

Til medlemmene i Universitetets utdanningsutvalg

### Innkalling til møte i Utdanningsutvalget – Møte 3 2020

Tidspunkt: 26. mars kl. 09:00-12:00

**Møtested: Digitalt møte i Teams**

#### Forslag til dagsorden:

**I Godkjenning av innkalling og dagsorden**

**II Godkjenning av protokoll fra møte 23. januar**

**III Diverse tilbakemeldinger fra utvalgsleder**

Estimert tidsbruk: 10

- tilbakemelding fra KD-møtet og innsendte søknader til DIKU-utlysning 1.mars
- oppfølging av U-pedopplegget

<i>Estimert Tidsbruk</i>		
10 + 5	<b>Sak 15/20</b> Orientering	<b>Profil, omdømme og studentrekruttering</b> Saksnotat fra Kommunikasjonsavdelingen Presentasjon ved Tor Godal
10	<b>Sak 16/20</b> Vedtak	<b>Oppnevning av nye medlemmer i studiekvalitetskomite for 2020</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
10	<b>Sak 17/20</b> Orientering	<b>Retningslinjer for konflikter, mobbing og trakassering som berører studenter</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
15	<b>Sak 18/20</b> Drøfting	<b>Kina handlingsplan- oppfølging</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
15		<b>Pause</b>
45	<b>Sak 19/20</b> Drøfting	<b>Kvalitetsarbeid og utdanningsledelse</b> <b>Arqus- oppfølging</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
15	<b>Sak 20/20</b> Orientering	<b>Forsinket sensur for høsten 2019</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
10	<b>Sak 21/20</b> Orientering	<b>Endring av grads- og studieforskriften: Vurderings- og undervisningsform i emnebeskrivelser</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
5	<b>Sak 22/20</b> Orientering	<b>Rapport fra Studentombudet for høsten 2019</b> Saksnotat fra Studieavdelingen
5	<b>Sak 23/20</b> Orientering	<b>Rapport fra Diku: Samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – Internasjonale perspektiv</b> Saksnotat fra Studieavdelingen

### **Kommende saker**

- Stortingsmelding om internasjonal mobilitet – oppfølging
- Tildeling av studieplasser- finansieringsrammer

### **Årshjulsaker i Utdanningsutvalget i 2020:**

Februar:	Studiebarometeret
Mars:	Studiekvalitetskomite
Mai:	Melding om internasjonalisering
Mai:	Orientering om planer for opptaket
Juni:	UU-seminar
September:	Opptak og studentrekrutteringsmelding
September:	Studiestart og fadderuken
September:	Ex.phil. og ex.fac.
Oktober:	Melding om opptaket
Oktober:	Årsmelding fra Læringsmiljøutvalget
November:	Studieportefølje
November:	Opptaksrammer
November:	Studiekvalitetsmeldingen
Desember:	Oppfølging av Stortingsmelding nr. 16
Desember:	Internt studiekvalitetsseminar

Saker i Utdanningsutvalget 2020:

23. Januar	Digitalt system for støtte til arbeid med studiekvalitet
	Revidering av retningslinjene for insentivordningen
	Systembeskrivelse for UiBs kvalitetsarbeid i utdanningene (Styresak 20.02.20)
	Policy for studielitteratur
	Universitetsdirektørens resultatmål Tildelingsbrevet
	Kvalitetsarbeid og utdanningsledelse Internasjonalisering Bachelorprogram på engelsk
	Dikus strategi- høring
27. Februar	Studiebarometeret 2019
	Kvalitetsarbeid og utdanningsledelse Innovasjon og entreprenørskap Handlingsplan for innovasjon og entreprenørskap
	Diku utlysninger 2020
	Status for Arbeidslivsportalen og «vitenskapstorg/idébank» Innspill til utlysning fra Diku
	Uped- redesign av program i universitetspedagogikk
	UU-seminar i Brussel
26. Mars	Oppretting av studiekvalitetskomite
	Kvalitetsarbeid og utdanningsledelse Arqus- oppfølging
	Profil, omdømme og studentrekruttering
	Endring av grads- og studieforskriften: Vurderings- og undervisningsform i emneplaner
	Retningslinjer for konflikter, mobbing og trakassering som berører studenter (Styresak 23.04.20)
	Oppfølging av Kina-handlingsplanen (Styresak 23.04.20)
	Årsrapport fra Studentombudet
	Forsinket sensur for høsten 2019 (Styresak 28.05.20)
5. Mai	Melding om internasjonalisering
	Planer om opptaket
	Prosjekt: Gjennomføring på normert tid – status og identifisering av tiltak (Styresak 28.05.20)
	Organisering av EVU
	Lektorutdanningen– organisering (Styresak 28.05.20)
	Kvalitetsarbeid og utdanningsledelse Arbeidsrelevans Stortingsmelding og arbeidsrelevans - oppfølging Handlingsplan for kontakt med arbeidslivet – status og videre oppfølging
	Veiledning om vurdering av utdanningsfaglig kompetanse
2. og 3. Juni	UU-seminar

3. September	Opptak og studentrekrutteringsmelding
	Studiestart og fadderuken
	Ex. fac. og ex.phil.
	Handlingsplan for etter- og videreutdanning – status og videre oppfølging
1. Oktober	Årsmelding fra Læringsmiljøutvalget
	Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet – status
	Melding om opptaket
22. Oktober	Studieportefølje
	Opptaksrammer
	Studiekvalitetsmelding
	Møteplan for 2021
	Forsinket sensur
3. Desember	Oppfølging av stortingsmelding nr. 16
	Handlingsplan for studiekvalitet – status og videre oppfølging
11. Desember	Internt studiekvalitetsseminar

**Sak 15/20**      **Profil, omdømme og studentrekruttering**  
*Orienteringssak*  
Saksdokument fra Kommunikasjonsavdelingen

## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Kommunikasjonsavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

## Bakgrunn

I [sak 56/19](#) ble planene for studentrekruttering i 2020 presentert. En viktig del av denne planen er satsingen på profil og omdømme.

Til tross for at Universitetet i Bergen er faglig dyktige og internasjonalt anerkjent er det alt for få som kjenner til dette. I en omdømmeundersøkelse fra Ipsos går det frem at 40 prosent av de potensielle studentene ikke har noe som helst inntrykk av UiB. Legger vi til de 20 prosentene som ikke har besvart spørsmålet er situasjonen den at et stort flertall av de potensielle søkerne våre ikke vet noe som helst om oss. Vi ser imidlertid at kjennskapet til UiB er betydelig høyere på Vestlandet enn de andre stedene i landet.

Å velge utdanning består ikke nødvendigvis av rasjonelle og kloke valg som er nøye planlagt. For mange er det tilfeldig hva og hvor man søker seg til. For mange handler det om hvor man skal tilbringe studietiden, hvilken kvalitet det er i studietilbudet og hvilken betydning studiene har for resten av livet. I lite opplyste valg spiller «magefølelse» en viktig rolle. I slike tilfeller er viktig å være synlig, slik at vi er på radaren til de som skal gjøre valg.

Hvis flere kjenner til og har inntrykk av UiB øker vi volumet av søkere som vurderer enkeltstudier på UiB. Selv om alle fagområder eller studier ikke blir synliggjort med rekrutteringsaktiviteter, vil disse aktivitetene kunne ha positiv effekt for rekruttering til alle enkeltstudier og fagområder.

Kjennskap om omdømme bygges over tid. Rekrutteringskampanjen som skal rettes mot potensielle studenter våren 2020 er derfor en del av et større kommunikasjonskonsept som skal bidra til å bygge kjennskap og omdømme for UiB nasjonalt over flere år.

UiB har nå inngått rammeavtale med Try, et av de ledende reklamebyråene i Norge. Try skal lage en årlig studentrekrutteringskampanje for UiB, i tillegg til å bistå i andre kommunikasjonsaktiviteter.

## Kampanjen

Målsetningen på kort sikt er å bidra til økt rekrutteringen til universitetet gjennom rekrutteringskampanjen våren 2020. På lengre sikt er målet økt kjennskap og tydeligere posisjon som Norges universitet nr. 1.

Primærmålgruppen for kampanjen er potensielle studenter i alderen 17 – 25 år. Sekundærmålgruppe er foreldre med barn i alderen 17 – 25 år. Vi legger opp til en nasjonal målgruppe, med mindre vekt på Vestlandet ettersom UiB allerede har høy kjennskap og godt omdømme i denne delen av landet.

UiB tilbyr et veldig bredt spekter av fag og studiemuligheter. Det er vanskeligere å nå gjennom til målgruppen ved å snakke om «kunnskap» på et generelt og overordnet plan, enn det er å snakke om spisse og konkrete utdanningsmuligheter. Alle studiesteder snakker dessuten det samme «språket». Kunnskap og utdanning kan fort bli «kjedelig», og det er vanskelig å stå ut blant alle som konkurrerer om målgruppens oppmerksomhet.

For å stå ut i havet av utdanningskommunikasjon må vi se på hvilke muligheter vi kan utnytte fra vårt unike utgangspunkt. Mange av fagområdene til UiB har stor kommunikasjonskraft. Å snakke om hva man kan skape med matematikk eller hvordan samfunnsvitenskap påvirker samfunnet, er langt mer spennende, enn det er å snakke om «kunnskap» på et generelt plan.

UiB skal bryte kategorispråket og engasjere målgruppen, gjennom å vise hvordan de enkelte studiene kan løse små og store utfordringer i samfunnet. Vi skal bruke mulighetene det nye mediebildet gir oss til å skape relevante og tydelige linker mellom spesifikke studier på UiB og temaer som opptar samfunnsdebatten og verden vi lever i.

Kampanjen spiller på setningen «Verden trenger tankene dine». «Verden» byttes ut med andre relevante ord, alt etter hva vi ønsker å få frem. Vi kan for eksempel si «Klimaet trenger tankene dine» om vi ønsker fokus på studier innen geofysikk, eller «Verdenshelsen trenger tankene dine» om vi snakker om medisinstudier.

Vi legger opp til å være samfunnsaktuelle, og henge oss på aktuelle hendelser, og på den måten vise relevansen av studiene på UiB. Det er også aktuelt å lage egne arrangementer der vi tar opp tema som engasjere målgruppen.

En detaljert gjennomgang av kampanjen blir gjort på møtet i Utdanningsutvalget.

### **Evaluering**

Rekrutteringskampanjen vil bli grundig evaluert. Ipsos vil gjøre en egen effektmåling av kampanjen. Denne vil se på hvilken oppmerksomhet kampanjen har skapt, hvordan budskapet har blitt tatt imot, og hvordan målgruppen har likt kampanjen.

I sommer vil vi i tillegg gjennomføre en omdømmemåling, der vi kan sammenligne omdømmet med målingen Ipsos gjorde for oss i desember. På den måten kan vi se om kampanjen har hatt langsiktig effekt på kjennskap, bruk, omdømme og profil.

*Saken legges frem for utdanningsutvalget til orientering.*

**Sak 16/20**

**Oppnevning av nye medlemmer i  
studiekvalitetskomite for 2020**

*Vedtaks sak*

Saksdokument fra Studieavdelingen



## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

---

### Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok i møte 25. oktober 2018 nytt kvalitetssystem for utdanningene, som skal sikre at UiB ivaretar sitt ansvar for kvaliteten i både eksisterende studieprogrammer og ved etablering av nye studier.

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

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

Utdanningsutvalget vedtok i møte 21. mars 2019 (sak 14/19) sammensetning av studiekvalitetskomiteen for 2019. Medlemmene ble oppnevnt for to år, men med ønske om overlapp for halve komiteen. Derfor vil halvparten av komiteemedlemmene erstattes med nye i komiteen for 2020. Nye medlemmer/roller er markert med rød tekst.

Forslag til studiekvalitetskomite for 2020:

- Per-Einar Binder, visedekan for utdanning ved Det psykologiske fakultet, leder komiteen (1 år)
- Svein Ivar Angell, visedekan for utdanning ved Det humanistiske fakultet
- Ørjan Leren, studiesjef ved Det medisinske fakultet
- Arild Raaheim, professor ved Program for universitetspedagogikk (1 år)
- Kari Bjørge Johnsen/læringsstøttegruppen (1 år)
- Ekstern fagfelle på områder det skal utarbeides nytt studieprogram
- xxx, studentrepresentant (1 år)
- xxx, studentrepresentant (1 år)
- Mette Optun, Studieavdelingen, sekretær for gruppen

Forslag til

### **vedtak:**

Utdanningsutvalget vedtar sammensetning av studiekvalitetskomiteen for 2020 som foreslått i saksnotatet.

**Sak 17/20      Retningslinjer for konflikter, mobbing og  
trakassering som berører studenter**

*Orienteringssak*

Notat fra Studieavdelingen

## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

---

### Bakgrunn

De gjeldende retningslinjene for å forebygge og behandle saker om mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter, ble foreslått, drøftet og vedtatt i 2018, først og fremst etter initiativ fra LMU. Etter en nokså omfattende prosess, vedtok styret retningslinjene høsten 2018, og satte dem i kraft fra 2019. Det var et premiss, både i LMU, i Utdanningsutvalget og i styret, at retningslinjene skulle gjennomgås og eventuelt revideres, fortrinnsvis i 2019. Det har vi ikke maktet å gjøre, men et forslag til reviderte retningslinjer er nå på høring. Dette, og det tilhørende høringsbrevet, ligger ved, og vi viser til disse.

Saken var til foreløpig behandling i LMUs møte 29.01.20, og har også vært på høring, der fire fakulteter, ett fagutvalg og HR-avdelingen har svart, jf. vedleggene. Også studentombudet har gitt en kort uttalelse, jf. nedenfor.

### Hovedpunkter i høringen

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

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

- Innretningen av dokumentet

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

- Definisjoner

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

- Partsrelasjoner

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

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

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

### **Hovedpunkter slik Studieavdelingen ser dem**

- Anonymitet

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

- Definisjonene av mobbing og trakassering

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

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

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

Vi har valgt å holde fast ved hovedtrekkene i de definisjonene som er foreslått fra før.

- Hva skal være med?

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

Et separat spørsmål er om de gjeldende etiske retningslinjene for relasjonen mellom student/kandidat på den ene siden og veileder på den andre også bør revideres samtidig. Vi har ikke foreslått dette. Disse retningslinjene har hatt sin egen prosess, de har til dels andre

interessenter, og de berører en del felt som ikke har en naturlig forbindelse til mobbing og trakassering.

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

### 1: Allment

#### Formål, virkeområde og forankring

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

Retningslinjene skal bidra til å:

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

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

Rettslig forankring:

- Universitets- og høyskoleloven
- Arbeidsmiljøloven
- Ligestillings- og diskrimineringsloven
- Forvaltningsloven

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

#### Definisjoner

##### Konflikt

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

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

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

##### Mobbing

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

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

### Trakassering og utilbørlig opptreden

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

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

Former for trakassering kan være:

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

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

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

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

## 2: Ansvar, organisering og saksbehandling

### *Kompetanse*

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

### *Saker som gjelder ansatt/student:*

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

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

### *Saker som gjelder student/student*

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

### *Alltid*

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

## 3: Konflikter

### Forebygging og den enkeltes ansvar

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

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

### *Respekt*

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

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

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

### Enkel behandling av konflikter

Enkel behandling vil normalt si:

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

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

[Kommentar: MN-fakultetet og Realistutvalget peker på at studenttillitsvalgte kan få en utfordrende rolle. Dersom de mangler kompetanse eller god rolleforståelse, kan det være uheldig. SA vil peke på at studentdemokratiet har en høy grad av autonomi, og at studenttillitsvalgtes funksjon inkluderer å



hjelpe studenter i konfliktsituasjoner. Det blir derfor noe vanskelig å regulere deres opptreden i slike saker. Opplæring kan være et vel så egnet virkemiddel.]

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

#### Videre behandling av konflikter

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

#### Råd om behandlingen

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

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

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

#### Noen råd om samtalene:

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

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

## Tiltak for å løse en konflikt

### Aktuelle tiltak kan være:

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

## 4: Mobbing og trakassering

### Prinsipper og hovedregler

Mobbing og trakassering er ikke akseptert ved Universitetet i Bergen.

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

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

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

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

### Melding om mobbing og trakassering m.v.

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

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

### Behandling av saker om mobbing eller trakassering

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

### *Noen råd om samtalene:*

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

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

### *Oppfølging og tiltak*

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

Aktuelle tiltak kan være:

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

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

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

### *Om retningslinjene*

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

**Sak 19/20**      **Arqus-oppfølging**

*Drøftingssak*

Saksdokument fra Studieavdelingen

## **Notat**

**Til: Utdanningsutvalget**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

---

### **Bakgrunn**

Viser til saken om Arqus i utdanningsutvalget i høst (3. oktober), der bakgrunn og innhold ble gjort rede for.

Arqus-alliansen består av syv partneruniversiteter: Universitetene i Granada, Graz, Leipzig, Lyon, Padova og Vilnius, i tillegg til Bergen. Dette er alle forskningsintensive breddeuniversiteter med sterk internasjonal profil. Alliansen har fått støtte gjennom prestisjeprosjektet European Universities Initiative, finansiert gjennom Erasmus-programmet.

Arbeidet i Arqus er delt inn i seks ulike Action Lines, med ulike tilnærming og tematikk, som skal sikre gjennomføring av Arqus-alliansens mål. Alle partnere skal bidra med ressurser (personell og økonomisk) inn i alle områdene, men hvert universitet har lederansvar for en Action Line. Granada er koordinator av alliansen, og har derfor ikke hovedansvaret for en Action Line.

- Widening access, inclusion and diversity (Padova)
- Student centered frameworks for quality learning (Vilnius)
- The multilingual university (Leipzig)
- Entrepreneurial university and regional involvement (Lyon)
- Research support and early stage researchers development (Graz)
- Engaged European citizen (Bergen)

### **Status for arbeidet i dag**

Siden oktober har vi kommet et godt stykke lenger i arbeidet med å gjøre Arqus-alliansen kjent og implementere arbeidet ved UiB.

Vi har tilsatt to personer som skal jobbe fulltid med å lede og koordinere arbeidet, og de starter i første halvdel av mars. De har tilhørighet ved SA og FIA.

Vi har en lokal organisering som består av styringsgruppe, vi har en gruppe av Action line chairs, og vi er på vei til å opprette en lokal koordineringsgruppe.

Det har blitt opprettet lokale arbeidsgrupper i de fleste Action Lines, og spesielt i Action Line 7, Engaged European Citizen ledet av UiB, har arbeidet kommet godt i gang. Vi har planlagt oppstart for Challenge based learning programme og vinterskolen, samt en workshop/samling i Bergen i juni.

Det er også opprettet arbeidsgrupper knyttet til støttefunksjoner for alliansen, som lokal koordinering, kommunikasjon, IT og Quality Assurance. Vi har også to studenter som representerer studentene, Student Council og er representerte i Styringsgruppen.

Videre har vi presentert Arqus-alliansen og arbeidet i ulike fora i tillegg til UU-møtet 3. oktober: Presentasjon for FIA og KD 4. desember, Dekanlunsj (februar) og STALF (januar).

Kommunikasjonsgruppen er svært aktiv, og vi har nå opprettet lokale nettsider:

[www.uib.no/arqus](http://www.uib.no/arqus)

Her ligger generell informasjon om Arqus-alliansen, de ulike arbeidsfeltene og ikke minst vil vi publisere nyheter og utlysinger her. De jobber med en kommunikasjonsplan internt for UiB.

#### **Noen konkrete resultat så langt:**

- Vi har opprettet åpne Arqus-avtaler med alle universitetene for å gjøre student- og ansatt-utveksling enkelt og tilgjengelig. Kan finansieres gjennom Erasmus-programmet.
- Utlysning av stipend for PhD/unge forskere og forskerutveksling
- Tilbud om kurs i engelsk språk for undervisere som bruker engelsk språk
- Workshop om digitalisering av mobilitet ved UiB

#### **Arbeidsoppgaver fremover**

Vi må nå ha fokus på å informere om Arqus i alle nivå ved UiB, gjøre alliansen kjent i organisasjonen samt informere om muligheter som finnes både for studenter, administrativt og faglig ansatte; for opplæring, nettverksbygging og samarbeid.

Vi må fokusere på hva vår deltakelse i European Universities betyr for UiB og for de ulike fakultet/institutt: Den setter UiB i en unik posisjon på det europeiske utdanningsområdet og i Norge, og mulighet til å styrke vår internasjonale profil. Arqus-samarbeidet vil kunne bidra til å styrke kvaliteten på utdanningstilbudet ved UiB, og gi en europeisk dimensjon i vårt arbeid innenfor forskning og utdanning.

Det er behov for å involvere flere i de ulike arbeidsgruppene og Action Lines, men det er viktig å ha fokus på hvem som involveres hvor, og hvordan arbeidet i Arqus kan bidra til å heve kvaliteten og den internasjonale dimensjonen i arbeidet vi allerede gjør.

I løpet av våren (mar-mai) ønsker vi møter med ledelsen ved alle fakultet og institutt; dekan og instituttledere, direktør, studieleder og internasjonal koordinator (?). Vi ønsker å informere mer detaljert om Arqus og muligheter for fakultetene i dette samarbeidet. Hvordan og hvem kan hente ut gevinster her? Det er ønske om fokus på faglig aktivitet og aktivisering av faglig ansatte.

SV (CET) og HF (SVT) er allerede sterkt inne i arbeidet med vår Action Line.

Arqus-alliansen er et langvarig samarbeid og må integreres i universitetets regulære aktiviteter. Aktivitetene i alliansen bygger i stor grad på universitetenes allerede eksisterende aktiviteter, også forsknings- og undervisningsfelt ved UiB, og det forventes derfor stor grad av egenfinansiering fra fakultetene. Tildelingen vil finansiere prosjektkoordinatorstilling og reiseaktivitet.

## **Drøfting: Arqus ved UiB**

Hvilke fagmiljø kan og bør bidra, fordelt på ulike fakultet og institutt, og hvordan kan de involveres på best mulig måte?

Hvordan skal vi jobbe for å identifisere og rekruttere flere nøkkelpersoner og interesserte inn i Arqus-samarbeidet?

**Sak 20/20**

**Forsinket sensur for høsten 2019**

*Orienteringssak*

Saksdokument fra Studieavdelingen



## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

### Bakgrunn

På bakgrunn av jevnlig klager fra studentene har Utdanningsutvalget flere ganger vurdert å innføre en dagbotordning ved forsinket sensur. I behandlingen av saken 21. mars i fjor vedtok Utdanningsutvalget å innføre sanksjoner ved forsinket sensur mot to stemmer. Selv om dataene om forsinket sensur viste en klar bedring av omfanget ved de fleste fakultet, ble omfanget vurdert til å være såpass stort at sanksjoner ble anbefalt. Saken ble behandlet i universitetsstyret 11. april. Der ble forslaget til vedtak nedstemt. Styret så på forsinket sensur som et lederansvar og forventer at dette følges opp av ansvarlige ledere på alle nivå. Det forventes at UiB ikke skal ha irregulære forsinkelser i tråd med kravene i UH-loven § 3-9 (4), og at fakultetene må jobbe videre for å unngå dette.

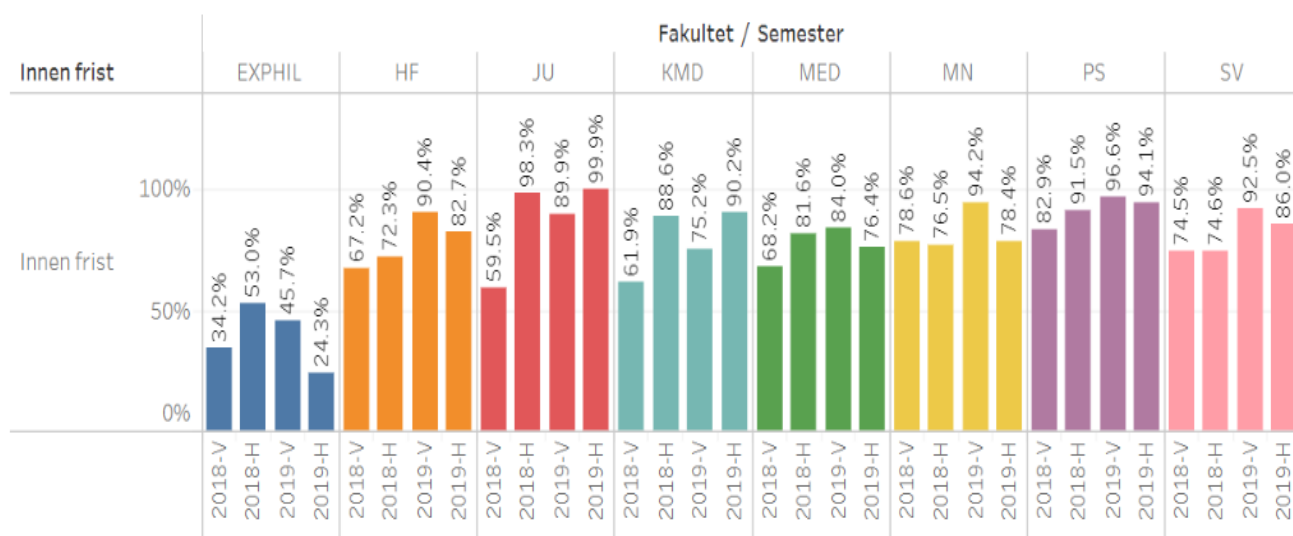
Utdanningsutvalget vil ha fokus på problemet, og det skal legges frem en sak med en oversikt over antall forsinkelser i sensur hvert semester, inntil vi ikke lenger har forsinkelser ved UiB. I tråd med dette har SA sendt ut brev til fakultetene der de blir bedt om å komme med status innen 12.mars.

### Status per 16.mars

Oppdaterte tall fra Tableau viser at de fleste fakultetene fortsetter å øke andelen av sensureringer innen frist. Mange av fakultetene har hatt en forbedring for hvert semester de siste to årene, og spesielt hvis man ser på høst- og vårsemester separat.

### Sensur innen frist - grafisk

(Oppdatert: 3/16/2020 4:33:13 AM)



Sammenligner vi tallene fra høst 2019 med høst 2018 ser vi at HF, PSYK og KMD har hatt en meget tilfredsstillende økning. JUS er oppe i 99.9% fullført sensur innen frist. MN har hatt en liten økning fra 76.5% til 78.4%, men andelen er fremdeles lav.

Ved MED ser vi at andelen fullførte sensureringer innen frist har gått ned fra 81.6% til 76.4% siden høst 2018. Fakultetet melder at de vil gjøre undersøkelser, og ta saken opp i dialog med instituttene. Fakultetet har ett emne som skal erstattes, og ett emne med nye ordninger, som vil bidra til at andelen forsinkelser vil reduseres fra og med våren 2020.

På EXPHIL-emnene har andelen fullførte sensureringer innen frist vært lav de siste semestrene. For høst 2019 har andelen gått ytterligere ned, til 24.3%, og er dårligere enn på mange semestre.

## Publisering av sensur - intervallinndeling

(Oppdatert: 3/16/2020 4:33:13 AM)

Fakultet	Semester / Sensurtid						Total	Grand Total
	2019-H							
	a) Sensur innen frist	b) Sensur 1-3 dager forsinket	c) Sensur 4-7 dager forsinket	d) Sensur 8-14 dager forsinket	e) Sensur 15-28 dager forsinket	f) Sensur mer enn 28 dager forsinket		
EXPHIL	514	44	907	425	229		2 119	2 119
HF	4 309	317	468	90	21	4	5 209	5 209
JU	4 209			3			4 212	4 212
KMD	425	28	15			3	471	471
MED	1 874	36	257	134	33	119	2 453	2 453
MN	4 290	495	324	354	4	2	5 469	5 469
PS	3 674	39	165	22	1	2	3 903	3 903
SV	5 095	469	247	81	28	3	5 923	5 923
Grand Total	24 390	1 428	2 383	1 109	316	133	29 759	29 759

Figuren ovenfor viser antall sensureringer ved fakultetene innen gitte tider i forhold til sensurfrist, for høst 2019.

For EXPHIL-emnene er 907 av totalt 2119 sensureringer registrert 4 dager forsinket. I tillegg er 30,9% av all sensur mer enn en uke forsinket. Våren 2019 og høsten 2018 var henholdsvis all sensur og 96.9% av sensur registrert innen en uke etter sensurfrist. Institutt for filosofi og førstesemesterstudier har opprinnelig hatt planer om å søke om utvidet sensurfrist for disse emnene, og vurderer dette fortsatt dersom forslaget om to sensorer på alle eksamener blir vedtatt i ny UH-lov. Dersom dette ikke blir vedtatt ønsker instituttet å heller prøve ut andre tiltak, eksempelvis en-sensurordning. Fakultetet er i ferd med å endre på de utfyllende reglene til studieforskriften, for å gjøre det enklere med en-sensorkommisjoner på emner med klagerett.

Fakultetene har ikke hatt tilstrekkelig tid til å gi tilbakemeldinger og gjøre endringer i FS for å fjerne eventuelle forsinkelser som ikke er reelle i denne omgang, grunnet arbeid med endringer i undervisning og vurdering i forbindelse med koronautbruddet.

Arbeidet med å få opp andelen sensur innen frist ved fakultetene fortsetter.

**Sak 21/20**      **Endring av grads- og studieforskriften:  
Vurderings- og undervisningsform i  
emnebeskrivelser**

*Orienteringssak*

Saksdokument fra Studieavdelingen

## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

---

### Bakgrunn

I Utdanningsutvalgets møte i desember 2019 (sak 61/19) ble det lagt fram en sak om enkelte endringer i grads- og studieforskriften:

- En bestemmelse som skulle legge til rette for hurtige endringer i emnebeskrivelser, særlig med tanke på vurderingsformer.
- En bestemmelse om overordnede mål for undervisning.

Dette ble utsatt, og forslaget ble sendt på høring til fakultetene og Studentparlamentet. Fem fakulteter og SP har svart. Til forslaget som gjelder endringer i emnebeskrivelser, er høringsinstansene gjennomgående negative. Dels er de ikke enige i hvordan dagens situasjon beskrives i høringen, dels mener de forslaget legger opp til for stor uforutsigbarhet, dels at målene kan oppnås på andre måter enn ved forskriftsendring og dels at forslaget ikke hører hjemme i en forskrift. Til forslaget som gjelder formålet med undervisning, er det færre kommentarer, og flere positive. Studentparlamentet framhever også behovet for at studenter blir hørt.

### Studieavdelingens vurdering

Vi vil for vår del stå fast ved at det i dag er for rigide prosedyrer ved flere fakulteter når det gjelder hvordan emnebeskrivelser blir endret. I en situasjon der innovasjon er sterkt ønsket, ikke minst i vurderingsformer, er det viktig at emneansvarlige og andre som har gode idéer, får rom til å prøve dem ut, og at de ikke må vente unødige lenge før det kan skje. Vi merker oss likevel at det ikke er tilslutning til forslaget fra høringsinstansene. Uansett utfallet av høringen, vil vi følge nøye med på hvordan fakultetene jobber med denne typen prosesser framover. Det er viktig at endringer kan skje raskt når det er behov, og at fagmiljøene får sterk innflytelse, samtidig som studentene høres, og administrasjonen får tilstrekkelig tid til å forberede og sette i verk endringene.

Den andre foreslåtte endringen, om undervisning, blir ikke videreført nå. Det synes mer tjenlig at den blir vurdert i samband med den helhetlige gjennomgangen av forskriften som vi må ha når det er klart hvordan den nye uh-loven blir.

Saken legges fram for Utdanningsutvalget til orientering.

**Sak 22/20**

**Rapport fra Studentombudet for høsten 2019**

*Orienteringssak*

Saksdokument fra Studieavdelingen

## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

## Bakgrunn

Studentombudet rapporterer årlig til rektor om ombudet sin virksomhet. Denne rapporten gjelder for høsten 2019 på grunn av utskifting av studentombud sommeren 2019. Intervallet for årsrapporter vil bli endret, slik at neste årsrapport blir lagt frem i august 2020 og vil gjelde studieåret 2019-2020. Rapporten gjelder virksomheten i tidsrommet mellom 1. oktober og 31. desember. Beskrivelsen av tiltak for å forbedre tjenesten gjelder medio mars.

Antallet saker som har kommet inn til studentombudet i perioden har vært vesentlig lavere enn forventet. Det virker som om tjenesten er for lite kjent blant studentene. Studentombudet har gjort flere tiltak for å bedre informasjonen om ombudets tjenester og etablere sporbarhet i tjenesten for fremtiden.

## Saker

Det er registrert 28 saker de siste tre månedene i 2019. I tillegg er det registrert 7 saker som kom inn før oktober 2019, men ikke var avsluttet per 1. oktober 2019. Enkle henvendelser på telefon, i møte med enkeltpersoner eller henvisninger til andre på e-post er ikke registrert som saker.

Sakene som ble behandlet av studentombudet i perioden er kategorisert etter kriterier for hvilket utfall sakene har fått.

1. Åpen ved årsslutt 7
2. Løst uten bistand / Innaktivitet fra melder 3
3. Kortfattet veiledning 10
4. Kontakt med institusjonen eller andre 11
5. Skriftlig avslutningsbrev uten kritikk eller henstilling 1
6. Skriftlig avslutningsbrev med kritikk eller henstilling 1

Sakene i kategori 4, 5 og 6 er videre kategorisert etter hva de gjelder:

- Klage 1
- Læringsmiljø 2
- Obligatorisk undervisningsaktivitet 1
- Opptak 2
- Praksis 1
- Studielån 1
- Studieprogram 1
- Studierett 1
- Tilrettelegging 2
- Trakassering 1

Det generelle inntrykket i de 13 avsluttede sakene hvor studentombudet har hatt kontakt med institusjonen er at Universitet i Bergen har god kontroll på saksbehandlingen. Forhold som gjelder studentene blir i hovedsak godt ivaretatt og det har ikke vært grunn til bekymring på noen felt generelt.

Blant sakene som var åpne ved årsslutt var det én sak av alvorlig karakter. Denne er ikke avsluttet og studentombudet vil komme tilbake til saken i særskilt melding til rektor og Læringsmiljøutvalget når den er avsluttet.

*Saken legges fram for Utdanningsutvalget til orientering.*

**Sak 23/20**

**Rapport fra Diku: Samarbeid mellom høyere  
utdanning og arbeidsliv – Internasjonale  
perspektiv**

*Orienteringssak*

Saksdokument fra Studieavdelingen



## Notat

**Til: Universitetets utdanningsutvalg**

**Fra: Studieavdelingen**

**Møte: 26. mars 2020**

---

### Bakgrunn

En ny [rapport fra Diku](#) viser at høyere utdanning i Norge har relativt lite samarbeid med arbeidslivet sammenlignet med andre land. Rapporten setter samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv i et internasjonalt perspektiv ved å hente inn erfaringer om hvordan andre land og aktører jobber, og belyser forutsetninger, motivasjon og barrierer for slikt samarbeid. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD), har Diku søkt gode eksempler på tiltak, strategier og ordninger som fremmer samarbeid på tvers av sektorer.

Praksisopphold for studenter er den klart vanligste formen for samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv i Norge og andre land. Samarbeid med arbeidslivet er likevel mer enn bare praksis. Det kan også være samarbeid om utvikling av studieprogram og undervisning, karriereveiledning eller gjensidig ansattospitering. I tillegg er det viktig at høyere utdanning og arbeidsliv jobber sammen om å styrke entreprenørskapsdimensjonen i norsk høyere utdanning.

Mangel på strukturelle støttemekanismer og insentivordninger kan være mulige forklaringer på de svake samarbeidstradisjonene i Norge. Rapporten peker på at aktører i norsk utdanning i mindre grad enn europeiske kolleger opplever at universiteter og høyskoler tilrettelegger for tverrsektorielt samarbeid, for eksempel gjennom tiltak som redusert undervisningstid og uttelling for samarbeidsaktiviteter.

Den nye rapporten inngår i KDs arbeid med Stortingsmeldingen om arbeidsrelevans, som etter planen skal legges frem våren 2021.

Saken legges frem for Utdanningsutvalget til orientering