

LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)

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

Innkalling til møte i Læringsmiljøutvalget (LMU) – møte 5/2020

Tid: , Tirsdag 8. september kl. 12:30-15:30

Sted: Fakultet for kunst, musikk og design, Griegakademiet, Gunnar Sævig's sal (prøvesalen)

Sakliste:

- I **Godkjenning av innkalling og dagsorden**
- II **Godkjenning av referat fra møtet 05.08.2020**
- III **Korte orienteringer fra møtelederen**

Sak 23/20 Smitteverntiltak ved UiB

Orienteringssak

Sak 24/30 Reviderte retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereise

Orienteringssak

Sak 25/20 Årsrapport fra Læringsmiljøutvalget

Vedtakssak

Sak 26/20 Sluttrapport og tiltaksplan for prosjektet «Veien til Gullstandard» - Tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse

Drøftingssak

Sak 27/20 Rapport om fadderuken og studiestart

Drøftingssak

Sak 28/20 Utlysning av Læringsmiljøprisen for 2020

Drøftingssak

Sak 29/20 Besøk ved Fakultet for kunst, musikk og design

Drøftingssak

Sak 30/20 Eventuelt

LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)

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

Referat fra møte i Læringsmiljøutvalget (LMU) – møte 4 2020
Tid: 5. august, kl. 10.00-12.00

Sted: Digitalt (Zoom)

Til stede: Håvard Rørtveit, Hege Råkil, Even Berge, Runa Jakhelln, Maria-Carme Torras Calvo, Tore Burheim, Michela Elisabeth Heim, Hans Marius Eitland Nagy, Hanne Kjerstad Andresen, Ingrid Borvik, Sindre Dueland, Christen Soleim, Oddrun Samdal, Kristoffer Eik.
Forfall: Karl Harald Søvig, Thomas V. Kalvik.

Til stede fra Det juridiske fakultet (sak 21/20): Emilie Mellbye Rytter, Magne Strandberg, Øystein L. Iversen, Nina Østensen

Til stede fra sekretariatet: Per Gunnar Hillesøy

Avtroppende leder Oddrun Samdal ledet møtet fram til sak 18/20 var avsluttet, og deretter overtok LMUs nye leder Kristoffer Eik.

Sakliste:

I Godkjenning av innkalling og dagsorden

Innkallingen og dagsordenen ble godkjent.

II Godkjenning av referat fra møtet 29.04.2020

Referatet ble godkjent.

III Korte orienteringer fra møtelederen

- [Høringen](#) om ny universitets- og høyskolelov er avsluttet.
- Utvalgets medlemmer presenterte seg selv.

Sak 18/20 Konstituering av Læringsmiljøutvalget 2020/2021

Vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar at Kristoffer Eik blir leder for Læringsmiljøutvalget i studieåret 2020/2021. Som nestleder for samme periode velges Oddrun Samdal.

Vedtaket var enstemmig.

Sak 19/20: Semesterstart, fadderuke og undervisning m.v. i høstsemesteret 2020

Oddrun Samdal orienterte innledningsvis.

Andre innspill:

I år blir mye annerledes enn tidligere år. Alle fakultetene har jobbet hardt og systematisk med disse temaene. Alle har smittevernutstyr, og det foreligger en overordnet plan for fadderuken. Mye vil skje digitalt. Kommunikasjon mellom studentene og mellom studenter og mentorer er i gang. Også fadderne vil delta i den digitale kommunikasjonen. Når fadderuken kommer i gang, vil kohortene blir opprettholdt i størst mulig grad.

Ellers er det en del ulike løsninger på de ulike fakultetene. Mye av aktiviteten vil skje utendørs, og det er generelt sterkt fokus på smittevern. Kurs for fadderne holdes kommende helg (uke 32). Det blir faddervaktordning organisert av Sammen også i år. Her har fakultetene vært imøtekommende.

Det kom spørsmål om spillet på sikresiden.no. Er dette nytt, eller er det det samme som ble prøvd ut i 2019? Sekretariatet bemerker at det sannsynligvis er det samme som i fjor.

Ivar Nordmo orienterte om EIA/SAs prosjekt om fysiske læringsarealer. En lang rekke rom har vært gjennomgått, og hovedsiktemålet har vært å få oversikt over hvordan de på fleksibelt og best mulig vis kan understøtte læring, uten større investeringer.

Prosjektet har tatt utgangspunkt i tre standardoppsett for rommene:

- Forelesning (tradisjonelt klasserom)
- Gruppeoppsett (små bord med 4 rundt hvert)
- Plenum (alle deltar i dialog)

Formålet er at alle rommene skal være slik innrettet og møblert at de lett og raskt skal kunne endres fra ett av disse oppsettene til et av de andre. Alle rommene har også blitt antallsvurdert på ny, dvs. hvor mange som kan være til stede i rommet samtidig. For noen av dem ble antallet justert noe opp eller ned. Noen rom har møbler som er tunge og vanskelige å flytte rundt på, og AV-utstyret bidrar noen steder til litt for liten fleksibilitet. Som tommelfingerregel går man ut fra det skal være 2 kvm areal per person. Det er det i de fleste rommene, mens enkelte av dem har noe mindre.

Sak 20/20 Innspill til EIAs og ITAs budsjett for 2021

Det kom innspill/orienteringer om følgende bygninger/prosjekter/tema:

- Ny studentvilla i Christies gate 18: Prosjektet starter like over nyttår.
- Alrek. Åpning i uke 33.
- U. Pihl. Prosjektet pågår (dette fikk for øvrig LMU en nærmere orientering om i møtet 29.04.)
- Generelt vil større prosjekter presse økonomien.
- Luftkvalitet bør ha høy prioritet.
- For Griegakademiet er det avbøtende tiltak som prioriteres.
- UB viser særlig til at nytt bibliotek for SV og musikk nå er åpnet og i drift. Dette berører læringsmiljøet sterkt, og er positivt. Også for andre fakultetsbibliotek gjøres det mye.

Sak 21/20 Møte med Det juridiske fakultet

Denne delen bestod av en samtale. Det digitale formatet ga ikke rom for omvisning e.l. Fra fakultetet deltok de personene som er nevnt innledningsvis i referatet.

Vårsemesteret var krevende for Det juridiske fakultet, som for resten av institusjonen. Handlingsrommet var lite, og det er også innskrenket for høsten. Fakultetet tilbyr en del fysisk undervisning for alle studentene, selv om noe blir digitalt. Forelesninger blir ikke fysiske. Arbeidsgruppe- og storgruppeundervisningen går som normalt, men til dels i større rom enn ellers. Eksamen vil bli holdt mest mulig som normalt.

Det velkjente problemet med karakterpress er fortsatt aktuelt. Fakultetet har jobbet aktivt med dette, særlig de siste årene. De fleste emnene på første studieår har nå gått over til bestått/ikke bestått. Slik blir det også på den nye studieordningen som er under innføring. Erfaringen er at dette synes å lette stresset for mange. En ulempe er at den eksterne motivasjonen som ligger i bokstavkarakterer kan bli noe redusert.

JSU er mye involvert i fakultetets læringsmiljøarbeid og ellers. Det er ukentlige møter med utdanningsdekanen, og JSU kommer tidlig med i viktige prosesser. De deltar også i faste og ad hoc-utvalg ved fakultetet.

Fakultetet har også utstrakt kommunikasjon med seminarlederne, både gjennom den formelle rapporteringsordningen og på andre måter.

Det er fortsatt en del problemer med temperaturreguleringen i fakultetets bygninger. I eksamenstiden opplever studentene det som et problem at det ikke er renhold i helgene. Det er også mangel på stikkontakter i kantinen. EIA opplyser at det er satt av midler til å øke dette, og også at renholdet i eksamenstiden er skjerpet.

Det kom spørsmål om framdriften i EIAs prosjekt for sosiale møteplasser, særlig utenfor lesesaler. Prosjektet kommer i gang H-20, og er planlagt ferdig i 2021, avhengig av at den endelige finansieringen kommer på plass. Det er også gjort en mulighetsstudie for biblioteket for juridiske fag. Ellers oppfordrer EIA studentene til å bruke de eksisterende avvikssystemene for bygninger og rom.

Sak 22/20 Eventuelt

Det var ingenting under eventuelt denne gangen.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 23/20

Smitteverntiltak ved UiB

Notat fra Studieavdelingen
Orienteringssak

Notat

Til: Læringsmiljøutvalget
Fra: Studieavdelingen
Møte: 8. september 2020
Sak: Smitteverntiltak ved UiB

Bakgrunn

LMU har flere ganger tidligere blitt orientert om tiltak knyttet til smittevern og koronasituasjonen ellers ved UiB. Her kommer en kort gjennomgang og oppdatering om viktige tiltak som er aktuelle i dagens situasjon.

- Vi har smittevernvakter i alle bygg og tilknyttet alle større undervisningsareal (i tillegg til fysisk merking, håndsprit, våtservietter, ekstra nedvask). Ca. 60 smittevernvakter.
- I alle undervisningsrom med mer enn 50 studenter merkes hver plass og det gis melding til alle studenter om at det skal ta bilde av nummer på sin plass og lagre i ti dager for å sikre bedre smittesporing og avlaste kommunens arbeid.
- Vi har en vakttelefon for studenter og ansatte for veiledning ved spørsmål om testing og mistanke om smitte (også helg)
- Vi har et eget team som arbeider med å følge opp smittetilfeller med hensyn til karantene, smittesporing og oppfølging av studentene. (også helg). Teamet forbereder informasjon til kommunen som overleveres via vår bedriftslege.
- UiB har sammen med Legene På Høyden etablert en teststasjon i egne lokaler for studenter og ansatte som må ha prioritet ved testing (30 tester daglig)
- UiB har strenge restriksjoner på alle større arrangement som ikke er relatert til undervisning.
- Vi har gjort svært mye av undervisningen digital tilgjengelig slik at studentene enkelt skal kunne følge undervisning hjemmefra ved symptomer, karantene, smitte. Ved smitte tilrettelegger også fakultetene for faglig oppfølging for de som blir rammet
- UiB har til nå 11 studenter av 19 000 studenter og 4500 ansatte som er bekreftet smittet etter å ha vært på campus. Viktig å minne om størrelsen på vår institusjon. Vi utgjør nesten 10% av Bergens befolkning.

Saken legges fram for Læringsmiljøutvalget til *orientering*.

01.09.20/PEH

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

**Sak 24/20 Reviderte retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet
ved feltarbeid, tokt og gruppereise**

Notat fra Studieavdelingen
Orienteringssak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 8. september 2020****Sak: Reviderte retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereise**

Bakgrunn

Feltarbeid, tokt og gruppereiser er viktige deler av mange emner og studieprogrammer ved UiB. De kan være obligatoriske eller frivillige. Det er svært viktig for universitetet å avvikle feltarbeid m.v. på en ordnet og trygg måte. Som det går fram av vedlegget, har UiB utviklet verktøy for dette, i form av retningslinjer og digitale verktøy.

HR-avdelingen har oversendt retningslinjene til LMU, og oversendingsbrevet er utformet som et saksforelegg. Teksten her er derfor ganske kort, og vi viser til brevet (vedlegg 1 til saken) og retningslinjedokumentet (vedlegg 2). Som det går fram av brevet, skal Studieavdelingen videreformidle informasjon til studentene, herunder vurdere hvilke behov det er for spesialtilpasset informasjon. Dette må ses i sammenheng med den informasjonen som allerede blir formidlet fra institutter og fakulteter. Vi vil komme tilbake til LMU med en orientering om hva som er gjort i et senere møte.

Saken legges fram for Læringsmiljøutvalget til *orientering*.

26.08.20/PEH



Læringsmiljøutvalget

Referanse

2020/25-RUJ

Dato

09.03.2020

Reviderte retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise

Henvisning til bakgrunnsdokumenter:

- Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt: <https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-ogHMS/3.2-Helse-miljoe-og-sikkerhet/3.2.3-HMS-retningslinjer/Retningslinje-for-helse-miljoe-og-sikkerhet-vedfeltarbeid-og-tokt>
- Sluttrapport «Innføring av CIM» (2013/5305-42)
- AMU-sak 7/20 *Reviderte retningslinjer for GMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise* (2020/25)

Saken gjelder:

UiB skal ha god beredskap på reiser for studenter og ansatte.

CIM er UiBs støttesystem for sikkerhet, risiko og beredskap. UiB var initiativtaker til utvikling av modul i CIM sammen med systemleverandør og gjennom «Innføring av CIM, delprosjekt feltarbeid og tokt» ble digital registrering av feltarbeid og tokt prøvd ut gjennom en pilot våren 2017. Tre institutt deltok: Institutt for biovitenskap, Institutt for geografi og Institutt for sosialantropologi. Piloten omfattet syv feltarbeid med mellom 7 og 115 deltakere, både studenter og ansatte, og med reisemål i inn- og utland. Evalueringen av piloten slo fast at dette er et godt verktøy, og instituttene har siden piloten brukt modulen til registrering av feltarbeid og tokt. Modulen er også testet ut av universitetsledelsen og ved HR-avdelingen ved gruppereiser, med gode erfaringer. Flere universiteter ønsker å ta i bruk tilsvarende modul. UiB er i dag eneste universitet som har alle ansatte og studenter tilgjengelig i CIM.

Universitetsdirektøren besluttet januar 2019 at UiB skal ta modulen i bruk ved feltarbeid, tokt og gruppereise, og at modulen skal være obligatorisk for ansatte og studenter på feltarbeid og tokt, alene eller i gruppe, og anbefalt for ansatte på gruppereise med minimum 5 ansatte og for minimum 1 ansatt på gruppereise med en eller flere studenter. I den forbindelse var det nødvendig å revidere universitetets Retningslinje for HMS ved feltarbeid og tokt. Utkast til reviderte Retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise ble behandlet i AMU-møte 29.01.20 og er godkjent av universitetsdirektøren (vedlegg 1).

I de reviderte retningslinjene er det beskrevet en ny rolle «Reiseadministrator» som skal ha en administrativ støttefunksjon i CIM for Linjeleder/Faglig ansvarlig/Reiseleder.

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

Studentene vil ved feltarbeid, tokt og gruppereise i regi av UiB motta informasjon pr epost om å logge seg inn i CIM og registrere pårørendeinformasjon. Kontaktopplysninger om studenten og emnetilhørighet importeres fra FS automatisk.

Digital registrering av feltarbeid, tokt og gruppereise i CIM gir oversikt over planlagte og pågående reiser, oppdaterte deltakerlister med pårørendeinformasjon, digitale feltkort og muliggjør kommunikasjon med de som er på reise ved behov. Reisene blir tilgjengelig både ved enheten og på overordnet nivå.

Endringene ble i 2019 tatt opp i fellesmøte mellom avdelingsdirektører og fakultetsdirektører og informert om i alle HMS-statusmøter «ledelsens gjennomgang» ved alle fakultet og avdelinger.

For å ivareta brukerperspektiv er deltakerne fra «Delprosjekt feltarbeid og tokt» videreført som en ressursgruppe. Sammen med representanter fra Det humanistiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Studieavdelingen har de bidratt inn i arbeidet med revidering av retningslinjene og pågående tilpassing av CIM-modulen for hele UiB. Ressursgruppen har også sagt seg villig til å bidra i implementeringsprosessen.

Videre arbeid

For å implementere reviderte retningslinjer og CIM-modulen ved hele UiB skal:

- HR-avdelingen:
 - Tilpasse CIM-modulen.
 - Etablere en kommunikasjonsplan for utrulling.
 - Videreutvikle veiledning på Ansattsider med ytterligere informasjon, om blant annet verktøyet CIM, rollen som Reiseadministrator, forsikringsregler, tilbud om utreisesamtale, og tilbud om helsesamtaler ved BHT før utreise.
 - Tilby ulike former for opplæring til instituttene.
- Studieavdelingen:
 - Videreformidle informasjon og vurdere behov for spesialtilpasset informasjon tilpasset studentene.

Forslag til vedtak:

LMU tar reviderte retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereiser til orientering.

09.03.2020/Runa Jakhelln/Sonja Irene Dyrkorn

Vedlegg:

1. Retningslinjer for HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise.

Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereise

1. Formål

Retningslinjen skal sikre en forsvarlig helse-, miljø- og sikkerhetsmessig gjennomføring av feltarbeid og tokt, samt annen gruppereise.

2. Omfang

Retningslinjen omfatter aspekter knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) og er

- Obligatorisk:
 - For ansatte og studenter på feltarbeid og tokt, alene eller i gruppe.
- Anbefalt:
 - For ansatte på gruppereise med minimum 5 ansatte
 - For minimum 1 ansatt på gruppereise med en eller flere studenter.

Retningslinjen gjelder både HMS-aspekter ved ansattes pålagte feltarbeid og tokt som faller inn under «Avtale om feltarbeid for tilsatte ved Universitetet i Bergen» og HMS-aspekter ved feltarbeid og tokt som ikke er pålagt og som utføres i tilknytning til den ansattes egen forskningsvirksomhet.

Der ansatte med forskjellige arbeidsgivere eller studenter fra forskjellige læresteder deltar i felles feltarbeid/tokt/gruppereise, skal det avklares på forhånd hvilken arbeidsgiver/institusjon som har det overordnede HMS-ansvaret.

For UiB-studenter på utvekslingsopphold i utlandet gjelder egne retningslinjer.

3. Definisjoner

- *Linjeleder*: Instituttleder, avdelingsleder eller tilsvarende som har det overordnede ansvaret ved enheten.
- *Faglig ansvarlig*: Oppnevnt ansvarlig for forberedelse, gjennomføring og oppfølging av feltarbeid/tokt/gruppereise.
- *Reiseleder*: Oppnevnt ansvarlig for gjennomføring av feltarbeid/tokt/gruppereise når Faglig ansvarlig ikke er til stede.
- *Reiseadministrator*: Oppnevnt administrativ støttefunksjon i CIM for Linjeleder/Faglig ansvarlig/Reiseleder.
- *Feltarbeid*: Innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, befaring, oppdrag, ekskursions og studieplanfestede oppgaver utenfor det ordinære arbeidsstedet/lærerstedet.
- *Tokt*: Innsamling/bearbeiding av informasjon i forbindelse med forskning, forvaltningsundersøkelser, utviklingsarbeid, ekskursions og studieplanfestede oppgaver på fartøy.
- *Gruppereise*: Alle typer pålagt eller ikke-pålagt innenlands eller utenlands reise, utenom feltarbeid og tokt, for ansatte i gruppe med minimum 5 ansatte eller minimum 1 ansatt i gruppe med en eller flere studenter.
- *CIM*: UiBs støtteverktøy for risiko, sikkerhet og beredskap.

4. Ansvar

Linjeleder er:

- Ansvarlig for at retningslinjen gjøres kjent og følges opp ved enheten.
- Ansvarlig for å oppnevne en Faglig ansvarlig for det enkelte feltarbeid/tokt/gruppereise. Ved behov kan en Reiseleder oppnevnes i tillegg. Linjeleder skal på forhånd forvise seg om at Faglig ansvarlig og ev. Reiseleder har de kvalifikasjonene som trengs for forsvarlig helse, miljø og sikkerhetsmessig ledelse av feltarbeid/tokt/gruppereise.
- Ansvarlig for å oppnevne en Reiseadministrator.

Faglig ansvarlig er:

- Ansvarlig for å foreta en risikovurdering, sørge for tilpasset opplæring, sikkerhetsutstyr og beredskap, og sørge for en forsvarlig gjennomføring og oppfølging av feltarbeidet/toktet/gruppereise.

Reiseleder:

- I tilfeller hvor Faglig ansvarlig ikke er til stede under feltarbeidet/toktet/gruppereisen skal ansvar for forsvarlig gjennomføring delegeres til Reiseleder.
- Der hvor feltarbeid utføres alene av en student, vil studenten selv fungere som Reiseleder.

Reiseadministrator er:

- Ansvarlig for registrering og oppfølging feltarbeid/tokt/gruppereise i CIM.

Den enkelte deltaker:

- Bør delta i kartlegging og vurdering av risiko.
- Skal registrere pårørendeinformasjon og kontaktinformasjon i forkant av reisen.
- Skal svare på digital informasjon som de mottar i forbindelse med reisen.
- Skal rette seg etter sikkerhetsrutiner og lokale tilpasninger som kreves for forsvarlig HMS-messig gjennomføring av feltarbeidet/toktet/gruppereisen.
- Har et selvstendig ansvar for å vurdere sikkerheten i aktiviteten, utføre nødvendige justeringer og ev. å stoppe aktivitet av sikkerhetsmessige grunner.
- Har plikt til å informere Faglig ansvarlig ev. Reiseleder om helsemessige og andre forhold som kan ha betydning for sikkerheten ved gjennomføring av feltarbeid/tokt/gruppereise.
- Skal ved beredskapssituasjon varsle i tråd med lokal beredskapsplan.

Verneombud:

- Enhetens valgte verneombud fungerer også som verneombud for deltakerne på feltarbeid/tokt/gruppereise dersom det ikke er valgt stedlig verneombud. Der det er over 10 deltakere i mer enn en uke, eller særlige risikoforhold tilsier det, skal Linjeleder vurdere behov for og ev. sørge for at stedlig verneombud velges.

5. Feltarbeid, tokt og gruppereise

5.1 Forberedelse

HMS-ansvar for det enkelte feltarbeid/tokt/gruppereise skal defineres av Linjeleder.

Det skal på forhånd avklares av Faglig ansvarlig hva som er faglig aktivitet og hva som er fritidsaktivitet.

Risikovurdering og beredskap

Faglig ansvarlig:

- Skal sørge for at risikoforhold ved feltarbeid/tokt/gruppereise kartlegges og vurderes. I kartleggingen skal man identifisere aktiviteter som kan medføre risiko for skade på menneske, miljø og materiell:
 - På vei til og fra feltarbeid/tokt/gruppereise
 - Mens feltarbeid/tokt/gruppereise pågår
 - I forbindelse med avslutning av feltarbeid/tokt/gruppereise
- Oppfordres til å inkludere alle deltagere og verneombud i dette arbeidet.
- Når risikoforholdene er kartlagt og vurdert skal tiltak iverksettes for å redusere risikoforholdene.
- Lokal beredskapsplan samt varslingsrutiner skal utarbeides.

Reiseadministrator:

- Skal utarbeide og vedlikeholde en samlet deltakerliste med kontaktinformasjon og pårørendeopplysninger i CIM og holde Faglig ansvarlig oppdatert.

Opplæring og informasjon

Faglig ansvarlig:

- Skal påse at deltakere på feltarbeid/tokt/gruppereise får nødvendig opplæring og informasjon knyttet til gjennomført risikovurdering og feltarbeid/tokt/gruppereisen.

Forsikring

Om og i hvilken grad deltakere på feltarbeid/tokt/gruppereise er forsikret fremgår av det til enhver tid gjeldende regelverk og retningslinjer fra overordnet departement.

5.2. Gjennomføring

Faglig ansvarlig ev. Reiseleder skal:

- Iverksette beredskapsplan og varsling ved behov.
- Holde Linjeleder orientert om alle viktige forhold i landet eller på stedet som kan påvirke deltakernes sikkerhet eller andre forhold.
- Være tilgjengelig for egen enhet ved UiB når feltarbeidet/toktet/gruppereise er i gang.
- Melde fra så raskt som mulig til Reiseadministrator dersom det på feltarbeid/tokt/gruppereise blir:
 - endringer i oversikten over deltakere
 - endringer i reiseruten
- Gjøre kjent for deltakerne og egen enhet hvis det er endringer i prosedyrer og beredskapsplaner.

- Melde HMS-avvik.

Faglig ansvarlig ev. Felt-/Toktleder/Gruppereiseleder har myndighet til å gi advarsler og bortvise deltakere som ikke retter seg etter sikkerhetsbestemmelsene.

5.3. Etterarbeid

Evaluering av feltarbeid/tokt/gruppereise skal inngå som en integrert del av det lokale HMS-arbeidet ved enheten.

6. Referanser

- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)
- Beredskapsplan for UiB-studenter i utlandet
- Avtale om feltarbeid for tilsatte ved Universitetet i Bergen
- Beredskapsplan for UiB

For ytterligere henvisninger til aktuelle lover, forskrifter, retningslinjer, veiledninger, se Ansattsider.

Utarbeidet av: HR-avdelingen.

Behandlet av: Arbeidsmiljøutvalget 29.01.20.

Godkjent av: Universitetsdirektøren 06.02.20

Erstatter: «Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid og tokt av 02.03.2009.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 25/20

Årsrapport for Læringsmiljøutvalget

Notat fra Studieavdelingen
Vedtaks sak

Notat

Til: Læringsmiljøutvalget

Fra: Studieavdelingen

Møte: 8. september 2020

Sak: Årsrapport for Læringsmiljøutvalget

Bakgrunn

Vedlagt er et utkast til årsrapport for LMU for studieåret 2019/2020. Rapporten legges fram for utvalget til godkjenning.

Læringsmiljøutvalget har i perioden hatt 5 møter, og har behandlet 36 saker. Årsrapporten går nærmere inn på saker som har preget sakslistene dette året:

- Dialogmøter med fakultetene
- Helhetlig læringsmiljø
- Studiestart og fadderuken
- Nye retningslinjer for mobbing og trakassering m.v. som berører studenter

Forslag til vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar årsrapporten for studieåret 2019–2020. Kommentarer som eventuelt kommer fram i møtet blir lagt til rapporten.

Læringsmiljøutvalget ber om at rapporten blir oversendt universitetsstyret for videre behandling.

26.08.20/PEH

UNIVERSITETET I BERGEN LÆRINGSMILJØUTVALGET (LMU)

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

Årsrapport for 2019-2020

1. Oppretting av utvalget

I forbindelse med innføringen av Kvalitetsreformen og revisjon av Lov om universiteter og høyskoler, ble institusjonene pålagt å etablere egne læringsmiljøutvalg (LMU). Utvalgene skal sikre at lovens bestemmelser i § 4-3 om studentenes læringsmiljø blir gjennomført. I møtet 12. juni 2003 ble forslaget til retningslinjer og sammensetning av et Læringsmiljøutvalg ved Universitetet i Bergen godkjent av universitetsstyret. Utvalget har vært i funksjon siden 7. oktober 2003. Etter forslag fra Læringsmiljøutvalget, behandlet universitetsstyret et utkast til endringer i utvalgets mandat på et møte i september 2009. Endringene var motivert ut i fra et ønske om at LMU skal spille en større og mer aktiv rolle i læringsmiljø saker. Det var ønskelig at utvalget skulle få en mer systematisk oversikt over saker som gjelder læringsmiljøet. Nye regler for LMU ble vedtatt 24.09. 2009 og er senere blitt revidert 25.10.2012, 24.08.2017, og ytterligere justert i styrets møte i september 2019.

2. Sammensetning og sekretariat

Utvalget har i studieåret 2019-2020 hatt følgende sammensetning:

Ansatte (oppnevnt for perioden 1.8.2017-31.7.2021)

Viserektor for utdanning, Oddrun Samdal

Avdelingsdirektør ved Studieavdelingen Christen Soleim (vara: underdirektør Torunn Valen)

Avdelingsdirektør ved Eiendomsavdelingen Even Berge (vara: seniorrådgiver Elin Horntvedt)

Avdelingsdirektør ved IT-avdelingen Tore Burheim (vara: senioringeniør Bjørn Tore Sund)

Dekan Karl Harald Søvig (vara: professor Marit Ulvik)

Rådgiver Thomas V. Kalvik, kompetanse på studenter med nedsatt funksjonsevne (vara: førstekonsulent Siri F. Bjerkestrand)

Studenter (oppnevnt for perioden 1.8.2019-31.7.2020)

Morten Stene

Mats-Henrik Nygren Syversen

Kristoffer Eik

Sofie Haugan Shrivastava

Karoline Foss

Sol Sandvik

Leder:

Utvalget velger, etter lovens § 4-3, hvert år leder vekselvis blant institusjonens og studentenes representanter. I meldingsåret har utvalgets leder vært viserektor for utdanning, Oddrun Samdal. Studentrepresentant Morten Stene har vært nestleder.

Observatører:

Faste observatører i LMU er Studentsamskipnaden i Bergen ved velferdsdirektør Hege Råkil, studentombudet ved Sindre Dueland, Universitetsbiblioteket ved underdirektør Trude Færevaaag (senere avløst av biblioteksdirektør Maria-Carme Torras Calvo), HR-avdelingen ved seniorrådgiver Runa Jakhelln.

Sekretariat:

Studieadministrativ avdeling har sekretariatsfunksjon for utvalget, og administrerer utvalgets nettside <http://www.uib.no/ua/arbeidsfelt/laeringsmiljoutvalget>

3. Møtevirksomhet og saker

Læringsmiljøutvalget har i perioden hatt 5 møter (11.09.19, 14.11.19, 29.01.20, 19.03.20, 29.04.20), og har behandlet i alt 36 saker, jf. [møtereferatene](#). Med seks årlige møter, og en funksjonsperiode på fire år (for ansatte og observatører), vil utvalget i løpet av en periode besøke hvert fakultet, og UB, tre ganger. I 2020 er det ett fakultet som ikke har fått det planlagte besøket, men det vil bli tatt igjen. For øvrig bemerkes at de to siste møtene V-20 ble holdt digitalt.

LMU er organisert som et tilsyns- og strategiutvalg, og dette gjenspeiler seg også i de sakene utvalget har behandlet og drøftet. Følgende saker, som blir særlig omtalt nedenfor, har preget saklistene dette året:

- Dialogmøter med fakultetene
- Helhetlig læringsmiljø
- Koronasituasjonen
- Studiestart og fadderuken
- Nye retningslinjer om mobbing og trakassering m.v. som berører studenter

4. Dialogmøter med fakultetene

LMU har arrangert dialogmøter med fakultetene siden 2009. I møtene blir læringsmiljø og utfordringer knyttet til dette drøftet med representanter for studenter og ansatte ved det enkelte fakultet. Formålet med besøksrundene er å utveksle informasjon og å identifisere mulige felles oppgaver og utfordringer når det gjelder det helhetlige arbeidsmiljøet. Dette studieåret har utvalget hatt møter med MED (september), PSY (november), UB (januar), og SV (april). Dessverre lot det seg ikke gjøre å gjennomføre det planlagte møtet med HF-fakultetet i mars. Dette blir tatt igjen V-21. Tema som blir tatt opp på møtene er:

- Undervisningslokaler, både generell beskaffenhet, luftkvalitet og utstyr
- Studentarbeidsplasser
- Møteplasser for studentene
- Praksis og utplassering for studenter
- Det psykososiale arbeidsmiljøet
- Studentutvalgenes rolle i læringsmiljøarbeidet
- Retningslinjer for håndtering av læringsmiljøspørsmål

5. Helhetlig læringsmiljø

I 2017 ble LMUs virkeområde utvidet, ved at pedagogisk og digitalt læringsmiljø ble inkludert i definisjonen av læringsmiljø. Videre ble fysisk og psykososialt miljø, samt universell utforming, noe mer tydeliggjort i LMU-reglene, IT-direktøren ble «oppgradert» fra observatør til fast medlem, og tallet på studentmedlemmer ble hevet fra fem til seks. Videre ble reglene for LMU justert i september 2020, slik at definisjonen av læringsmiljø ble lik den som brukes av [Universell](#).

I forrige årsrapport fra LMU påpekte vi to trender som er særlig synlige. Den ene er den økende betydningen av digitalisering, og den andre at alle sidene av læringsmiljøet henger stadig nøyere sammen med alle de andre. Begge disse har kommet i fokus i dette året, og særlig etter de tiltakene som regjeringen innførte fra midten av mars 2020. Dette omtales nærmere under punktet om koronasituasjonen. Et tredje moment som bør nevnes, er den økende betydningen biblioteket har for studentenes læringsmiljø. Dette er ikke nytt, men har

kommet tydeligere fram de siste årene. Det er også bakgrunnen for at LMU siden 2017 har inkludert UB i sine tilsynsrunder.

6. Koronasituasjonen

Fra mars og utover har LMUs møter vært holdt digitalt. Det gjelder også det ekstra møtet som ble satt opp i august, mens fra september er planen å holde fysiske møter, med mindre det kommer nye og sterkere restriksjoner fra regjeringen. Viktigere har vært at campus i praksis var stengt for studenter fra midten av mars, og at henimot all undervisning ble flyttet over på digitale plattformer. Dette ble gjort mulig ved en sterk og hurtig innføring av nye verktøy, og ikke minst betydelige kapasitetsøkninger, noe som var svært positivt. Imidlertid har det gjort satsingen på helhetlig læringsmiljø vanskelig, fordi mange av UiBs tiltak skjer på campus. Blant utfordringer som har kommet fram, er økt ensomhet, vansker med struktur på dagene, at mange studenter har litt for dårlig IKT-kapasitet hjemme, og flere andre. Motsatt har «tom campus» gjort det lettere å planlegge og gjennomføre tiltak i undervisningsrom og andre læringsarenaer. Framover blir det vesentlig å høste gevinster av det som er gjennomført, samtidig som det systematiske arbeidet med helhetlig arbeidsmiljø kommer i mest mulig normal gjenge igjen.

LMU har fått jevnlige oppdateringer om koronasituasjonen, og er også kjent med at fakultetene og institusjonsledelsen har hatt en omfattende oppfølging, blant annet med hyppige statusmøter.

7. Studiestart og fadderuken

Også her har koronasituasjonen bydd på utfordringer. Som vanlig ble det ansatt en fadderkoordinator knyttet til Studieavdelingen. Han har hatt mange oppgaver, ikke alle direkte knyttet til LMUs portefølje. De viktigste i denne sammenhengen har antakelig vært tildelingen av midler fra den sentrale potten for fadderarrangementer, samt bidrag til de orienteringene og oppdateringene som LMU har fått utover i året. Her er det særlig fadderuken og faddermidlene som blir omtalt.

Faddermidlene fra sentralpotten ble lyst ut på vanlig måte, og søknadene som kom inn, var knyttet til planlagte arrangementer, slik det har vært vanlig i mange år. Tildelingene skjedde i mars-møtet, da det fortsatt var håp om at fadderuken og studiestart kunne skje på tilnærmet normalt vis. Det ble etter hvert klart at det ikke lot seg gjøre, og etter initiativ fra fadderkoordinatoren gjorde LMU en ny tildeling, der fakultetene fikk tildelt en rund sum, uten øremerking til arrangementer. Gjennomføringen av fadderuken og studiestarten ellers er omtalt i andre sammenhenger, og vil også komme opp i LMU senere, når det skal rapporteres om bruken av de tildelte midlene.

8. Reviderte retningslinjer om mobbing og trakassering m.v. som berører studenter

Dette er en sak som har vært planlagt siden første versjon av retningslinjene ble vedtatt, men ble også aktualisert av internrevisjonsrapporten om ledelsessystemer og rutiner knyttet til mobbing og trakassering. Saken ble behandlet i LMU to ganger, både før og etter høringen, og retningslinjene ble vedtatt av styret i april 2020. Som nevnt i styresaken, må retningslinjene ikke betraktes som ferdige. Våren 2020 har Studieavdelingen og HR-avdelingen jobbet med oppfølgingen av de reviderte retningslinjene både for studenter og ansatte, og dette vil fortsette utover høsten. Viktige elementer er bedre informasjon på nett og ellers, og ikke minst mer systematisk opplæring av saksbehandlere, ledere og studenttillitsvalgte.

9. Andre saker

- Mentorprosjektet

Det er vedtatt at alle studenter skal ha en faglig mentor fra studieåret 2020/2021. LMU har blitt orientert om og gitt innspill til de ansvarlige for prosjektet.

- Gullstandard for tilrettelegging

Et prosjekt for bedret individuell tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse og særlige behov har pågått i 2019 og 2020, og vil være ferdig tidlig i høstsemesteret. Også her har LMU fått orienteringer og gitt innspill.

- Læringsmiljøprisen

Denne utlyses normalt omkring april, og tildelingen skjer i vårens siste LMU-møte. På grunn av koronasituasjonen ble utlysningen utsatt til høsten.

10. Fellesmøter mellom LMU og AMU

Det årlige fellesmøtet mellom Arbeidsmiljøutvalget og Læringsmiljøutvalget ble i 2020 arrangert 14. mai. Temaet denne gangen var arealbruk og bærekraft. Vi var heldige og fikk bidrag fra prosjektleder Lars Jarle Nore i Rambøll, samt fra Eiendomsavdelingen. I lys av de særegne forholdene denne våren, ble det holdt et ekstra fellesmøte 8. juni, der temaet var koronasituasjonen og mental helse. Hovedbidraget kom fra professor Gerd Kvale og professor Stephanie

11. Avsluttende merknader – videre arbeid

LMU vil i den kommende perioden [hva da?].

LMU fortsetter med dialogmøtene og tilsynsrundene på fakultetene, både for å holde seg orientert om studentenes fysiske læringsmiljø, men også for å få et samlet inntrykk av studentenes studenthverdag.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

**Sak 26/20 Sluttrapport og tiltaksplan for prosjektet «Veien til
Gullstandard» - Tilrettelegging for studenter med
funksjonsnedsettelse**

Notat fra Studieavdelingen
Drøftingssak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 8. september 2020****Sak: Sluttrapport og tiltaksplan for prosjektet «Veien til Gullstandard» -
Tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse**

Bakgrunn

Læringsmiljøutvalget har alltid hatt tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse som ett av sine arbeidsfelt. Denne saken har likevel en mer spesifikk tilblivelseshistorie, og vi viser til sak 34/18, som var til behandling i [september](#) 2018. I etterkant av denne ble det startet et omfattende prosjekt, som utvalget også har fått orientering og løypemeldinger om flere ganger senere. Nå foreligger sluttrapporten og en tiltaksplan (vedlagt). Disse ble godkjent i styringsgruppen 28.08.

I sluttrapporten drøfter prosjektgruppen begreper og definisjoner, gjør greie for organiseringen og framdriften i prosjektet, samt for gjeldende regelverk og intern organisering. En viktig del er også prosjektets vurdering av ressursbehovene framover.

I tiltaksplanen er det angitt fire innsatsområder og 15 delmål, med en rekke tiltak. Det er lagt stor vekt på tydelig organisering og ansvarsfordeling, dialog med studentene og å bygge kompetanse og kapasitet i organisasjonen på alle nivåer. Et gjennomgående trekk i både sluttrapporten og tiltaksplanen er at universell utforming og individuell tilrettelegging henger sammen. Vi viser til de to dokumentene. I tillegg vil prosjektleder Ellen Lien komme i møtet og orientere.

Saken legges fram for LMU til *drøfting*.

26.08.20/PEH



PROSJEKTET;
Tilrettelegging for
studenter med
funksjonsnedsettelse

VEIEN TIL
«GULLSTANDARD»

RAPPORT

August 2020

«Universell utforming er utforming av produkter, omgivelser, programmer og tjenester på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig, uten behov for tilpassing og en spesiell utforming. Universell utforming skal ikke utelukke hjelpemidler for bestemte grupper av mennesker med nedsatt funksjonsevne når det er behov for det.»

- FN-konvensjonen som rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)

Innhold

Om prosjektet.....	3
Bakgrunn for prosjektet	3
Begrepsavklaringer	4
Universell utforming - UU.....	4
Tilrettelagt læringsmiljø	5
Individuell tilrettelegging	5
Nedsatt funksjonsevne	5
Andre særskilte behov.....	6
Organisering av prosjektet «Veien til Gullstandard»	6
Prosjektorganisasjon	6
Mandat for styringsgruppen.....	6
Visjon for prosjektet.....	7
Mål for prosjektet.....	7
Mandat for prosjektleder	7
Fremdriftsplan for prosjektet	7
Studietur til Cambridge	10
Lover og forskrifter som regulerer universell utforming og tilrettelegging	12
Dagens organisering ved UiB.....	13
Styringsgruppens forslag til ny organisering ved UiB.....	14
Studieadministrativ avdeling.....	14
Øvrige sentrale enheter	16
Undervisere	16
Tilretteleggingsnettverket	16
Ressursbehov og veien videre	17
Hovedkilder	18
Vedlegg.....	18
1. Opprinnelig mandat for tilretteleggingsnettverket.....	19
2. Forslag til nytt mandat for tilretteleggingsnettverket (Forslag fra nettverket selv)	20
3. Henriksens rapport; Veien til Gullstandard	22

Om prosjektet

Bakgrunn for prosjektet

Bakgrunnen for prosjektet er en bestilling fra UiB v/LMU som baserer seg på rapporten “Veien til Gullstandard”, skrevet av en tidligere student; Henriksen. Rapporten ble levert i august 2018 (Vedlegg 1), og har vært behandlet i LMU ved flere anledninger. LMU har initiert at det iverksettes et prosjekt for å gjennomgå hvordan UiB arbeider med tilrettelegging og for å utarbeide retningslinjer og foreslå tiltak for å heve vår standard inne dette fagfeltet ved UiB.

Nettverk for tilrettelegging ved UiB ble opprettet i 2017 og har gjennom sine rapporter om status for tilrettelegging ved de ulike enhetene også tatt initiativ til å få avklart områder som ansvarsfordelingen mellom enhetene og sentralt, ressurser, kompetansehevsingsplan og ambisjonsnivå for tilrettelegging ved universitetet. Dette arbeidet har også vært viktig for opprettelsen av dette prosjektet.

Henriksens rapport er sentral for prosjektet da denne beskriver opplevelsen av å være student med funksjonsnedsettelse ved UiB. Henriksens hovedfunn og konklusjoner ligger til grunn for dette prosjektets mål, og kan således sies å gjennomsyre alle momentene i handlingsplanen. Henriksens rapport, denne rapporten med tilhørende vedlegg og tilhørende handlingsplan bør leses i sammenheng.

“Hvis visjonen er at UiB på sikt skal få gullstandard på tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne, er det i første omgang å anbefale en systematisk gjennomgang av ansvarsfordelingen knyttet til tilrettelegging – på fakultetene, men også i andre instanser i institusjonen. En klargjøring av ansvar og arbeidsoppgaver kan på sikt lede til en profesjonalisering av tilbudet. Det er ønskelig at det er én person som skal sitte med ansvar sentralt for all koordinering når det kommer til tilrettelegging ved UiB for å holde tak i alle de løse trådene. Det kan diskuteres hvorvidt dette er et behov i dag, men det er en nødvendig funksjon å ha i framtiden for å kunne oppnå en gullstandard på dette området. Kompetanse og tydeligere ansvarsfordeling innenfor dagens ordning er sentrale nøkkelfaktorer for å gjøre tilbudet bedre enn i dag. Det må settes en standard og komme på plass et konkret regelverk fra sentralt hold (LMU, SA ...) som forteller hva som gjelder for hvem, og samtidig ansvarlig-gjør fakultetene, instituttene og fagmiljøene.” Fra Henriksens rapport under oppsummering

Fra 01.08.2019 er det innført endringer i Universitets- og høyskoleloven som har betydning for tilrettelegging ved lærestedene. Endringen består i at man har lagt til begrepet særskilte behov i § 5; *Individuell tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse og studenter med andre særskilte behov.*

I forslaget til ny UHL (våren 2020) endres området tilrettelegging fra å være en plikt for undervisningsstedene, til å bli en rettighet for alle studenter, og det stilles også krav til alle utdanningsinstitusjoner om å ha en handlingsplan/tiltaksplan for tilrettelegging.

Denne prosjektleveransen består av denne rapporten og en tiltaksplan foreslått gjeldende for perioden 2020 – 2022.

Begrepsavklaringer

Universell utforming - UU

Universell utforming er en forebyggende strategi for inkludering og også et eget fag- og kunnskapsområde i høyere utdanning. Hensikten med universell utforming er å unngå særløsninger, og at kostnader knyttes til individuelle behov.

Universell utforming av undervisning på UiB, kan innebære:

- Å gjøre presentasjoner tilgjengelig før/etter undervisning
- Organisert lyd- eller videoopptak av undervisning
- At alle studenter kan velge hvordan de demonstrerer sin kunnskap

Universell utforming skal i så stor utstrekning som mulig favne hele befolkningen. For at dette skal kunne skje, må utformingen av produkter og omgivelser gjøres slik at de inkluderer personer med nedsatt funksjonsevne. Hovedgruppene er bevegelses-, orienterings- og miljøhemmede. Nedenfor følger en utvidet oversikt (utarbeidet av [Universell](#)) over de mest berørte gruppene:

Gruppe	Beskrivelse
bevegelseshemmede	rullestolbrukere, gangbesvær, personer med barnevogn og koffert, hjerte- og lungesyke osv.
synshemmede	blinde og svaksynte
hørselshemmede	døve og personer med nedsatt hørsel
orientershemmede	personer som har problemer med å forstå det offentlige/nye rom, omfatter også syns- og hørselshemmede
miljøhemmede	personer med astma og allergi, innen- og utendørs
lese- og skrivehemmede	analfabeter, dyslektikere og personer uten/dårlig kjennskap til norsk

utviklingshemmede	ofte knyttet til orienteringshemning og lese- og skrivevansker, forståelse
-------------------	--

psykisk syke	redsel for store åpne rom, heiser, ønsker ikke forandringer osv.
--------------	--

Tilrettelagt læringsmiljø

Universell utforming løser ikke ethvert behov som studenter med funksjonsnedsettelse har, og derfor er supplerende regler om rett til individuell tilrettelegging nødvendig både for studenter med funksjonsnedsettelse og for studenter med andre særskilte behov. Individuell tilrettelegging skal ikke erstatte universell utforming, men er et supplement i tilfeller hvor den universelle utformingen ikke dekker individuelle behov for tilrettelegging, jf. FN-konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Individuell tilrettelegging

Individuell tilrettelegging handler om å legge studiesituasjonen til rette for studenter med funksjonsnedsettelse og andre særskilte behov for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter. Studenter har rett på individuell tilrettelegging der universell utforming ikke er tilstrekkelig eller mulig.

Ifølge universitets- og høyskoleloven § 4-3 femte ledd har studenter med funksjonsnedsettelse og studenter med særskilte behov rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen. Tilretteleggingen skal sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for utdanningsinstitusjonen.

Nedsatt funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne er resultat av et misforhold mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav.

Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Det kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, ulike funksjonsnedsettelser på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer, ulike psykiske lidelser og ulike former for nedsatt kognitiv funksjonsevne. Nedsatt kognitiv funksjonsevne innebærer redusert evne til mentale prosesser som språk, hukommelse, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap. Begrepet nedsatt funksjonsevne omfatter også psykiske lidelser. Diagnoser innenfor autismespekteret, sittehemninger og kroniske sykdommer kan også omfattes av begrepet *nedsatt funksjonsevne*.

Behovet for tilrettelegging som følge av nedsatt funksjonsevne må være av en viss styrke og varighet for å begrunne et krav om individuell tilrettelegging. Marginale eller forbigående behov, for eksempel en kortvarig nedsatt funksjonsevne, vil som hovedregel ikke utløse noen plikt til individuell tilrettelegging. Tidligere har det kunne blitt tolket at for eksempel skade av midlertidig art, som et brukket ben, som hovedregel ikke har utløst en plikt til tilrettelegging. Med den nye tilretteleggingsbestemmelsen (UHL §4-3) legger Kunnskapsdepartementet til grunn at slike tilfeller vil

kunne falle inn under begrepet «særskilte behov», som gir rett til individuell tilrettelegging etter universitets- og høyskoleloven.

Andre særskilte behov

Universitets- og høyskolelovens tilretteleggingsbestemmelse inkluderer både studenter med funksjonsnedsettelse og studenter med særskilte behov. Med særskilte behov legges det til grunn at også fysiske, psykososiale eller læringsmessige utfordringer av mer midlertidig art vil kunne være inkludert av tilretteleggingsplikten, slik som for eksempel et beinbrudd, behov for å amme, eller omsorgsansvar for mindreårige barn. Særskilte behov innebærer imidlertid at behovet må være av en vesentlig karakter.

Organisering av prosjektet «Veien til Gullstandard»

Prosjektorganisasjon

Prosjekteier, Christen Soleim, avdelingsdirektør SA

Styringsgruppe

- Kim Ove Hommen, fakultetsdirektør HF, leder
- Trude Færevaa, ass. direktør UB
- Even Berge, eiendomsdirektør
- Nina Kaurel, sjefsingeniør, ITA
- Tove Steinsland, fungerende seksjonssjef, SA
- Morten Stene, Studentparlamentet

Prosjektleder,

- Ellen Lien, Rådgiver, SA

Tilretteleggingsnettverket

- Elisabeth Akselvoll, HF
- Elisabeth Aronsen Straume, PSY
- Eva Svensson, SV
- Marianne Hauger, JUR
- May Kristin Skjerlie, MED
- Thomas Vikestad Kalvik, MatNat
- Trude Mathiesen, KMD

Andre ressurspersoner i prosjektet

- Iren Igesund, SA
- Per Gunnar Hillesøy, SA
- Line Fleischer, Sammen

Mandat for styringsgruppen

Prosjekteier har oppnevnt en Styringsgruppe for å styrke eierrollen med representasjon fra viktige premissleverandører og interessenter i prosjektets leveranser.

Styringsgruppens mandat:

- Vedta prosjektleders mandat
- Vedta og oppdatere milepælsplan og overordnet aktivitetsplan for prosjektet
- Sikre at prosjektet når kvalitative og ressursmessige mål
- Sikre at prosjektet er godt forankret i organisasjonen
- Sikre fremdrift og rapportering til prosjekteier

Visjon for prosjektet

Universitetet i Bergen skal holde Gullstandard i sitt arbeid med tilrettelegging og være nasjonalt ledende i dette arbeidet.

Mål for prosjektet

- ha en fullstendig gjennomgang og klargjøring av ansvar knyttet til tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse og/eller særskilte behov
- utarbeide en felles serviceerklæring/generelle retningslinjer/rutiner for tilrettelegging ved UiB, slik at alle studenter med behov vet hva de kan forvente
- legge til rette for veiledning og kompetanseøkning i hele organisasjonen, og gjennomføre informasjonstiltak overfor administrative og vitenskapelige tilsatte
- utarbeide en kompetansehevingsplan for tilretteleggingsnettverket og for øvrige tilsette
- gjennomgå og forbedre informasjonsflyten internt på UiB og mellom UiB og studentene
- gjennomgå og utvikle informasjonen på uib.no
- beslutte ambisjonsnivå og videre arbeid, samt foreslå økonomiske rammer for tiltakene
- levere rapport med forslag til løsninger, juni 2020

Mandat for prosjektleder

Prosjekteier har oppnevnt prosjektleder. Prosjektlederen har det operative ansvaret for å gjennomføre prosjektet i forhold til prosjektets målsettinger og styringsgruppens signaler. Prosjektleder rapporterer til Styringsgruppen og prosjekteier.

Prosjektleders hovedansvar vil være å sikre prosjektets framdrift, forankring og måloppnåelse. Dette innebærer blant annet ansvar for prosjektplan, faktagrunnlag, involvering av interessenter og bidra aktivt med forslag til løsninger.

Prosjektlederen bidrar aktivt til en løpende og god dialog rundt utfordringer knyttet til for eksempel ressurstilgang, interessenter, håndtering av usikkerheter og kvalitetsutfordringer, samt oppståtte avvik i fremdrift, kostnader, omfang, etc.

Prosjektleder foreslår valg av arbeidsmetodikk i gjennomføringen av prosjektet. Prosjektleder bidrar til å iverksette eventuelle "Quick fix" som oppdages underveis i prosjektet. Prosjektleder legger til rette for Styringsgruppens møter og sørger for sakliste, utsending av sakspapirer og referat i samråd med Styringsgruppens leder.

Fremdriftsplan for prosjektet

Felt merket med grønt er tiltak som har blitt gjennomført i løpet av prosjektperioden.

Dato	Tema	Deltakere
22.08.19	Møte i styringsgruppen for prosjektet, Tema: Oppstart	Styringsgruppen
12.09.19	Møte i tilretteleggingsteamet	
09.-11.10.19	SPRINT: Serviceerklæring/generelle retningslinjer/rutiner	Marianne Hauger Elisabeth Aronsen Straume Per Gunnar Hillesøy
16.-18.10.19	SPRINT: Kompetansehevingsplan for tilretteleggingsnettverket	Eva Svensson Thomas V. Kalvik
23.10.19	Møte i tilretteleggingsnettverket Tema: Forberede besøket på UIB	Tilretteleggingsnettverket

24.10.19	Møte i styringsgruppen for prosjektet, Tema: Rapportens form	Styringsgruppen
28.10.19	Møte med UIB, Tema: Erfaringsutveksling	Tilretteleggingsnettverket Iren Igesund Per Gunnar Hillesøy
29.-30.10.19	Nasjonal konferanse i Trondheim i regi av Universell	Tilretteleggingsnettverket Iren Igesund Per Gunnar Hillesøy Styringsgruppen
12.-13.11.19	SPRINT: Veiledning og kompetanseheving i hele organisasjonen - Informasjonstiltak	Lena Kleveland Jørgen Thune Johnsen Thomas Kalvik
November 2019	Tiltak gjennomført: Møte med Uniped v/Marie Van der Kloet om tilrettelegging som tema i kursene deres	Ellen Lien Marie Van der Kloet
06.12.19	Møte i styringsgruppen, Tema: Veiledning og kompetanseheving i hele organisasjonen - Informasjonstiltak	Styringsgruppen
Januar	SPRINT: Fullstendig gjennomgang og klargjøring av ansvar – Beslutte ambisjonsnivå og videre arbeid – Foreslå hvordan tilrettelegging kan gis gode nok rammer innenfor dagens budsjettmodell	
07.-10.01.20	Studietur til Cambridge	Styringsgruppen Tilretteleggingsnettverket Ressurspersoner i prosjektet
30.01.20	Møte i styringsgruppen, Tema: Veiledning og kompetanseheving	Styringsgruppen
Februar 2020	Tiltak gjennomført: Møte med SAMMEN v/Line Fleischer	Ellen Lien
Februar 2020	Tiltak gjennomført: Tilgangsgrupper etter modell fra NTNU opprettet i Ephorte for å lette samarbeidet på tvers av fakultetene	Ellen Lien
19.03.20	Møte i styringsgruppen, TEAMS Tema: Handlingsplan	Styringsgruppen
Mars	Tiltak gjennomført: Ferdig utarbeidet avtale om opptak av undervisning	Ressurspersoner for prosjektet

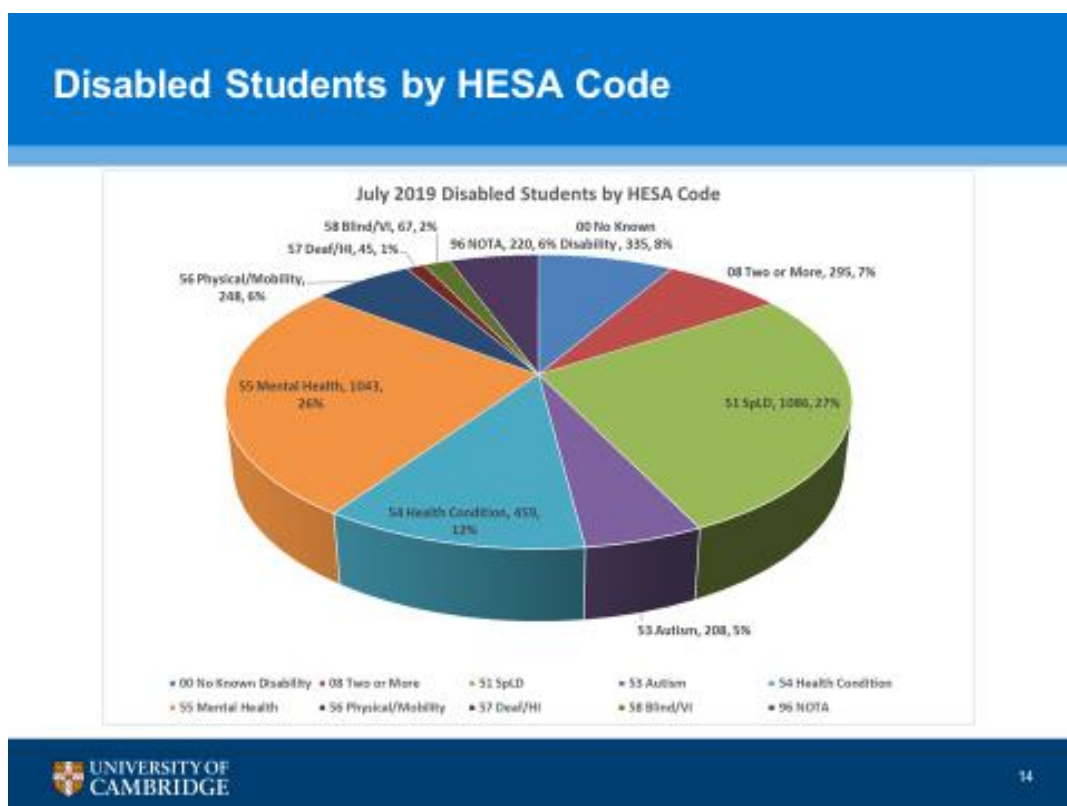
April	Tiltak gjennomført: Ferdig utviklet løsning (Digiforms) for søknad om tilrettelegging av undervisning	Dokumentsenteret Ressurspersoner for prosjektet
April	Påbegynt rydding og utvikling av eget område for tilrettelegging på UiB.no	Ressurspersoner for prosjektet
April	Tiltak gjennomført: Møter med studentrepresentanten i styringsgruppen og juridisk kompetanse jevnt gjennom hele prosjektet	Studentrepresentant i styringsgruppen; Morten Stene Prosjektleder
07.05.20	Budsjettnotat sendt Oddrun Samdal og Christen Solheim	Styringsgruppen
26.05.20	Møte i styringsgruppen, ZOOM Tema: Gjennomgang av 1. utkast Rapport og 1. utkast Handlingsplan	Styringsgruppen
13.06.20	Sende utkast til rapport og handlingsplan til Viserektor, Utdanningsdirektør og Tilretteleggingsnettverket for innspill – 1 ukes frist	Viserektor Utdanningsdirektør Tilretteleggingsnettverket
24.06.2020	Møte i styringsgruppen. Rapport og handlingsplan	Styringsgruppen
09.07.2020	Tiltak gjennomført: Nytt område for tilrettelegging på uib.no publisert. Sendes til byrå for oversettelse Egne sider for studenter, studieveiledere og undervisere	Prosjektleder
20.08.2020	Siste møte i styringsgruppen	Styringsgruppen
07.09.2020	Prosjektets anbefalinger presenteres i fellesmøte for fakultets- og avdelingsdirektører	Kim Ove Hommen
08.09.2020	Prosjektets anbefalinger presenteres for LMU	Ellen Lien
11.09.2020	Rapport og tiltaksplan oversendes prosjekteier	

Studietur til Cambridge

I januar 2020 deltok representanter fra styringsgruppen og tilretteleggingsnettverket på en studietur til The University of Cambridge. Turen ble støttet av Erasmusprogrammet. Bakgrunnen for denne reisen var en anbefaling fra Universell og NTNU. De samarbeider tett med Cambridge, og har besøkt dem ved flere anledninger siden de er regnet å være blant de beste på tilrettelegging i Europa. Lovverkene som regulerer studenters rettigheter og utdanningsinstitusjonenes plikter er svært like, så det er derfor nærliggende å samarbeide med dem. Ved flere anledninger har de også vært invitert til norske konferanser for å holde innlegg.

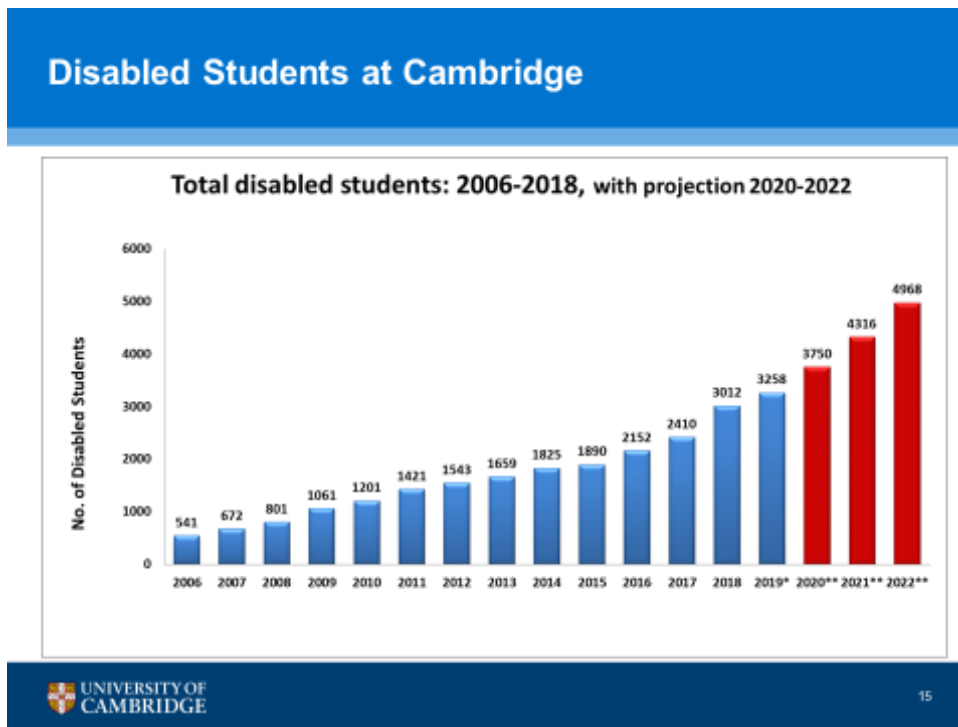
Universitetet i Cambridge har litt flere studenter enn UiB har, ca. 20 000, og er organisert med en stor sentral enhet med 17 årsverk. De har ikke noe Studentsamskipnad slik vi har, så denne avdelingen dekker alt som har med tilrettelegging og utvikling av fagfeltet å gjøre. Dette studieåret har 16 % av studentene ved universitetet et eller annet dokumentert behov for tilrettelegging.

Fordelt på type funksjonsnedsettelse:

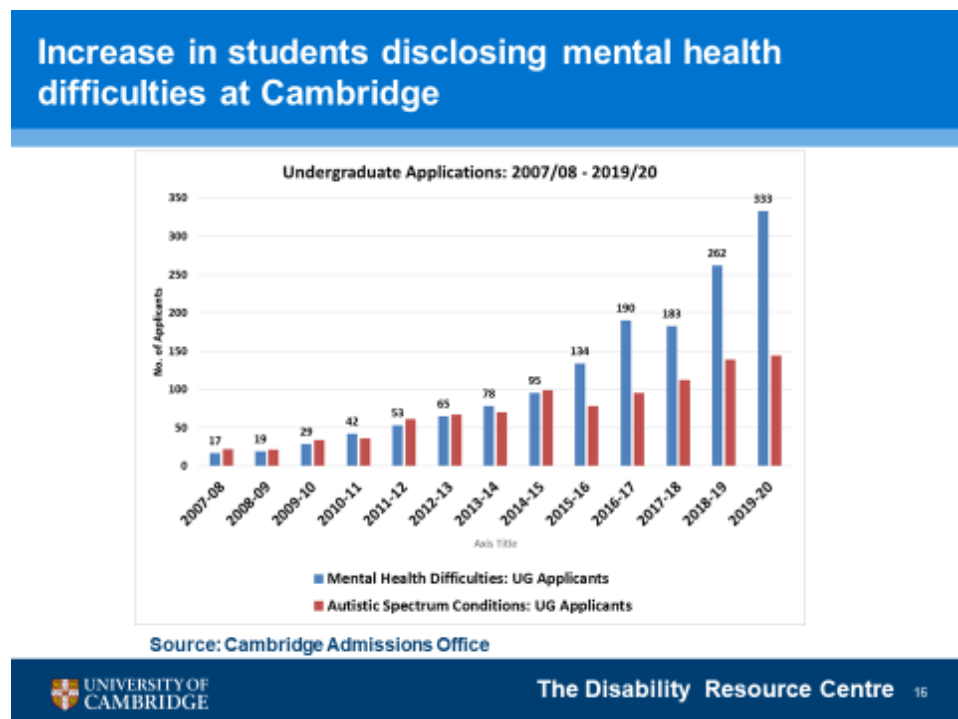


University of Cambridge ser en klart økende trend der stadig flere av studentene har et dokumentert behov for tilrettelegging. De har utarbeidet en prognose for hvor mange dette vil gjelde i 2022, og dersom denne slår til, vil nærmere 25 % av studentmassen ha et slikt behov.

Utviklingen frem til nå og prognosen frem til 2022:



Ut fra deres tall ser vi også at tendensen i økning i stor grad omhandler mentale helseutfordringer, se diagram under:



Våre foredragsholdere på Cambridge, John Harding og Helen Duncan, arbeider begge ved den sentrale enheten for tilrettelegging. I tillegg holder de begge på i slutfasen av sin PHd, som begge tar for seg problemstillinger knyttet til tilrettelegging, hhv.

Helen Duncan: Equity og Advantage – The effect of receiving access arrangements in university exams on students with spesific learning difficulties.

John Harding: From *reasonable adjustment* to *inclusive practice*? Exploring the influence of lecture capture technology on the academic outcomes and learning experiences of disabled students in higher education.

Oppholdet var svært lærerikt, og vi fikk med oss hjem mye materiale som vi har benyttet, blant annet i utviklingen av nettsidene våre og i avtalen om opptak av forelesninger. Det er vanskelig å begrense det vi tar med her, men styringsgruppen ønsker å formidle et ønske om at disse to fagpersonene blir invitert til UiB for å formidle sitt budskap knyttet til verdiarbeid og praktisk arbeid overfor både administrative så vel som faglige ansatte. Under har vi ramset opp noen av hovedpunktene vi sitter igjen med og som vi har brukt som inspirasjon når vi har jobbet med utarbeidelse av tiltak.

Sentrale oppgaver plassert i den sentrale enheten:

- Rådgivning, studieveiledning, studiestøtte og support
- Opplæring for ansatte
- Rådgivning og veiledning knyttet til likebehandling
- Utvikling og vedlikehold av universitetets policydokumentasjon
- Forvaltning av ressurser og utstyr, utlån av utstyr
- Arrangerer gjennom året forskjellige kampanjer og events
- Hovedansvar for mentorprogrammer/andre støttefunksjoner opp mot tilrettelegging
- Diagnostisering av autisme
- Produksjon av studiesupportdokumentasjon, gjelder hver enkelt student
- Tilpassing av individuell støtteteknologi + support

Eksempler på tiltak til enkeltstudenter:

- Tilgang på undervisningsmateriale i forkant av forelesninger
- Utvidet lånetid på bøker og annet materiale fra biblioteket
- Opptak av forelesninger, seminarer og veiledninger
- Gode, tilrettelagte elektroniske versjoner av undervisningsmateriale
- Målrettede leselister, for eksempel: «Denne boken er på pensumlisten på grunn av det som står i kapittel 5, så dersom du leser dette kapittelet, er det ok at du dropper resten.»
- Notathjelp, mentorer, studieteknikker
- Fysisk fremkommelighet, godt lys i alle rom
- Teleslynger og andre systemer for tilrettelagt lyd
- Tilrettelagte vurderinger
- Tilrettelagte timeplaner

[Lover og forskrifter som regulerer universell utforming og tilrettelegging](#)

Det er en rekke internasjonale og nasjonale lover, forskrifter og prinsipper som regulerer forhold rundt universell utforming og tilrettelegging. Samtidig er opp til lærestedene å følge opp med en hensiktsmessig organisering, konkretisere tiltak og ressursbruk for å følge opp og integrere tilretteleggingen som en naturlig del av virksomhetene.

De viktigste nasjonale lovparagrafene, forskriftene og styringsdokumentene er nevnt nedenfor med lenke til dokumentene, se også vedlegg 2.

Lover, forskrifter og andre styringsdokument
Universitets- og høyskoleloven, § 4-3, 2. og 5. ledd
Likestillings- og diskrimineringsloven § 21 og §18 om universell utforming av IKT
Forvaltningsloven § 2
Åndsverkloven §§ 55 og 56
Byggeteknisk forskrift
Tilstandsrapport på UiB bygg
UiB-forskrift § 5.6 Tilrettelagt undervisning

Dagens organisering ved UiB

Det er Universitetsstyret som har det overordnede ansvaret for all virksomhet ved UiB.

Læringsmiljøutvalget (LMU) er et lovpålagt, rådgivende utvalg for UiBs styre og ledes av viserektor for utdanning. LMU skal bidra til et fullt forsvarlig læringsmiljø for studentene ved UiB av hensyn til studentenes helse, sikkerhet og velferd (UHL §4-3). LMU rapporterer årlig til styret om UiBs arbeid med læringsmiljøet.

Ved UiB er mye av det operative ansvaret for tilrettelegging og læringsmiljø lagt til fakultets- og instituttnivået. Det er etablert tilretteleggingskoordinatorer på hvert fakultet og disse har dannet et tilretteleggingsnettverk for erfaringsutveksling, samordning og kompetanseheving.

Tilretteleggingsnettverket har fått sitt mandat fra STALF (Studieadministrativt lederforum). Det er ulik kapasitet ved de ulike fakultetene og det oppleves å være varierende praksis ved de ulike enhetene i forhold til tilrettelegging, kompetanseheving for alle ansatte og lederfokus generelt. Området oppleves i noen grad som nedprioritert i konkurranse med andre presserende saker.

Sentraladministrative avdelinger som har oppgaver knyttet til tilrettelegging og universell utforming har i større eller mindre grad etablert kontaktpersoner med særlig ansvar for oppfølging. Dette gjelder særlig SA i forhold til eksamensavvikling, EIA i forhold til universell utforming av fysiske arealer, ITA i forhold til tilrettelegging av digitale plattformer og UB i forhold til læringsmiljøet i sine lokaler. Området oppleves i noen grad som nedprioritert i forhold til andre prioriterte prosjekter og det er en svak koordinering og informasjonsflyt mellom avdelingene og mot fakultetsnivået. Generelt er også koblingen mellom administrativ og faglig linje om tilrettelegging svak og har liten oppmerksomhet.

Samlet sett så opplever styringsgruppen at det mangler mye på en planmessig koordinering av tilretteleggingsarbeidet ved UiB. Den enkelte kontaktperson gjør så godt man kan med de ressurser man har, men det etterspørres en tydeligere operativ plan utover eksamenstilrettelegging og ad. hoc løsninger i enkeltsaker. Samtidig så legger mange studieveiledere og andre ressurspersoner ned et stort arbeid i å finne løsninger når situasjoner oppstår og når enkeltstudenter trenger særlig

tilrettelegging. Det er likevel en tydelig observasjon i prosjektet at UiB mangler en helhetlig organisatorisk forankring og prioritering av universell utforming på sentrale områder, inkludert fysisk og digital tilrettelegging. Styringsgruppen ser det som nødvendig å både tydeliggjøre og styrke organisering, ressurstilgang, kompetanse og kommunikasjonslinjer mellom nivåene og på tvers hos de sentrale enhetene. En hovedanbefaling fra styringsgruppen er at det trengs en koordinerende enhet ved UiB med særlig kompetanse på området for å nå ambisjonen om "Gullstandard".

Sammen

Sammen, Studentsamskipnaden i Bergen, tilbyr en rekke tjenester til studenter, også i forhold til tilrettelegging. Sammen rapporterer at de finner det vanskelig å «finne frem» på UiB, og at de ofte, når de henvender seg, blir sendt rundt fra person til person, og fra avdeling til avdeling. Styringsgruppen mener at et tettere og mer koordinert samarbeid er nødvendig for å nå våre målsettinger på feltet.

Styringsgruppens forslag til ny organisering ved UiB

UiB er pålagt å utforme læringsmiljøet etter prinsipper om universell utforming. Dette innebærer å ta i bruk universell utforming som strategi ved utforming av:

- bygninger og uteområder (inkludert læringsarenaer i UiBs portefølje)
- informasjon og IKT
- studier/undervisning/eksamen/vurdering
- studentdrevne aktiviteter

Der hvor universell utforming ikke er tilstrekkelig skal UiB sørge for individuell tilrettelegging så langt det er mulig. Universell utforming og tilrettelegging er altså et ansvar som tilligger alle enheter ved UiB. Den enkelte enhet forventes derfor å være proaktiv i forhold til universell utforming innenfor sitt område og bidra til kunnskapsdeling der hvor det er aktuelt innad i organisasjonen.

Enhetene har, innenfor sine arbeidsområder, ansvar for å identifisere og fjerne barrierer som hindrer studenter med nedsatt funksjonsevne i å studere. Enhetene skal sørge for at identifiserte behov, samt pålagte oppgaver utføres gjennom nødvendige prioriteringer i enhetens budsjett og planer. Når det gjelder de ulike læringsarenaene UiB benytter, skal det også tas hensyn til universell utforming av disse. Dette betyr i praksis at man for eksempel bør legge obligatoriske aktiviteter, som ekskursjoner, til områder som er tilgjengelige for alle studenter.

Studieadministrativ avdeling

Studieavdelingen ved UiB har ansvaret for all saksbehandling i forhold til tilrettelagt skoleeksamen. Denne oppgaven fungerer bra og forutsettes videreført.

Styringsgruppen anbefaler at SA oppretter en egen enhet; SA Tilrettelegging som blant annet får følgende ansvar og oppgaver:

- Koordinator og rådgivende instans på feltet for fakultetene og andre sentrale enheter. Det vil blant annet si å tilby høy kompetanse innenfor fagfeltet tilrettelegging og hvordan man best kan tilrettelegge for studenter med ulike funksjonsnedsettelse og andre særskilte behov
- Pådriveransvar for oppfølging av UiB sin Handlingsplan for inkluderende læringsmiljø
- Prosesskartlegging av ulike prosesser knyttet til tilrettelegging.
- Ansvar for utarbeidelse, oppdatering og gjennomføring av kompetansehevingsplaner (tilrettelegging og universell utforming) for alle aktuelle grupper av ansatte
- Bistå Uniped med kompetanseheving for ansatte når det gjelder universell utforming og tilrettelegging for studieveiledere, undervisere, og øvrige ansatte

- Bistå med veiledning og /eller fellesmøter med studenter, fagmiljø og andre parter ved behov
- Ansvar for innkjøp og drift av utstyrspool etter modell fra NTNU. Utstyrspoolen er ment å inneholde alt av nødvendig utstyr en student med et tilretteleggingsbehov måtte trenge, både teknisk utstyr og møbler. Prosjektet ser for seg at poolen bygges opp organisk gjennom målrettede innkjøp etter innmeldte behov fra blant annet tilretteleggingsnettverket.
- Ansvar for UiB intern utlysning og fordeling av midler til relevante tiltak ved enhetene som individuelle mentorer, kompetansehevingstiltak, spesialutstyr, relevante prosjekter og annet
- Ansvar for kampanjer og andre hensiktsmessige tiltak for å fremme fagfeltet internt på UiB og eksternt
- Etablere hensiktsmessige sentrale tilbud, som for eksempel kurs og grupper, til studenter med funksjonsnedsettelse for å øke deres forutsetning for mestring av studiene, gjerne i samarbeid med Sammen
- SA Tilrettelegging skal påse at det fattes enkeltvedtak i alle saker som berører tilrettelegging
- Ansvar for drift av Tilretteleggingsnettverket, og gjennom dette nettverket holde seg oppdatert og synliggjøre det arbeidet som gjøres i organisasjonen på feltet universell utforming og tilrettelegging
- Rapportere årlig status til LMU i forhold til målene i handlingsplanen

Fakultetene

Styringsgruppen anbefaler at:

- Fakultetene har det lokale ansvaret for at studenter med funksjonsnedsettelse sikres likeverdige opplæringsmuligheter ved sine studieprogram, og må derfor sørge for å identifisere og bidra til å fjerne barrierer som er til hinder for dette
- Fakultetene skal påse at det fattes enkeltvedtak i alle saker som berører individuell tilrettelegging
- Veiledning skal tilbys så nært studenten som mulig og fakultetet har ansvar for at studentene får et tilfredsstillende veiledningstilbud på fakultets-, institutt- eller programnivå
- Spesialkompetanse og støtteveiledning skal trekkes inn fra SA Tilrettelegging/Sammen ved behov.
- Tilrettelegging som krever faglige vurderinger er fakultetenes ansvar, dette gjelder både undervisning, vurdering og praksis. SA Tilrettelegging kan bistå med råd og kompetanse knyttet til hva som kan være nødvendige og hensiktsmessige tilretteleggingstiltak
- Ansvar for tilrettelegging av hjemmeeksamen og alle andre vurderingsformer, bortsett fra skoleeksamen, som er lagt til SA.
- Fakultetene skal være representert i Tilretteleggingsnettverket, og fakultetsledelsen har ansvar for å sikre at det er avsatt nok tid i stillingen til arbeidet, inkludert deltakelse i ulike former for kompetanseheving.
- Fakultetene har ansvar for å rapportere på gjennomføring av tiltak for et inkluderende læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse. Rapportering skal skje via Tilretteleggingsnettverket

Studentene

- For at plikten til individuell tilrettelegging skal inntre har studenten ansvar for å gjøre universitetet oppmerksom på at vedkommende har et tilretteleggingsbehov
- Behovet må dokumenteres gjennom medisinske erklæringer eller andre bekræftelser fra lege eller annen relevant fagperson
- Studenten har et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger, og må gå inn i en aktiv dialog for å få avklart behov og mulige løsninger

- Studenten har plikt til å overholde fremsatte frister, samt til å gjennomføre sin del av avtalen når det gjelder individuell tilrettelegging
- Studenten er pliktig til å melde fra dersom det er forhold som endrer premissene for det tiltaket man har blitt enige om. Det gjelder særlig ved gjennomføring av tilrettelagt eksamen

Øvrige sentrale enheter

Selv om alle enheter har et ansvar for universell utforming og tilrettelegging innenfor sine områder, er det enkelte avdelinger, i tillegg til de overnevnte, som på grunn av sitt arbeidsområde vil ha et spesielt ansvar for å sikre at UIB er tilgjengelig for studenter med funksjonsnedsettelse. Dette er blant andre Eiendomsavdelingen og Avdeling for Campusservice som vil være drivkraft for universell utforming av bygningsmassen og uteområdene ved UIB, samt å bistå fagmiljøene i utforming av læringsarenaer.

Universitetsbiblioteket som har en avgjørende rolle i å sikre at tilbud og tjenester knyttet til biblioteket som læringsarena kan benyttes av alle. UNIPED og Læringslaben er viktige aktører for å bidra til at undervisningen er universelt utformet, og med det, tilgjengelig for flest mulig.

Kommunikasjonsavdelingen og IT-avdelingen er avgjørende for å sikre at alle studenter får tilgang til viktig informasjon og nødvendige digitale plattformer, og at dette er universelt utformet. ØKA har også en avgjørende rolle i å gjøre UiB stadig mer tilgjengelig gjennom å sikre at det i rammeavtaler, anbudsunderlag eller ordre fremgår hvilke konkrete krav til universell utforming som stilles til leverandør.

Undervisere

Styringsgruppen anbefaler at:

Underviserne har en sentral rolle i arbeidet med tilrettelegging, og det bør derfor arbeides videre med den faglige linjen og Unipeds rolle i det videre arbeidet. Hvorvidt tilrettelegging av undervisningsaktiviteter skal inngå i alle kurs, i noen kurs eller om det skal være egne kurs, må avklares i samarbeid med dem. Dette vil være naturlig å legge til de ansatte i den nye enheten vi foreslår opprettet på Studieavdelingen.

Tilretteleggingsnettverket

Tilretteleggingsnettverket har sitt mandat fra STALF, se vedlegg 1. Tilretteleggingsnettverket har selv foreslått endringer i dette mandatet ut fra anbefalingene under, vedlegg 2. Endelig revidering av nettverkets mandat bør skje i samspelet mellom SA og nettverket selv og forankres i STALF.

Styringsgruppen anbefaler at:

- Tilretteleggingsnettverket skal ledes og koordineres av SA
- Tilretteleggingsnettverket skal gjennom kompetanseheving, erfaringsutveksling og problemløsning bidra til likeverdig praksis på tvers av fakultet når det gjelder universell utforming og tilrettelegging for studenter
- Tilretteleggingsnettverket skal rapportere til STALF og orienterer til LMU om arbeidet som blir gjort på de ulike enhetene på området universell utforming og tilrettelegging
- Tilretteleggingsnettverket skal bidra til oppfølging av den ansvars- og oppgavedelingen, samt fokusområdene som er vedtatt i Handlingsplan for tilrettelegging
- Veiledning av studenter er en viktig oppgave for UiB, og prosjektet vil foreslå at alle studenter med nedsatt funksjonsevne eller andre særskilte behov, spesifikt tilbys en årlig veiledningssamtale.

- Saksbehandler som jobber med tilrettelegging ved skoleeksamen på SA bør være med i nettverket eller i hvert fall delta på møtene som observatør.
- Prosjektet foreslår å endre mandatet til nettverket slik at kompetansehevingstiltakene som foreslås inkorporeres i mandatet, se eget vedlegg.

Ressursbehov og veien videre

For å styrke arbeidet å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter for alle studenter ved UiB, vil det kreve både en kompetanseheving, økt oppmerksomhet og ekstra ressurser.

Styringsgruppen anbefaler:

To nye faste stillinger lagt til SA (ca. 2mill)

Det er en tydelig observasjon i prosjektet at det ved UiB mangler en sentral pådriverrolle med kompetanse til å støtte og koordinere arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsmiljø for studenter med ulike typer funksjonsnedsettelse. Det er også en observasjon at ulike avdelinger/fakulteter i ulik grad har satt av nok ressurser eller har nok kompetanse til å ivareta dette feltet på en profesjonell og helhetlig måte.

Det bør, i første omgang, ansettes minst 2 nye rådgivere i 100 % stillinger ved SA for å skape et fagmiljø som kan ivareta rollen med å sikre en helhetlig god tilretteleggingspraksis ved UiB. Disse skal blant annet bidra til en helhetlig UiB policy på området, koordinere og kompetanseutvikle Tilretteleggingsnettverket, bidra til tydeligere kommunikasjonslinjer mellom avdelingene og generelt være pådrivere i arbeidet med å få UiB opp til Gullstandard i henhold til handlingsplanen. Denne sentrale ressursøkningen må suppleres med tydeligere ansvar og forventninger til fakulteter og andre relevante fagavdelinger ved UiB. For eksempel vil det være nødvendig å jevnlig gjennomgå sentrale IKT løsninger for å oppfylle gjeldende krav til universell utforming. SA Tilrettelegging vil ha en pådriverrolle i samarbeid med IT-avdelingen som den operative enhet.

Bakgrunnen for at vi foreslår disse to stillingene, er blant annet at vi har studert andre utdanningsinstitusjoner og hvordan de løser sitt tilretteleggingsarbeid. NTNU, som er kjent for sitt målrettede og gode arbeid med tilrettelegging, har 5,5 årsverk sentralt i en egen enhet som arbeider innen dette feltet. Det er usikkert om det vil være nok med 2 sentrale stillinger ved UiB, og en ytterligere styrking må vurderes ut fra behov.

Budsjettpost øremerket tilretteleggingstiltak – Utstyrspool (ca.2,5 mill. - fast årlig sum)

Ved NTNU disponerer denne sentrale avdelingen med tilrettelegging som ansvarsområde, et budsjett på 5 mill. til ulike relevante tiltak. Styringsgruppen anbefaler at UiB starter med en budsjettpost på 2,5 mill. Budsjettet disponeres av SA og det skal være mulig for fakultetene og andre avdelinger å søke om tilretteleggingsmidler fra denne potten. Noe av grunnen til at midlene foreslås disponert av SA Tilrettelegging, er at søknader skal kunne behandles fort og uten opphold. NTNU fortalte at de ofte kunne få inn en søknad en mandag, og at vedtak om tildeling var fattet dagen etter. Potten skal brukes til både kompetansehevingstiltak, ulike bevisstgjøringskampanjer og til særlige tilretteleggingstiltak, inkludert utstyr/utstyrspool for utlån. Denne potten kommer i tillegg til allerede viktige avsetninger ved EIA for Universell arealutforming.

Universelle IKT løsninger - Analyse og tiltak (500 000)

1) UiB bør ha økt fokus på universell utforming av de «vanlige» IKT løsningene som MittUib, uib.no, Litteraturkiosk, Tredjepartsportalen etc. Disse løsningene er ment for alle studenter, men som

kanskje ikke er like tilgjengelige for alle likevel, for eksempel for de med ulike typer synshemminger. Våre digitale plattformer og systemer blir viktigere og viktigere ettersom mer og mer av undervisning og undervisningsmaterieell gjøres digitalt. Universell sin rapport om utforming av IKT i sektoren fremhever behov for et løft i sektoren på dette området. IKT krav til universell utforming vil også bli et myndighetskrav fra 2021.

<https://www.universell.no/uu-digitale-laeremidler/>

2) UiB bruker ulike IKT spesialsystemer som er rettet inn mot tilrettelegging for studenter. Samtidig oppleves denne porteføljen å være mer eller mindre tilfeldig sammensatt og det mangler både en oversikt og en kompetent analyse av behov og oppdateringer. Det er behov for en gjennomgang, analyse og anbefaling av relevante IT hjelpemidler ut fra et tilretteleggingsperspektiv. En slik analyse krever særlig kompetanse og bør trolig kjøpes eksternt.

Det er nødvendig å avklare en del forhold før vi kan bestille en ekstern analyse, for eksempel:

1. Hva er egentlig porteføljen av systemer/nettsider som bør/skal være universelt utformet?
2. Hva er tilstanden på disse ved UiB?

De to stillingene ved SA bør få en sentral rolle i å arbeide frem denne type avklaringer og lage en bestilling/kravspesifikasjon sammen med IT-avdelingen. En ekstern analyse kan også avdekke andre digitale forhold som bør tas tak i og forbedres.

Det er viktig for UiB å ha et godt læringsmiljø for alle våre studenter, samtidig er læringsmiljøet en viktig profilerings- og rekrutteringsarena i nasjonal og internasjonal konkurranse. Det er også slik at et godt læringsmiljø påvirker rekrutteringstall og studieprogresjonen hos den enkelte student. I en situasjon der utdanningsinstitusjoner opplever en betydelig prosentvis økning i studenter med behov for tilrettelegging, vil de økonomiske gevinstene av «Gullstandard» kunne bli merkbare.

Hovedkilder

Lovdata.no

Universell.no

UiB Handlingsplan for læringsmiljø

Henriksens rapport: "Veien til Gullstandard"

Vedlegg

1. Gjeldende mandat for tilretteleggingsnettverket
2. Forslag til nytt mandat for tilretteleggingsnettverket
3. Henriksens rapport "Veien til Gullstandard"

1. Opprinnelig mandat for tilretteleggingsnettverket

Nettverk for tilrettelegging har fått følgende mandat fra Studielederforum 19. september 2018.

Være et nettverk for diskusjon og erfaringsutveksling på tvers av fakultet og avdelinger innen tilretteleggingsfeltet

Være en arena for kompetanseheving innen tilrettelegging for kontaktpersonene ved fakultetene

Nettverket skal ha som mål å koordinere og samkjøre rutiner, prosedyrer og interninformasjon om tilrettelegging for studenter.

Nettverket rapporterer ved slutten av studieåret (mai-juni) til Studieadministrativ avdeling (STALF). Læringsmiljø utvalget (LMU) får rapporten til orientering.

Sammensetning

Nettverket består av ett medlem fra hvert fakultet med. Fakultetene bestemmer selv om det skal være personlig vara, eller om vara plukkes ut for hvert møte. Nettverket skal også tilknytte seg resurspersoner fra aktuelle avdelinger og SAMMEN. Disse kan møte ved relevans til saklisten. Aktuelle avdelinger er SA, EIA og ITA. SAMMEN og de aktuelle avdelingene skal selv utnevne resurspersoner for en varighet de selv ønsker.

Organisering

Ledelse av nettverket går på omgang mellom fakultetene og SA med ett års varighet (et studieår). Avdelinger som kun deltar ved behov (SA, EIA, ITA og SAMMEN) har ikke et lederansvar og skriver heller ikke referat.

Ledervervet går på omgang blant medlemmene etter følgende tentative rekkefølge:

HF (2017/2018)
MN (2018/2019)
MED (2019/2020)
PSYK (2020/2021)
SV (2021/2022)
JUR (2022/2023)
KMD (2023/2024)

Møtene holdes normalt ved det fakultetet som til enhver tid har ledervervet.

Møtetidspunkt bør settes i relasjon til rutetidene for Campusbussen

Det skal skrives referat fra møtene

Referatskriving går på runde blant de av nettverkets medlemmer som ikke har lederfunksjonen.

Deling av informasjon

Det er opprettet en e-postliste på tjinno: **nettverk_for_tilrettelegging** der alle i Nettverket er registrert som ansvarlige og kan legge til og fjerne navn i tråd med endringer ved sine enheter.

E-postadressen er: nettverk_for_tilrettelegging@uib.no

Listen ryddes av påtroppende leder ved lederskifte.

2. Forslag til nytt mandat for tilretteleggingsnettverket (Forslag fra nettverket selv)

Nettverk for tilrettelegging har fått følgende mandat fra Studieadministrativt lederforum (STALF) dato

Nettverket skal:

- være en arena for diskusjon og erfaringsutveksling på tvers av fakultet og avdelinger innen tilretteleggingsfeltet
- være faglig oppdatert innen tilretteleggingsfeltet. Det innebærer:
 - Deltakelse på Universells konferanser jevnlig
 - Deltakelse på interne fagseminar i nettverket
- ha ansvar for å spre fagkunnskap om tilretteleggingsfeltet på fakultetet. Dette kan gjøres ved å:
 - Holde korte årlige eller semestervise fagseminar for studieadministrasjonen
 - Være bidragsyttere ved kurs og større faglige seminar i regi av UiB
 - Være en ressursperson for studieadministrasjonen ved hvert fakultet
- koordinere og samkjøre rutiner, prosedyrer og informasjon om tilrettelegging for studenter
- utforme og holde oppdatert en ressurside på uib.no for studenter og ansatte om tilrettelegging
- rapportere til STALF for hvert studieår. Læringsmiljøutvalget (LMU) får samtidig rapporten til orientering.

Ledelse og organisering

Nettverket ledes av Studieavdelingen. Leder har ansvar for å sikre at nettverket arbeider systematisk med utvikling og forbedring innen tilretteleggingsfeltet ved UiB. Det skal arrangeres minst to nettverksmøter per semester.

Videre skal leder holde seg faglig oppdatert på feltet, vedlikeholde kompetansehevingsplan for nettverket og iverksette større tiltak som informasjonskampanjer, kurs og fagseminar på tvers i organisasjonen med støtte fra nettverket og kompetansemiljø ved UiB.

Nettverket skal bestå av ett medlem fra hvert fakultet med vara. Medlemmene er fakultetenes koordinator for tilrettelegging. Fakultetene bestemmer selv om det skal være personlig vara, eller om vara plukkes ut for hvert møte. Saksbehandler som jobber med tilrettelegging av eksamen har fast plass i nettverket. Nettverket skal også knytte til seg ressurspersoner fra aktuelle kompetansemiljø som EIA, ITA og SAMMEN. Disse kan møte ved relevans til sakslisten.

Kompetanseheving

Tilretteleggingsnettverket trenger verktøy for å kunne jobbe riktig og effektivt. Spesielt pekes det på behov for kompetanse i forhold til spesifikke diagnoser og emner, for eksempel; «de vanskelige samtalene».

Som tidligere beskrevet er det veldig variabelt hvor mye tid den enkelte studieveileder har satt av til tilretteleggingsarbeid, og da er det også begrenset hvor mye tid de opplever å kunne bruke på kompetansehevende tiltak. Et eksempel på dette er fra januar 2019. Da mottok alle i tilretteleggingsteamet et tilbud fra Sammen og Bergensklinikkene om et kurs i veiledningsteknikker.

Varighet: 50 timer. Kurset ble dessverre avlyst pga. manglende påmelding. Dette kurset var tilsvarende et opprinnelig UiB-utviklet kurs, og NTNU, som plukket det opp fra UiB, holder fortsatt dette kurset for sine ansatte som arbeider med tilrettelegging. UiB sluttet med dette kurset for en del år tilbake.

Vi foreslår at det også settes opp kurs for alle som arbeider med tilrettelegging. Dette kan ha en frivillig påmelding. Gruppen er usikre på hvor eierskapet til disse kursene skal ligge og om dette bør være sentralt på UiB eller på de enkelte fakultetene/instituttene.

Aktuelle emner for videre kompetanseheving;

- Veiledningsteknikker
- Når skal det fattes enkeltvedtak og når er det greit å avtale tiltak over bordet?
- Tiltak for ulike diagnoser og utfordringer – eksempel på «best practice»
- Et tema er lovverk opp mot myter; er en forelesning et åndsverk? Hva skal det gjøres et enkeltvedtak på?
- Hvor får man midler til å kjøpe en stol? Hvorfor tar det fire måneder å skaffe en parkeringsplass til en student i rullestol? Hvorfor tar det 6 måneder å skaffe en stol?
- Et annet tema er tiltak som studiekonsulentene kan gjøre noe med.
- Tema: den vanskelige samtalen
- Hva kan sammen gjøre?
- Hva kan hjelpemiddelsentralen gjøre?
- Hva kan A2G bidra med?
- Veiledningsteknikk

Velkommen som studieveileder ved UiB – Kurs for nye ansatte studiekonsulenter. Bør eies av UiB sentralt, men ligger utenfor dette prosjektets mandat.

3. Henriksens rapport; Veien til Gullstandard

PROSJEKTRAPPORT OG TILTAKSPLAN: TILRETTELEGGING FOR STUDENTER MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE VED UIB – VEIEN MOT «GULLSTANDARD»

Sander Oliver Henriksen
Universitetet i Bergen
03.08.2018 1

Innhold

1. Innledning	2
2. Læringsmiljøutvalget(LMU) ved UiB – mandat	2
3. Bakgrunn, mandat for dette arbeidet og arbeidsprosessen	2
4. Rapportens oppbygning	3
5. Sentral oppgave → Fakultetsansvar	4
6. Tilrettelegging ved UiB i dag.....	4
6.1. Tilrettelegging ved eksamen	4
6.2. Arbeidet ved fakultetene	5
7. Hva som fungerer	5
8. Hva som ikke fungerer	6
8.1. Mindre fakulteter versus større fakulteter og utfordringer	7
9. Forslag til forbedringstiltak	9
9.1. Tilrettelegging for studenter med psykiske lidelser	12
9.2. Universell utforming	12
9.3. Oppsummering: endring av dagens praksis og hvordan oppnå gullstandard på tilrettelegging	13
9.3.1. «UiB Tilrettelegging»	13 2

1. Innledning

«Institusjonen skal, så langt det er mulig og rimelig, legge studiesituasjonen til rette for studenter med særskilte behov. Tilretteleggingen må ikke føre til en reduksjon av de faglige krav som stilles ved det enkelte studium.» (Universitets- og høyskoleloven § 4-3. om læringsmiljø).

I bestemmelser om læringsmiljøet kommer det fram at institusjonen står ansvarlig for å sikre at læringsmiljøet blir ivaretatt. Så langt det er mulig skal utformingen av arbeidsmiljøet sørges for ved at adkomst og lokaler er utformet på en slik måte at funksjonshemmede kan studere og at læringsmiljøene tilfredsstillende til universell utforming. Funksjonshemmede studenter møter på flere utfordringer i studiehverdagen som krever tilrettelegging. Barrierene kan være fysiske, men også pedagogiske og sosiale. UiB er en stor og sammensatt institusjon. Ansvar for tilrettelegging ligger hos hvert enkelt fakultet. Ulik praksis gjør at tilbudet er forskjellig ved fakultetene, og derfor er det behov for en kartlegging av tilbudet som gir studenter som trenger tilrettelegging. Målet med denne kartleggingen er å få en systematisk gjennomgang for å gjøre tilbudet bedre enn det er i dag.

2. Læringsmiljøutvalget(LMU) ved UiB – mandat

Læringsmiljøutvalget(LMU) ved UiB er oppnevnt av universitetsstyret for å sørge for at bestemmelsene i § 4-3 blir gjennomført. LMU rapporterer årlig til universitetsstyret. Utvalget velger hvert år leder blant institusjonens og studentenes representanter. LMU har et *spesielt* ansvar for studenter med funksjonsnedsettelse og universell utforming ved UiB. LMU skal se til at den enkeltes studiesituasjon blir tilrettelagt på best mulig måte, og det skal legges vekt på at LMU blir informert tidlig i pågående prosesser, og avdelingene og fakultetene skal aktivt søke LMUs syn og medvirkning. LMU kan også selv ta initiativ til innsamling av relevante data som angår læringsmiljøet, i tillegg til at de enkelte deler av virksomheten, enkeltstudenter, ansatte og samskipnaden kan be om å få tatt opp slike saker i LMU.

3. Bakgrunn, mandat for dette arbeidet og arbeidsprosessen

Formålet med denne rapporten er å gi en oversikt over utfordringene UiB har hva angår tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelser, og kommer med forslag til tiltak for hvordan tilbudet kan bli bedre. Arbeidet baserer seg blant annet på egenerfaringer med tilretteleggingen ved UiB. På denne bakgrunn ble undertegnede bedt om å kartlegge hvordan arbeidet med tilrettelegging for studenter med fysiske, pedagogiske og sosiale barrierer ved UiB fungerer i dag, foreslå tiltak for hvordan UiB kan få gode systemer for denne gruppen av 3

studenter, og hvordan institusjonen generelt kan bli bedre på tilrettelegging. Åpenbart skal UiB følge regelverket knyttet til dette, men visjonen er å få gullkantede former på all form for tilrettelegging slik at alle studenter – på tross av fysiske, pedagogiske og sosiale barrierer, skal kunne være og studere på universitetet – på samme måte som alle andre studenter. Denne rapporten skal være et bidrag til dette.

I tillegg til egenerfaringene, baserer rapporten seg på intervjuer med kontaktpersonene for tilrettelegging og studiesjefene ved alle fakultetene.¹ Da dette prosjektet ble gjennomført om sommeren og midt i ferietiden, er studenter med funksjonsnedsettelse ikke intervjuet. Det er de ansattes perspektiver som blir belyst. Iren Igesund ved Studieadministrativ avdeling(SA) har også bidratt med sine erfaringer om arbeid med tilrettelegging. Igesund hadde det sentrale ansvaret for tilrettelegging ved undervisning før det ble desentralisert til fakultetene i 2012.

¹ MN, KMD, Jur, Med, Psyk, HF, SV

Intervjuene ble lagt opp for å kartlegge følgende komponenter:

- Hvordan fakultetene jobber med tilrettelegging
- Hva som, etter fakultetenes vurdering, fungerer bra for studenter med behov, og hvilke barrierer studentene møter i studiehverdagen
- Hva som ikke fungerer
- Hva som bør gjøres annerledes
- Hvilke tiltak som bør igangsettes for at UiB skal få gullstandard på dette feltet

I dette arbeidet ligger det til grunn at ansvaret for tilrettelegging fortsatt skal være noe som skal styres og administreres fra fakultetsnivå.

4. Rapportens oppbygning

Rapporten starter med å gjøre rede for hvordan ting vedrørende tilrettelegging ved UiB fungerte da dette fortsatt var en oppgave som ble styrt og organisert fra sentralt nivå. Deretter presenteres dagens praksis og hvordan fakultetene jobber med tilrettelegging. Her gjennomgås generelt hva som fungerer og hva som ikke fungerer, og hvilke utfordringer fakultetene støter på i dag. Dernest kommer ulike forslag til tiltak for hvordan UiB kan jobbe for å forbedre sin praksis for tilrettelegging. Avslutningsvis kommer en oppsummering og forslag til hvordan UiB i fremtiden kan få gullstandard på tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse. 4

5. Sentral oppgave → Fakultetsansvar

Fram til 2012 var alt vedrørende tilrettelegging for undervisning en sentral oppgave der en person hadde ansvar for all tilrettelegging ved hele UiB. Det fantes et eget kontor der studenter med ulike barrierer i studiehverdagen kunne henvende seg for å få hjelp med å få kartlagt sine behov. I 2012 ble tilretteleggingsfunksjonen lagt ut til fakultetene. Desentraliseringen av disse oppgavene ble gjort fordi det er fakultetene som sitter med all informasjon om fag og studenter, og hovedansvaret og dialogen mellom studentene skal være lettere ved å ha denne funksjonen på fakultetsnivå. Tidligere erfaringer med å ha dette sentralt, understøtter dette. Tilbakemeldingene fra Igesund er at hun tidvis ble et «unødvendig mellomledd» ved at hun til enhver tid måtte snakke med det aktuelle fakultetet om saken det gjaldt for å få en så individuell tilrettelegging som mulig. Derfor kan det være en fornuftig løsning slik det fungerer nå, men det er imidlertid grunnlag for å stille spørsmål omkring et hvert fakultets kunnskap og kompetanse knyttet til tilrettelegging, behov, funksjonshemninger, andre diagnoser med mer. Da disse oppgavene lå sentralt, hadde tilretteleggingsfunksjonen mer avsatt tid enn i dag, og muligheten for å sikre seg nødvendig kompetanse lå bedre til rette.

6. Tilrettelegging ved UiB i dag

Tilretteleggingen ved UiB har i dag følgende framgangsmåte: dersom en student av ulike årsaker har behov for tilrettelegging av studieløpet, skal institusjonen sørge for det og kartlegge tilretteleggingsbehovet. Men dette fordrer at studenten selv tar kontakt med sitt aktuelle institutt, og informerer om de tiltakene det er behov for. UiB tilbyr i dag følgende hjelp gjennom samtale mellom student og kontaktperson for tilrettelegging og/eller institutt: rådgiving og behovsutredning, tilrettelegging i studiesituasjonen og ved eksamen, og informasjon og veiledning om aktuelle tjenester, som for eksempel hjelpemidler eller bolig. Videre kan dialog med fagmiljøene eller andre aktuelle opprettes ved behov. Imidlertid oppfordres studenten selv til å ta kontakt med fagmiljøet ved sitt institutt.

6.1. Tilrettelegging ved eksamen

Studentene kan søke om tilrettelegging ved eksamen hvis de på grunn av sykdom, skade eller funksjonshemming ikke kan gjennomføre eksamen på ordinær måte. Tilretteleggingen skal da foregå på en slik måte at det oppveier funksjonshemming eller skade sånn at alle kandidatene i størst mulig grad prøves likt. Formene for tilrettelegging ved eksamen er ulike og varierer etter hvilke behov studentene måtte ha. Denne funksjonen ligger sentralt. 5

6.2. Arbeidet ved fakultetene

Når en student melder sine behov, enten til instituttet sitt eller snakker direkte med kontaktpersonen for tilrettelegging ved fakultetet, blir arbeidet med tilrettelegging igangsatt. Formålet er å legge til rette for en studiehverdag som er så tilpasset som mulig den enkeltes behov og ønsker, og planleggingen gjøres i samråd med studenten.

Det varierer om studentene tar kontakt med fagmiljøet eller kontaktpersonen for tilrettelegging om sitt behov. Det er også ulik praksis ved fakultetene omkring hvem som skal ha ansvar for hva når det kommer til tilrettelegging. Ved noen fakulteter har kontaktpersonen for tilrettelegging ansvar for alt, både praktisk tilrettelegging, som for eksempel fast lesesalsplass, rom eller parkeringsplass, og alt som omhandler fag og undervisning. Ved andre fakulteter, er all fag -og undervisningsrelatert tilrettelegging lagt til instituttene, fagmiljøene og andre studieveiledere. Ansvarsfordelingen varierer fra fakultet til fakultet, og fra institutt til institutt. Noen fakulteter melder at det fungerer bra å flytte tilretteleggingen fra kontaktpersonen for tilrettelegging til instituttet og til andre studiekonsulenter. Tilbakemeldingen er at dette er bra da studenten kun har en person å forholde seg til.² Ved andre fakulteter synes det å være en liten frustrasjon blant studiekonsulenter knyttet til ansvarsfordelingen når det kommer til tilrettelegging. Frustrasjon retter seg mot at de har fått et ansvar de trodde lå hos fakultetets person for tilrettelegging, men istedenfor har studiekonsulentene ved instituttene fått ansvaret for fag- og undervisningsrelatert tilrettelegging. Tilbakemeldingene er at dette forringer annet arbeid og går på bekostning av ivaretagelsen av øvrige studenter. Det er tydelig at det ved enkelte fakulteter er for mange uavklarte roller og uklar ansvarsfordeling, og ting flyter.

² Dette er tanken ved å ha en person ved fakultetet med dette ansvaret, men problemet er at denne ikke er tilstede på det aktuelle instituttet.

7. Hva som fungerer

Eksempel fra MATNAT: Som et ledd i MATNATs program «kom i gang» ved semesterstart har de også integrert tilrettelegging som en egen del. Studentene melder inn sine behov digitalt like etter semesterstart, og så blir det arrangert et møte med kontaktpersonen for tilrettelegging for å kartlegge situasjonen og behovet(ene), enten det er tilrettelegging ved eksamen eller andre studierelaterte tilrettelegginger. Ved å gjøre det på denne måten, er det lettere for kontaktpersonen å komme i kontakt med studenten, bli kjent med behovene, og ikke minst får man igangsatt tiltak tidlig nok. 6

Tilretteleggingen som studentene får ved eksamen fungerer, etter fakultetenes vurdering, bra og de har ikke erfart problemer knyttet til dette. Studentene vet hva de trenger og universitetet vet hva som gjelder ved eksamen.

Noen studenter kan ha behov for å få endret vurderingsform ved eksamen. Her er det også ulik praksis mellom fakultetene – ved noen fakulteter får man endre vurderingsformen, ved andre ikke. Flere faktorer kan spille inn her – type fag, oppbygningen av programmet og lignende. Imidlertid gir enkelte tilbakemelding om at fagmiljøene noen ganger i disse tilfellene ikke tillater å endre vurderingsform – uten noen faglig begrunnelse, selv om det skulle være et behov for studenten. Det samme gjelder for filming og opptak av forelesning, og bruk av mikrofon.³ Det meste som angår tilrettelegging avhenger av behovene studenten måtte ha, men stort sett fungerer ting ganske godt – så lenge studenten selv melder fra, og at tiltakene kommer i gang tidsnok. Flere fakulteter bruker mentorordningen gjennom NAV for å hjelpe studenter som møter fysiske barrierer og trenger praktisk hjelp i studiehverdagen. Dette fungerer svært godt.

³ Ved de største fakultetene med mange institutter og folk, kan det være svært utfordrende å få oversikt, men også å få gehør for ulike studentbehov. For eksempel er det å få en foreleser til å benytte mikrofon eller teleslynge vanskelig – fordi at de vitenskapelige ansatte ikke ønsker å bruke det i forelesning. Det samme gjelder bruk av PowerPoint eller andre digitale løsninger som kan forenkle studiesituasjonen for hørsels- eller synshemmede studenter.

Hva som fungerer:

- Tilrettelegging som del av MATNATs semesterstartprogram «Kom i gang»
- Tilrettelegging ved eksamen
- Mentorordningen til NAV

8. Hva som ikke fungerer

Selv om det av personvern hensyn ikke er mulig å lage register over studenter som trenger tilrettelegging, er det imidlertid et ønske fra flere fakulteter å ha en eller annen form for oversikt over antall studenter som trenger tilrettelegging og hvilke behov det dreier seg om. Dette begrunnes med at de – kontaktpersonene eller instituttene – da ville få et større overblikk og ikke minst komme i gang tidligere. Det er et problem flere steder - tilretteleggingstiltak kommer i gang for sent i semesteret, noe som er både fakultetet og studenten selv sitt ansvar. Hvis studenten selv ikke har meldt inn sine behov, er det vanskelig å tilrettelegge. Imidlertid er tiden mellom svarfrist på studieplass og semesterstart veldig kort, og det kan være vanskelig å få på plass alt angående tilrettelegging tidsnok. Når de kommer i gang med tiltak først etter semesterstart, kan timeplanen by på problemer når det kommer til bytting av rom – da er kabalen 7

lagt. Kanskje vil det være en ide å opprette dialog med samordna opptak for nye studenter, eventuelt skrive i svarmailen etter at man har søkt om studieplass ved UiB, at man må ta kontakt med sitt aktuelle fakultet med en gang dersom man har et eller flere behov for tilrettelegging i studieløpet.

Forslag til tiltak:

- Alle fakultetene åpner for å få vurdert alternativ vurderingsform
- Det stilles krav til samtlige vitenskapelige ansatte om å bruke mikrofon, eller gjøre andre tilpasninger for hørsels -og/ eller synshemmede studenter i forelesning og seminar
- Rett til filming og opptak av forelesning der dette er mulig å gjennomføre
- Lag et «lovlig» registreringssystem for studenter med ulike behov som gjelder for hele studieløpet
 - Behovene kan bli registrert tidlig nok og man får en god individuell tilrettelegging
 - Informasjonsflyten mellom tilretteleggerne og fakultetene kan bli bedre
- Tidlig dialog med samordna opptak
 - Eget punkt om tilrettelegging i svarmailen etter søkt studieplass

8.1. Mindre fakulteter versus større fakulteter og utfordringer

Ved de mindre fakultetene med få studieprogrammer, kan det være lettere å få oversikt da alt er på et og samme sted. Eksempelvis skiller juridisk fakultet og KMD Møllendal seg ut her. Jusbygget er universelt utformet. Ved behov kan studenter som ønsker det også få eget kontor eller egen sitteplass på jusbygget. Der er det også gode muligheter for parkering, både vanlig og HC-parkering. Det samme gjelder for KMD Møllendal. Juridisk fakultet har praksis om at alle forelesninger filmes og er digitalt tilgjengelig, dette fungerer godt. De har gode prosedyrer og gode oppfølgingsrutiner, og de virker til å ha systemer for det aller meste. De som har psykiske utfordringer følges kontinuerlig opp av studieadministrasjonen, spesielt hvis de henger etter med studiepoeng. Generelt har juridisk fakultet gode ordninger for oppfølging av studenter. Bygget til KMD Møllendal er helt nytt og fungerer på alle vis. Det er heis, parkering og lett å komme frem. De har ikke så mange studenter med fysiske barrierer, men heller noen med psykiske utfordringer og lese- og skrivevansker. Disse får den hjelpen de skal ha, for eksempel egne rom. På KMD Møllendal er det god dialog mellom kontaktpersonen, infosenteret og de øvrige studieveilederne. Ansvar er klart og rammene er lagt – det er studieprogram med få 8

studenter og lettere å få oversikt. Men også her ordnes ting på instituttnivå – uten å involvere kontaktpersonen, og det går fint. De tar opptak av forelesninger når det er behov for det, og det er ingen problem. Tilretteleggingen ved eksamen skjer også uten problemer.⁴ Ved KMD Møllendal er det også gode overganger for studentene hva gjelder tilrettelegging, det er dialog hele veien.

⁴ Eksamensformen her er annerledes enn andre steder ved UiB

⁵ Det er planlagt nytt bygg for Griegakademiet i Møllendalsveien i løpet av noen år. Dette vil tilfredsstille kravene om universell utforming.

KMD har to bygg, og ved Griegakademiet er ikke situasjonen som i Møllendalsveien.

Kontaktpersonen for tilrettelegging ved KMD har i liten grad oversikt over hva som skjer på Griegakademiet og kjenner ikke til eventuelle tilretteleggingsbehov der, men tilsynelatende går det bra da de ordner opp internt ved instituttene. Imidlertid var det et tilfelle med en rullestolbruker ved Griegakademiet som ventet to år (fire semestre) før det ble montert opp en trappeheis. I mellomtiden ble studenten båret opp og ned av sine medstudenter. Denne saken kjente kontaktpersonen for tilrettelegging ved KMD ikke til, men de hadde ordnet det internt ved Griegakademiet.⁵

Romløsningen ved flere av fakultetene er lite gunstig. Det er gammel bygningsmasse, men romsituasjonen er også problematisk av andre grunner; Det er mange folk og institutter - og mange med sine egne preferanser - for eksempel knyttet til rom og hvor man vil være eller hvordan «man vil gjøre det i forelesning». For eksempel kan det å la seg filme, eller bruke mikrofon noen steder være et problem, fordi foreleser, nekter å bruke mikrofon i forelesning selv om det skulle være noen hørselshemmede studenter der. Det finnes en brosjyre ved UiB som heter «Studenter med funksjonsnedsettelse» som forklarer kort hvordan ansatte skal forholde seg til denne gruppen av studenter og tilpasse undervisningen deretter. Det kan dog virke som ikke alle forholder seg til brosjyren som man bør, og heller gjør ting på sin egen måte. Da det er ulik praksis ved instituttene, blir koordineringsarbeidet vanskelig å få til for studieveilederne.

Komplekse undervisningssituasjoner kan også gjøre at tekniske løsninger i undervisningssituasjonen er vanskelig, men med et regelverk kan det muligens bli bedre. Å skape gode overganger knyttet til tilrettelegging fra semester til semester kan være utfordrende, for eksempel for studenter som skal ta enkelttemner ved et annet fakultet. Da har ikke fakultet eller det aktuelle instituttet oversikt, og timeplanssystemet synes å være et problem, spesielt hvis studenten melder sent ifra. Eksempel fra HF: Det er totalt to auditorium som har mulighet for 9

lyd- og filmopptak. På småemner kan det være utfordrende å flytte en liten gruppe studenter til et av de store auditoriene, selv om det skulle være behov.

Forslag til tiltak:

- Brosjyren «Studenter med funksjonsnedsettelse» må gjøres kjent for samtlige undervisere ved UiB
- Etablering av regelverk og retningslinjer som gjør at alle undervisere gjøres ansvarlig for tilrettelegging i og av undervisning ved behov
- Rutiner og regler som sikrer og ivaretar overgangen fra et semester til det neste

9. Forslag til forbedringstiltak

Fagmiljøene ved de største fakultetene med mange institutter og mange mennesker må ansvarliggjøres når det kommer til tilrettelegging. Ansvarsfordelingen må være klar og de må aktivt bruke heftet «Studenter med funksjonsnedsettelse» for å sette seg inn i rettigheter og plikter som ansatt ved UiB. Et første steg i dette arbeidet er å bruke studieveilederne, men for å få det skikkelig på plass, må det komme et konkret regelverk som sørger for at fakultetene og de ulike fagmiljøene blir sitt ansvar bevisst – det er med andre ord behov for klare retningslinjer som setter studentbehov foran alt annet.

For å få dette til trengs mer ressurser til fakultetene – i første rekke i form av veiledning - kontaktpersonene trenger mer opplæring og informasjon – de må vite hva som er tilgjengelig og hva de må ha på plass – i dag er det ingen krav, ifølge noen fakulteter. Overføring av kompetanse til alle nye som får tilretteleggingsansvaret, i tillegg til at de får nok tid avsatt til å utføre rollen på en god måte, må sikres av og på fakultetet. Kompetansen finnes der, men blir ikke brukt. Ulik praksis vedrørende tilrettelegging på fakultetene gjenspeiler seg også i krav om innhenting av dokumentasjon fra studenten. Noen steder må dokumentasjon framvises hvert semester eller år, mens andre steder er det gode overganger og dokumentasjonen må innhentes kun én gang. Dette bør det også være et regelverk omkring, sånn at det er likt for alle – og at det blir profesjonalisert.

Forslag til tiltak:

- Retningslinjer som ansvarliggjør alle ansatte og som klargjør hva som gjelder når det kommer til tilrettelegging
- Overføring av kompetanse til kontaktpersonene for tilrettelegging

10

☑ Retningslinjer som sier at det ved varige funksjonsnedsettelse er tilstrekkelig å fremvise medisinsk dokumentasjon kun én gang

Dersom en student er tilknyttet flere fakulteter samtidig, må kommunikasjon mellom de ulike kontaktpersonene og /eller instituttene bli bedre. Dette betyr at det må være mulig for et fakultet å innhente informasjon vedrørende tilrettelegging om en student fra et annet fakultet uten at studenten trenger å gjøre noe mer enn å melde fra om sin overgang til nytt program/institutt/enkeltemner. For å få dette til må det lages noen retningslinjer eller et system som gjør det mulig for fakultetene å innhente nødvendig informasjon om studentene for å få tilrettelagt best mulig. Per i dag er dette ikke mulig å gjøre.

Forslag til tiltak:

☐ Retningslinjer som gjør det mulig for fakultetene å utveksle informasjon om studenter med tilretteleggingsbehov som er tilknyttet flere fakulteter samtidig.

Tilbakemeldingene fra fakultetene er at kontaktpersonrollen for ofte byttes på og at kompetanse vedrørende tilrettelegging er en mangelvare. Derfor er opplæring av kontaktpersonene et kjerneelement i arbeidet for å bli bedre. Flere fakulteter gir tilbakemelding om at de bare er kastet inn i dette og ikke har fått noen form for opplæring eller konkret kursing om tilrettelegging, og det etterspørres kurs og/eller konferanser. Imidlertid gjør de så godt de kan ved å sette seg inn i saker og problemstillinger, og de strekker seg langt for å tilfredsstille studentens behov.

Universell tilbyr hvert år kurs for kontaktpersoner for tilrettelegging, som også UiBs kontaktpersoner får tilbud om. Imidlertid har deltagelsen på disse konferansene visst nok vært lav. Begrenset tid avsatt til tilretteleggingsarbeid oppgis som en viktig årsak til at de ikke har deltatt på de kurs og konferanser som eventuelt blir tilbudt. Hvis mål er en profesjonalisert individuell tilrettelegging, er det å anbefale at kontaktpersonfunksjonen ved fakultetene styrkes i mye større grad enn i dag. For å oppnå dette trengs det større kontinuitet omkring personene for tilrettelegging, mer ressurser i form av kompetanse og tid og tettere samarbeid – både på fakultetet, men også mellom fakultetene. Ting kan tyde på at det i dag er et underforbruk på tilrettelegging ved UiB – flere har behov for tilrettelegging enn de som får det. Hva gjelder kunnskap omkring funksjonsnedsettelse og rettigheter og plikter blant vitenskapelige ansatte, er det å anbefale for eksempel å integrere tilrettelegging som egen del i U-Ped sine kurs ved 11

psykologisk fakultet. Det etterlyses at SA6 kan ha en rådgivende funksjon knyttet til tilrettelegging, i hovedsak knyttet til veiledning - rådgivning, informasjon, kompetanseoverføring og kompetanseheving – samtidig som fakultetene sitter med det utøvende ansvaret. I første rekke bør LMU – som har et særskilt ansvar for studenter med nedsatt funksjonsevne - få på plass et overordnet regelverk som konkretiserer hva alle på UiB skal gjøre vedrørende tilrettelegging. Det bør igangsettes en systematisk gjennomgang som et ledd i å ansvarlig-gjøre alle vitenskapelige og administrativt ansatte vedrørende ulike former for tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse.

Forslag til tiltak:

Alle fakulteter bør følge MATNATs praksis med «kom i gang»

Bedre dialog med samordna opptak sånn at arbeidet med tilrettelegging kan påbegynnes allerede etter sendt søknad om studieplass

☑ Det er mange ledd og folk som har ansvar for tilrettelegging ved UiB, og ansvarsfordelingen må bli tydeligere enn i dag – hvem har, og skal ha ansvar for hva:

- Hva skal fakultetet gjøre?
- Hva er EIAs funksjon og oppgaver?
- Hva er IT-avdelingens oppgaver?
- Hva er LMUs rolle og ansvar?
- Studieadministrativ avdeling (SA)?
- Nettverk for tilrettelegging?
- ☐ God og bedre informasjon til alle studieveiledere, og kommunikasjon med de ulike fagmiljøene - det er for desentralisert på fakultetene i dag

Det viktigste her er å få på plass tydelige retningslinjer for hva som gjelder og hva de ulike instansene skal gjøre når det kommer til tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse. Da får man klarere rammer som alle må forholde seg til, og fakultetene vil få en kvalitetssikring av tilbudet sitt. Det er viktig at universitetsledelsen – og LMU - kommuniserer ut til fakultetene hva som er å regne som god kvalitet, og i mye større grad enn i dag, stiller faktiske krav til fakultetene og instituttene. Tilbakemeldingene er at kontaktpersonene og fagmiljøene i stor grad sitter alene og får lite opplæring og informasjon. 12

9.1. Tilrettelegging for studenter med psykiske lidelser

Ved de fakultetene og instituttene der studieadministrasjon jobber med studenter med psykiske utfordringer, er tilbakemeldingene at de kan møte svært komplekse problemstillinger og at det tidvis kan være vanskelig å samarbeide med denne gruppen av studenter, og et naturlig spørsmål er da; hvordan skal studieadministrasjonen forholde seg til disse studentene på best mulig måte? Studieadministrasjonen skal ivareta alle studentene sine, men tilbakemeldingene er at det oppleves svært vanskelig da alle ressursene brukes kun på noen studenter, spesielt i de tilfeller hvor studentene har psykiske utfordringer.

Forslag til tiltak:

- Flere ressurser slik at det blir tilstrekkelig kapasitet i studieadministrasjonen til at alle studenter ivaretas under samme vilkår. I dag brukes for mye tid på noen studenter med komplekse problemstillinger, noe som går utover alle de andre studentene
- Det bør opprettes en ekstra kompetanse som kan bistå studieadministrasjonen på instituttene med alt det praktiske for denne gruppen av studenter. Da vil studiekonsulentene kunne ivareta alle studentene
- Med en ekstra kompetanse til å koordinere – kanskje en sosionom – vil UiB oppnå en profesjonalisering på tilretteleggingsfeltet – særlig hva gjelder studenter med psykiske lidelser

9.2. Universell utforming

Ved at UiB ligger på en høyde er også adkomsten flere steder naturlig vanskelig med trapper, bakker og mye brostein. Parkering er ikke kun en utfordring for handikappede, men generelt også. Noen steder er det ingen parkeringsplasser i det hele tatt. HC-parkeringer er det også få av. Studentsenteret, Jus og HF har noen, i tillegg til KMD Møllendal. Andre steder er adkomsten for funksjonshemmede svært utfordrende. Et eksempel på vanskelig adkomst er U. pihl. Der er det ikke anledning til å parkere på utsiden selv om det er plass, det er rullestolinnegang utenfor hoveddøren, men det er ikke automatisk døråpner inn til forelesningssalen, og døren har en tung dørpumpe. Da er man like langt.

Forslag til tiltak:

- Kontaktpersonene for tilrettelegging får en fast kontaktperson på EIA slik at dialogen og informasjonsflyten knyttet til for eksempel parkering, skjer uten store problemer

☒ Kontaktpersonene for tilrettelegging får en fast kontaktperson på IT-avdelingen som jobber med tilrettelegging i undervisningsrom (IR-sendere og lignende)

9.3. Oppsummering: endring av dagens praksis og hvordan oppnå gullstandard på tilrettelegging

Hvis visjon er at UiB på sikt skal få gullstandard på tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne, er det i første omgang å anbefale en systematisk gjennomgang av ansvarsfordelingen knyttet til tilrettelegging – på fakultetene, men også i andre instanser i institusjonen. En klargjøring av ansvar og arbeidsoppgaver kan på sikt lede til en profesjonalisering av tilbudet. Det er ønskelig at det er én person som skal sitte med ansvar sentralt for all koordinering når det kommer til tilrettelegging ved UiB for å holde tak i alle de løse trådene. Det kan diskuteres hvorvidt dette er et behov i dag, men det er en nødvendig funksjon å ha i framtiden for å kunne oppnå en gullstandard på dette området. Kompetanse og tydeligere ansvarsfordeling innenfor dagens ordning er sentrale nøkkelfaktorer for å gjøre tilbudet bedre enn i dag. Det må settes en standard og komme på plass et konkret regelverk fra sentralt hold (LMU, SA ...) som forteller hva som gjelder for hvem, og samtidig ansvarlig-gjør fakultetene, instituttene og fagmiljøene.

Når ansvarsfordelingen er klarlagt, er det behov for å bevilge flere ressurser til fakultetene – i første omgang i form av veiledning, deretter i form av økonomiske midler der det er behov. Tilretteleggerrollen må få større plass og større rolle slik at det er mer tid til å jobbe med tilretteleggingssaker enn i dag. I tillegg trenger de ulike fagmiljøene – studieveilederne, studiesjefene med flere, mer veiledning, informasjon og kompetanse om tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse for at tilbudet skal kunne profesjonaliseres.

9.3.1. «UiB Tilrettelegging»

For å komme til gullstandardnivå, holder det ikke at ansvaret for tilrettelegging ligger hos fakultetene alene. Det vil da være behov for en eller flere personer som jobber med tilrettelegging sentralt, og som er i dialog og samarbeider med kontaktpersonene ved fakultetene og/eller ved instituttene. Dette betyr ikke at fakultetene skal miste sine oppgaver om tilrettelegging. De skal fortsatt sitte med hovedansvaret. I tillegg bør en slik sentralfunksjon stå for opplæring, og sørge for kunnskap og kompetanseoverføring til kontaktpersonene ved fakultetene i form av konferanser og kurs. En slik funksjon på sentralt hold vil fungere som et knutepunkt i organisasjonen, den vil være som et slags «lim» når det kommer til tilrettelegging og vil sørge for at de ansvarlige ved fakultetene har den informasjon og kompetansen de skal 14

ha og trenger. Samtidig vil dette organet kunne veilede studenter slik at de får en så individuell tilrettelegging som mulig.

For å få en gullstandard, vil det være å anbefale og bruke NTNUs modell og arbeidsform for tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne. Ved NTNU har hvert fakultet og/eller institutt – i likhet med UiB – sine egne kontaktpersoner på dette feltet, men samtidig et sentralt organ – «NTNU Tilrettelegging» - som blant annet veileder studenter med tilretteleggingsbehov og som bistår fakultet og/eller institutt med tilretteleggingsløsninger. I tillegg ivaretas sentrale ordninger som kurs for ansatte og studenter, tilrettelagte lesesalsplasser og henvisning av studenter til utredning for lese- og skrivevansker, for å nevne noe. Denne enheten har til sammen åtte ansatte fordelt på NTNUs læresteder. Som også ved UiB, er det ved NTNU forskjellige kompetansenivåer, men denne sentrale enheten har en tverrfaglig kompetanse om tilrettelegging, og fungerer dermed som en kunnskapsbank som fakultetene bruker for å gi sine studenter så god individuell tilrettelegging som mulig. «NTNU Tilrettelegging» har også et eget forum («Forum for tilrettelegging ved NTNU»). Dette forumet kan sammenlignes med UiBs nettverk for tilrettelegging, men i NTNUs forum er flere avdelinger i organisasjonen representert enn i UiBs – Driftsavdelingen(Eiendom), IT-avdelingen. Samskipnaden, Internasjonal avdeling og Universitetsbiblioteket. UiBs nettverk bør også inkludere disse enhetene i sitt. Dette, i tillegg til å etablere en sentral funksjon ved UiB, identisk med «NTNU-Tilrettelegging» - med mulig navn «UiB Tilrettelegging» - kan være nøkkelen for i framtiden å oppnå en gullstandard på tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne. Å ha ett sentralt knutepunkt vil være formålstjenlig for alle nivåer i organisasjonen.

Bergen, 03.08.2018

Sander Oliver Henriksen 15 16 17



VEIEN TIL GULLSTANDARD

Tiltaksplan 2020 - 2022

INNLEDNING

Alle studenter ved UiB har krav på et godt og inkluderende læringsmiljø.

UiB vil gjennom universell utforming og individuell tilrettelegging bidra til å skape et læringsmiljø som gjør at alle våre studenter kan delta på en fullverdig måte i alle deler av universitetslivet.

Forpliktelsene mellom UiB og studentene er gjensidige. Det skal tas hensyn til den enkelte students ønsker og meninger i utformingen av individuelle tilretteleggingstiltak. Alle ansatte ved UiB skal være løsningsorienterte og ha tilstrekkelig informasjon og tilgang til nødvendige ressurser for å kunne legge til rette for, og inkludere, studenter med funksjonsnedsettelse. Studentene er på samme måte forpliktet til å bidra, slik at man i fellesskap finner frem til hensiktsmessige løsninger.

De faglige kravene til læring er de samme for alle studenter, og det forventes at studentene, ut fra sine forutsetninger, viser vilje til å tilpasse seg de krav og betingelser som gjelder for studiet.

Grunnlagsdokumenter – Lovverk

Lov om universitet og høyskoler (UHL) § 4-3 (5) sikrer hver enkelt student sin rett til tilrettelagt undervisning. Videre fremgår det at læringsmiljøet skal utformes etter prinsippet om universell utforming, samt at studiesituasjonen skal legges til rette for studenter med behov for tilrettelegging. Tilretteleggingen må imidlertid ikke gå på bekostning av de faglige kravene som stilles i studiet.

I Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 17 om universell utforming fastslås virksomhetens plikt til universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjoner. Krav til universell utforming er også ivaretatt gjennom plan- og bygningsloven, byggeteknisk forskrift, samt lov om offentlige anskaffelser. I § 18 i samme lov fastslås plikten til universell utforming av IKT-løsninger. Dette er detaljregulert i forskrift,

I likestillings- og diskrimineringsloven § 21 presiseres det også at "Elever og studenter med funksjonsnedsettelse ved skole- og utdanningsinstitusjoner har rett til egnet individuell tilrettelegging av lærested, undervisning, læremidler og eksamen, for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter."

INNSATSOMRÅDER FOR TILRETTELEGGING AV LÆRINGSMILJØ FOR PERIODEN 2020-2022

A. INNSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG SØKNADSFASE		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal aktivt kommunisere og synliggjøre sin strategi for å sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter for alle studenter	• Tilgjengelig og god informasjon på nett for aktuelle søkere	SA, KA
	• Enkelt tilgjengelige kontaktpersoner ved spørsmål	SA, Fakultetene
	• Rekrutteringsfilm for inkluderende læringsmiljø lages	SA, KA
	• Utarbeide informasjonsplan for studenter med tilretteleggingsbehov	SA, KA
Delmål 2: Potensielle studenter med behov for tilrettelegging skal finne sentral, god og strukturert informasjon på uib.no	• Informasjonssider om tilrettelegging må gjennomgås og videreutvikles	SA, KA
	• Det skal være tydelig for søker hva som kan forventes av tilrettelegging ved UiB	SA
	• Etablere SA som tydelig innholdseier/redaktør	
Delmål 3: Det skal oppleves som enkelt å søke om tilrettelegging før og i studieløpet	• Det ryddes i alle sidetreff	
	• Bruk av elektronisk skjema for å søke tilrettelegging før semesterstart.	SA
	• Dokumentasjonskrav skal være tydelige.	
Delmål 4: UiB sine digitale flater skal være universelt utformet	• Dokumentasjon skal følge studenten på tvers av fakulteter	
	• Etablere eget prosjekt for gjennomgang og universell utforming av alle studentrelevante digitale flater	SA, IT

B. INNSATSOMRÅDE: MOTTAK AV STUDENTEN		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Delmål 1: Avklare tilretteleggingsbehovet for alle studenter ved semesterstart	<ul style="list-style-type: none"> • Samtaletilbud og omvisning på campus ved semesterstart tilbys til alle studenter med et dokumentert behov for tilrettelegging. Det bør gis tilbud om personlig studiefadder. 	Fakultetene
Delmål 2: Følge opp alle studenter med dokumentert tilretteleggingsbehov	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide mal for individuell tiltaksplan • Utarbeide tiltaksplan for den enkelte student, som distribueres til alle nødvendige instanser, dersom studenten godkjenner det. 	SA Fakultetene

C. INNSATSOMRÅDE: STUDIELØPET		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Delmål 1: Læringsmiljøet ved UiB skal være utformet etter prinsippet om universell utforming	<ul style="list-style-type: none"> • Videre oppfølging av UiB sin arealplan for universell utforming. • Videre oppfølging av arbeidet med universell utforming av alle digitale plattformer • Tett dialog mellom enhetene i enkeltsaker 	EIA SA, IT Fakultetene, Sentrale avd.
Delmål 2: Studentene mottar undervisning og vurdering i et universelt læringsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig fokus på universell utforming av læringsmiljøet ved alle aktuelle enheter • Der hvor generell universell utforming ikke er tilstrekkelig, skal det tilbys hensiktsmessig individuell tilrettelegging • Kartlegge utfordringer og rettigheter for innkomne utenlandske studenter, slik at de får nødvendig tilrettelegging under sitt opphold ved UiB 	SA, UNIPED Fakultetene SA
Delmål 3: Studentene opplever at alle ansatte ved UiB har kunnskap og vilje til å legge til rette for et	<ul style="list-style-type: none"> • Det utarbeides egne kompetanseplaner for undervisere, studieveileder og andre ansatte som arbeider med tilretteleggingsrelevante oppgaver 	SA

<p>inkluderende og universelt læringsmiljø</p> <p>Delmål 4: Studentene opplever et sømløst samarbeid mellom UiB og samarbeidspartnere innen tilrettelegging</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UiB kurs, kampanjer og fokusdager rettet mot særlig undervisere og studieveiledere i bruk av tilretteleggingsverktøy • Det skal videreutvikles gode nettsider med informasjon og læring omkring tilrettelegging av undervisning og undervisningsmiljø for ansatte. • Det skal etableres kontaktpersoner ved enhetene med særlig ansvar og kompetanse på tilrettelegging. • Tett samarbeid med Sammen og andre sentrale aktører. • Ved behov, utarbeide egne samarbeidsavtaler og faste dialogmøter med relevante aktører 	<p>SA</p> <p>SA, KA</p> <p>Fakultetene, Sentrale avdelinger</p> <p>SA, fakultetene</p> <p>SA</p>
--	--	--

D. INNSATSOMRÅDE: ORGANISERING, ANSVARSDILING OG KOMPETANSEHEVING		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
<p>Delmål 1: UiB skal ha en tydelig organisering og ansvarsdeling i arbeidet med å sikre et inkluderende læringsmiljø for alle studenter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisering og ansvar skal tydeliggjøres i organisasjonen • Etablere gode rutiner for informasjonsflyt ved UiB i tilretteleggingsaker • Opprette "SA Tilrettelegging" som en kompetansenhet med et overordnet og koordinerende ansvar for tilretteleggingspraksis ved UiB • "SA tilrettelegging" skal støtte enhetene i utfordrende enkeltsaker • Bygge opp og administrere en utstyrspool som fakultetene og UB kan bruke. • Disponere et budsjett med tilretteleggingsressurser som enhetene kan søke på. 	<p>Rektor, U-dir</p> <p>SA</p>

<p>Delmål 2: Universell utforming skal være en del av den grunnleggende utdanningsfaglige kompetansen hos alle ansatte med undervisningsrelaterte oppgaver</p> <p>Delmål 3: Det skal tilbys hensiktsmessig opplæring, kompetanseutvikling og erfaringsdeling i nettverk for alle som jobber særlig med tilrettelegging og universell utforming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentraladministrative avdelinger skal være pådrivere innenfor sine områder i forhold til universell utforming. • Hver enhet skal ha minst en kontaktperson med rimelig tid avsatt i stillingen. • Økt lederfokus på universell utforming • individuell oppfølging av studenten og følge opp den enkelte tiltaksplan. • Universelt læringsmiljø legges inn i UiB sitt obligatoriske program for alle undervisere • Koordinere og videreutvikle kompetansen i Tilretteleggingsnettverket • Hvert fakultet skal ha minst en person dedikert inn i Tilretteleggingsnettverket, med en tilstrekkelig del av sin stilling avsatt til oppfølging av studenter og egen kompetanseutvikling på feltet 	<p>SA, Sentrale avdelinger</p> <p>Fakultetene/Sentrale avdelinger</p> <p>Fakultetene</p> <p>UNIPED</p> <p>SA</p> <p>Fakultetene</p>
--	--	---

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 27/20 Rapport om fadderuken og studiestart

Notat fra Studieavdelingen
Drøftingssak

Notat

Til: Læringsmiljøutvalget
Fra: Studieavdelingen
Møte: 8. september 2020
Sak: Studiestart og fadderuken

Bakgrunn

Studiestart for nye studenter var i 2020 i uke 33, som vanlig, men innholdet og strukturen i den var ikke som vanlig. Fadderuken har lenge vært regnet som svært sentral for å sosialisere nye studenter inn i studentmiljøene og gjøre dem kjent med universitetet. Det var også et hovedformål denne gangen. Som medlemmene kjenner til, førte koronasituasjonen til at både planleggingen og gjennomføringen ble vanskeligere enn tidligere år, blant annet på grunn at det var mye usikkerhet om utviklingen i smitte og sykdom i befolkningen. Dette er utførlig omtalt i vedleggene. Fadderkoordinator Martin Jakobsen vil være til stede under behandlingen av saken, og kan redegjøre nærmere.

Fadderkoordinatorens rapport

I rapporten (vedlagt) går fadderkoordinatoren gjennom en rekke forhold, så som:

- Rammene for koordinatorstillingen
- Interne samarbeidsrelasjoner (koordinator og fadderstyrer, fakultet og sentraladministrasjonen; fadderstyrene imellom; fadderstyrene og fakultetene)
- Samarbeidet med Sammen
- Målene for fadderuken
- Kunnskapsgrunnlaget
- Opplæring for fadderstyrer og faddere

I korthet er det mye som har fungert godt, og som bør videreføres og forsterkes. Flertallet av fakultetene har hatt en god oppfølging av sine fadderstyrer og faddere, og samhandlingen med sentraladministrasjonen har også vært sterk. Ikke minst roses Sammen for en solid innsats.

Det er også pekt på en del områder som bør forbedres. Ett slikt er at arbeidet med å forberede fadderuken bør starte enda tidligere enn det har gjort de siste årene. Fadderstyrenes rammevilkår er også ulike, og det kan etter fadderkoordinatorens syn være uheldig.

Studieavdelingens og fakultetenes rapporter

Dette er det samme som ble presentert for Utdanningsutvalget i møte. Den fullstendige teksten er et vedlegg, og her gjengis bare noen få hovedpunkter.

Studiestarten var en blanding av fysiske og digitale arrangementer. Fakultetenes mottak ble i stor grad gjennomført fysisk, men med noen digitale arrangementer. De kohortbaserte oppleggene var vellykket, og også mentorordningen fungerte godt. Digital semesterregistreringshjelp og digitalt brukerstøttekurs ble holdt. Det har vært daglige

beredskapsmøter med nøkkelaktører, særlig med tanke på smittevern. Øvrige smitteverntiltak er omtalt i vedlegget.

Som kjent ble deler av fadderarrangementene avlyst. Dette er nærmere omtalt i vedleggene. Mediedekningen av fadderuken var omfattende, og var særlig vinklet mot koronautbruddet og smittevern, og ikke minst fest og gruppedannelser. Så vel den redaksjonelle dekningen som leserinnlegg o.l. er dels negativ, dels positiv.

I undervisningen er det også en blanding av fysisk og digitalt. Som LMU er kjent med fra før, har en rekke nye rom fått utstyr for videostrømming og –opptak. Det har vært noen innkjøringsproblemer i noen av rommene.

Fakultetene har fått spørsmål om hva de har gjort for å bidra til sosial integrering, hvordan de har ivarettatt studenter i risikogruppene, hvordan det alt i alt har gått med mottaket, hvordan Teams-gruppene har fungert, og om det er noe de er spesielt fornøyd med. Kort oppsummert har flertallet av fakultetene gode erfaringer, med unntak av Teams-gruppene. Disse har vært lite brukt. For øvrig vises til de fullstendige rapportene, som finnes i vedlegget. En annen utfordring har vært integrering av årsstudentene.

LMUs oppfølging

I tillegg til drøftingen i saken her, er det vanlig at LMU i høstsemesterets andre møte får en rapport om bruken av midlene fra den sentrale fadderpotten. Drøftingene i LMU, styret og Utdanningsutvalget, blir deretter retningsgivende for arbeidet med neste års fadderuke. Sentralt blir hvilke tiltak som skal videreføres, ev. i modifisert form, hvilke nye tiltak som trengs eller ønskes, osv. Noe av det viktigste som skjer tidlig, er å ansette fadderkoordinator, som får en svært viktig rolle i kontakten med fadderstyrene.

Drøftingsspørsmål

- Gitt årets spesielle situasjon, er det forhold som bør endres til neste år?
- Uavhengig av 2020-situasjonen, hvilke tiltak er det mest grunn til å videreføre?

27.08.20/PEH

Rapport fadderkoordinator 2020

Jeg vil med denne rapporten forklare både prosessen som ledet opp mot fadderuken 2020 og selve gjennomførelsen. Jeg har hatt en evalueringsrunde med alle fadderstyrene og vil bruke dette og mine egne observasjoner som grunnlag for rapporten. Jeg vil komme med forslag til utbedringer og foreslå nye måter å jobbe på. Jeg vil også påpeke at mange av forslagene jeg kommer med bør følges opp snart da de krever tid for å få implimentert på en god måte.

Starten i januar

Da jeg tiltrådte som fadderkoordinator, var det er klart mål for meg at jeg skulle gi fadderlederne mer direkte oppfølging enn det som har vært praksis tidligere. Grunnen til at jeg mener dette er viktig, er at da jeg selv var fadderleder første året, følte jeg at oppfølgingen kunne vært bedre og det var mange spørsmål jeg slet med å finne svaret på. Det jeg også savnet, var at jeg som leder hadde noen å snakke med hvis jeg lurte på organisatoriske spørsmål om mitt eget styre. Jeg la også min erfaring fra en annen organisasjon, Elevorganisasjonen, til grunn, jeg jobbet ett år på nasjonalt plan i denne organisasjonen, og en av mine jobber da var å følge opp fylkeslag, noe jeg vi si er ganske likt å følge opp et fakultet. Jeg så i den jobben hvor viktig dette oppfølgingsarbeidet var og hvordan det ga gode resultater. Jeg mener videre at personlige relasjoner er særs viktig i frivillig arbeid, da man i stor grad er prisgitt en indre motivasjon fra fadderlederne, ettersom man ikke operer med insentiver som f.eks. lønn.

Min fremgangsmåte for å oppnå dette, var at da jeg tiltrådte som fadderkoordinator, ba jeg den første uken om et møte med alle fadderlederne i en en-til-en-setting. Jeg hadde en uformell ramme rundt dette møte, det var mer et møte for å bli kjent med fadderlederne, men jeg brukte også anledningen til å forklare litt rundt hvordan jeg tenkte å implementere endringer og hvordan prosessene var tenkt å foregå. Videre hørte jeg om de hadde noen innspill på hvordan dette best kunne løses på deres fakultet. Jeg ga også beskjed om at hvis det var noe de lurte på, kunne de ta kontakt med meg når som helst, så skulle jeg svare så godt jeg kunne. Dette er noe mange av fadderlederne har benyttet seg av gjennom året. Jeg mener dette er noe som kan bli enda bedre neste år, men er fornøyd med at det har fungert så bra som det har gjort, selv om det er første gang dette er blitt praktisert. Jeg vil også påpeke at dette personlige forholdet hadde mye å si når ting ble så vanskelige som i år, og jeg er veldig glad for at jeg gjorde det. Dette var også noe alle fadderlederne satte pris på og det var stor enighet om at dette bør være en stander praksis

Vider ble det også lagt ned et arbeid med å få på plass en infrastruktur som jeg mente var manglende. Det jeg spesifikt tenker på her er f.eks det at det ikke var en mail, drive, facebookside eller andre nyttige verktøy som var på plass. Grunnen til at jeg mener verktøy som dette er viktig er at dette kan overleveres til den neste som skal være fadderkoordinator og hen vil da kunne se bedre hvordan prosessene har blitt gjort, hvem man kontakter når ol. Det at det heller ikke er noe overlapp mellom avgåtte og nyansatte fadderkoordinator er jeg kritisk til. Det er svært viktig at den som blir nyansatt er helt oppdatert på hvilke prosesser som er pågående og hvilke som bør startes. Jeg mener det derfor er viktig at det lages noen rutiner på dette.

Mer integrasjon mellom fadderstyrene

Det har også vært et mål for meg med mer integrasjon mellom fadderstyrene. Grunnen til at jeg har valgt å fokusere på dette, er at jeg mener vi de forgående årene har gått glipp av viktig erfaringsutvekslinger. Det at man er mer sammen, fostrer også mer samarbeid, noe som er en god ting. Det er også mange problemstillinger som er like for fadderstyrene, f.eks. problemstillinger rundt drikkepress, sexpress og utenforskap, men også mer håndfaste ting, som hvordan man best

kommuniserer med fadderne og hvordan man skriver kontrakter på en god måte. Måte jeg har prøvd å fostre denne integrasjonen på, er at jeg har latt faddertyrene møte hverandre i både sosiale og mer faglige sammenhenger, dette har enten vært i form av skoleringer, møter eller bli-kjent-arrangement. Jeg vet dette er noen fadderstyrene har satt pris på og alle kommenterte at dette er noen fadderstyrene vil skal fortsette og at det bør videreføres til neste år. Det som kan gjøres bedre, er at man har en plan for alt klar ved nyttår, slik at fadderstyrene får en forventningsavklaring tidlig i løpet og vet når og hvor de kan delta på arrangement.

Innføring av håndfaste mål

Det har for første gang blitt innførte konkrete mål for fadderuken. Jeg mener det er viktig at man hvert år har en prosess der man konkretiserer hva som er målet, av den grunn at når man begynner å jobbe og ting drar seg til, er det viktig å ha noen rettesnorer å falle tilbake på. Måten denne prosessen ble gjort på i år, var at først møttes alle fadderstyrene til en felles samling, der det var tre innledere som snakket om tre temaer som ofte blir trukket frem for fadderuken: drikkepress, seksuell trakassering og utenforskap. Innlederen på alkohol var Tine Blomfelt fra Sammen, innlederen på seksuell trassering var Studentombudet Sindre Dueland og innlederen på utenforskap var Øystein Sanddven fra Sammen sin psykologtjeneste. Etter at deltakerne hadde hørt på innledeerne, ble det avholdt workshops om temaene, og styrene ble bedt om å lage noen tiltak/mål på alle temaene. Disse ble så sammenfattet av fadderkoordinator. Fadderledeerne ble så kalt sammen for å diskutere hvilke av målene/tiltakene vi ville legge som grunnlag for fadderuken 2020. Det ble valgt ut et hovedmål med tre delmål for å nå dette, dette ble så brakt ut til fadderstyrene, der fadderkoordinator gikk gjennom de endelige målene. Jeg mener at denne måten å tenke målstyring på er formålstjenlig for å sikre at man ikke mister tråden gjennom planlegging, det eneste er at prosessen kunne vært gjennomført tidligere på året. Det ble gjort så fort som det lot seg gjøre, men hvis fadderkoordinator tiltrer i november, ville denne prosessen kunne bli startet da og innspillene fadderstyrene kom med kunne blitt unnagjort på en uke i starten av januar. Fadderstyrne er også enig at det er ønskelig å ha en slik prosess, da det gjør det lettere for fadderstyrene å konkretisere noe og at man det gjør at UiB fremstår som et universitet heller enn syv forskjellige fakulteter.

Bruk av data

Det har gjennom de siste årene blir gjennomført en studiestartundersøkelse av UiB. Her er det flere spørsmål som omhandler fadderuken, deler av studiestart og relatert til alkohol press, seksuell trakassering og utenforskap. Jeg er en stor tilhenger av å bruke kvantitative data og valgte derfor å få dataene for de siste årene for alle fakultetene. Jeg sammenstilte dette til en matrise som ga fadderstyrene en pekepinn på hvordan utviklingen har vært de siste årene på deres fakultet. Dette er en praksis jeg mener bør videreføres til neste år. Det er viktig å ikke tenke på fadderuken som en engangshendelse, men heller en prosess som foregår kontinuerlig over flere år. De fleste fadderstyrene er også enig i et det er en god ide å ha data og gå ut i fram og at det gjør det letter å se om ting endrer seg fra fadderuke til faderuke. Det var et fakultet som påpekte at dette kunne være med på skape et press for fadderstyrene hvis det ble gjort på feil måte og for mye vektlagt, men at det ble gjort på en ok måte i år.

Fadderskolering

Fadderskoleringen er UiB sin måte å nå direkte ut til fadderne på og legge føringer for hvordan vi ønsker at fadderne skal agere i situasjonene som kan oppstå i en fadderuke. I løpet av de siste årene har det vært et ønske om å gå vekk fra en ren «forelesningsmodell», der diverse aktører relatert til fadderuken holder foredrag for fadderne, til en modell som innbefatter mer aktiv læring for fadderne. Det ble i fjor gjort forsøk med å ha workshops rundt på fakultetene for å aktivisere

fadderne mer og få dem til å internalisere budskapene bedre. Jeg henviser her til fjorårets rapport for evaluering av 2019. Måten fadderskoleringen har blitt organisert på fra SA sin side, er at det har blitt ansatt en person i en 20 % stilling, som har hatt ansvar for å planlegge i samråd med de som holder foredrag og gjennomføre skoleringen. Da jeg overtok som fadderkoordinator, så jeg at det var ledig kapasitet i min stilling. Videre så jeg at forrige fadderkoordinator brukte mye tid på å koordinere med denne ansvarspersonen på SA. Dette mener jeg var tid som kunne bli brukt mye bedre, så jeg ba om at å arrangere fadderskoleringen ble ført inn i fadderkoordinatorstillingen. Dette fikk jeg grønt lyst på av SA. Jeg satte derfor i gang med å planlegge årets fadderskolering. Det første jeg gjorde var å kontakte Sammen, da jeg visste at de hadde vært med på å utvikle workshoppene i 2019, og jeg ville veldig gjerne videreutvikle det konseptet. Det var også en tanke fra min side at jeg ville bruke de verdiene fadderstyrene selv la til grunn for fadderuken 2020 direkte inn i skoleringen. Dette av den grunn at jeg ville harmonere rammeverket for årets fadderuke mest mulig, og jeg ville at fadderstyrene skulle være med på å sette dagsorden for sin egen fadderuke. At fadderstyrene også bare har én person å forholde seg til hos SA, er også en god idé. Vi planla ut fra dette en fadderskolering som var en videreutvikling av konseptet fra i fjor, der gruppearbeid og workshops var en sentral del. Måten vi tenkte å implementere dette, var med bruk av fadderstyremedlemmene som gruppeledere på skoleringen. Det ble laget et så godt som ferdig program i samråd med Tine Blomfelt fra Sammen og Iren Igesund fra SA. Vi hadde også fått booket Kvarteret til bruk som lokale. Da pandemien traff oss i mars, så vi fort at det var et behov for å gjøre drastiske endringer med tanke på skoleringen. Vi valgte derfor å flytte årets skolering over til en digital flate. Vi ønsket å overføre så mange av de konseptene vi hadde landet på som mulig. Vi hadde derfor i denne perioden flere møter der vi diskuterte hvordan det var mulig å løse dette på en best mulig måte. Vi falt til slutt ned på bruk av Zoom som plattform. Her vil jeg ta selvkritikk på at det ikke ble sjekket ut grundig nok hvor mange man kan være i en vanlig Zoom-seanse og heller ikke om webinar-modellen hadde samme tekniske muligheter. Vi hadde spurt om hjelp fra IT-avdelingen ved UiB, men dette samarbeide materialiserte seg ikke før i slutten av juli. Vi ble da lovet at det ikke skulle være noe problem å bruke Zoom eller Teams under de parameterne vi hadde fremlagt, og vi falt til ro med dette. Et viktig aspekt med å ha gruppearbeidet i breakoutrooms, var at vi måtte lære opp fadderstyremedlemmene til å være gruppeledere. Dette ble gjort onsdag og fredag i uke 32. Grunnen til at vi valgte å ta det så seint, var at vi ville opplæringen skulle være fersk hos fadderstyrene. Her hadde Tine laget en god og pedagogisk opplæring som ble tatt veldig godt imot av fadderstyrene.

Det viste seg da vi skulle ha en siste gjennomgang med foredragsholderne, at det ikke ville være mulig å ha det opplegget vi hadde planlagt. Problemet var at Zoom ikke hadde breakoutrooms i webinar-løsningen sin og ca. 40 % av skoleringen var basert på dette. Her skal Tine fra Sammen ha utrolig ros for hvordan hun løste dette. Det var stort sett den delen hun skulle stå for som ble påvirket av dette, men hun kastet seg rundt og fikk laget et nytt opplegg. Dette ivaretok essensen av det vi ønsket, selv om dette ikke ble fullt så optimalt som vi hadde ønsket, var det bedre enn i fjor, og det kan vi se på som fremgang. De andre foredragsholderne (BHT, Bergen Politikammer, Norsk folkehjelp, Faddervaktene og rektoratet) var også flinke og fikk formidlet budskapet sitt på en god måte. Likefullt mener jeg det bør tas en vurdering neste år på om den forelesningsmodellen vi benyttet på ca. 60 % av skoleringen, er den beste måten å nå ut til fadderne på, og om det bør være så stor grad av dette til neste år. Fadderstyrne var samstemte om det var greit at de var tiltenkt rollen som gruppeledere, men at man kanskje burde blitt fortalt dette tidligere siden man skulle være med begge dager. Det var et faddersyret som sa det kanskje ble litt stressende i år siden de hadde mye å gjøre helgen før fadderuken.

Fadderspillet

Det ble i år brukt et app-spill som er utviklet av sikresiden i fadderopplæringen. Fadderspillet er en gamifisering av opplæring. Dette ble godt mottatt av alle fadderstyrene og det var veldig mange av fadderne som deltok, i snitt ca 50% av alle fadderne spilte. Jurfak og Medfak ble nummer 2 og

3 av 65 fakulteter i Norge og en fra Jurfak ble den beste spilleren i Norge. UiB ga ut 3000kr i gavekort til fadderstyrene for å oppfordre flere til å spille og dette var det stor enighet om hjelp for å få flere til å spille. Jeg vil på det sterkeste oppfordre til å også bruke spillet til neste år.

Skolering

Det har gjennom de siste årene kommet frem et klart ønske fra fadderstyrene om mer skolering i forkant av fadderuken. Dette er noe jeg hadde planer om å levere bedre på enn jeg har gjort. Utfordringen med dette var først at jeg ikke ble ansatt før i januar, dette førte til at prosessen ikke ble startet før da. Det var en del skoleringer som var på trappene da koronapandemien traff UiB og satte en effektiv stopper for dette. Det var heller ikke noen mulighet til å ta opp igjen denne tråden, da stadige endringer i rammeverket for fadderuken ble endret av landets myndigheter, og fadderstyrene måtte bruke all sin tid på å gjøre fortløpende endringer i programmet. Men jeg mener dette er noe som bør tas opp igjen til neste år. For å kunne klare dette, må det gjøres endringer i rammeverket for fadderkoordinatorstillingen. Jeg vil komme tilbake til dette i avsnittet om stillingen. De skoleringene man bør satse på er følgende: hvordan drive et effektivt styre, hvordan kommunisere innad i styret, hvordan sette opp budsjett og føre regnskap, hvordan skrive gode rapporter, hvordan håndtere media, hvordan bygge en organisasjonskultur. Spesielt det siste med organisasjonskulturen er det som har utkrystallisert seg som det viktigste. Det var i år en klar tilbakemelding på at alle fadderstyrene slet med å få hele styret til å jobbe i fadderuken. Det var en gjennomgående trend at 3-4 personer i bidro. Dette er svært kritisk i fadderuken når presset er høy. Jeg mener dette er mulig å løse gjennom bedre skoleringer av leder. Det er utrolig viktig at leder klarer å motivere sitt styret til å være med å jobbe, jeg vet dette er en vanskelig oppgave for unge ledere men jeg tror at det kan bli bedre hvis vi gjør lederene mer trygg på seg selv om leder samt gir dem tips og triks de kan bruke i sin rolle som leder.

De andre er temaer som hele styret bør være involvert i. Selv om man har en økonomiansvarlig, er ikke det en grunn til at det bare er hen som skal ha kompetanse på økonomien. Det samme vil gjelde kompetanse på media, det er viktig at hele styret har en slik kompetanse og ikke bare den som er informasjonsansvarlig. Jeg ser at dette i utgangspunktet kan virke som mange skoleringer og noen av temaene er relativt komplekse, likefullt mener jeg at alle styrene ville nydt godt av å ha en slik grunnleggende kunnskap når de skal starte jobben med å lage fadderuken for 2021. Jeg vil derfor foreslå at det i løpet av høsten blir utarbeidet et slikt fullverdig skoleringsopplegg for fadderstyrene. Det vil være naturlig at det er fadderkoordinator som har ansvaret for å planlegge, utvikle og implementere. Det vil ikke si at fadderkoordinator skal holde alle skoleringene selv, men at hen er den som setter dette sammen. Vi har mange ressurser på UiB og i Sammen, og det vil være naturlig å trekke begge disse aktørene inn i arbeidet. Skoleringen bør bli gjennomført styrevis før universitetet starter opp igjen etter jul, slik at styrene får størst mulig utbytte av den.

Fadderkoordinatorstillingen

Jeg har gjennom mitt virke sett hvor viktig denne stillingen er, og jeg vil på det sterkeste råde UiB til å opprettholde den. Jeg vil likefullt foreslå en del endringer i hva denne stillingen bør være. Først vil jeg kommentere på forslaget om at fadderkoordinatorstillingen bør være besatt av en fast ansatt hos UiB og ikke drevet av en student og tidligere fadderleder. Dette vil jeg på det aller sterkeste fraråde. Det er essensielt for at fadderkoordinator skal ha legitimitet hos fadderstyrene, at vedkommende blir sett på som en medstudent og at hen har erfaring fra det å lede et av fadderstyrene på UiB. Å vite at personen som gir deg råd har gjort jobben din nylig og følgelig vet hvordan det er å stå i vervet som fadderleder, gjør at man som fadderkoordinator nyter stor legitimitet hos styrene. Dette vil ikke en fast ansatt klare på samme måte, uansett hvor dyktig denne personen er. Videre mener jeg at det bør utarbeides en ny stillingsinstruks for fadderkoordinator, som gjenspeiler det fadderkoordinators virke har bestått av de siste årene. Stillingsprosenten bør økes fra 50% til 70 %, dette fordi det er tilført flere elementer i rollen, slik som at fadderkoordinator er ansvarlig for å arrangere fadderskoleringen og nå også skoleringene for fadderstyrene,

forhåpentlig, samt i større grad bruker mye tid på å veilede fadderlederne. Videre bør virketiden økes fra 8 mnd. i dag til 10 mnd. Jeg mener stillingen bør gå fra 1. november til 30. august for å klare å inkorporere planlegging av fadderstyreskolering i begynnelsen av januar. I mange av månedene vil ikke de 70 % prosentene bli brukt fullt ut, men det er prosesser som tar tid å planlegge og en lengre virketid tar høyde for dette. Videre mener jeg at det er en dårlig praksis at fadderkoordinator må søke på samme stilling for å få lov å sitte mer enn ett år. I hele fadderorganisasjonen er erfaring noe av det mest essensielle, og det bør derfor tilstrebes at fadderkoordinator sitter i mer enn ett år. Jeg vil påpeke at dette er å formalisere en gjeldende praksis, og derfor ikke er å oppfatte som kontroversielt.

Studenttorg og organisasjonsdag

Det ble forsøkt med en utviding av studenttorget i fjor i form av en organisasjonsdag som skulle fortsette der studenttorget slapp med et opplegg på kvelden, der studentene kunne få teste ut noen av de forskjellige aktivitetene studentorganisasjonene ved UiB tilbyr. Viser til forrige års rapport for en evaluering av dette. Jeg var meget interessert i å fortsette og videreutvikle konseptet. Det som var tanken i år, var å heller splitte opp studenttorget og organisasjonsdagen over to dager, og utsette dag to til uken etter fadderuken. Grunnen til dette var at vi så at mange studenter syntes det ble mye med begge deler på en dag i fjor, og at flere ville ha mer utbytte hvis vi la det til uken etterpå. Dette fikk jeg stor tilslutning til fra fadderstyrene, og vil valgte derfor å gå for en slik løsning. Jeg var i prosess med å booke lokaler og utarbeide program da koronapandemien traff. Jeg valgte derfor å legge hele prosjektet på is frem til mai, og da det i mai ble klart at et slik konsept ikke lot seg gjennomføre i år, kansellerte jeg dette. Jeg mener at dette er noe som er vel verdt å ta opp igjen til neste år, og at det bør diskuteres hvordan man best mulig kan løse dette med tanke på når det skal være i forhold til studenttorget.

Samarbeidet med fakultetene

Det har vært litt usikkerhet knyttet til hvordan rollen som fadderkoordinator skal forholde seg til fakulteter, og i denne konteksten betyr fakulteter enten studiesjefer eller andre personer fakultetene har satt til å ha kontakt med deres fadderstyre. Jeg har gjennom perioden har møter med både SV, KMD, MatNat og Psyk, og pleiet kontakt med de andre fakultetene gjennom enten telefon eller teams. Jeg er usikker på hva som er den beste fremgangsmåten her, jeg er veldig klar på at det er ekstremt viktig at fadderstyrene har jevnlig kontakt med sine fakulteter og at informasjonsflyten mellom dem er uavbrutt og hurtig. Men hvor rollen som fadderkoordinator passer inn i en slik kontekst, er jeg usikker på. Det fakultetene hovedsakelig har spurt meg om i år, er rammer rundt fadderuken med tanke på korona og hva UiB sentralt tenker om dette. Dette er problemstillinger som ikke er relevante når vi ikke har koronapandemien å ta hensyn til, så her trengs det nok en litt mer utfyllende diskusjon. Det er også veldig forskjellige hvordan de ulike fadderstyrene har samarbeidet med sitt fakultet og hvor godt dette samarbeidet har vært. Samarbeidet har vært veldig bra på HF, Jurfak, Medfak og Matnat og fadderstyrene på disse fakultetene var svært fornøyd hvor mye oppfølging de har fått. På de andre fakultetene har det vært dårligere og på Psykfak og KMD har oppfølgingen vært svært dårlig og fadderstyrene har følt seg svært aleine. På KMD vil jeg også si at det hersker stor usikkerhet på hva et fadderstyre skal gjøre. Mye av den oppfølging de etterlyser mener jeg heller burde falle under fadderstyrets eget ansvar.

Samarbeid med UiB sentralt

Mitt samarbeid har i stor grad vært med SA og KA, samt rektoratet i noen grad. Jeg har på SA i forkant av fadderuken samarbeidet med Karine Skavhellen og John Abel, samt Iren Igesund, som også har vært min kontaktperson. I selve fadderuken var mitt samarbeid med SA ivaretatt gjennom en løpende dialog med Christen Solheim. Jeg er svært fornøyd med hvordan jeg er blitt inkludert i alle relevante saker i forkant av fadderuken og samarbeidet i forkant av fadderuken har vært svært

godt med alle involverte. Her føler jeg SA har gjort en veldig god jobb med å legge til rette for at jeg kunne utføre min jobb på en effektiv og god måte. Samarbeidet med Christen i selve fadderuken har også vært svært bra, og jeg har følt at jeg har blitt meget godt ivaretatt i en vanskelig situasjon. Det å kunne ha så åpne informasjonskanaler til Christen i den operative fasen har gjort arbeidet mitt svært mye lettere, og jeg setter stor pris på dette. Jeg vil anbefale at dette videreføres til neste år, selv om behovet kanskje er mindre da, er det en veldig hjelp å ha muligheten til å kontakte noen så raskt.

Samarbeidet med KA har bestått av flere forespørsler om planen for fadderuken i forkant av fadderuken, samt at jeg hjalp KA med å finne personer til den reklamefilmen som ble laget før sommeren for å trygge de studentene som hadde søkt UiB. KA deltok også på fadderstyreskoleringen som ble avholdt i forkant av fadderuken, der de ga en kjapp skoleing i hvordan media tenker og hvordan man som fadderstyre bør forholde seg til dem. Samarbeidet har vært godt, og de har hjulpet hvis jeg har lurt på noe. Jeg vil finne det naturlig å ta dem med i skoleringsarbeidet også neste år, men da kanskje i en annen form en det hadde i år.

Samarbeidet med rektoratet har vært godt, og jeg har følt at saker jeg har tatt opp på vegne av fadderstyrene, er blitt hørt. Det har også her vært svært positivt for min del at jeg har hatt mulighet til en løpende dialog med viserektor Oddrun Samdal gjennom hele fadderuken. Rektor Dag Rune Olsen har også vært svært villig til å stille opp, han hadde en hilsen både på fadderstyreskoleringen og på fadderskoleringen, dette er noe som settes pris på av både fadderstyrer og faddere. Fadderstyrene er derimot ikke fornøyd med samarbeidet med UiB sentralt. Det de trekker frem er usikkerheten rundt hvor vidt de ville få lov til å bruke fakultets bygningene i fadderuken. Da de fikk beskjed om at de ikke kunne gjøre dette i starten av mai følte fadderstyrene at UiB aktivt motarbeidet dem i en vanskelig situasjon. Selv om dette ble løst i juni er dette noe som mange av fadderstyrene ikke har glemt. De var også svært kritisk til avlysningen av fadderuken og prosessen rundt dette. De mener at fadderstyrene ikke ble hørt og at UiB handlet på feilaktig grunnlag. Det som også ble trukket frem var at avgjørelsen om avlysning kom ut i media før fadderstyrerne ble informert om dette. Mange mener dette gjorde situasjonen for fadderstyrene enda vanskeligere da mange føler de fremdeles satt med et ansvar selv om uke ble avlyst, men at de ikke hadde noe mulighet for å påse at smittevern ble opprettholdt.

Samarbeidet med Sammen og faddervaktene

Jeg hadde det første møte med Sammen ca. en uke etter at jeg tiltrådte som fadderkoordinator. Jeg hadde planer om å gjøre ting på en litt annen måte enn tidligere fadderkoordinator hadde gjort, og jeg hadde derfor behov for å idé-myldre litt med noen. Jeg har gjennom to år som fadderleder på SV fått et svært godt inntrykk av Sammen og deres kompetanse på organisasjonsbygging. Jeg følte det derfor var naturlig å kontakte dem for å få innspill på noen av ideene mine. Jeg møtte med Tine Blomfelt og startet prosessen på dette. Samarbeidet med Tine og Sammen ble også avgjørende da jeg skulle i gang med å lage mål for fadderuken 2020, og Tine Blomfelt var også en av innlederne der. Det var også Tine Blomfelt som var kontaktpersonen til Sammen for opplegget Sammen skulle ha på fadderskoleringen. Hun var også en del av fadderstyreskoleringen som ble holdt i forkant av fadderskoleringen. Jeg vil si at samarbeidet jeg har hatt med Tine har vært uvurderlig, og jeg vil sterkt tilrå at fadderkoordinator har et nært og tett samarbeid med Sammen og spesielt Tine Blomfelt, da hun er en enorm ressurs og har en meget stor kompetanse på spørsmål relatert til fadderuken.

Samarbeidet med faddervaktleder Kine Bergseth har vært godt og uproblematisk. Jeg kan ikke si om dette først og fremst er av strukturelle grunner eller om årsaken primært er at jeg kjenner Kine svært godt personlig, da vi var fadderleder og nest-leder i to år på SV sammen. Jeg vil derfor ikke trekke noen konklusjoner om hvordan man eventuelt kan optimalisere dette samarbeidet. Fadderstyrene var alle fornøyd med samarbeidet med faddervaktene.

Fadderstyrene

Det er noen elementer som er med på å skape litt splid mellom fadderstyrene, og der jeg mener det må være mulig å harmonere rammevilkårene. Det første jeg tenker på, er hvordan de forskjellige fakultetene lønner fadderstyrene. Dette er noe som kommer opp hvert år, og det er fremdeles en stor diskrepans mellom hva de forskjellige fadderstyrene får, alt fra kr 0 til 25.000. Jeg vet at dette er en debatt det er vanskelig å gå inn i, og jeg forstår at det er mange studentorganisasjoner som har ulønnete verv. Det som gjør at jeg mener fadderstyrene er i en litt unik posisjon, er at de er så tett knyttet til fakultetenes oppstartuker, og at arbeidsmengden er så stor som den er. Jeg vil igjen poengtere at å ta utgangspunkt i årets fadderuke og den arbeidsmengden som har vært i år, vil være feil. Men hvis vi tar utgangspunkt i en vanlig fadderuke, vil en gjennomsnittlig leder bruk 300-600 arbeidstimer og et styremedlem 100-300 timer for å planlegge og gjennomføre fadderuken. Dette er en så ekstrem arbeidsmengde at det ville være naturlig at det ble, om ikke lønnet, i hvert fall honorert. Jeg vet dette har vært oppe til diskusjon de siste tre årene, men jeg føler det ikke er blitt mye bevegelse rundt disse spørsmålene. Jeg håper det derfor er mulig å prøve å harmonere dette på nytt i løpet av høsten med tanke på neste års styrer.

Det bør også være mulig å komme med noen retningslinjer på hvordan fadderstyrene skal være organisert i forhold til sitt fakultet. Det er veldig stor forskjell på mange styrer, der noen har ordentlig organisasjonsnummer og bankkonti tilknyttet dette, mens andre har ingen av delene og i stor grad bruker private konti. Det er mange problematiske aspekter med dette, bl.a. at siden noe bruker private konti, er det vanskelig å få betalt ut penger fra sentralpotten, spesielt siden vi valgte en modell der vi betalte ut i forkant av fadderuken i år og ikke i etterkant. Det er også problematisk at UiB betaler ut store summer til private konti. Jeg har selv vært med i organisasjoner der en uærlig person har valgt å berike seg på fellesmidlene, og med tanke på hvor vanskelig det har vært å rette opp i slike prosesser, vil jeg mene at det er bedre å heller ha systemer hvor vi minimerer risikoen for at slikt skjer i det hele tatt.

Testing og oppfølging av fadderstyrene

Det at alle fadderstyrene fikk muligheten til å teste seg var noe som ble satt stor pris på. Det var noen logistiske problemer med testingen men dette er forståelig mtp hvor kjapt den prosessen var. Det ble påpekt at UiB burde ha tenkt på dette i forkant og derfor hatt et system klart når det trengtes. Dette kan jeg være enig i og bør være noe som er organisert bedre hvis det fremdeles er corona til neste år. Alle fadderstyrene fikk også tilbud om oppfølging av Sammen psykologene etter fadderuken ble avlyst. Dette ble satt veldig stor pris på og det er flere som har benyttet tilbudet.

Evalueringsprosessen

Det har i år blitt gjennomført en gjennomgående evalueringsprosess som har vært mer omfattende enn tidligere der alle fadderstyrene har blitt tatt med på en mer aktiv måte enn tidligere. Dette er noe de har satt veldig pris på. Jeg mener at denne måten å evaluere på er bedre enn den prosessen som har blitt brukt tidligere år. Jeg mener derfor dette bør gjøres på samme måte til neste år uansett om det er corona eller ikke.

Notat

Til: Universitetets utdanningsutvalg

Fra: Studieavdelingen

Møte: 3. september 2020

Studiestart 2020

I studiestarten ble det lagt opp til en blanding av fysiske og digitale arrangementer. Både velkomstsereemonien og studenttorget var digitale, og er også tilgjengelig i ettertid. Ved fakultetene har det hovedsakelig blitt gjennomført fysiske mottak, men på grunn av smittevernreglene har noen arrangementer vært digitale. Fakultetene er godt fornøyd med å ha gjennomført fysiske mottak av de nye studentene.

Studiestartgruppene gjennomføres i en kombinasjon av fysisk oppmøte og digitalt opplegg for å sikre at ikke for mange studenter er fysisk til stede samtidig. Teams ble (chat) opprettet som en sosial kanal for nye studenter hvor de kunne spørre hverandre og få hjelp av ansatte som bemanner kanalene. Tilbakemeldingene fra fakultetene viser at de fleste teamsgruppene ikke har fungert etter hensikten. Aktiviteten har vært lav og det har vært mye administrasjon for å få ordningen på plass. Disse erfaringene vil tas med i planleggingen mot neste studiestart.

Ifølge fakultetene har organiseringen av studentene i grupper etter et kohort-basert opplegg fungerte veldig bra. Studentene holdt seg i gruppene og har meldt fra at de følte seg godt ivaretatt. Mentorordningen fungerte bra og ble spesielt viktig siden fadderarrangement på kveldstid ble avlyst. Dette var et viktig tiltak for sosial og faglig integrering av studentene.

Fakultetene gjennomførte digital semesterregistreringshjelp for å avhjelpe pågang i infosentrene. I tillegg er det produsert et digitalt brukerstøttekurs for å heve studentenes digitale kompetanse på de områdene som trengs ved en mer digital studiestart. Studentene fikk informasjon om at dersom de var i risikogruppen, skulle de ta kontakt med fakultetet sitt for digital tilrettelegging.

I forbindelse med studiestarten og den spesielle situasjonen knyttet til smittevern har det blitt gjennomført daglige beredskapsmøter med fadderkoordinator, viserektor for utdanning, studiedirektøren, samt representant fra AU i Studentparlamentet og KA. Det har blitt utarbeidet smittevernplaner for alle studiestartprogram, fadderprogram og infosentre i samarbeid med bedriftslegen og smitteverneverlegen. En rekke smitteverntiltak ble også innført:

- Leie av ekstra lokaler for at undervisningen kan gå i mindre grupper, med trygg avstand. Dette innebærer en oppgradering fra 23 til over 100 egne rom som kan ta både fysisk undervisning og strømming. Dette er særlig viktig med tanke på studenter i risikogruppen.
- Egne smittevernvakter på hvert fakultet og Studentsenteret
- Innmeldingsskjema der studenter kan melde om smitte (smittesporing).
- Smittevernkurs som alle studenter må ta. Ny modul om å gå inn og ut av bygg og undervisningsrom.
- Videosnutter med påminnelse om smittevern og smittesporing.
- Egne smittevernplaner for studiestart, inkludert fadderuken.
- Innmeldingsskjema for å melde om smitte (smittesporing).
- Opplæring av faddere i smittevern.
- BHT har godkjent smittevernplaner for fakultet og infosenter.
- Spritdispensere ved alle innganger, også ved undervisningsrom

- Ekstra Securitas-bemanningsvakter for store auditorium for å bistå smittevernvaktene.
- Nedvask av undervisningsrom. Alle kontaktflater vaskes en gang for dagen for store auditorium.

Fadderuken

Sikresiden, som er et samarbeid mellom flere norske utdanningsinstitusjoner, utarbeidet et nytt spill med målsetning om å lære studentene hvordan de kunne bli en best mulig fadder. I spillet var det relevante moduler som handlet om alkohol, skjulte sykdommer, sexpress, smittevern, brannvern, din rolle som fadder ol. Spillet var en introduksjon til fadderopplæringen.

Fadderkursene ble arrangert digitalt 8. og 9. august. På kursene ønsket rektor Dag Rune Olsen velkommen, og det var innlegg fra politiet og Norsk Folkehjelp. I tillegg hadde Sammen en bolk med refleksjonsoppgaver, og det var en egen orientering om smittevern. Rundt 800 faddere deltok på kursene.

På programmene for fadderuken i år stod det blant annet arrangementer som idretts-/aktivitetsdager, grilling i om kvelden (Nygårdsparken og Nordnesparken), turer, rebusløp, quiz og arrangementer knyttet til Kvarteret og andre utesteder. Et viktig tiltak var deling av faddergruppene, der alle skulle få anledning til å oppleve det samme, men ikke på samme tid. Det var planlagt for faddersamlinger på kveldstid både på campus og hjemme hos fadderne, i små grupper på grunn av smittevern.

Regjeringens vedtak om å stoppe alkoholserveringen fra kl. 24.00 den 11. august medførte umiddelbar stans av alle fadderarrangement på campus fra samme tidspunkt. Universitetsledelsen samarbeidet tett med fadderstyrene og det ble gjennomført tilsyn med fadderaktivitetene i tråd med planene. Erfaringene var at studentene gjorde en god jobb med smittevern.

Gitt den omfattende og negative mediedekningen av fadderuken, vurderte universitetsledelsen at belastningen på fadderne over tid ble for krevende. Media tegnet et kaosbilde som fadderne ikke kjente seg igjen i. De følte de ikke fikk anerkjennelse for den jobben de hadde gjort. Derfor ble det fattet et vedtak om at de skulle fritas for det ansvaret. Derfor ble arrangementene i regi av fadderstyrene og fadderne avlyst fra og med onsdag 12. august.

Avlysingen av fadderarrangement på førte imidlertid til at tilbudene til studentene ble begrenset. Faddergruppene fortsatte å møtes som kohorter på arrangementene fakultetene hadde ansvar for på dagtid.

Mediedekning

I 2020 er det registrert 72 medieoppslag om fadderuken ved UiB per 26. august. Det er en stor økning fra tidligere år. I 2019 ble det registrert 22 saker, og de foregående årene henholdsvis 20, 9, 45 og 30 saker. I mange av sakene er også andre institusjoner omtalt. Det er gjort en skjønnsvurdering under registreringen av disse, der det kun er registrert oppslag hvor UiB-vinklingen tydelig kommer frem, og ikke eksempelvis bare er nevnt i en bisetning i en sak om en annen institusjon. Mange saker omhandler også fadderukene på landsbasis, uten å nevne enkeltinstitusjoner. Disse er heller ikke telt med, men den generelle mediedekningen vil nok likevel ha bidratt til økt press også for Universitetet i Bergen.

Den klart dominerende medievinningen i år har vært å se fadderuka opp mot korona-utbruddet, og i hvilken grad smittevern hensyn er ivaretatt. Det gjelder både før, under og etter fadderuka. Det er likevel spesielt mange saker registrert 11. august, da det ble bekreftet at en UiB-student var smittet av viruset, og 12. august, da fadderarrangementene ved UiB ble avlyst. Ved begge disse anledningene ble det også sendt ut pressemelding fra Universitetet i Bergen.

Selv om de fleste sakene er nøytralt vinklet, er det i år ekstra mange kritiske oppslag knyttet til fest og gruppedannelser i fadderuka. Disse har igjen skapt kritikk i kommentarfelt og på sosiale medier. Engasjementet viser også igjen ved at det i år er flere leserinnlegg om fadderuka enn tidligere. Her kommer det også mye kritikk av gjennomføringen, mens andre igjen er positivt vinklet om den gode innsatsen UiB sine faddere har gjort for å opprettholde smittevernregler. Denne positive vinklingen finner vi også igjen i et mindretall av de redaksjonelle sakene.

Undervisning

Alle fakultetene legger vekt på å tilby så mye fysisk undervisning som mulig, mens det på store emner tilbys digital undervisning. Enkelte fakultet har utfordringer med en meters regelen. Det gjelder for eksempel i verkstedundervisningen ved KMD, der tilbys det munnbind til studentene. I forbindelse med lab-kurs ved MED følger de samme prosedyrer som Haukeland universitetssykehus.

For studenter og ansatte i risikogrupper, blir det i hovedsak tilbudt digitale løsninger og strømming. Studenter blir bedt om å melde fra om behov for tilretteleggingstiltak. Ellers får de også tilgang til undervisningsmateriale. Ved MED får studentene individuell tilrettelegging. Når det gjelder studenter i karantene, så er de blitt oppringt og har fått et midlertidig tilretteleggingstilbud med digital undervisning. De blir fulgt opp av studiekonsulentene.

Kaltura kan brukes som en løsning for opptak av lyd eller lyd og bilde. Læringslaben kan bistå med hjelp og veiledning til dette. I undervisningslokaler med videonotat er løsningen på plass. Mindre rom er ikke egnet for videonotat.

I forbindelse med semesterstarten har det vært en utfordring med blant annet lyd og lydbilde i undervisningsrom. Det gjaldt spesielt mellomstore rom. På bakgrunn av dette ble det gjennomført en totalgjennomgang og feilsøk av alle undervisningsrom. IT-avdelingen, Studieavdelingen og læringslaben jobbet tett sammen for å løse problemene. Inntil problemene er løst ble undervisning i Zoom anbefalt. Etter et omfattende arbeid var feilene rettet opp i de fleste undervisningsrom per 28.08.

Saken legges frem for Utdanningsutvalget til orientering.

Tilbakemeldinger fra fakultetene om hvordan det har gått med mottaket og rapporten fra fadderkoordinator er vedlagt.

Vedlegg 1: Tilbakemeldinger fra fakultetene

HF:

- Kva slags grep er blitt gjort for at årets mottak kan bidra til sosial integrering av studentane?

Vi har rullet ut mentorordningen ved HF i full skala. Alle studenter på Bachelor- og lektorprogram har fått tilbud om å delta i mentorordningen. 759 studenter takket ja til dette.

Mentorordningen består av to dager med mottak i uke 33, samt seks samlinger med mentor i løpet av høsten, for å ivareta studentenes behov for sosial integrering. Eldre studenter er mentorer, og loser studentene inn i studenttilværelsen.

Studenter på årsstudier har fått tilbud om fysisk informasjonsmøte i oppstarten.

- Korleis er studenter i risikogruppa blitt ivaretatt under mottaket?

Vi har hatt god kapasitet på infosenteret, og har kunnet ta unna henvendelser fortløpende. All informasjon er tilgjengelig på nett i utgangspunktet, så sånn sett har vi god infrastruktur for studenter som ikke kunne møte fysisk.

- Korleis har det gått med mottaket med tanke på den spesielle situasjonen med smitteverntiltak?

Alt i alt har ting gått greit. Uke 33 var rolig, med få studenter på campus. Mottaket i mentorgruppene gikk fint. Vi måtte dele opp mentorgruppene i to bolker mandag og tirsdag, for å få plass til alle i rom. Dette førte til mer logistikk og administrasjon i forkant, men fungerte fint for studentene, som fikk beskjed via mail om oppmøtetid og sted. Mentorene ble kurset i smittevern, og gruppene hadde påmelding, og var delt i grupper tilpasset smittevernkapasiteten i rommene de oppholdt seg i.

- Korleis har det gått med deltaking i gruppene i Teams, både før og etter studiestart?

Gruppene i teams har fungert svært varierende. Enkelte grupper, som ved lektorprogrammene, har fungert etter intensjonen. De fleste teamsgruppene har ikke fungert etter hensikten, da det har vært lite aktivitet i gruppene, og mange studenter ikke har logget seg inn i gruppene. Det var mye administrasjon for å få på plass teams.

- Er det tiltak som de er spesielt nøgde med under årets mottak?

Vi er fornøyde med at vi fikk avviklet mottaket fysisk for alle nye studenter på studieprogram.

Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet har til vanleg eit sær sars velfungerande opplegg for mottaksdagen som er utvikla og utprøvd gjennom mange år. Dette opplegget måtte gjerast heilt om i år, fordi det ikkje ville vera mogleg å overhalda smittevernreglar slik mottaket normalt vert organisert. Difor vart mottaket av norske studenter i år fordelt over to dagar, mot normalt éin. Dei to orienteringsmøta som normalt samlar høvesvis nær 400 og i overkant av 100 studenter, vart

flytta til digital plattform og gjennomført som webinar i zoom. Til orienteringsmøta brukte vi assistanse frå Dragefjellet lærings- og formidlingssenter til filming og lyssetjing av høg kvalitet, og hjelp frå to av frontløparane ved fakultetet til trygg teknisk gjennomføring.

For at studentane ikkje berre skulle ha ein digital studiestart, møtte dei også fysisk på fakultetet i mindre grupper til ulike tidspunkt etter at dei digitale informasjonsmøta var over på høvesvis måndag og tysdag i semesterstartveka. Dette var eit viktig tiltak for å starta sosial integrering av studentane. Ved å splitta det opp i mindre grupper til ulike tidspunkt var det mogleg å overhalda einmetersregelen. I tillegg var både oppmøtetider og ruta for den etterfølgjande omvisninga på fakultetet lagt opp slik at det ikkje skulle bli trengsel når gruppene kom og gjekk. Mellom dei gruppevise oppmøta vart bordflater og berøringspunkt i grupperomma vaska med desinfiserande middel. Erfaringa frå dei to semesterstartdagane er at vi greidde å overhalda smittevernreglar og at vi unngjekk trengsel. Så langt tyder uformelle og tilfeldige tilbakemeldingar frå både studentar, fakultetstilsette og fadRAR på at opplegget fungerte optimalt og at det kan vera verd å sjå på om element frå årets annleis semesterstart skal takast med tilbake til ein normalsituasjon.

Av omsyn til smittevern tek gruppeinndelinga på 1. studieår ved semesterstart utgangspunkt i arbeidsgruppene dei skal vera inndelte i når første juridiske emne startar i oktober. For første gong har fakultetet teke regien på inndeling av studentar i faddergrupper, og på 1. studieår var faddergruppene dei same som dei faglege arbeidsgruppene (ein «kohort»). Vidare dannar to arbeidsgrupper saman eit ex.fac.-seminar, som i hovudsak også svarar til ei ex.phil.-seminargruppe. Det vil seia at studentane har fysisk undervisning saman med eit avgrensa antal medstudentar, og at desse studentane i hovudsak er dei same på tvers av emna studentane skal ta på 1. studieår. For studentar som søker om godskriving av tidlegare studier og difor byrjar rett på 2.-4. studieår var det ikkje mogleg å ha samanfall mellom faglege grupper og semesterstartgrupper/faddergrupper. Nye studentar på 2.-4.studieår har likevel vore inndelt slik at dei har hatt fysisk oppmøte til ulike tidspunkt og i mindre grupper som i hovudsak er samanfallande med faddergruppene.

Vi trur den tidlege inndelinga i arbeidsgrupper, og at desse er dei same som faddergruppene, vil vera heldig for den fagleg-sosiale integreringa av studentane, og at det kan komma til å bidra til betre læringsmiljø i arbeidsgruppene. Dei faktiske verknadene av den tidlege gruppeinndelinga vil vi likevel ikkje få kunnskap om før arbeidsgruppene startar opp i slutten av oktober og så har fått vera i gang ei stund. Ei utfordring med årets gruppeinndeling er at arbeidet med å dela inn studentar i grupper måtte gjerast i tida då studieseksjonen har hovudferieavvikling, og kravde mykje manuelt arbeid. Dersom vi skal vidareføra tidleg arbeidsgruppeinndeling seinare år, anten av framleis smittevernomsyn, eller av fagleg-sosiale omsyn, er vi avhengig av meir hjelp frå UiB sentralt til automatisering av prosessane, særleg til det å få data frå excel-lister inn i andre databaser.

Studentar i risikograppa har blitt ivaretekne ved at dei kunne følgja orienteringsmøta digitalt. Det var ikkje mange nok studentar som melde at dei ikkje kunne møta fysisk til semesterstart eller til vidare undervisning til at vi kunne oppretta ei heildigital faddergruppe. Studentane kunne i utgangspunktet likevel ha kontakt med grappa si digitalt via teams om dei ikkje kunne møta fysisk. Når det gjeld bruken av teams har denne likevel vist seg å vera minimal. Fakultetet oppretta 33 ulike teams, eitt av dei med 10 private underkanalar. Alle teama var i dagane før semesterstart bemanna av ein studentmedarbeidar frå informasjonssenteret vårt. Studentmedarbeidaren la ut tre lokalt tilpassa meldingar frå tipsbanken som var utarbeida av semesterstartprosjektet. Meldingane genererte ikkje den ønskja eller forventa aktiviteten i teama. Meldingane som vart lagt ut har i særts liten grad generert «likes», dermed har vi ikkje tydelege indikasjonar på at dei faktisk har blitt lesne. Studentmedarbeidaren mottok imidlertid ein del spørsmål via chat. For å generera aktivitet i grappa og ikkje berre via privat chat, valde studentmedarbeidaren å leggja ut svara på mykje stilte spørsmål på «veggen» slik at alle kunne sjå. Kun i eitt eller to av dei 33 teama, eller 42 om vi i denne samanheng reknar kvar av dei private kanalane som eit eige team, var det kontakt mellom studentar på «veggen». Vi kan slå fast at deltakinga i gruppene i teams har vore nær ikkje-eksisterande både før og etter studiestart. Arbeidsinnsatsen knytt til teams står på ingen måte i forhold til bruken.

Av tiltak vi er særts nøgde med kan vi nemna at å halda digitalt informasjonsmøte viste seg å vera særts tidseffektivt, samanlikna med å ta i mot alle dei nye studentane til fysisk møte i det største auditoriet på huset. Vi er og fornøgde med dei fysiske gruppevise oppmøta, der studentane både hadde færre medstudentar å forholde seg til og dermed kan hende følte seg tryggare og betre ivaretekne enn i eit fullsett auditorium, og fekk møta undervisarar på 1. studieår frå første dag. At grappa, som også utgjorde faddergrappa, bestod av medstudentar ein skal forholde seg til fagleg heile resten av studieåret trur vi også at til ein viss grad kan verka disiplinerande på åtferda under fadderveka. Fysisk gruppevis oppmøte kan, dersom aktuelt, vidareførast og vidareutviklast til kommande år, men å organisera det ut frå dei faglege gruppene som normalt ikkje startar opp før i slutten av oktober kan ikkje vidareførast utan større grad av automatisering. Arbeidet med å få til ei meningsfylt gruppeinndeling er for stor, med for mykje manuelle prosessar, i tillegg til at den kjem i konflikt med tidspunkt for hovudferieavvikling.

MED:

- Kva slags grep er blitt gjort for at årets mottak kan bidra til sosial integrering av studentane?
 - Vi har hatt fysisk oppmøte første dag for alle nye studenter. Nye studenter på medisin og odontologi fikk tilbud om et uformelt møte i zoom torsdag før studiestart, med fokus på å bli kjent. Her møtte ca 100 studenter. Etter at fadderuken i praksis ble avlyst (de fleste av våre nye studenter har undervisning på dagtid fra dag 1) planlegges det bli kjent-aktiviteter i smågrupper/kohorter ut over høsten, både som fellesarrangement og programvise tiltak. Så langt har det vært arrangert quiz (digital) for alle program, og fotballtrening for medisinstudenter på kull 20 invitert av kull 19. Det vil bli invitert til forskjellige aktiviteter både ute og inne i små grupper, men vi er ikke ferdige med planleggingen ennå. Bergen akuttmedisinske forening inviterer alle nye medisinstudenter til utendørs trening i akuttmedisinske ferdigheter neste uke, inndelt i samme kohorter vi har laget for undervisning.
- Korleis er studentar i risikograppa blitt ivaretatt under mottaket?

- Vi fikk ikke meldinger om at noen nye studenter er i risikogruppen, og trengte ikke tilrettelegge spesielt for dette ved mottaket. Noen studenter var i karantene og kunne derfor ikke møte, disse ble fulgt opp av sin studieveileder.
- Korleis har det gått med mottaket med tanke på den spesielle situasjonen med smitteverntiltak?
 - Vi måtte ha seks runder med mottak mandag 10. august, som var travelt men ellers funket veldig fint. Vi er godt fornøyde med gjennomføringen av mottaket. Var ikke sprit tilgjengelig over alt fra dag 1, manglet bla utenfor infosenter/ved hovedinngang. Fint å ha smittevern vakter som ekstra hjelp ved mottakene (bruken av disse evalueres vel i andre kanaler).
- Korleis har det gått med deltaking i gruppene i Teams, både før og etter studiestart?
 - Det har vært lite aktivitet i teamene. Vi la til fadderne fra dag 1, de har opprettholdt et minimum av aktivitet ved å legge ut info, men de nye studentene har i liten grad respondert/stilt spørsmål. Vi ansatte opplevde å få en del spørsmål direkte i personlig chat.
- Er det tiltak som de er spesielt nøyde med under årets mottak?
 - Programvise mottak funket godt, og kan vurderes videreført også etter korona. Vi er veldig godt fornøyde med at de aller fleste har semesterregistrert seg og ordnet det meste tekniske før de kom, det har vært mindre pågang i infosenteret enn tidligere.

MN:

Kva slags grep er blitt gjort for at årets mottak kan bidra til sosial integrering av studentane?

MN-fakultetet hadde som vanlig klasse mottak på dagtid i fadderuken. Aktivitetene var lagt opp på en slik måte at smittevern kunne ivaretas, med grupper på ca 15 studenter. De fikk omvisning, bli-kjent aktiviteter quiz og hjelp til registrering etc. Selv om fadderuken og kveldsarrangementene ved UiB ble avlyst, fortsatte klasse mottaket på dagtid.

Korleis er studentar i risikogruppa blitt ivaretatt under mottaket?

Studenter i risikogruppen fikk mulighet til å varsle oss om at de ikke kunne møte, de trengte ikke fremvise dokumentasjon. De fikk en lang e-post som forklarte mye av det som foregikk fysisk i gruppene. De fikk også tilbud om å kontakte oss for hjelp med registrering og eventuelle andre utfordringer.

Korleis har det gått med mottaket med tanke på den spesielle situasjonen med smitteverntiltak?

Gitt situasjonen med smittervernstiltak har mottaket gått svært bra. Vi hadde et oppmøte på over 800 studenter på mandagen. Jevnt over er evalueringen fra studentene som har møtt opp at de er svært glade for å ha fått et fysisk oppmøte slik at de kunne treffe og bli kjent med sine medstudenter. De har også jevnt over gitt positive tilbakemeldinger på opplegget.

Korleis har det gått med deltaking i gruppene i Teams, både før og etter studiestart?

Å få studentene inn i Teams og bruke dette i mentorordningen er en suksess som vi vil videreføre. Det å få studentene inn i Teams og «chat for nye studenter» før studiestart fungerte ikke. Dette genererte masse e-post og spørsmål.

Er det tiltak som de er spesielt nøgde med under årets mottak?

Vi har i år gjennomført «Real utfordring» for første gang i semesterstart, der hver mentorgruppe skulle komme opp med geniale, rare eller fantastiske løsninger på små og store bærekraftsutfordringer. Gruppene valgte mellom fire overordnede oppgaver, som alle omhandlet fadderuken. Vi fikk in utrolig mange kreative og morsomme ideer.

<https://www.uib.no/realfag/137651/denne-geniale-ideen-vil-gj%C3%B8re-fadderuken-mer-b%C3%A6rekraftig>

Vi er også utrolig fornøyd med å ha fått til å gjennomføre et fysisk mottak for de nye studentene. Opplæringen av de nye mentorene har gått veldig bra og gjennomføringen av mottaket som de 64 mentorene gjorde var virkelig enestående. De gjorde en fantastisk innsats for de nye studentene og strakte seg veldig langt for å sikre at de ferske studentene skulle få et godt mottak og bli godt kjent selv i en krevende smittevernsituasjon.

PSYK:

- Kva slags grep er blitt gjort for at årets mottak kan bidra til sosial integrering av studentane? Teams-gruppene (sjølv om det ikkje fungerte på vårt fakultet).

Kullvise arrangement på campus – men det vart avlyst saman med fadderveka. Vi fikk gjennomført 1 av 4 planlagte arrangementer, og det vi fikk gjennomført var en suksess.

Vi skulle også hatt «Studentliv på fakultetet» på fredag, hvor studentene kunne truffet de ulike studentorganisasjonene på fakultetet – både faglige og sosiale. Dessverre ble dette avlyst da fadderne ble frigjort fra ansvaret sitt.

Fadder- og mentorgrupper er dei same, slik at studentane får mulighet til å bli godt kjent samt ivareta smittevernhensynet

- Korleis er studentar i risikograppa blitt ivaretatt under mottaket?

Godkjent fråvær på obligatoriske oppmøte dersom dei er i risikograppa (trengte ikkje dokumenteras)

Ringerunde i uke 32 (gjelder alle studentane)

Digital «Hjelp til semesterregistrering».

- Korleis har det gått med mottaket med tanke på den spesielle situasjonen med smitteverntiltak?

Lite fysiske tilbud til studentane, spesielt etter at fadderveka blei lagt ned.

Mye kaos på grunn av nye tiltak, noen tiltak mer tidkrevende enn andre. Noe virker å være lite gjennomtenkt da utbyttet for studentene har vært lavt sett opp mot innsatsen vi har lagt i det.

Utfordrende å planlegge et godt mottak da kommunikasjonen mellom SA/fakultet/vi som koordinerer studiestart har vært vanskelig. Det har vært manglende tydelige retningslinjer, sene

beskjeder og korte frister. Mye kom fram via muntlige beskjeder og det blir ikke skrevet referat etter møter. Dette kommer på toppen av de vanlige arbeidsoppgavene.

Når det er sagt forstår vi at det har vært en krevende periode for alle.

- Korleis har det gått med deltaking i gruppene i Teams, både før og etter studiestart?
- Dårlig deltaking i Teams. Teamene ble opprettet senere enn planlagt, studentmedarbeidarane som skulle bemanne fekk tilgang før de nye, og det var utfordringar med å få lagt inn dei nye studentane i riktig gruppe. Dette tok mykje tid frå administrasjonen, og var til liten nytte for studentane. Når det er sagt har kontaktpersonene fra IT vært veldig hjelpelige og informative i prosessen.
- Er det tiltak som de er spesielt nøgde med under årets mottak?

Ringerunden til dei nye studentane, har (muligens) avlasta administrasjonen/infosenteret. Digital «hjelp til semesterregistrering».

SV

På grunn av koronasituasjonen, og dens begrensninger, var vi nødt for å tenke helt nytt i år når det gjaldt mottaket av de nye studentene. Signalene fra UiB ledelsen var tydelige på at de ønsket at de nye studentene skulle få møte fysisk på campus i mottaket. 1-meters regelen la likevel begrensninger på hvor stort det handlingsrommet var. På SV-fakultetet har vi få arealer som kan brukes til aktiviteter for studiestartgruppene, når vi samtidig skal ivareta 1-meters regelen. Det ble derfor planlagt for en hybrid løsning der studentene hadde endel aktiviteter ute på campus, og ellers ble det digitale møteplasser.

Nytt for årets mottak var også at vi forsøkte å få studiestartgruppene til å møtes digitalt før de kom på campus i uke 33. Vi ønsket at studentene skulle bli bedre kjent med gruppelederen sin, noen av sine medstudenter og UiB/SV før de faktisk var på plass. Det ble derfor åpnet chat på Teams 3. august. Dette var primært en sosial kanal der gruppeleder daglig delte nyttige tips med de nye studentene, og der studentene kunne spørre gruppeleder eller medstudenten om ting de lurte på vedr. studiehverdagen ved UiB og SV. I utgangspunktet ble det planlagt å legge inn studentene med e-post registrert i Samordna opptak (for å få alle lagt inn samtidig og så tidlig som mulig), men i løpet av sommeren besluttet IT og SA at de nye studentene skulle opprette brukerkonto først og bli lagt inn i Teams med studenteposten sin. Det virker som terskelen for at studenter på dette tidspunktet spør og/eller deler med de andre er høyere enn vi først antok, og det var derfor lite aktivitet fra studentene. Det kan også ha hevet terskelen for å delta at de først måtte opprette brukerkonto. Vi mener at det å komme i kontakt med studentene på dette tidspunktet er en god ide, men at det kanskje bør gjøres enda lettere tilgjengelig og mer individbasert. Vi bør kanskje henvende oss mer

direkte til den enkelte student som for eksempel «Hei, Stine hører at du skal begynne på Bachelorprogram i sosiologi. Mitt navn er Live, og jeg er gruppelederen din.....»

Vi dimensjonerte mottaket vårt i år til vel 1000 på campus første uken. Studentene ble forhåndsplassert i studiestartgrupper på ca. 25 studenter som ble ledet av en gruppeleder de første dagene i semesterstartuken. Vi ansatte 48 gruppeledere. Studiestartgruppene var lik faddergruppene. Det viste seg at nærmere 1100 møtte opp i gruppene første dagen. Det var også godt oppmøte digitalt selv om både fysisk og digitalt oppmøte i gruppene falt utover uken. SV fakultetet har hatt hyppig og god dialog med fadderstyret i planleggingen og gjennomføringen av semesterstartuken. Det ble blant annet stilt lokaler (auditorier) til dispensasjon til alkoholfrie arrangement.

Samarbeid med instituttene, orienteringsmøter

Enkelte studieprogram hadde fysiske orienteringsmøter (der vi hadde store nok lokaler), mens andre hadde digitalt orienteringsmøte. Begge deler fungerte greit. Lenke til orienteringsmøte ble sendt studentene på e-post noen dager før.

Nytt i år var at vi tilbød digital semesterregistreringshjelp på Zoom. Studentene kunne på tre oppgitte tidspunkt (to i uke 32 og ett i uke 33) logge seg på for å få én til én veiledning av ansatte i studieseksjonen. Dette for å sikre at studentene fikk nødvendig hjelp så raskt som mulig, og at vi avlastet informasjonssenteret. Det var ca. 100 studenter som benyttet seg av dette tilbudet, og det fungerte veldig bra. Studentene var svært fornøyd med opplegget. Dette er noe vi ønsker å videreutvikle i fremtiden.

Smittevern

Som tidligere nevnt la vi ikke opp til innendørs aktiviteter i UiB/SV sine lokaler for studiestartgruppene. Når det gjaldt aktiviteter ute la vi opp til at de gruppene som skulle møte samtidig på campus møtte på opptil 31 ulike møteplasser for å kunne ivareta avstand. Det var utfordrende å planlegge bruk av steder uten å ha en oversikt over hvor mange andre som også planla aktiviteter på de samme stedene samtidig. Arealene foran Grieghallen, Studentsenteret o.l. er populære så vi forberedte gruppelederne på at de kanskje måtte ta med seg gruppen sin et annet

sted dersom det skulle bli for mange samtidige arrangement. I smågruppene var det ikke aktiviteter som krevde fysisk kontakt. Videre droppet vi utlevering av papir, penn med mer. Studentene fikk nødvendig materiale digitalt i Teamsgruppene sine og kunne benytte mobil til å gjøre eventuelle notater på.

SV har begrenset adgangen til Informasjonssenteret til en student av gangen og smittevernsvakt påser at køen er ordnet. Det er satt opp pleksiglass mellom ansatt og student. Det er stor pågang på e-post og vi har måttet øke bemanningen. Vi har veiledning på veiledningskontor knyttet til informasjonssenteret. Veiledning er også en og en i et rom, med tilstrekkelig bred pult imellom. Smittevernsvakt passer også på køen til veiledning.

Vi mottok ingen meldinger om at vi hadde studenter i risikogruppen. Dersom vi hadde hatt en student som ikke hadde hatt mulighet for å møte på campus ville vedkommende kunne deltatt på alt som var digitalt, og også hatt mulighet for å bli bedre kjent med medstudenter og UiB/SV.

Vedlegg 2: Rapport fra fadderkoordinator

Rapport fadderkoordinator 2020

Jeg vil med denne rapporten forklare både prosessen som ledet opp mot fadderuken 2020 og selve gjennomførelsen. Jeg har hatt en evalueringsrunde med alle fadderstyrene og vil bruke dette og mine egne observasjoner som grunnlag for rapporten. Jeg vil komme med forslag til utbedringer og foreslå nye måter å jobbe på. Jeg vil også påpeke at mange av forslagene jeg kommer med bør følges opp snarlig da de krever tid for å få implementert på en god måte.

Starten i januar

Da jeg tiltrådte som fadderkoordinator, var det et klart mål for meg at jeg skulle gi fadderlederne mer direkte oppfølging enn det som har vært praksis tidligere. Grunnen til at jeg mener dette er viktig, er at da jeg selv var fadderleder første året, følte jeg at oppfølgingen kunne vært bedre og det var mange spørsmål jeg slet med å finne svaret på. Det jeg også savnet, var at jeg som leder hadde noen å snakke med hvis jeg lurte på organisatoriske spørsmål om mitt eget styre. Jeg la også min erfaring fra en annen organisasjon, Elevorganisasjonen, til grunn, jeg jobbet ett år på nasjonalt plan i denne organisasjonen, og en av mine jobber da var å følge opp fylkeslag, noe jeg vi si er ganske likt å følge opp et fakultet. Jeg så i den jobben hvor viktig dette oppfølgingsarbeidet var og hvordan det ga gode resultater. Jeg mener videre at personlige relasjoner er særs viktig i frivillig arbeid, da man i stor grad er prisgitt en indre motivasjon fra fadderlederne, ettersom man ikke operer med insentiver som f.eks. lønn.

Min fremgangsmåte for å oppnå dette, var at da jeg tiltrådte som fadderkoordinator, ba jeg den første uken om et møte med alle fadderlederne i en en-til-en-setting. Jeg hadde en uformell ramme rundt dette møte, det var mer et møte for å bli kjent med fadderlederne, men jeg brukte også anledningen til å forklare litt rundt hvordan jeg tenkte å implementere endringer og hvordan prosessene var tenkt å foregå. Videre hørte jeg om de hadde noen innspill på hvordan dette best kunne løses på deres fakultet. Jeg ga også beskjed om at hvis det var noe de lurte på, kunne de ta kontakt med meg når som helst, så skulle jeg svare så godt jeg kunne. Dette er noe mange av fadderlederne har benyttet seg av gjennom året. Jeg mener dette er noe som kan bli enda bedre neste år, men er fornøyd med at det har fungert så bra som det har gjort, selv om det er første gang dette er blitt praktisert. Jeg vil også påpeke at dette personlige forholdet hadde mye å si når ting ble så vanskelige som i år, og jeg er veldig glad for at jeg gjorde det. Dette var også noe alle fadderlederne satte pris på og det var stor enighet om at dette bør være en standar praksis

Vider ble det også lagt ned et arbeid med å få på plass en infrastruktur som jeg mente var manglende. Det jeg spesifikt tenker på her er f.eks det at det ikke var en mail, drive, facebookside eller andre nyttige verktøy som var på plass. Grunnen til at jeg mener verktøy som dette er viktig er at dette kan overleveres til den neste som skal være fadderkoordinator og hen vil da kunne se bedre hvordan prosessene har blitt gjort, hvem man kontakter når ol. Det at det heller ikke er noe overlapp mellom avgåtte og nyansatte fadderkoordinator er jeg kritisk til. Det er svært viktig at den som blir nyansatt er helt oppdatert på hvilke prosesser som er pågående og hvilke som bør startes. Jeg mener det derfor er viktig at det lages noen rutiner på dette.

Mer integrasjon mellom fadderstyrene

Det har også vært et mål for meg med mer integrasjon mellom fadderstyrene. Grunnen til at jeg har valgt å fokusere på dette, er at jeg mener vi de forgående årene har gått glipp av viktig erfaringsutvekslinger. Det at man er mer sammen, fostrer også mer samarbeid, noe som er en god ting. Det er også mange problemstillinger som er like for fadderstyrene, f.eks. problemstillinger rundt drikkepress, sexpress og utenforskap, men også mer håndfaste ting, som hvordan man best kommuniserer med fadderne og hvordan man skriver kontrakter på en god måte. Måte jeg har prøvd å fostre denne integrasjonen på, er at jeg har latt fadderstyrene møte hverandre i både sosiale og mer faglige sammenhenger, dette har enten vært i form av skoleringer, møter eller bli-kjent-arrangement. Jeg vet dette er noen fadderstyrene har satt pris på og alle kommenterte at dette er noen fadderstyrene vil skal fortsette og at det bør videreføres til neste år. Det som kan gjøres bedre, er at man har en plan for alt klar ved nyttår, slik at fadderstyrene får en forventningsavklaring tidlig i løpet og vet når og hvor de kan delta på arrangement.

Innføring av håndfaste mål

Det har for første gang blitt innførte konkrete mål for fadderuken. Jeg mener det er viktig at man hvert år har en prosess der man konkretiserer hva som er målet, av den grunn at når man begynner å jobbe og ting drar seg til, er det viktig å ha noen rettesnorer å falle tilbake på. Måten denne prosessen ble gjort på i år, var at først møttes alle fadderstyrene til en felles samling, der det var tre innledere som snakket om tre temaer som ofte blir trukket frem for fadderuken: drikkepress, seksuell trakassering og utenforskap. Innlederen på alkohol var Tine Blomfelt fra Sammen, innlederen på seksuell trassering var Studentombudet Sindre Dueland og innlederen på utenforskap var Øystein Sandven fra Sammen sin psykologtjeneste. Etter at deltakerne hadde hørt på innlederne, ble det avholdt workshops om temaene, og styrene ble bedt om å lage noen tiltak/mål på alle temaene. Disse ble så sammenfattet av fadderkoordinator. Fadderlederne ble så kalt sammen for å diskutere hvilke av målene/tiltakene vi ville legge som grunnlag for fadderuken 2020. Det ble valgt ut et hovedmål med tre delmål for å nå dette, dette ble så brakt ut til fadderstyrene, der fadderkoordinator gikk gjennom de endelige målene. Jeg mener at denne måten å tenke målstyring på er formålstjenlig for å sikre at man ikke mister tråden gjennom planlegging, det eneste er at prosessen kunne vært gjennomført tidligere på året. Det ble gjort så fort som det lot seg gjøre, men hvis fadderkoordinator tiltrer i november, ville denne prosessen kunne bli startet da og innspillene fadderstyrene kom med kunne blitt unnagjort på en uke i starten av januar. Fadderstyrne er også enig at det er ønskelig å ha en slik prosess, da det gjør det lettere for fadderstyrene å konkretisere noe og at man det gjør at UiB fremstår som et universitet heller enn syv forskjellige fakulteter.

Bruk av data

Det har gjennom de siste årene blir gjennomført en studiestartundersøkelse av UiB. Her er det flere spørsmål som omhandler fadderuken, deler av studiestart og relatert til alkohol press, seksuell trakassering og utenforskap. Jeg er en stor tilhenger av å bruke kvantitative data og valgte derfor å få dataene for de siste årene for alle fakultetene. Jeg sammenstilte dette til en matrise som ga fadderstyrene en pekepinn på hvordan utviklingen har vært de siste årene på deres fakultet. Dette er en praksis jeg mener bør videreføres til neste år. Det er viktig å ikke tenke på fadderuken som

en engangshendelse, men heller en prosess som foregår kontinuerlig over flere år. De fleste fadderstyrene er også enig i et det er en god ide å ha data og gå ut i fram og at det gjør det letter å se om ting endrer seg fra fadderuke til fadderuke. Det var et fakultet som påpekte at dette kunne være med på å skape et press for fadderstyrene hvis det ble gjort på feil måte og for mye vektlagt, men at det ble gjort på en ok måte i år.

Fadderskolering

Fadderskoleringen er UiB sin måte å nå direkte ut til fadderne på og legge føringer for hvordan vi ønsker at fadderne skal agere i situasjonene som kan oppstå i en fadderuke. I løpet av de siste årene har det vært et ønske om å gå vekk fra en ren «forelesningsmodell», der diverse aktører relatert til fadderuken holder foredrag for fadderne, til en modell som innbefatter mer aktiv læring for fadderne. Det ble i fjor gjort forsøk med å ha workshops rundt på fakultetene for å aktivisere fadderne mer og få dem til å internalisere budskapene bedre. Jeg henviser her til fjorårets rapport for evaluering av 2019. Måten fadderskoleringen har blitt organisert på fra SA sin side, er at det har blitt ansatt en person i en 20 % stilling, som har hatt ansvar for å planlegge i samråd med de som holder foredrag og gjennomføre skoleringen. Da jeg overtok som fadderkoordinator, så jeg at det var ledig kapasitet i min stilling. Videre så jeg at forrige fadderkoordinator brukte mye tid på å koordinere med denne ansvarspersonen på SA. Dette mener jeg var tid som kunne bli brukt mye bedre, så jeg ba om at å arrangere fadderskoleringen ble ført inn i fadderkoordinatorstillingen. Dette fikk jeg grønt lyst på av SA. Jeg satte derfor i gang med å planlegge årets fadderskolering. Det første jeg gjorde var å kontakte Sammen, da jeg visste at de hadde vært med på å utvikle workshopene i 2019, og jeg ville veldig gjerne videreutvikle det konseptet. Det var også en tanke fra min side at jeg ville bruke de verdier fadderstyrene selv la til grunn for fadderuken 2020 direkte inn i skoleringen. Dette av den grunn at jeg ville harmonere rammeverket for årets fadderuke mest mulig, og jeg ville at fadderstyrene skulle være med på å sette dagsorden for sin egen fadderuke. At fadderstyrene også bare har én person å forholde seg til hos SA, er også en god idé. Vi planla ut fra dette en fadderskolering som var en videreutvikling av konseptet fra i fjor, der gruppearbeid og workshops var en sentral del. Måten vi tenkte å implementere dette, var med bruk av fadderstyremedlemmene som gruppeledere på skoleringen. Det ble laget et så godt som ferdig program i samråd med Tine Blomfelt fra Sammen og Iren Igesund fra SA. Vi hadde også fått booket Kvarteret til bruk som lokale. Da pandemien traff oss i mars, så vi fort at det var et behov for å gjøre drastiske endringer med tanke på skoleringen. Vi valgte derfor å flytte årets skolering over til en digital flate. Vi ønsket å overføre så mange av de konseptene vi hadde landet på som mulig. Vi hadde derfor i denne perioden flere møter der vi diskuterte hvordan det var mulig å løse dette på en best mulig måte. Vi falt til slutt ned på bruk av Zoom som plattform. Her vil jeg ta selvkritikk på at det ikke ble sjekket ut grundig nok hvor mange man kan være i en vanlig Zoom-seanse og heller ikke om webinar-modellen hadde samme tekniske muligheter. Vi hadde spurt om hjelp fra IT-avdelingen ved UiB, men dette samarbeide materialiserte seg ikke før i slutten av juli. Vi ble da lovet at det ikke skulle være noe problem å bruke Zoom eller Teams under de parametrene vi hadde fremlagt, og vi falt til ro med dette. Et viktig aspekt med å ha gruppearbeidet i breakoutrooms, var at vi måtte lære opp fadderstyremedlemmene til å være gruppeledere. Dette ble gjort onsdag og fredag i uke 32. Grunnen til at vi valgte å ta det så seint, var at vi ville opplæringen skulle være fersk hos fadderstyrene. Her hadde Tine laget en god og pedagogisk opplæring som ble tatt veldig godt imot av fadderstyrene.

Det viste seg da vi skulle ha en siste gjennomgang med foredragsholderne, at det ikke ville være mulig å ha det opplegget vi hadde planlagt. Problemet var at Zoom ikke hadde breakoutrooms i webinar-løsningen sin og ca. 40 % av skoleringen var basert på dette. Her skal Tine fra Sammen ha utrolig ros for hvordan hun løste dette. Det var stort sett den delen hun skulle stå for som ble påvirket av dette, men hun kastet seg rundt og fikk laget et nytt opplegg. Dette ivaretok essensen av det vi ønsket, selv om dette ikke ble fullt så optimalt som vi hadde ønsket, var det bedre enn i fjor, og det kan vi se på som fremgang. De andre foredragsholderne (BHT, Bergen Politikammer, Norsk folkehjelp, Faddervaktene og rektoratet) var også flinke og fikk formidlet budskapet sitt på en god måte. Likefullt mener jeg det bør tas en vurdering neste år på om den forelesningsmodellen vi benyttet på ca. 60 % av skoleringen, er den beste måten å nå ut til fadderne på, og om det bør være så stor grad av dette til neste år. Fadderstyrne var samstemte om det var greit at de var tiltenkt rollen som gruppeledere, men at man kanskje burde blitt fortalt dette tidligere siden man skulle være med begge dager. Det var et faddersyret som sa det kanskje ble litt stressende i år siden de hadde mye å gjøre helgen før fadderuken.

Fadderspillet

Det ble i år brukt et app-spill som er utviklet av sikresiden i fadderopplæringen. Fadderspillet er en gamifisering av opplæring. Dette ble godt mottatt av alle fadderstyrene og det var veldig mange av fadderne som deltok, i snitt ca 50% av alle fadderne spilte. Jurfak og Medfak ble nummer 2 og 3 av 65 fakulteter i Norge og en fra Jurfak ble den beste spilleren i Norge. UiB ga ut 3000kr i gavekort til fadderstyrene for å oppfordre flere til å spille og dette var det stor enighet om hjelp for å få flere til å spille. Jeg vil på det sterkeste oppfordre til å også bruke spillet til neste år.

Skolering

Det har gjennom de siste årene kommet frem et klart ønske fra fadderstyrene om mer skolering i forkant av fadderuken. Dette er noe jeg hadde planer om å levere bedre på enn jeg har gjort. Utfordringen med dette var først at jeg ikke ble ansatt før i januar, dette førte til at prosessen ikke ble startet før da. Det var en del skoleringer som var på trappene da koronapandemien traff UiB og satte en effektiv stopper for dette. Det var heller ikke noen mulighet til å ta opp igjen denne tråden, da stadige endringer i rammeverket for fadderuken ble endret av landets myndigheter, og fadderstyrene måtte bruke all sin tid på å gjøre fortløpende endringer i programmet. Men jeg mener dette er noe som bør tas opp igjen til neste år. For å kunne klare dette, må det gjøres endringer i rammeverket for faderkoordinatorstillingen. Jeg vil komme tilbake til dette i avsnittet om stillingen.

De skoleringene man bør satse på er følgende: hvordan drive et effektivt styre, hvordan kommunisere innad i styret, hvordan sette opp budsjett og føre regnskap, hvordan skrive gode rapporter, hvordan håndtere media, hvordan bygge en organisasjonskultur. Spesielt det siste med organisasjonskulturen er det som har utkrystallisert seg som det viktigste. Det var i år en klar tilbakemelding på at alle fadderstyrene slet med å få hele styret til å jobbe i fadderuken. Det var en gjennomgående trend at 3-4 personer i bidro. Dette er svært kritisk i fadderuken når presset er høy. Jeg mener dette er mulig å løse gjennom bedre skoleringer av leder. Det er utrolig viktig at leder klarer å motivere sitt styret til å være med å jobbe, jeg vet dette er en vanskelig oppgave for unge ledere men jeg tror at det kan bli bedre hvis vi gjør lederne mer trygg på seg selv om leder samt gir dem tips og triks de kan bruke i sin rolle som leder.

De andre er temaer som hele styret bør være involvert i. Selv om man har en økonomiansvarlig, er ikke det en grunn til at det bare er hen som skal ha kompetanse på økonomien. Det samme vil gjelde kompetanse på media, det er viktig at hele styret har en slik kompetanse og ikke bare den som er informasjonsansvarlig. Jeg ser at dette i utgangspunktet kan virke som mange skoleringer og noen av temaene er relativt komplekse, likefullt mener jeg at alle styrene ville nydt godt av å ha en slik grunnleggende kunnskap når de skal starte jobben med å lage fadderruken for 2021. Jeg vil derfor foreslå at det i løpet av høsten blir utarbeidet et slikt fullverdig skoleringsopplegg for fadderstyrene. Det vil være naturlig at det er fadderkoordinator som har ansvaret for å planlegge, utvikle og implementere. Det vil ikke si at fadderkoordinator skal holde alle skoleringene selv, men at hen er den som setter dette sammen. Vi har mange ressurser på UiB og i Sammen, og det vil være naturlig å trekke begge disse aktørene inn i arbeidet. Skoleringen bør bli gjennomført styrevis for universitetet starter opp igjen etter jul, slik at styrene får størst mulig utbytte av den.

Fadderkoordinatorstillingen

Jeg har gjennom mitt virke sett hvor viktig denne stillingen er, og jeg vil på det sterkeste råde UiB til å opprettholde den. Jeg vil likefullt foreslå en del endringer i hva denne stillingen bør være. Først vil jeg kommentere på forslaget om at fadderkoordinatorstillingen bør være besatt av en fast ansatt hos UiB og ikke drevet av en student og tidligere fadderleder. Dette vil jeg på det aller sterkeste fraråde. Det er essensielt for at fadderkoordinator skal ha legitimitet hos fadderstyrene, at vedkommende blir sett på som en medstudent og at hen har erfaring fra det å lede et av fadderstyrene på UiB. Å vite at personen som gir deg råd har gjort jobben din nylig og følgelig vet hvordan det er å stå i vervet som fadderleder, gjør at man som fadderkoordinator nyter stor legitimitet hos styrene. Dette vil ikke en fast ansatt klare på samme måte, uansett hvor dyktig denne personen er. Videre mener jeg at det bør utarbeides en ny stillingsinstruks for fadderkoordinator, som gjenspeiler det fadderkoordinators virke har bestått av de siste årene. Stillingsprosenten bør økes fra 50% til 70 %, dette fordi det er tilført flere elementer i rollen, slik som at fadderkoordinator er ansvarlig for å arrangere fadderskoleringen og nå også skoleringene for fadderstyrene, forhåpentlig, samt i større grad bruker mye tid på å veilede fadderlederne. Videre bør virketiden økes fra 8 mnd. i dag til 10 mnd. Jeg mener stillingen bør gå fra 1. november til 30. august for å klare å inkorporere planlegging av fadderstyreskolering i begynnelsen av januar. I mange av månedene vil ikke de 70 % prosentene bli brukt fullt ut, men det er prosesser som tar tid å planlegge og en lengre virketid tar høyde for dette. Videre mener jeg at det er en dårlig praksis at fadderkoordinator må søke på samme stilling for å få lov å sitte mer enn ett år. I hele fadderorganisasjonen er erfaring noe av det mest essensielle, og det bør derfor tilstrebes at fadderkoordinator sitter i mer enn ett år. Jeg vil påpeke at dette er å formalisere en gjeldende praksis, og derfor ikke er å oppfatte som kontroversielt.

Studenttorg og organisasjonsdag

Det ble forsøkt med en utviding av studenttorget i fjor i form av en organisasjonsdag som skulle fortsette der studenttorget slapp med et opplegg på kvelden, der studentene kunne få teste ut noen av de forskjellige aktivitetene studentorganisasjonene ved UiB tilbyr. Viser til forrige års rapport

for en evaluering av dette. Jeg var meget interessert i å fortsette og videreutvikle konseptet. Det som var tanken i år, var å heller splitte opp studenttorget og organisasjonsdagen over to dager, og utsette dag to til uken etter fadderuken. Grunnen til dette var at vi så at mange studenter syntes det ble mye med begge deler på en dag i fjor, og at flere ville ha mer utbytte hvis vi la det til uken etterpå. Dette fikk jeg stor tilslutning til fra fadderstyrene, og vil valgte derfor å gå for en slik løsning. Jeg var i prosess med å booke lokaler og utarbeide program da koronapandemien traff. Jeg valgte derfor å legge hele prosjektet på is frem til mai, og da det i mai ble klart at et slik konsept ikke lot seg gjennomføre i år, kansellerte jeg dette. Jeg mener at dette er noe som er vel verdt å ta opp igjen til neste år, og at det bør diskuteres hvordan man best mulig kan løse dette med tanke på når det skal være i forhold til studenttorget.

Samarbeidet med fakultetene

Det har vært litt usikkerhet knyttet til hvordan rollen som fadderkoordinator skal forholde seg til fakulteter, og i denne konteksten betyr fakulteter enten studiesjefer eller andre personer fakultetene har satt til å ha kontakt med deres fadderstyre. Jeg har gjennom perioden har møter med både SV, KMD, MatNat og Psyk, og pleiet kontakt med de andre fakultetene gjennom enten telefon eller teams. Jeg er usikker på hva som er den beste fremgangsmåten her, jeg er veldig klar på at det er ekstremt viktig at fadderstyrene har jevnlig kontakt med sine fakulteter og at informasjonsflyten mellom dem er uavbrutt og hurtig. Men hvor rollen som fadderkoordinator passer inn i en slik kontekst, er jeg usikker på. Det fakultetene hovedsakelig har spurt meg om i år, er rammer rundt fadderuken med tanke på korona og hva UiB sentralt tenker om dette. Dette er problemstillinger som ikke er relevante når vi ikke har koronapandemien å ta hensyn til, så her trengs det nok en litt mer utfyllende diskusjon. Det er også veldig forskjellige hvordan de ulike fadderstyrene har samarbeidet med sitt fakultet og hvor godt dette samarbeidet har vært. Samarbeidet har vært veldig bra på HF, Jurfak, Medfak og Matnat og fadderstyrene på disse fakultetene var svært fornøyd hvor mye oppfølging de har fått. På de andre fakultetene har det vært dårligere og på Psykfak og KMD har oppfølgingen vært svært dårlig og fadderstyrene har følt seg svært aleine. På KMD vil jeg også si at det hersker stor usikkerhet på hva et fadderstyret skal gjøre. Mye av den oppfølging de etterlyser mener jeg heller burde falle under fadderstyrets eget ansvar.

Samarbeid med UiB sentralt

Mitt samarbeid har i stor grad vært med SA og KA, samt rektoratet i noen grad. Jeg har på SA i forkant av fadderuken samarbeidet med Karine Skavhellen og John Abel, samt Iren Igesund, som også har vært min kontaktperson. I selve fadderuken var mitt samarbeid med SA ivaretatt gjennom en løpende dialog med Christen Solheim. Jeg er svært fornøyd med hvordan jeg er blitt inkludert i alle relevante saker i forkant av fadderuken og samarbeidet i forkant av fadderuken har vært svært godt med alle involverte. Her føler jeg SA har gjort en veldig god jobb med å legge til rette for at jeg kunne utføre min jobb på en effektiv og god måte. Samarbeidet med Christen i selve fadderuken har også vært svært bra, og jeg har følt at jeg har blitt meget godt ivaretatt i en vanskelig situasjon. Det å kunne ha så åpne informasjonskanaler til Christen i den operative fasen har gjort arbeidet mitt svært mye lettere, og jeg setter stor pris på dette. Jeg vil anbefale at dette videreføres til neste år, selv om behovet kanskje er mindre da, er det en veldig hjelp å ha muligheten til å kontakte noen så raskt.

Samarbeidet med KA har bestått av flere forespørsler om planen for fadderuken i forkant av fadderuken, samt at jeg hjalp KA med å finne personer til den reklamefilmen som ble laget før sommeren for å trygge de studentene som hadde søkt UiB. KA deltok også på fadderstyreskoleringen som ble avholdt i forkant av fadderuken, der de ga en kjapp skolering i hvordan media tenker og hvordan man som fadderstyre bør forholde seg til dem. Samarbeidet har vært godt, og de har hjulpet hvis jeg har lurt på noe. Jeg vil finne det naturlig å ta dem med i skoleringsarbeidet også neste år, men da kanskje i en annen form enn det vi hadde i år.

Samarbeidet med rektoratet har vært godt, og jeg har følt at saker jeg har tatt opp på vegne av fadderstyrene, er blitt hørt. Det har også her vært svært positivt for min del at jeg har hatt mulighet til en løpende dialog med viserektor Oddrun Samdal gjennom hele fadderuken. Rektor Dag Rune Olsen har også vært svært villig til å stille opp, han hadde en hilsen både på fadderstyreskoleringen og på fadderskoleringen, dette er noe som settes pris på av både fadderstyrer og faddere. Fadderstyrene er derimot ikke fornøyd med samarbeidet med UiB sentralt. Det de trekker frem er usikkerheten rundt hvor vidt de ville få lov til å bruke fakultets bygningene i fadderuken. Da de fikk beskjed om at de ikke kunne gjøre dette i starten av mai følte fadderstyrene at UiB aktivt motarbeidet dem i en vanskelig situasjon. Selv om dette ble løst i juni er dette noen som mange av fadderstyrene ikke har glemt. De var også svært kritisk til avlysningen av fadderuken og prosessen rundt dette. De mener at fadderstyrene ikke ble hørt og at UiB handlet på feilaktig grunnlag. Det som også ble trukket frem var at avgjørelsen om avlysning kom ut i media før fadderstyrer ble informert om dette. Mange mener dette gjorde situasjonen for fadderstyrene enda vanskeligere da mange føler de fremdeles satt med et ansvar selv om uke ble avlyst, men at de ikke hadde noe mulighet for å påse at smittevern ble opprettholdt.

Samarbeidet med Sammen og faddervaktene

Jeg hadde det første møte med Sammen ca. en uke etter at jeg tiltrådte som fadderkoordinator. Jeg hadde planer om å gjøre ting på en litt annen måte enn tidligere fadderkoordinator hadde gjort, og jeg hadde derfor behov for å idé-myldre litt med noen. Jeg har gjennom to år som fadderleder på SV fått et svært godt inntrykk av Sammen og deres kompetanse på organisasjonsbygging. Jeg følte det derfor var naturlig å kontakte dem for å få innspill på noen av ideene mine. Jeg møtte med Tine Blomfelt og startet prosessen på dette. Samarbeidet med Tine og Sammen ble også avgjørende da jeg skulle i gang med å lage mål for fadderuken 2020, og Tine Blomfelt var også en av innleiderne der. Det var også Tine Blomfelt som var kontaktpersonen til Sammen for opplegget Sammen skulle ha på fadderskoleringen. Hun var også en del av fadderstyreskoleringen som ble holdt i forkant av fadderskoleringen. Jeg vil si at samarbeidet jeg har hatt med Tine har vært uvurderlig, og jeg vil sterkt tilrå at fadderkoordinator har et nært og tett samarbeid med Sammen og spesielt Tine Blomfelt, da hun er en enorm ressurs og har en meget stor kompetanse på spørsmål relatert til fadderuken.

Samarbeidet med faddervaktleder Kine Bergseth har vært godt og uproblematisk. Jeg kan ikke si om dette først og fremst er av strukturelle grunner eller om årsaken primært er at jeg kjenner Kine svært godt personlig, da vi var fadderleder og nest-leder i to år på SV sammen. Jeg vil derfor ikke trekke noen konklusjoner om hvordan man eventuelt kan optimalisere dette samarbeidet. Fadderstyrene var alle fornøyd med samarbeidet med faddervaktene.

Fadderstyrene

Det er noen elementer som er med på å skape litt splid mellom fadderstyrene, og der jeg mener det må være mulig å harmonere rammevilkårene. Det første jeg tenker på, er hvordan de forskjellige fakultetene lønner fadderstyrene. Dette er noe som kommer opp hvert år, og det er fremdeles en stor diskrepans mellom hva de forskjellige fadderstyrene får, alt fra kr 0 til 25.000. Jeg vet at dette er en debatt det er vanskelig å gå inn i, og jeg forstår at det er mange studentorganisasjoner som har ulønnete verv. Det som gjør at jeg mener fadderstyrene er i en litt unik posisjon, er at de er så tett knyttet til fakultetenes oppstartaker, og at arbeidsmengden er så stor som den er. Jeg vil igjen poengtere at å ta utgangspunkt i årets fadderuke og den arbeidsmengden som har vært i år, vil være feil. Men hvis vi tar utgangspunkt i en vanlig fadderuke, vil en gjennomsnittlig leder bruk 300-600 arbeidstimer og et styremedlem 100-300 timer for å planlegge og gjennomføre fadderuken. Dette er en så ekstrem arbeidsmengde at det ville være naturlig at det ble, om ikke lønnet, i hvert fall honorert. Jeg vet dette har vært oppe til diskusjon de siste tre årene, men jeg føler det ikke er blitt mye bevegelse rundt disse spørsmålene. Jeg håper det derfor er mulig å prøve å harmonere dette på nytt i løpet av høsten med tanke på neste års styrer.

Det bør også være mulig å komme med noen retningslinjer på hvordan fadderstyrene skal være organisert i forhold til sitt fakultet. Det er veldig stor forskjell på mange styrer, der noen har ordentlig organisasjonsnummer og bankkonti tilknyttet dette, mens andre har ingen av delene og i stor grad bruker private konti. Det er mange problematiske aspekter med dette, bl.a. at siden noe bruker private konti, er det vanskelig å få betalt ut penger fra sentralpotten, spesielt siden vi valgte en modell der vi betalte ut i forkant av fadderuken i år og ikke i etterkant. Det er også problematisk at UiB betaler ut store summer til private konti. Jeg har selv vært med i organisasjoner der en uærlig person har valgt å berike seg på fellesmidlene, og med tanke på hvor vanskelig det har vært å rette opp i slike prosesser, vil jeg mene at det er bedre å heller ha systemer hvor vi minimerer risikoen for at slikt skjer i det hele tatt.

Testing og oppfølging av fadderstyrene

Det at alle fadderstyrene fikk muligheten til å teste seg var noe som ble satt stor pris på. Det var noen logistiske problemer med testingen men dette er forståelig mtp hvor kjapt den prosessen var. Det ble påpekt at UiB burde ha tenkt på dette i forkant og derfor hatt et system klart når det trengtes. Dette kan jeg være enig i og bør være noe som er organisert bedre hvis det fremdeles er corona til neste år. Alle fadderstyrene fikk også tilbud om oppfølging av Sammen psykologene etter fadderuken ble avlyst. Dette ble satt veldig stor pris på og det er flere som har benyttet tilbudet.

Evalueringsprosessen

Det har i år blitt gjennomført en gjennomgående evalueringsprosess som har vært mer omfattende enn tidligere der alle fadderstyrene har blitt tatt med på en mer aktiv måte enn tidligere. Dette er noe de har satt veldig pris på. Jeg mener at denne måten å evaluere på er bedre enn den prosessen som har blitt brukt tidligere år. Jeg mener derfor dette bør gjøres på samme måte til neste år uansett om det er corona eller ikke.

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 28/20 Utlysning av Læringsmiljøprisen for 2020

Notat fra Studieavdelingen
Drøftingssak

Notat

Til: Læringsmiljøutvalget
Fra: Studieavdelingen
Møte: 8. september 2020
Sak: Utlysning av Læringsmiljøprisen for 2020

Bakgrunn

UiBs læringsmiljøpris ble delt ut første gang i 2009. Formålet med den er ifølge statuttene «å gi anerkjennelse til miljøer eller enkeltpersoner ved universitetet som lykkes i å legge forholdene spesielt godt til rette for studentenes læring gjennom faglig, pedagogisk og sosial innsats eller gjennom tilrettelegging av det fysiske eller psykososiale læringsmiljøet ved institusjonen.»

I hovedtrekkene har utlysning og tildeling fulgt det samme mønsteret gjennom alle årene, men med noen viktige endringer i årene 2016 til 2018. Fra da ble det vanlig å lyse ut prisen om våren, mot tidligere på høsten. Det har også vært endringer i den seremonielle rammen for utdeling, og de to siste årene har den skjedd i tilknytning til undervisning der prisvinnerne har medvirket, og slik at tildelingen kommer overraskende på vinneren/vinnerne. Dette anser vi som vellykket.

Ved utlysningen har det de siste årene vært lagt stor vekt på at det er en læringsmiljøpris, noe som betoner de sosiale sidene av læringsmiljøet, samt at nominasjoner må begrunnes og dokumenteres. Erfaringen er likevel at de fleste nominasjonene er knappe, og er bedre tilpasset en underviserpris. Derfor har Studentparlamentets arbeidsutvalg de siste årene engasjert seg sterkt, med utstrakt kontakt med studentutvalgene. Vi antar at dette bidro til at i hvert fall noen nominasjoner var sterke og gjennomarbeidede. Det er å håpe at dette kan gjentas også i år. Det foreslås at man også denne gangen prøver å finne en utdelingsarena som er tilpasset prisvinneren. Utlysningen skjer i form av et kortfattet brev og en kunngjøring på nettsidene. Forslaget er å gjøre det samme i år.

Det er likevel noen endringer fra tidligere år. Den ene er at utlysningen er utsatt. Det skyldes at koronasituasjonen opptok svært mye oppmerksomhet i vår, og at vi mente det ville være bedre sjanse til å få mange nok og gode nok nominasjoner om vi ventet til høsten. En annen er om de spesielle forholdene i 2020, og særlig i vårsemesteret, skal nevnes særskilt i kunngjøringen. Det kan være naturlig, ettersom dette er forhold som er sterkt framme i manges bevissthet. Samtidig er det særlig det langsiktige arbeidet med sterk overføringsverdi som man normalt ønsker å påskjønne med prisen.

På den gjeldende [nettsiden](#), som også brukes til kunngjøring, er disse hovedpunktene nevnt (forslag til justeringer vist med gjennomstrekning og rød skrift):

Prisen vektlegger faglig, pedagogisk og sosial innsats eller tilrettelegging av det helhetlige læringsmiljøet.

(..)

Formålet med læringsmiljøprisen er å gi anerkjennelse til miljøer eller enkeltpersoner ved universitetet som lykkes i å legge forholdene spesielt godt til rette for studentenes læring gjennom faglig, pedagogisk og sosial innsats eller gjennom tilrettelegging av

læringsmiljøet. Dette omfatter det fysiske, det psykososiale, det pedagogiske, det organisatoriske og det digitale miljøet, i tillegg til universell utforming.

*Læringsmiljøprisen er ikke primært en ~~foreleser~~ **underviser**pris. Om du mener en ~~foreleser~~ **underviser** fortjener heder, er det bedre å nominere vedkommende til en ~~foreleser~~ **underviser**pris. For Læringsmiljøprisen blir de sosiale dimensjonene ved læringsmiljøet sterkt vektlagt. Prisen skal helst gå til tiltak som har bredt nedslagsfelt og som er allment overførbare til andre læringsmiljøer.*

Saken legges fram for Læringsmiljøutvalget til *drøfting*.

27.08.20/PEH

**UNIVERSITETET I BERGEN
LÆRINGSMILJØUTVALGET(LMU)**

Sak 29/20 Møte med Fakultet for kunst, musikk og design

Notat fra Studieavdelingen
Drøftingssak

Notat**Til: Læringsmiljøutvalget****Fra: Studieavdelingen****Møte: 8. september 2020****Sak: Møte med Fakultet for kunst, musikk og design**

Bakgrunn

Læringsmiljøutvalget har siden 2009 foretatt såkalte "tilsynsrunder" til alle fakultetene for å kunne danne seg et overblikk over hvordan det helhetlige læringsmiljøet blir ivaretatt på fakultetsnivå. Disse besøkene er blitt innledet med en times diskusjon med representanter fra fakultetet, både ansatte og studenter.

På møtet 7. juni 2010 vedtok LMU å fortsette besøksrunden til fakultetene. Utvalget anser møtene med fakultetene som nyttige og verdifulle for utvalget. Samtidig er møtene med på å synliggjøre LMUs arbeid ovenfor fakultetene. I forbindelse med en ny runde er det også aktuelt å se på oppfølgingen av eventuelle problemstillinger som ble diskutert på forrige besøk.

Hovedhensikten med besøket er at utvalget skal kunne drøfte læringsmiljø og problemer/utfordringer knyttet til dette direkte med representanter for studenter og ansatte ved de enkelte fakultet.

Det legges opp til en omvisning og en uformell diskusjon med utgangspunkt i følgende:

- Undervisningslokaler
- Lesesaler og leseplasser
- Møteplasser for studentene
- Det psykososiale læringsmiljøet
- Studentutvalgenes rolle i læringsmiljøarbeidet
- Retningslinjer for håndtering av læringsmiljøspørsmål

Tema for drøfting

Hovedhensikten med besøket er at utvalget skal bli bedre kjent med det lokale læringsmiljøet og drøfte problemer/utfordringer knyttet til dette direkte med representanter for studenter og ansatte ved de enkelte fakultetene.

Saken legges fram for Læringsmiljøutvalget til *drøfting*.

27.08.20/PEH

Vedlegg 1 til LMU-sak 28/20: Utdrag fra referatet for LMUs forrige møte med fakultetet (mars 2019).

Innspill i debatten:

Griegakademiet har i dag flere lokaler. Det er likevel plassproblemer på grunn av ombygginger. Inneklimaet er vanskelig, og det mangler kantine. Fakultetets dialog med EIA er god. Gunnar Sævigs sal er oppgradert, og har blitt god på mange måter, men akustikken synes å ha blitt dårligere. Dette skal gjennomgås av sakkyndige.

I Møllendalsveien er det mye støy, særlig i første etasje. Det er få steder som kan tjene som sosiale samlingspunkter. Mange velger å lese utenfor campus. Bibliotekets lokaler er gode, men små. Det mangler heis i bygget, men det er prosjektert.

Erstatningslokaler for Studio A og B er funnet, i kjelleren på SV-bygget.

Forhold knyttet til lys og skjerming løses løpende. Vanskelighetene med støy er til dels betydelige. Det er også plassmangel; dette er et stort problem for stipendiatene. Det er leid lokaler i Møllendalsbakken for deler av virksomheten.

Dialogen med EIA er generelt god. Dialogen med Statsbygg er også i bedring, men fortsatt utfordrende.

Brukerutvalg er videreført for Møllendalsveien 61, og er etablert for Griegakademiet. Brukerutvalgene i MV 61 har vært aktive.

Det er ønske om et større nybygg for Griegakademiet, der det også blir plass for kunst og design. Dette styres sterkt fra KD. Det er etablert styringsgruppe/arbeidsgruppe, der studentene er med, men så langt ikke representanter for fagutvalget.

Ledelsen har jevnlig møter med student- og fagutvalg.

Det er viktig å bruke etablerte rapporteringssystemer; HMS-avvikssystem og Si Fra.

Problemene synes å være betydelige. EIA og fakultetet bør sammen legge en plan for å bedre situasjonen, der også studentene blir involvert. LMU bør få en sak om dette i neste møte.

Vedlegg 2 til LMU-sak 28/20: Utdrag fra referatet for LMU-møtet i juni 2019; særskilt sak om forholdene ved KMD

Sak 19/19 Forholdene på Griegakademiet

Orienteringssak

Fakultetsdirektør Synnøve Myhre og eiendomsdirektør Even Berge orienterte. Bygget (Nygård skole) er gammelt, og bærer preg av det. Hovedmålet er et nybygg. Det antas at byggingen kan starte i 2021/2022, og at byggetiden vil bli om lag to år.

Det er gjort en tilstandsvurdering av dagens bygg. Et prosjekt for heis mellom alle etasjene er i gang, og ventes ferdig før utgangen av 2019. Gunnar Sævigs sal er rehabilitert, og det pågår et supplerende prosjekt for akustikk i salen. Det er gjort målinger for sopp i bygget; ingenting ble funnet. Av hensyn til instrumentene må det tilføres fuktighet i luften. Dette er utfordrende med tanke på inneklimate. Det krever også at temperaturen holdes relativt lav.

Det er faste møter mellom studentene og fakultetsledelsen, med sikte på enighet om prioritering av tiltak. Brukerutvalg er i gang.