samdal, Sol Sandvik, Tori Heitmann Jørgensen, Martin Jakobsen (fadderkoordinator; deler av møtet).

Fra sekretariatet: Per Gunnar Hillesøy

Sakliste:

I Godkjenning av innkalling og dagsorden

Innkallingen og dagsorden ble godkjent.

II Godkjenning av referat fra møtet 14.11.2019

Referatet ble godkjent, med en justering under sak 41/19.

III Korte orienteringer fra møtelederen

Sak 1/20 Ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering – Revisjonsrapport fra PWC

Orienteringssak

Innspill i debatten:

- KMD bør ha særlig fokus i oppfølgingen.
- Det er mye å hente i SHOT 2018.
- Det er svært mye informasjon i Mitt UiB. Nye studenter får også svært mye informasjon i starten.
- Færre klikk for å finne relevant informasjon er alltid bra.
- Si Fra er omtalt i UiBs nye kvalitetssystem for utdanning.

Sak 2/20 Nye rutiner for rapportering i HMS-avvikssystemet om saker som angår studenter

Saken ble utsatt.

Sak 3/20 Revisjon av retningslinjene om mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter

Innspill i debatten:

- Den vanlige linjen i organisasjonsveien er ikke alltid tjenlig, bl.a. fordi kompetansen på instituttene er varierende.
- Definisjonen av gjengjeldelse er for vag.
- Dokumentet som helhet er tungt skrevet.
- Det bør jobbes videre med muligheten for anonyme meldinger. Anonyme meldere bør informeres om konsekvensene av anonymitet.
- Hva med UiB-studenter som opplever mobbing etc. når de er på utveksling?
- Det er vide definisjoner. Opplevelse som del av definisjon kan bli vanskelig.
- Informasjon er vanskelig. Dels opplever studentene at de får for mye, dels at det mangler.
- Skepsis til e-post som kommunikasjonskanal.
- Retningslinjene bør bli enda tydeligere når det gjelder bistand fra HR-avdelingen. HR og SA må samarbeide tett.

Sak 4/20 Fadderordningen 2020. Rammer og regi.

Fadderkoordinator Martin Jakobsen var til stede under denne saken.

Innspill i debatten:

- Det har vært noe ulike mål for fadderuken. For 2020 bør det komme felles, gjennomgående mål. Viktige prioriteringer må bl.a. være mindre alkoholfokus, mindre uønsket seksuell oppmerksomhet og å redusere utenforskap. Målene bør komme fra fadderstyrene selv.
- Det er berammet møte med fadderstyrene 6.2., og det tas sikte på utlysning etter det.
- Med utenforskap siktes både til studenter med funksjonsnedsettelse og annet.
- SMS-systemet: Det har vært drøftet å avvikle det. Det finnes alternativer som ikke koster penger, men der det «betales» med data om studenter. Det unngår man med å bruke den eksisterende løsningen. SMS-systemet kan også brukes som beredskapskanal.
- Organisasjonsdagen: Det ble mye med en hel dag, og det var også litt vanskeligheter med arrangementet. Det bør videreføres, men bør helst legges til uken etter.
- Sammen var godt fornøyd med opplegget i 2019, og er opptatt av fortsatt tett samarbeid.
- Leder og nestleder får fullmakt til å godkjenne utlysningen.

Sak 5/20 Eierskap til bygninger i UH-sektoren. Statsbyggs områdegjennomgang og konsekvenser av en mulig ny modell for det fysiske læringsmiljøet.

Even Berge orienterte innledningsvis. Han pekte på mangler ved CapGemini-rapporten, som gjør den lite egnet som beslutningsgrunnlag. Dette gjelder dels virkelighetsbeskrivelsen, som ikke har fanget opp de klare bedringene i bygningstilstanden som har skjedd. Erfaringene, både fra vårt eget KMD og fra en lignende forvaltningsmodell (som forslaget) ved Københavns universitet, viser at forvaltning fra Statsbygg er tungvint. Det er viktig at UiB selv tar ansvar for bygningsforvaltningen.

Balansen mellom vedlikehold og utviklingsarbeid er krevende, og det vil den alltid være. Statsbygg har et noe ensidig fokus på vedlikehold. Universell utforming og tilgjengelighet i bygninger og rom har hatt stor gjennomslagskraft ved UiB, og vil ventelig bli vanskeligere å prioritere med Statsbygg som forvalter.

Statsbygg har også mye kompetanse, og leverer godt i forbindelse med nybygg. Det har imidlertid vært noen uheldige episoder på KMD.

Sak 6/20 Møte med Universitetsbiblioteket

Saken ble innledet med en presentasjon fra UB. Andre punkter:

- Ved innredning av rom legges vekt på fleksibel møblering og innretning ellers.
- Tallet på studentarbeidsplasser på «gamle» UB-SV opprettholdes. Også Christies gate 12 får en del plasser.
- UB jobber videre med ubetjente biblioteker. MN-fak. er i pilotfase, MED i drift.
- UB har som mål at alle studenter skal være informasjonskompetentet.
- UB totalt holder årlig ca. 500 kurs for studenter, med om lag 30000 deltakere.
- Det jobbes med kurs i kildekritikk. UB deltar i «søk og skriv», også i redaksjonen.
- UiB skriv kommer til våren. Dette er en ressursbank for undervisere som vil integrere akademisk skriving i sine emner.
- I nye UB-SV/PSY/Musikk vil det komme ca. 230 avlastningsplasser, pluss en del sofaer osv. Når U. Pihl er ferdig rehabilitert, vil det hjelpe på behovet for SV-studentene.

Sak 7/20 Eventuelt

Ingen saker.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

**Sak 8/20 Tildeling av midler fra sentralpotten for
fadderarrangementer i 2020**

Notat fra Studieavdelingen
Vedtaks sak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 19. mars 2020****Sak: Tildeling av midler fra sentralpotten for fadderarrangementer i 2020**

Universitetet i Bergen besluttet i 2011 å opprette en sentral pott på 500.000 kr.- til aktiviteter i fadderuken. Midlene ble øremerket til integrering av nye studenter i student- og universitetsmiljøet. Den sentrale potten til fadderarrangement høsten 2020 ble utlyst i et brev datert 20.02.2020 (se vedlegg 1). I forkant av utlysningen var det utstrakt kontakt mellom den ansatte fadderkoordinatoren og fadderstyrene, og dette førte til noen endringer i utlysningen fra i fjor. Det er også utarbeidet mål for fadderuken, jf. vedlegg 2.

Potten i år er økt til 560 000 kroner, dvs. 20 000 mer enn i 2019. Den delen som er avsatt til SMS-systemet i forbindelse med fadderuken, er redusert fra 60 000 til 40 000. Som det går fram av tabellen nedenfor (vedlegg 3), er det anbefalt tildelinger på i alt kr 560239, mens det samlet ble søkt om kr 984389. Den lille overskridelsen av potten foreslås dekket inn av midlene til SMS-systemet.

Det er primært fadderkomiteene ved fakultetene og studentorganisasjonene i Bergen som kan søke om midler fra UiBs sentrale pott til aktiviteter i forbindelse med avviklingen av fadderuken høsten 2020. Arrangement som har en solid faglig, kulturell, friluft eller sportslig profil er vektlagt i vurderingen av søknadene. For 2020 ligger en del prioriteringer fra tidligere år fast. Det blir fortsatt lagt vekt på at arrangementene skal ha en solid faglig, kulturell, sportslig eller friluftprofil. Fellesarrangement mellom flere fakultet vil få prioritet. Det samme gjelder arrangementer som fremmer målsetningen om å redusere uønsket seksuell oppmerksomhet og å motarbeid utenforskap og ensomhet. Som tidligere år, er det sagt at alkoholbruken må holdes på et moderat nivå, og at alkoholpress må unngås. Dette gjelder både arrangementene i seg selv, og avtaler som fadderstyrene gjør med utesteder.

Videre er det presisert at søkerne må gjøre greie for helheten i planlagte arrangementer, også slike som de ikke søker penger til. Organisasjonsdagen var et nytt tiltak i 2019. Det vil bli videreført i år, men i en noe annen form.

Studenthuset Det Akademiske Kvarter er en viktig del av studentkulturen i Bergen og søkerne ble oppfordret til å benytte seg av tilbudene til Kvarteret i forbindelse med fadderuken. Et samarbeid med Kvarteret om gode arrangement som inkluderer de nye studentene i studentmiljøet, der fadderkomiteen står som arrangør, har prioritet foran andre arrangement. Et tett samarbeid mellom fadderkomiteene og Kvarteret i søknadsprosessen og i videre planlegging og avvikling av fadderarrangementene på Kvarteret er en forutsetning for tildeling av støtte.

Fristen for å søke om midler til fadderarrangement for høsten 2018 var 9. mars.

Ved tilslag på søknaden, skal det etter fullført arrangement sendes inn en kort rapport og regnskap for bruk av midlene. Eventuelle restmidler skal returneres. Det er en forutsetning for ny tildeling at tidligere års rapporter og regnskap er godkjente.

SMS-systemet

Det har også i år vært drøftet om SMS-systemet skal opphøre, ettersom det nå også kan kommuniseres via MittUiB. I 2020 vil likevel SMS-systemet bli videreført, men med en noe redusert andel, basert på forbruket i 2019.

Komiteens forslag om tildeling av midler

En komite, bestående av Morten Stene (Studentparlamentets arbeidsutvalg), Martin Jakobsen (fadderkoordinator) og Per Gunnar Hillesøy (SA), har gått gjennom søknadene og gitt anbefalinger om tildeling. Det avgjørende for behandlingen av søknadene har vært kriteriene for tildeling i utlysningsbrevet. I tillegg har komiteen lagt vekt på erfaringer fra tidligere år, søknadens kvalitet og en viss fordeling mellom fakultetene.

Forslag til vedtak

Læringsmiljøutvalget slutter seg til komitéens forslag om tildelinger fra den sentrale potten for støtte til fadderarrangementer i 2020.

09.03.20/PEH

Vedlegg1 til LMU-sak 8/20: Utlysningen

Utlysning av sentral pott til fadderarrangementer i 2020

Universitetet i Bergen besluttet i 2011 å opprette en sentral pott til aktiviteter i fadderuken. Midlene ble øremerket til integrering av nye studenter i student- og universitetsmiljøet. Herved utlyses disse midlene for 2020. Samlet sum som kan gis i støtte er kr 560 000,-.

Bakgrunn for opprettelsen av potten

Fadderuken er en viktig del av studentenes første møte med universitetet og legger et grunnlag for studentenes integrering i miljøet, både faglig og sosialt. Derfor er det et mål at fadderuken inneholder et bredt spekter av aktiviteter som legger til rette for at studentene får hjelp til praktiske gjøremål, blir kjent med sine medstudenter, introduseres for bredden av studentorganisasjoner, og får utforsket universitetsområdet og Bergen by. Fadderuken skal by på aktiviteter som reflekterer mangfoldet i studentmiljøet.

Fadderuken skal være åpen og inkluderende for alle nye studenter. Det er særdeles viktig å legge til rette for at internasjonale studenter, voksne studenter og studenter med funksjonsnedsettelse kan delta på arrangementene.

Hvem kan søke?

Det er primært fadderkomitéene ved fakultetene og studentorganisasjonene i Bergen som kan søke om midler fra UiBs sentrale pott til aktiviteter i forbindelse med avviklingen av fadderuken ved UiB høsten 2020.

En enkelt fadderkomité kan søke om midler alene eller flere fadderkomitéer kan slå seg sammen om en søknad. Dersom flere fadderkomitéer søker sammen, må det gå tydelig frem hvilket fakultet som er hovedansvarlig for arrangementet og hvem som skal motta midlene.

Studentorganisasjonene kan også søke om midler enten alene eller i samarbeid med fadderkomitéene. Dersom studentorganisasjoner søker sammen med fadderkomitéer, er det viktig å informere om hvem som er hovedansvarlig for arrangementet i søknaden.

Dersom flere ulike studentorganisasjoner/-grupper ved samme fakultet søker, må alle søknadene inn i rett tid, slik at alle kan bli behandlet samtidig. For organisasjonsdagen forutsettes det at søknaden fremmes av fadderkoordinatoren, i samarbeid med arbeidsutvalget i Studentparlamentet, ev. med fadderstyrene.

Hva kan det søkes om midler til?

Ved tidligere utlysninger har det vært uttrykt at arrangement som har en solid faglig, kulturell, friluft eller sportslig profil vil vektlegges i vurderingen av søknadene. Dette ligger fast. For 2020 vil vi konkretisere dette på noen punkt, bygd på Læringsmiljøutvalgets (LMU) drøftinger i møte 29.01.20, og i dialog mellom fadderstyrene og fadderkoordinatoren i tiden etterpå:

- Fellesarrangement mellom flere fakultet vil få prioritet.
- Søkerne må gjøre greie for helheten i arrangementene de planlegger, ikke bare de som det søkes penger til. Søknaden skal følge den malen som fadderstyrene allerede har fått.

I tillegg legger så vel Læringsmiljøutvalget som styret ved UiB stor vekt på at alkoholbruk og –press bør reduseres. Avtaler som legger opp til alkoholbruk som et naturlig element, bør unngås. Det forventes at fadderstyrene følger opp de målsetningene og tiltakene de selv har laget på dette området. Arrangementer som fremmer målsetningen om å redusere uønsket seksuell oppmerksomhet, og å motarbeide utenforskap og ensomhet, vil bli prioritert.

Studenthuset Det Akademiske Kvarter er en viktig del av studentkulturen i Bergen. Et samarbeid med Kvarteret om gode arrangementer som inkluderer de nye studentene i studentmiljøet, der fadderkomitéen står som arrangør, vil bli prioritert foran andre arrangementer.

Andre forslag til aktiviteter som ikke umiddelbart faller under de nevnte kategoriene, men som har potensial til å bli et kvalitativt godt tiltak i fadderuken, vil bli vurdert. Aktiviteter som treffer få studenter, eller som medfører høye kostnader per person, vil ikke bli prioritert. Kostnader til premier vil ikke bli støttet.

Det kan søkes om midler til hele eller deler av et arrangement i fadderuken, og søknadene behandles enkeltvis. Søknadene vil bli vurdert opp mot helheten i programmet ved fakultetet. Søknadene vurderes også i lys av den helhetlige søknadsmassen ved de andre fakultetene.

Søknaden(e) må inneholde:

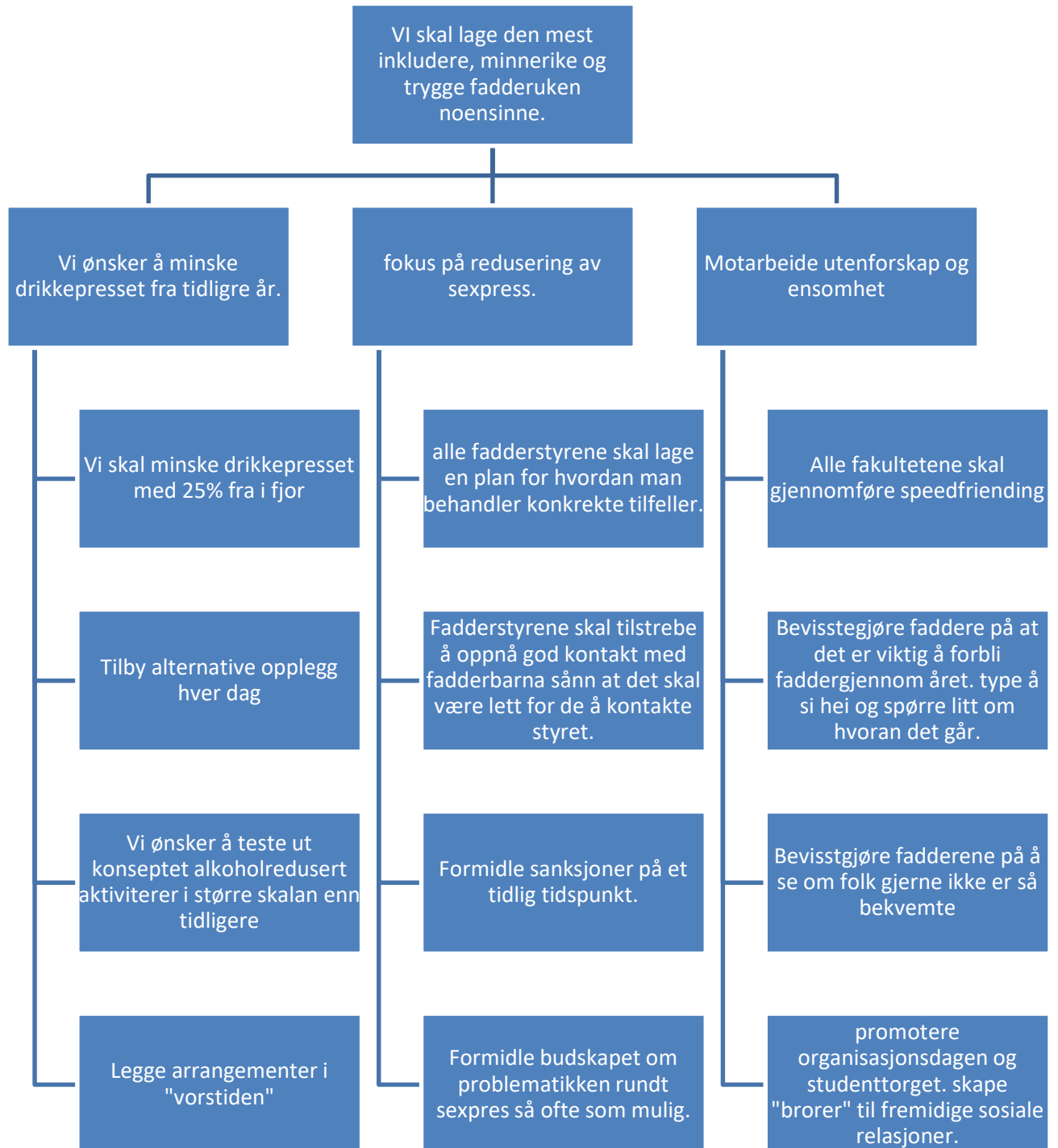
- Beskrivelse av aktivitetene det søkes støtte til
- Budsjett og kontaktinformasjon for de ansvarlige (se malen for veiledning)
- For fadderkomitéene må det legges ved et forslag til helhetlig fadderprogram
- Vi ber om at søknaden sendes i Word-format, og i den malen som er utsendt fra fadderkoordinatoren.

Ved tilslag på søknaden, skal det etter fullført arrangement sendes inn en kort rapport og et regnskap for bruk av midlene. Eventuelle restmidler skal returneres. Det er en forutsetning for ny tildeling at tidligere års rapporter og regnskap er godkjent. Rapportmalen som har vært brukt tidligere, vil bli erstattet av en ny mal. Denne blir ettersendt når den er klar.

Søknadsfristen er mandag 9. mars.

Vedtak om tildeling vil skje innen 1. april. For spørsmål til utlysningen, ta gjerne kontakt med sekretær for LMU, Per Gunnar Hillesøy (kontaktinformasjon nederst på side 1). Også fadderkoordinator Martin Jakobsen kan (fadderkoordinatoruib@gmail.com) kan gi verdifull støtte.

Vedlegg 2 til LMU-sak 8/20: Mål for fadderuken



Vedlegg 3 til LMU-sak 8/20: Tildeling av midler til fadderarrangement

Fakultet	Arrangement	Søknad	Forslag til kutt	Forslag om tildeling 2020	Merknad
HF	Helhus Kvarteret	65000	-20000	45000	NLA bidrar med 20000
HF	Aktivitetsdag Nygårdsparken	13000	-3000	10000	
HF	Apartathon	7300		7300	
HF	Klubbkveld Ricks	28000	-8000	20000	Sammen med SV
HF	Alle søknader	113300	-31000	82300	
JUR	Escape/Peppes	9400		9400	
JUR	Nordnes sjøbad	1500		1500	
JUR	RIB-tur	8250		8250	
JUR	Kollevågen	30000		30000	
JUR	Alle søknader	49150		49150	JUR deltar på Helhus med MED og MN
KMD	Åpningsfest/grilling	14100	-4100	10000	
KMD	Alkoholfri spillkveld	18000	-5500	12500	
KMD	Helhus Kvarteret	15500		15500	Ikke helt klarlagt hvilket Helhus KMD ønsker å delta på
KMD	Filmkveld	8650		8650	
KMD	Avslutning Hulen	32550	-32550	0	
KMD	Alle søknader	88800	-42150	46650	
MED	Bli-kjentmiddag	32500	-32500	0	
MED	Speedfriending	11000	-5000	6000	
MED	Mazenight	44000	-24000	20000	
MED	Grillfest	14000	-4000	10000	
MED	Kollevågen	38300	-8300	30000	
MED	Kanonballturnering	6000	-1500	4500	
MED	Spillkveld	11000	-5000	6000	

MED	Avslutningsmiddag	28500	-28500	0	
MED	T-skjorter og armbånd	20100	-20100	0	Materiell prioriteres ikke
MED	Alle søknader	205400	-128900	76500	MED deltar på helhus med MN og JUR
MN	Quiz for internasjonale	7135		7135	
MN	Bli-kjentkveld	4100		4100	
MN	Idrettsdag Studentsenteret	5004	-1500	3504	
MN	Pyjamasparty	20525		20525	
MN	Avslutning USF	68000	-68000	0	
MN	Helhus Kvarteret	85000	-20000	65000	Felles med MED og JUR
MN	Alle søknader	189764	-89500	100264	
PSY	Grilling i parken	7325		7325	
PSY	Bowling Vestkanten	6300		6300	
PSY	Fjordsightseeing	15500	-5500	10000	
PSY	Helhus på Kvarteret	85000	-20000	65000	Felles med SV
PSY	Gallamiddag	16000	-16000	0	
PSY	Alle søknader	130125	-41500	88625	
SV	Kickoff på Ricks	23000	-3000	20000	
SV	Ole Bull-huset	7000	-2000	5000	
SV	Tur til Akvariet	7500		7500	
SV	Kanonballturnering	7250	-1500	5750	
SV	Film- og spillkveld	3500		3500	
SV	Alle søknader	48250	-6500	41750	SV deltar på Helhus med PSY
Hulen	Konsertprogram	90000	-45000	45000	
Fadderkoordinator	Kinokveld	39600	-39600	0	Strøket etter forslag fra fadderkoordinator
Fadderkoordinator	Organisasjonsdag	30000		30000	
Fadderkoordinator		69600	-39600	30000	
Samlet søknadssum		984389		560239	

Generelle merknader og kuttprinsipper:

- Ved fellesarrangementer er forslaget til tildeling satt inn for det fakultetet som har økonomiansvar, og skal motta utbetalingen. Teknisk sett blir tildelingen likevel delt på begge eller alle fakultetene.
- Kuttprinsippene er som tidligere år: Hvor godt treffer arrangementet målene for fadderuken, står utgiftene i rimelig forhold til hvor bredt arrangementet treffer.
- Alle premier kuttes.
- Store utgifter til mat kuttes.
- Gallamiddager og avslutningsfester kuttes.
- Tildelingene skal stå i et rimelig forhold til fakultetenes størrelse.
- For Helhus foreslås et tak i tildelingene på 65000 per arrangement.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 9/20 Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter

Notat fra Studieavdelingen
Drøftingssak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 19. mars 2020****Sak: Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter****Bakgrunn**

De gjeldende retningslinjene for å forebygge og behandle saker om mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter, ble foreslått, drøftet og vedtatt i 2018, først og fremst etter initiativ fra LMU. Etter en nokså omfattende prosess, vedtok styret retningslinjene høsten 2018, og satte dem i kraft fra 2019. Det var et premiss, både i LMU, i Utdanningsutvalget og i styret, at retningslinjene skulle gjennomgås og eventuelt revideres, fortrinnsvis i 2019. Det har vi ikke maktet å gjøre, men et forslag til reviderte retningslinjer er nå på høring. Dette, og det tilhørende høringsbrevet, ligger ved, og vi viser til disse. Saken var til foreløpig behandling i LMUs møte 29.01.20, og har også vært på høring, der fire fakulteter, ett fagutvalg og HR-avdelingen har svart, jf. vedleggene. Også studentombudet har gitt en kort uttalelse, jf. nedenfor.

Hovedpunkter i høringen

- Adgang til anonyme meldinger om mobbing, trakassering m.v.

Dette ble tatt opp særskilt i høringsbrevet, der SA ga uttrykk for at det alt i alt ikke vil være heldig å åpne for anonyme meldingskanaler. Dette har høringsinstansene sluttet seg til. Studentombudet har i den forbindelse vist til muligheten for anonymitet overfor den det blir meldt fra om, jf. forvaltningslovens § 19, andre ledd b). Dette er en nokså snever unntaksregel, som i saker om mobbing og trakassering m.v. kan få betydning i noen saker, og mest sannsynlig der det kan være en reell risiko for gjengjeldelse. For øvrig kan studentombudet kontaktes, og da kan man være anonym overfor UiB ellers.

- Innretningen av dokumentet

I LMU kom det merknader om at dokumentet som helhet var noe vanskelig å forstå. Det har også kommet fram i høringen, men da i tilknytning til enkeltpunkter. Vi har gjort en del endringer i språket og utformingen ellers, som forhåpentligvis gjør det noe enklere.

- Definisjoner

Noen av definisjonene har blitt kritisert. Dette gjelder for eksempel at både mobbing og trakassering gjør det til kriterier hvordan den som utsettes for det, selv opplever forholdet, noe enkelt sagt. Det er spurt om ikke dette blir for vidt. Det har også kommet noen andre synspunkter på enkelte av definisjonene, jf. drøftingen videre. For øvrig nevner vi at når vi i det videre omtaler «trakassering», omfatter det også seksuell trakassering.

- Partsrelasjoner

Ett fakultet har trukket fram at konflikter, mobbing og trakassering ikke bare skjer innad på UiB. Mange studenter har også utstrakt kontakt med studenter på andre institusjoner, så som HVL, og det kan være at det også bør reguleres.

Utenom høringen har det fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og UiB-ledelsen kommet et ønske om at retningslinjene som gjelder for studenter, blir harmonisert med de

tilsvarende retningslinjene for ansatte så langt det er mulig. Et sett retningslinjer for mobbing og trakassering ble behandlet i AMU i februar 2020. De skal etter planen godkjennes av universitetsdirektøren når de er endelige, men etter det vi kjenner til, er det ikke gjort ennå.

Hovedpunkter slik Studieavdelingen ser dem

- Anonymitet

Her holder vi fast ved det som ble sagt i høringsbrevet, og foreslår ikke at vi åpner for anonyme meldingskanaler. Som Det juridiske fakultet peker på, kan det oppstå saker der anonymitet for melder eller andre er nødvendig. Dette er likevel så spesielt at det kan være best å behandle slike saker utenom vanlig prosedyrer og systemer, i hvert fall delvis.

- Definisjonene av mobbing og trakassering

Det er riktig at definisjonene trekker inn den rammedes opplevelse. Dette har paralleller i annen lovgivning, og den mest nærliggende er som likestillings- og diskrimineringslovens § 13, som definerer trakassering og seksuell trakassering blant annet som at handlinger, unnlater og ytringer har «som formål eller virkning å være krenkende, skremmende fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende», jf. § 13, andre ledd, om trakassering (vår understreking). Også i utkastet til tilsvarende retningslinjer for ansatt/ansatt-relasjonen er «formål eller virkning» brukt, og der er det vist til litteraturen i psykologi.

Når «virking» er brukt, vil den rammedes opplevelse veie tungt. Det kan gjøre det vanskelig å komme fram til en fornuftig standard for hva som er mobbing/trakassering og hva som er mindre inngripende ytringer etc. som ikke når opp til en slik terskel. Imidlertid framstår alternativene som enda vanskeligere. Hvis formål eller hensikt blir stående alene, kan det bli svært vanskelig å bevise eller gripe inn mot forhold som klart bør tas tak i. En autoritativ liste kan være nyttig, men må utformes med svært stor omhu, og kan uansett bli for rigid.

Etter vårt syn er også den rammedes opplevelse svært relevant i mange sammenhenger. Vi vil da peke på det kumulative negative «trykket» som man kan oppleve, for eksempel hvis man har en kroppslig eller atferdsmessig framtoning som oppleves som avvikende. Et eksempel som på mange måter er annerledes, men som har likhetstrekk, er bruk av hijab eller lignende. En enkelt negativ kommentar kan ofte tåles, men når det blir et gjentatt mønster, blir det mer problematisk. Da kan opplevelsen for den som rammes, være ganske annerledes enn fra den som framsetter ytringen. Vi vil holde fast ved hovedtrekkene i de definisjonene som er foreslått fra før.

- Hva skal være med?

Vi sikter da til om konflikter bør tas ut og stå i et eget dokument, slik som for ansatte. Det er i hvert fall to grunner som taler for det. Én er at det vil gjøre dokumentet kortere og mer oversiktlig. En annen er at konflikter, slik det er brukt i utkastet, er av en mildere karakter enn mobbing og trakassering, og derfor kan det ligge til rette for andre framgangsmåter. Å ta med konflikter i et dokument som også gjelder mobbing og trakassering, kan i verste fall også bidra til at konflikter blir unødig skjerpet, fordi det står «side om side» med mobbing og trakassering. Motsatt kan det tenkes at om man tar konflikter ut, skapes et inntrykk av at konfliktsøkende atferd «ikke er så farlig». I forslaget som legges fram nå, er konflikter fortsatt med.

Et separat spørsmål er om de gjeldende etiske retningslinjene for relasjonen mellom student/kandidat på den ene siden og veileder på den andre også bør revideres samtidig. Vi

har ikke foreslått dette. Disse retningslinjene har hatt sin egen prosess, de har til dels andre interessenter, og de berører en del felt som ikke har en naturlig forbindelse til mobbing og trakassering.

Drøftingsspørsmål

- Bør definisjonene av mobbing og trakassering stå som de er, eller bør de bearbejdes videre?
- Bør konflikter tas ut og behandles i et eget dokument?
- Bør det legges til rette for anonyme meldingskanaler?

Vedlegg til LMU-sak 8/20

Forslag til reviderte retningslinje for konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter ved UiB

1: Allment

Formål, virkeområde og forankring

Studenter og ansatte har rett til et fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø. Det er Universitetets ansvar å sikre dette.

Retningslinjene skal bidra til å:

- Oppfylle universitetets ansvar
- Løse konflikter
- Forebygge og håndtere mobbing, trakassering og seksuell trakassering
- Opprettholde og utvikle standarden for et godt lærings- og arbeidsmiljø

Retningslinjene gjelder både for partsrelasjonen ansatt/student og student/student.

Rettslig forankring:

- Universitets- og høyskoleloven
- Arbeidsmiljøloven
- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Forvaltningsloven

[Kommentar: Denne er omredigert, men ellers ikke forandret, annet enn at henvisningen til statsansatteloven er tatt ut.]

Definisjoner

Konflikt

En konflikt er en situasjon der to personer, en person og en gruppe eller to grupper føler seg forhindret eller frustrert av den eller de andre.

[Kommentar: MN-fak. og Realistutvalget peker på at dette er en vid definisjon, særlig når man tar med kriteriet «frustrert». Vi vil vise til at definisjonen er den samme som i retningslinjene for konflikter mellom ansatte. Videre er det presisert i 3 at ikke enhver uenighet er en konflikt.

En endring som har vært vurdert, er å flytte de delene som gjelder konflikter ut av retningslinjene. Disse delene tar sikte på mindre alvorlige og tilspissede situasjoner, og det kan derfor tenkes at det er lite fruktbart å omtale dem i samme dokument som mobbing og trakassering. Å ta konflikter ut, vil også gjøre dokumentet kortere.

Mobbing

Med mobbing menes handlinger, unnlater eller ytringer som er gjentakende, systematiske og vedvarende, og har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Det er også typisk for mobbing at den som blir rammet, har problemer med å forsvare seg, fordi hendelsesforløpet er preget av en faktisk eller opplevd ubalanse mellom partene (jf. Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011; Olweus, 1993).

[Kommentar: Dette er i all hovedsak samme formulering som i utkastet til retningslinjer for ansatte, inkludert litteraturhenvisningene. Vi har likevel føyd til at problemer med å forsvare seg er «typisk». Dermed vil det ikke være en del av definisjonen alltid. Det juridiske fakultet viser til at det kan være mobbing selv om den rammede makter å forsvare seg.]

Trakassering og utilbørlig opptreden

Med trakassering og utilbørlig opptreden menes handlinger, unnlater eller ytringer som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, eller ydmykende (likestillings- og diskrimineringsloven § 13).

[Kommentar: Det juridiske fakultet mener listen kan ligge for lavt her, og at det kan trenes mer objektive kriterier. MN-fakultetet og Realistutvalget peker på at det må være rom for ulike verdisyn og å gi uttrykk for det. Dermed blir kan hende definisjonen for vid.]

Former for trakassering kan være:

- Enkeltstående eller gjentatte og systematiske handlinger, unnlater eller ytringer
- Direkte (så som en aggressiv eller seksuelt ladet form) eller indirekte (så som sosial utestenging)

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har til hensikt eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Diskriminering er alltid å regne som utilbørlig opptreden, jf. likestillings- og diskrimineringsloven. Det samme gjelder gjengjeldelse mot personer som har meldt fra etter disse retningslinjene. Alle referanser til mobbing og trakassering omfatter også utilbørlig opptreden.

[Kommentar: I all hovedsak lik retningslinjene for ansatte. Definisjonen av gjengjeldelse er tatt ut.]

2: Ansvar, organisering og saksbehandling

Kompetanse

Det er universitetets ansvar å sikre at alle som deltar i behandlingen av saker etter disse retningslinjene har nødvendig kompetanse.

Saker som gjelder ansatt/student:

Den ansattes fakultet eller avdeling er ansvarlig for å håndtere saken. Fakultetsdirektøren eller dekanen avgjør hvem som skal behandle den. For sentraladministrasjonen avgjør avdelingsdirektøren eller universitetsdirektøren hvem som skal behandle saken. Fakultetene og berørte fagavdelinger skal ved behov samarbeide om enkeltsaker.

[Kommentar: Omredigert for å gjøre det tydeligere hva som er linjen. Siste setning viser særlig til HR-avdelingen og Studieavdelingen.]

Saker som gjelder student/student

Normalt skal det berørte fakultetet håndtere saker etter retningslinjene her. Dersom saken involverer studenter fra flere fakulteter, skal saken normalt behandles der den som melder fra, har sin hovedtilknytning. I den enkelte saken kan fakultetet delegerer til en annen instans, for eksempel et institutt, å behandle saken, dersom det er forsvarlig og hensiktsmessig.

Alltid

Alle saker skal behandles forsvarlig og så raskt som mulig. Forvaltningslovens kapittel I-III gjelder (habilitet, taushetsplikt, veiledningsplikt m.v.) gjelder alltid. Normalt vil også kap. IV (varsling, kontradiksjon og innsyn i opplysninger) også gjelde. I saker om enkeltvedtak gjelder fvl. kap. IV-VI alltid. ansvarlige lederen skal se til at alle saker blir behandlet i samsvar med retningslinjene her og andre relevante regler.

Del 3: Konflikter

Forebygging og den enkeltes ansvar

Ikke enhver uenighet er en konflikt, og retningslinjene skal ikke være til hinder for fri meningsutveksling. Alle har et ansvar for at skadelige konflikter blir forebygget, eller at de blir løst eller avhjulpet dersom de likevel oppstår.

[Kommentar: Foreslått en tilføyelse om fri meningsutveksling. Det kan diskuteres om den bør stå her.]

Respekt

Alle ansatte skal vise respekt overfor studenter de kommer i kontakt med. Dette gjelder både veiledere, undervisere, teknisk og administrativt ansatte og andre. Ansatte skal være særlig oppmerksomme på at det typisk er et skjevt maktforhold mellom ansatte og studenter.

Studenter skal vise respekt for ansatte og for andre studenter. Truende eller på andre måter upassende atferd rettet mot ansatte eller andre studenter, er ikke akseptabelt.

[Kommentar: Skjerpet formulering, etter forslag fra Realistutvalget. De mener også at «upassende atferd bør defineres. Kan hende kan denne setningen tas ut.]

Enkel behandling av konflikter

Enkel behandling vil normalt si:

- At saker behandles på lavest mulig nivå
- At formen er en relativt uformell dialog
- At målet er en minnelig løsning

Studenter som mener de har kommet i konflikt med en eller flere ansatte ved UiB, eller med andre studenter, blir oppfordret til å ta kontakt med de(n) det gjelder for å løse konflikten. Dersom dette ikke fører fram, eller studenten mener det ikke har noen hensikt, kan studenten i stedet melde fra i Si Fra-systemet, ta kontakt med en studieveileder, læringsmiljøkontakten på fakultetet, ledelsen ved instituttet/fakultetet, studenttillitsvalgte, Studentombudet eller andre.

[Kommentar: MN-fakultetet og Realistutvalget peker på at studenttillitsvalgte kan få en utfordrende rolle. Dersom de mangler kompetanse eller god rolleforståelse, kan det være uheldig. SA vil peke på at studentdemokratiet har en høy grad av autonomi, og at studenttillitsvalgtes funksjon inkluderer å hjelpe studenter i konfliktsituasjoner. Det blir derfor noe vanskelig å regulere deres opptreden i slike saker. Opplæring kan være et vel så egnet virkemiddel.]

Ansatte som mener de har kommet i konflikt med en eller flere studenter ved UiB, oppfordres også til å ta kontakt med de(n) det gjelder for å løse konflikten. Dersom det ikke fører fram, eller den ansatte mener det ikke har noen hensikt, bør den ansatte ta kontakt med sin nærmeste leder, som vil avgjøre hvordan saken skal behandles videre. Det er også anledning til å melde fra til, eller søke råd hos, HR-avdelingen, bedriftshelsetjenesten, verneombudet, tillitsvalgte eller andre.

Videre behandling av konflikter

Konflikter som ikke lar seg løse enkelt, må meldes til rette instans slik som beskrevet i del 2. I behandlingen skal målet primært være å søke en løsning på konflikten. Den ansvarlige enheten skal normalt samtale med begge/alle parter, og ellers sørge for at fakta kommer fram. Dersom det er nødvendig eller ønskelig, kan enheten be om bistand fra andre enheter ved universitetet. Alternativt kan det vises til hjelpetiltak utenfor universitetet, så som den psykiske helsetjenesten eller rådgivningstjenesten i Sammen, eller andre. Det er taushetsplikt om folks personlige forhold, jf. forvaltningslovens § 13.

Råd om behandlingen

Det er naturlig å starte med en kartlegging. Sakens natur avgjør hvordan denne skal skje. Dersom saken gir inntrykk av å være en enkel konflikt, kan for eksempel en kort samtale eller kontakt på telefon eller lignende være tilstrekkelig.

Dersom det trengs ytterligere kartlegging, bør den involverte enheten ha samtaler med de involverte og eventuelle andre som kan opplyse saken.

[Kommentar: Tatt bort e-post som kontaktmåte; for usikkert.]

Noen råd om samtalene:

- Informer de involverte om deres rett til å ha med tillitsvalgt/rådgiver i innkallingen. Opplys samtidig om hvem som vil være til stede fra den ansvarlige enheten.
- Begynn med å klargjøre formålet med og premissene for samtalen.
- Vær forberedt på at slike samtaler kan være følelsesmessig belastende.
- Ikke vær forutinntatt. Vær opptatt av å lytte. Unngå å bli farget av den første informasjonen du mottar. Ulike versjoner kan være like riktige eller gale.
- Lag notat fra samtalene. For å unngå eventuelle misforståelser, bør deltakerne få gjennomgå og eventuelt revidere notatene fra sine samtaler.
- Fortrolighet og konfidensialitet er særdeles viktig i slike sammenhenger. Ved videreformidling av meddelte opplysninger, unngå å referere til hvem som har sagt hva, men fokuser heller på det som ble formidlet.
- Lag en oppsummering av saken når samtalene er over.
- Vurder om fakta er godt nok klarlagt, eller om det trengs mer informasjon. Dette kan være ytterligere samtaler eller andre former for informasjon eller dokumentasjon.

[Kommentar: MN-fak. foreslår å presisere nærmere hva som ligger i «tillitsvalgt/rådgiver». Vi har funnet det vanskelig, jf. at det er en ubetinget rett etter forvaltningsloven å bruke en «fullmektig», som kan være «enhver myndig person eller en organisasjon som vedkommende er medlem av.» Det bør heller ikke være noe til hinder for å ta med seg en kompis eller venninne som støtte.]

Tiltak for å løse en konflikt

Aktuelle tiltak kan være:

- Megling og forsoning: Partene har gjennom dialogen eller på annen måte fått bedre forståelse for hverandre, og innsikt i hvordan egen atferd påvirker andre. De er enige om å legge forholdene bak seg. Dette er ikke et tiltak som kan brukes i saker om mobbing eller trakassering.
- Klargjøring av plikter og ansvar: Den ansvarlige instansen gjør det klart overfor en eller begge/alle parter hvilke normer eller instruksjoner de har plikt til å rette seg etter, så som at uakseptabel atferd opphører.
- Dersom slike eller lignende tiltak ikke virker, eller ikke virker godt nok, må den ansvarlige instansen vurdere ytterligere tiltak. Dersom kartleggingen har vist at det er tale om mobbing eller trakassering, skal saken behandles videre i tråd med del 4 i retningslinjene her.

Del 4: Mobbing og trakassering

Prinsipper og hovedregler

Mobbing og trakassering er ikke akseptert ved Universitetet i Bergen.

[Kommentar: En noe mildere formulering enn «forbudt». Det er likevel krevende å finne en uttryksmåte som passer godt alltid.]

Mobbing og trakassering av studenter utført av ansatte er brudd på tjenestepliktene.

Mobbing og trakassering utført av studenter kan føre til advarsel, bortvisning eller utestenging av studenten(e). Dette gjelder både mobbing og trakassering som retter seg mot andre studenter, og mot ansatte.

[Kommentar: Realistutvalget ønsker klarere retningslinjer for hva som skal til for å sanksjonere mot studenter. SA bemerker at erfaringsgrunnlaget ikke er stort, og at dette uansett er vanskelig å konkretisere. Det er heller ikke alltid gitt at disiplinærsanksjoner er egnet, selv om vilkårene skulle foreligge. Dette gjelder særlig bortvisning og utestenging; for advarsel ligger terskelen lavere.]

Melding om mobbing og trakassering m.v.

Studenter som mener de har vært utsatt for mobbing eller trakassering fra ansatte eller andre studenter, kan melde dette i Si Fra-systemet. Det er også mulig å melde fra muntlig eller skriftlig til studieveileder, læringsmiljøkontakten på fakultetet, ledelsen ved instituttet eller fakultetet, eller andre. Ansatte som får kjennskap til at andre ansatte har mobbet eller trakassert studenter, har plikt til å melde dette til sin ansvarlige leder.

Ansatte som mener de har vært utsatt for mobbing eller trakassering fra en eller flere studenter, skal primært melde dette til sin ansvarlige leder. Det er også anledning til å melde fra til bedriftshelsetjenesten, en kollega, verneombud eller tillitsvalgt.

Behandling av saker om mobbing eller trakassering

Alle meldinger om påstått mobbing eller trakassering skal behandles forsvarlig og så raskt det lar seg gjøre. Normalt starter dette med en kartlegging, der den ansvarlige enheten har samtaler med de involverte og andre som kan kaste lys over saken. Dersom en eller flere parter er ansatt, bør den ansvarlige rådføre seg med bedriftshelsetjenesten eller HR-avdelingen.

Noen råd om samtale:

- Informer de involverte om deres rett til å ha med tillitsvalgt/rådgiver i innkallingen. Opplys samtidig om hvem den ansvarlige har bedt om å være tilstede på møtet.
- Begynn samtalen med å klargjøre formålet med og premissene for den.
- Vær forberedt på at slike samtaler kan være følelsesmessig belastende.
- Ikke vær forutinntatt. Vær opptatt av å lytte. Unngå å bli farget av den første informasjonen du mottar. Ulike versjoner kan være like riktige/gale.
- Lag notat fra samtale. For å unngå eventuelle misforståelser, bør deltakerne få gjennomgå og eventuelt revidere notatene fra sine samtaler.
- Fortrolighet og konfidensialitet er særdeles viktig i slike sammenhenger. Ved videreformidling av meddelte opplysninger, bør man unngå å referere til hvem som har sagt hva, men fokusere på det som ble formidlet.
- Etter samtale: Lag en oppsummering av saken. Vurder om saken er godt nok opplyst, eller om det trengs mer informasjon, i form av ytterligere samtaler eller på andre måter.

Når saken er så godt opplyst som mulig, må det bestemmes hvordan saken skal behandles videre, eller hva som nødvendig eller hensiktsmessig for å sikre et fullt forsvarlig arbeids- eller læringsmiljø. De involverte skal informeres om konklusjonen.

Oppfølging og tiltak

Formålet med tiltak er å gjenopprette et fullt forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø for alle involverte. Den ansvarlige lederen må avgjøre hvilke tiltak som er nødvendig, herunder om det er grunnlag for formelle reaksjoner mot en eller flere involverte. I tillegg må det vurderes forebyggende tiltak, slik at forholdet ikke gjentar seg.

Aktuelle tiltak kan være:

- Endrede rutiner for det systematiske læringsmiljø-/HMS-arbeidet.
- Klargjøring av plikter og ansvar: Den ansvarlige instansen gjør det klart overfor en eller begge/alle parter hvilke normer eller instruksjoner de har plikt til å rette seg etter, så som at uakseptabel atferd opphører.

Det kan etter forholdene være hensiktsmessig eller nødvendig å formalisere de nødvendige tiltakene, og eventuelt å sette opp framdriftsplaner eller lignende for å sikre at løsningen blir fulgt lojalt opp av alle involverte.

- Formelle reaksjoner: Dette er regulert i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (for ansatte) og i uhl. (for studenter). Dersom slike tiltak blir vurdert eller valgt, skal saksbehandlingen følge de relevante lovene. Saker om formelle reaksjoner mot ansatte skal behandles av HR-avdelingen.

Om retningslinjene

Retningslinjene ble vedtatt av universitetsstyret [dato] og trådte i kraft [dato].

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

**Sak 10/20 Ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og
trakassering – Oppfølging av revisjonsrapport fra PWC**

Notat fra Studieavdelingen
Orienteringssak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 19. mars 2020****Sak: Ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering – Oppfølging av revisjonsrapport fra PwC**

Bakgrunn

Som Læringsmiljøutvalget ble orientert om i forrige møte (sak 1/20) har internrevisjonen hatt en gjennomgang av virksomheten vedrørende ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering. Det er revisjonsselskapet PwC som har utført oppdraget. UiB mottok revisjonsrapporten 21. januar 2020 der PwC gir anbefalinger og innspill til forbedringsområder. De ber UiB selv vurdere de foreslåtte anbefalingene med hensyn til kost/nytte-effekt (2019/1847). Saken her fokuserer på de sidene som mest direkte gjelder læringsmiljøet.

Internrevisjonens overordnede vurdering er at det er positivt at UiB har satt søkelys på mobbing og trakassering og at saker skal håndteres så lavt ned i organisasjonen som mulig for å få raske og gode prosesser, samtidig som eskaleringsmuligheten bevares der det er behov.

I rapporten foreslår PwC en mer systematisk opplæring av ledere, både i rutiner, system og verktøy og i håndtering av medieoppmerksomhet. PwC anbefaler videre UiB å se på presentasjon av webinformasjon knyttet til varsling, mobbing og trakassering for å øke tilgjengeligheten og brukervennligheten. UiB bør også styrke det forebyggende arbeidet med opplæring av alle ansatte og studenter i hele varsler prosessen.

Når det gjelder studentenes læringsmiljø, er dette regulert mest direkte i uhl. § 4-3, men også likestillings- og diskrimineringsloven med forskrifter er relevant. I en del situasjoner gjelder også arbeidsmiljølovens HMS-regler for studenter. Si fra-systemet er et meldesystem for studenter, som har til formål å gi studenter en enkel måte å melde fra om forhold som må forbedres eller er kritikkverdige (ev. også forhold som fortjener ros). PwCs vurdering er at Si Fra fungerer godt, men at informasjonen til studentene kan framstå som overveldende og for lite tilgjengelig. IT-sikkerheten og personvernet i systemene er god, men periodisk kontroll av brukertilgang kan styrkes. Dette sikter primært til brukertilganger i ePhorte, som er det systemet der saker i rød linje kommer inn. Det er begrenset med en egen tilgangskode, slik at bare et fåtall personer får tilgang til sakene. Det er viktig at når det skjer endringer her, særlig når en person går ut av den fakultære mottaksgruppen for Si Fra, må vedkommendes tilgang i ePhorte fjernes.

Oppfølgings- og forbedringsområder

De forhold internrevisjonen angir forbedringsområder til, følges opp slik:

- Oppdatere regelverk:

Retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, mobbing og trakassering som berører studenter er under arbeid, jf. sak 9/20 i dette møtet. Tilsvarende retningslinjer for ansatte er behandlet i AMU, og ventes fastsatt av universitetsdirektøren om kort tid. For

ansatte er det fra før fastsatt et eget sett retningslinjer for konflikthåndtering og for varsling etter arbeidsmiljøloven.

- Effektiv og brukervennlig informasjon: HR-avdelingen og Studieavdelingen er i gang med å utarbeide en felles Web-veiviser for ansatte og studenter med Policy/erklæring og A-Å. Kommunikasjonsavdelingen vil bli koblet på i denne prosessen. o Si i fra-systemet
- Forebyggende arbeid. Sentrale elementer her blir å øke brukertilgjengeligheten, øke tilliten til systemene, samt kontinuerlig å forbedre mottak, kompetanse om og behandling av saker.
- Informasjon og opplæring. Dette gjelder blant annet Sikresiden.no, ulike former for lederopplæring, systematisk HMS- og læringsmiljøarbeid. Prioriterte målgrupper er ledere og sårbare grupper
- Mottak og tidlig oppfølging av nye studenter, i fadderuken og videre den første tiden.

Konsekvenser av ny lov

Utkastet i NOU 2020:3 om ny uh-lov, viderefører i stor grad dagens regler om læringsmiljø, men er mer utfyllende og oppdatert, blant annet med en mer tidsmessig definisjon av læringsmiljø. Dette gjelder for eksempel plikten til universell utforming, som allerede gjelder, men som nå blir tydeligere. Plikten til individuell tilrettelegging videreføres også, men det er foreslått mer utfyllende regler om rettighetene til gravide og studenter med omsorg for barn. Studentombudets rettslige stilling er foreslått styrket på noen punkter. Det foreslås en plikt til å ha handlingsplaner for både universell utforming og for individuell tilrettelegging.

PEH/12.03.20