

**Til** Universitetsstyret  
**Fra** Universitetsdirektøren

---

**Sakstype:** Diskusjonssak  
**Møtesaksnr.:** D-sak 3  
**Møtenr.:** 2/2016  
**Møtedato:** 14. mars 2016  
**Notatdato:** 3. mars 2016  
**Arkivsaksnr.:**  
**Saksbehandler:** Bente Hennie Strandh, Enhet for lederstøtte

---

## Lærings- og arbeidsmiljøåret 2016 – tiltak og planer

I henhold til UiOs årsplan for 2016-2018 er 2016 satsningsår for arbeids- og læringsmiljø ved UiO. Det er tidligere gitt orientering om arbeidet med satsningsåret til styret i møte 8/2015 og møte 1/2016.

«Arbeids- og læringsmiljøet skal være så godt at det er en viktig grunn for å velge Universitetet i Oslo som arbeids- og studiested» heter det i Strategi 2020. Strategidokumentet understreker betydningen av et godt lærings- og arbeidsmiljø i flere av sine strategier:

### *Læringsuniversitetet*

Strategi 8: «UiO skal tilby landets beste læringsmiljø gjennom klarere forventninger, tettere oppfølging, bruk av varierte læringsformer, læringsfremmende evaluering og for pedagogisk kompetanse».

### *Det gode universitet*

Strategi 26: «Universitetet i Oslos personalpolitikk skal ivareta alle grupper ansatte og tilby gode muligheter for profesjonell og faglig utvikling.»

Strategi 27: «Arbeids- og læringsmiljøet skal prioriteres høyere, herunder den fysiske infrastrukturen.»

Strategi 28: «Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn.»

Ambisjonene for satsningsåret er å gjennomføre tiltak som:

- setter arbeidet med et lærings- og arbeidsmiljø høyt på agendaen i alle deler av organisasjonen.
- øker bevisstheten om hva et godt lærings- og arbeidsmiljø betyr for prestasjoner og resultater for studenter og ansatte.
- synliggjør sammenhengen mellom et godt arbeidsmiljø og et godt læringsmiljø.



Tre av tiltakene UiOs årsplan for 2016-2018 bygger eksplisitt opp under satsningsåret:

- Tiltak 1 «Fakultetene skal iverksette tiltak som styrker studentenes integrering i fagmiljøet. Det skal gis god oppfølging underveis i studiene»
- Tiltak 2: «Fakultetene skal styrke studentenes læringsutbytte og utdanningens arbeidslivsrelevans gjennom mer bruk av nyskapende og studentaktive lærings- og vurderingsformer. UiOs felles utdanningsvisjon skal gjenkjennes i alle studieprogram».
- Tiltak 4: «Rekrutteringsprosessene ved UiO skal forbedres.»

Årsplanen trekker videre frem arbeidet med digital eksamen, satsning på førsteårsstudenten, arbeidet med utdanningskvalitet, utviklingen av en felles plattform for god ledelse ved UiO og utvikling av bygningsmassen slik at den bidrar til at UiO innfrir sine ambisjoner om å tilby et moderne arbeids- og læringsmiljø.

### **Hovedproblemstillinger i saken**

I fremleggsnotatet redegjøres det for de viktigste konkrete tiltakene UiO planlegger å gjennomføre i satsningsåret.

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

Bente Hennie Strandh  
seniorrådgiver

---

### Vedlegg:

- Fremleggsnotat
- Eksempler på tiltak etter overføring av midler i forbindelse med prosjektet Internt handlingsrom
- Oversikt over de inntil tre viktigste tiltakene enhetene planlegger å gjennomføre knyttet til henholdsvis lærings- og arbeidsmiljø i 2016
- Studentenes innspill til lærings- og arbeidsmiljøåret 2016
- Hovedverneombudets forslag til fokusområder for lærings- og arbeidsmiljøåret 2016

FRA  
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: D-sak 3  
Møtedato: 14. mars 2016  
Notatdato: 3. mars 2016  
Arkivsaksnr.:  
Saksbehandler: Bente Hennie Strandh

TIL  
UNIVERSITETSSTYRET

## Lærings- og arbeidsmiljøåret 2016 – tiltak og planer

UiO har over lengre tid jobbet systematisk med oppfølging av studentene og bedring av utdanningskvaliteten.

Det har de seneste årene vært rettet oppmerksomhet mot arbeidet med studiestart, førsteårsstudenten og fadderordningen. I 2013 opprettet UiO et eget studentombud, og Si-fra-systemet kom samme år.

Det er bevilget 50 millioner på årlig basis til styrking av utdanningskvalitet og forskning. HUMSAM-miljøene har i tillegg fått en varig styrking av bachelor-programmene på til sammen 44 millioner årlig.

I tillegg ble 50 millioner overført fra administrasjonen sentralt til styrking av forskning og utdanning på enhetene i perioden 2012-2014. Dette skjedde i forbindelse med prosjektet Internt handlingsrom<sup>1</sup>. Enhetene har redegjort for hvilke tiltak midlene har bidratt til å realisere. En oversikt finnes i vedlegg 1: «Eksempler på tiltak etter overføring av midler i forbindelse med IHR».

### Oversikt over planer og tiltak i 2016

Mesteparten av aktivitetene knyttet til satsningsåret vil skje lokalt ved fakulteter, museer og universitetsbiblioteket. En overordnet koordineringsgruppe er opprettet og ledes av Enhet for lederstøtte.

I UiOs årsplan for 2016-2018 er det særskilt tiltak 1, 2 og 4 som omfatter satsningsåret:

Tiltak 1: «Fakultetene skal iverksette tiltak som styrker studentenes integrering i fagmiljøet. Det skal gis god oppfølging underveis i studiene.»

Tiltak 2: «Fakultetene skal styrke læringsutbytte og arbeidslivsrelevans gjennom mer bruk av nyskapende og studentaktive lærings- og vurderingsformer. UiOs utdanningsvisjon skal gjenkjennes i alle studieprogram.»

Tiltak 4: «Rekrutteringsprosessene ved UiO skal forbedres.»

I «Virksomhetsrapport til universitetsstyret 3. tertial 2015», (V-sak 5 i inneværende møte) er det redegjort for enhetenes planer knyttet til disse tiltakene.

---

<sup>1</sup> <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/internt-handlingsrom/>

En ytterligere konkretisering av enhetenes tiltak er gjort av koordineringsgruppen, se vedlegg 2: «Oversikt over de inntil tre viktigste tiltakene enhetene planlegger å gjennomføre knyttet til henholdsvis lærings- og arbeidsmiljø i 2016.» Tiltakene ble meldt inn i forbindelse med et internt seminar for gruppen, og gir et bilde på tiltak dette satsningsåret.

En gjennomgang av innspillene fra koordineringsgruppen og enhetenes årsplaner viser at enhetene ser ut til å konsentrere sitt arbeid om følgende:

#### Læringsmiljø:

- Styrking av førsteårsstudentenes integrering i fagmiljøet, herunder styrket introduksjonsopplegg og mottak
- Arbeid med å bygge opp et godt sosialt miljø, som inkluderer både studenter og undervisere
- Fokus på veilederrollen på master og ph.d.

#### Arbeidsmiljø:

- Gjennomføring og oppfølging av Arbeids- og klimaundersøkelsen
- Kompetanseheving for ansatte inkludert lederopplæring
- Forbedring av rekrutteringsprosessene

De konkrete tiltakene varierer fra enhet til enhet og her følger noen konkrete eksempler:

#### *Det humanistiske fakultet:*

- Planlegge og gjennomføre opplegg for studiestart preget av faglig eierskap og faglig innhold som møter de ulike studieprogrammernes utfordringer.
- Opprette en felles læringsarena hvor institutter og fakulteter kan dele erfaringer og utvikle nye ideer.

#### *Det juridiske fakultet:*

- Redusere avstand mellom studenter og lærere ved å inkludere studenter i faglige arrangementer på institutter. Arrangere spørretimer der studentene møter fagmiljøene.
- Gjennomføre undervisningsseminarer for å dele god undervisningspraksis.

#### *Det odontologiske fakultet:*

- Styrke studentene integrering i det faglige miljøet og bedre tverrfagligheten i fellesundervisningen i medisin – innføring av obligatoriske mentorordninger og faglig styrte kollokviegrupper.
- Master og bachelorstudentene skal få bedre innsikt i hverandres kompetanse og det skal legges bedre til rette for samarbeid mellom de to studentgruppene.

#### *Det medisinske fakultet:*

- Utarbeide tiltak knyttet til funn i undersøkelsen om studiefravall
- Iverksette e-læringsprogram i HMS for studenter

#### *USIT:*

- Gjennomgang av studentenes første møte med IT-tjenestene med sikte på å bedre tilbudet for de som begynner ved UiO høsten 2016.

**Sentrale fellestiltak knyttet til læringsmiljø**

Det gjennomføres også tiltak som er felles for UiO. Disse koordineres i hovedsak fra UiO:Ledelsen og støtteenheter, men utvikles i samarbeid med enhetene.

**Digital eksamen**

Et av vesentlig prosjekt i satsningsåret er UiO:Digital eksamen. UiO har som mål å gjøre eksamen papirløs for alle. I tillegg til digitalisering av studentens eksamensgjennomføring omfatter prosjektet arbeidsprosessene før, under og etter eksamen.

Våren 2016 skal UiO pilotere digital eksamen ved seks fakulteter. Det er signert kontrakt leiekontrakt i Silurveien 2 for gjennomføring av digital skoleeksamen.

*Gevinster for studenter og ansatte*

For UiO er bedre kvalitet for alle aktører gjennom hele eksamensprosessen en viktig gevinst ved digitalisering. For studentene vil digitalisering gi en eksamenssituasjon som ligner mer på studiehverdagen og på det arbeidslivet de skal ut i. At skoleeksamen kan skrives på pc, vil gi dem bedre tid og gjøre det enklere å disponere og redigere teksten. Sensorene vil motta kandidatens eksamensbesvarelse elektronisk umiddelbart etter at den er levert, og kan sensurere digitalt. For administrasjonen vil digitalisering av administrativt for- og etterarbeid ved eksamen redusere manuell jobbing og redusere muligheten for feilkilder.

**Utarbeidelse av en utdanningsvisjon**

Som et ledd i SAB-oppfølgingen har arbeidsgruppen for utdanningskvalitet fremmet et forslag til visjonstekst for utdanningsvirksomheten ved UiO. (V-sak i innværende møte.) Visjonen vil være et redskap i arbeidet med å styrke læringsmiljøet ved UiO. Under forutsetning av at styret vedtar en slik strategi vil arbeidsgruppen for utdanningskvalitet planlegge 1-2 faglige seminarer/workshop om operasjonalisering og implementering av visjonen i løpet av året.

**Oppgradering av bygninger**

Eiendomsavdelingen vil dette året gjennomføre og planlegge fremtidig oppgradering av bygninger. I planleggingen vil et godt fysisk læringsmiljø være førende. Blant annet gjennom åpne førsteetasjer som inviterer til og åpner for tverrfaglig aktivitet, slik det er skissert i Masterplan for UiOs eiendommer.

*Konkrete prosjekter:*

- Rehabilitering og oppgradering av Sophus Bugges hus – ferdigstilles høsten 2016. Dårlig inneliv skal forbedres, undervisningsrom oppgraderes og første etasje får ny planløsning bedre tilpasset studentenes behov for gruppearbeid, kollokvier og studieplasser.
- Rehabilitering av gjenstående etasjer i Niels Treschows hus. Det tas sikte på oppstart av byggearbeid i juni 2016. Arbeidene planlegges ferdigstilt og overlevert til bruker i juli 2017.
- Ominnredning av interiør i Georg Sverdrups hus. Detaljprosjektering skjer i 2016. Gjennomføring starter i år og vil fortsette i planperioden.
- Etablering av et læringscenter ved Det teologiske fakultet. Detaljprosjekteringen skjer i 2016. Gjennomføring starter i år og vil fortsette i planperioden.
- Renovering og oppgradering av Auditorium ZEB og Auditorium Ø 157, ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Prosjektene er utredet og detaljprosjektering og gjennomføring vil fortsette i planperioden.
- Utrede muligheten for omgjøring av den nedlagte ZEB-kantinen til læringsmiljøcenter, også dette ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

I tillegg kommer pågående arbeid med Livsvitenskapsbygget og samlokalisering av Det juridiske fakultet i sentrum (Entra).

### **Innspill til tiltak fra Studentparlamentet**

Studentparlamentet har fremmet tre forslag til tiltak dette året. (Vedlegg 3: Studentenes innspill til arbeidsmiljøet 2016.)

- **Styrking av mottaksapparatet knyttet til førsteårsstudenten**  
Blant annet gjennom ordning med kontaktstudenter som kan bistå før studiestart, rådgivningssamtaler og mentorordninger.
- **Opplæring av vitenskapelige ansatte**  
Parlamentet ønsker at UiO skal følge veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk kompetanse fra Universitets- og høyskolerådet. Her anbefales 150-200 arbeidstimer. Basiskurset ved UiO omfatter i dag ca. 100 arbeidstimer.
- **Opprettelse av et Teaching Academy**  
For å koordinere det totale opplæringstilbudet som gis til faste undervisere, og for å gi god uttelling for flest mulig på dette området.

### **Tiltak knyttet til arbeidsmiljø**

#### **Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK)**

Gjennomføring og oppfølging av ARK<sup>2</sup> vil være hovedtiltaket knyttet til arbeidsmiljø ved stort sett alle enheter. ARK er et helhetlig opplegg for gjennomføring av en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse og er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. ARK skal fungere som et lederverktøy, en medvirkningsarena og en forskningsdatabase.

Etter undersøkelsen skal enhetene utarbeide tiltak for å bevare det gode arbeidsmiljøet og tiltak som skal møte utfordringene undersøkelsen viser.

Enhetene rapporterer inn oppfølging og tiltak til Avdeling for personalstøtte, som koordinerer arbeidet. Tiltak legges inn i enhetenes planer og følges opp i linjen.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal behandle ARK-oppsummeringen 7. mars 2016, og vil få representert en rapport som i hovedsak løfter frem tiltak knyttet til fem hovedområder:

1. Faste møter/allmøter/seminar/faglige samlinger
2. Kommunikasjon/informasjon
3. Kompetanseutvikling
4. Samhandling/tverrfaglig samarbeid
5. Organisering/logistikk

#### **Trening i arbeidstiden**

Alle ansatte gis mulighet til å trene inntil 1 ½ time i arbeidstiden. Hensikten er å fremme fysisk aktivitet og kollegialt samvær, og tiltaket er sentralt for å gjøre UiO til en sunn og trivelig arbeidsplass. Ledere oppfordres til jevnlig å ta initiativ til diskusjon om hvordan man legger til rette for trening i arbeidstiden som en fellesskapende aktivitet.

#### **Erfaringsdeling og synliggjøring av «best practices»**

I satsningsåret vil Avdeling for personalstøtte gjennomføre en halvdags konferanse eller forelesningsrekke der tema er tverrfaglig erfaringsdeling og synliggjøring av gode tiltak for å utvikle lærings- og arbeidsmiljøene ved UiO. Et tilleggs mål er å bidra til økt bevisstgjøring rundt

---

<sup>2</sup> <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/ark-uio/>

sammenhengene mellom et godt arbeidsmiljø og et godt læringsmiljø. Innholdet i konferansen vil basere seg på arbeidet som gjøres i koordineringsgruppen for Lærings- og arbeidsmiljøåret 2016.

Ut over dette har Avdeling for personalstøtte flere tiltak i sin årsplan som vil bidra til å styrke arbeidsmiljøet:

- Etablere lederopplæring (ledelse og personaloppfølging) for nye ledere ved UiO
  - Gjøre lederopplæringen kjent i organisasjonen
  - Gjennomføre lederopplæringen 1-2 ganger pr år
- Ferdigstille og implementere en rekrutteringsstrategi
  - Identifisere og utbedre hindringer slik at rekrutteringsprosessen blir bedre.
  - Anskaffe og implementere nytt elektronisk rekrutteringssystem.
  - Etablere et brukerforum for superbrukere i nytt elektronisk rekrutteringssystem.
- Utarbeide og etablere en helhetlig karrieropolitikk som inkluderer relevante og prioriterte satsingsområder, eksempelvis rekrutteringsstrategi, lønnspolitikk, likestilling mv.

### **Nasjonalt studieveilederseminar i 2016**

Avdeling for fagstøtte arrangerer *Nasjonalt studieveilederseminar*. Dette er et årlig seminar og arrangeres i løpet av høsten, på omgang mellom universitetene. Seminaret har tema og program rettet mot studieveiledere og andre ansatte som er i direkte kontakt med studenter. Seminaret har vært et av få kompetansehevende tiltak i sektoren som er rettet mot studieveiledere og informatører, og er viktig som arena for faglig påfyll og nettverksbygging.

Ytterligere konferanser/seminarer vil vurderes av koordineringsgruppen.

### **Innspill til tiltak fra Hovedverneombudet**

Hovedverneombudet ved UiO har spilt inn forslag til tiltak dette året (vedlegg 4: Hovedverneombudet sine forslag til fokusområder).

Ett av tiltakene er et utvidet årlig LAMU-seminar der satsningsåret er tema. Program for et slikt seminar er under utarbeidelse av *Enhet for helse, miljø, sikkerhet og beredskap*, og vil finne sted 17. mars 2016. Hovedmålgruppen er medlemmer i de lokale Arbeidsmiljøutvalgene ved UiO. Øvrige innspill som omhandler ansvarsforhold og samarbeid, kultur og etikk, mangfold og inkludering vil bli utdypet og diskutert videre i møte med hovedverneombudet og universitetsdirektøren.

### **Kulturtiltak for ansatte og studenter**

Det arrangeres en rekke kulturtilbud for ansatte. Både i regi av Kultur- og velferdsutvalget og UiOs kulturkonsulent, i Avdeling for fagstøtte. Lunsj med kultur er en arena hvor ansatte og studenter møtes for å oppleve kultur sammen. I løpet av våren 2016 vil det settes ned en mindre gruppe som skal se nærmere på hvordan man kan videreutvikle arenaer for felles kulturopplevelser for å styrke arbeidsmiljøet og styrke relasjoner og samarbeid på tvers og skape nye felles møtearenaer mellom studenter og ansatte.

Enhet for lederstøtte vil vurdere om det skal foreslås ytterligere felles tiltak som gjelder hele UiO ut over det som er nevnt over. Tiltak som vil ha budsjettmessige konsekvenser vil inngå i prosessen for budsjettinnspill, og behandles på Universitetsstyrets møte 21. juni.

Vedlegg:

1. Eksempler på tiltak etter overføring av midler i forbindelse med prosjektet Internt handlingsrom
2. Oversikt over de inntil tre viktigste tiltakene enhetene planlegger å gjennomføre knyttet til henholdsvis lærings- og arbeidsmiljø i 2016
3. Studentenes innspill til lærings- og arbeidsmiljøåret 2016
4. Hovedverneombudets forslag til fokusområder for lærings- og arbeidsmiljøåret 2016



## Vedlegg 1

### Eksempler på tiltak etter overføring av midler i forbindelse med prosjektet Internt handlingsrom

#### Det humanistiske fakultet

- Ansette personer som jobber i videregående skole i "praksis II-stillinger" for å knytte tettere bånd til skolen
- Forsterke utvalgte masterprogram i form av mer undervisning, oppfølging og rekrutteringstiltak
- Forskuttering av stillinger og dermed stopp i fallet av vitenskapelige ansatte

#### Det juridiske fakultet

- Digitalisering av eksamen: For å gjennomføre digital eksamen for 4000 kandidater har fakultetet gjennomført omfattende oppgraderinger i infrastruktur og pc-er. Studentarbeidsplassene på lesesalene er oppgraderte.
- Antallet studenter per lærer er redusert (70 faste vitenskapelige stillinger i 2009 til 84 stillinger i 2014)

#### Det matematisk naturvitenskapelige fakultet

- Fakultetets læringsmiljøsatsning

#### Det medisinske fakultet

- Ansatt tre utdanningsledere og tre forskerkoordinatorer

#### Det odontologiske fakultet

- Styrket ressursene for implementering av nye studieplaner
- Styrket administrativ ressurs til internasjonaliseringsarbeid
- Kommunikasjonsmedarbeider for bl.a. å styrke forskningsformidlingen

#### Det samfunnsvitenskapelige fakultet

- Tildelt stimuleringsmidler til enhetene for videreutvikling/utprøving av mer varierte undervisnings- og evalueringsmetoder
- Styrket Lektorprogrammet og gitt økte ressurser til styrking av studiekvalitet på Institutt for statsvitenskap
- Styrket det faglige innholdet ved studiestart og sørget for bedre samkjøring av det øvrige programmet, samt tilsatt fadderkoordinator

#### Det teologiske fakultet

- Driftsmidler til forskning
- Styrking av undervisning for- og oppfølging av førsteårsstudenter

### **Det utdanningsvitenskapelige fakultet**

- Fakultære forskergrupper mottar driftsmidler direkte fra fakultetet (4 MNOK per år). Tilførte midler bidrar til å opprettholde disse samtidig som staben har kunnet gjennomføre en nødvendig og omfattende fornyelse av staben pga høy alder og mange pensjonerings
- Opprettholde og forsterke undervisningsintensiteten innenfor utvalgte utdanningstilbud
- Styrking av fakultetets arbeid med semesterstart med siktemål å redusere frafall

### **Kulturhistorisk museum:**

- Utvikling av prosjektportal og styrking av budsjettposter knyttet til prosjektutvikling (disponert av internt forskningsråd) og pågående forskning (disponert av seksjonene)

### **Naturhistorisk museum**

- Styrket forskningsaktiviteter: bidrag til opprettelsen av 7 nye forskergrupper

### **Universitetsbiblioteket**

- Styrket formidling av forskning gjennom arrangementer på avdelingsbibliotekene
- Utvidede åpningstider på flere avdelinger på UB

## «Oversikt over de inntil tre viktigste tiltakene enhetene planlegger å gjennomføre knyttet til arbeids- og læringsmiljø i 2016.» - innspill fra enhetene\*

### Det humanistiske fakultet

#### Læringsmiljø

##### - Studiestart for nye studenter

Planlegge og gjennomføre opplegg for studiestart preget av faglig eierskap og faglig innhold, og som møter de ulike studieprogrammernes utfordringer. Dette er ikke et tiltak som er begrenset til 2016, men vil strekke seg gjennom hele årsplansperioden med evaluering og revidering. Arbeidet vil involvere både fakultets- og instituttnivået.

##### - Oppfølging av studenter

Skal gjennomføres både på bachelor og på master. For begge studienivåene vil vi undersøke hva som er status for å finne ut hvor det er behov for å styrke oppfølging samt hva som er egnede måter å gjøre det på. For master vil vi i tillegg ha et spesielt fokus på veilederrollen, nærmere bestemt for å styrke veilederkompetansen og veilederrollen på master (og ph.d.). Stikkord er for eksempel forventningsavklaring, klarere rollebeskrivelse og opplæring.

##### - Lage læringsarena

Opprette en felles læringsarena hvor instituttene og fakultetet kan dele erfaringer og kunnskap, og utvikle nye ideer. Læringsarenaen vil ha temabaserte samlinger, et eksempel kan være digital eksamen. Arenaen skal være et sted for å utvikle nyskapende undervisnings- og vurderingsformer og identifisere nye tiltak for felles utfordringer, som for eksempel frafall. Form, innhold, deltagere og forhold til eksisterende nettverk vil være avgjørende for at arenaen fungerer og virker etter hensikten, og må utvikles i samarbeid med instituttene.

I tillegg vil fysisk læringsmiljø ha et fokus. Flere etasjer i Niels Treschows hus skal pusses opp i 2016 og et nyoppusset Sophus Bugges hus stå ferdig i desember 2016 (skal være klar til å tas i bruk i 2017). Utgangspunktet for prosjektet er å skifte ventilasjonsanlegget for å forbedre (et dårlig )inn klima. I tillegg pusses hele bygget opp, undervisningsrom forbedres og 1. etasje får en ny planløsning hvor vi ønsker en innredning som kan tas i bruk av studentene til gruppearbeid, kollokvier og studieplasser. Biblioteksområdet i annen etasje beholder studieplasser som også oppdateres med strøm- og datastikk slik at området kan brukes til digital eksamen. Det vil også være grupperom til bruk for studentene. Når Sophus Bugges hus står ferdig, vil fakultetet ha fysiske omgivelser som stimulerer kan stimulere til et godt læringsmiljø.

#### Arbeidsmiljø

- Gjennomføring av ARK og oppfølging av resultater
- Coachinggrupper for lektorer (for opprykk)
- Kollegaveiledningsprosjekt

## Det juridiske fakultet

### Læringsmiljø:

- Utvide bruk av digitale læringsmidler; prøveprosjekt med filming av utvalgte undervisningsaktiviteter, herunder å se på forholdet mellom ulike undervisningsformer (forelesninger og kurs) Gjennomføre prøveprosjekt på 4. studieår
- Redusere avstand mellom lærere og studenter ved å inkludere studenter til faglige arrangementer på instituttene, og å arrangere spørretimer der studentene møter fagmiljøene.
- Undervisningskvalitet: undervisningsseminarer: arena for å dele god undervisningspraksis mellom interne og eksterne lærere.

### Arbeidsmiljø:

Styrke fellesskapsfølelsen på fakultetet gjennom bl.a. arrangementer for alle ansatte  
Bedre forskerstøtte spesielt til forskere som vil søke om store eksterne prosjekter  
Bedre mottak av alle nyansatte og herunder karriereveiledning for midlertidig vitenskapelige  
Nedsette en arbeidsgruppe som skal legge frem forslag til kompetanseheving for ansatte, etter innspill fra alle ansatte i fakultetsadministrasjonen.  
Alle ledere i fakultetsadministrasjonen skal ha samtaler med sine ansatte vedr. de viktigste oppfølgingspunktene etter ARK-gjennomgangen.

## Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

### Læringsmiljø:

- Programseminarer: alle de nye bachelorstudentene blir i starten av høstsemesteret invitert på 2 dagers seminar på Sundvolden med fokus på å bygge et godt sosialt miljø og motivere og inspirere til læring. Programrådsledere, forelesere, ledere, studieadministrative og faddere er også invitert.
- ForVei samtale: alle nye studenter blir invitert til en samtale i 2. semester. ForVei-teamet blir kjent blant studentene slik at de blir oppsøkt av studenter i hele utdanningsløpet.
- Lokale læringscentre; nyåpnet på biologisk institutt, åpner nytt på Fysisk institutt neste uke og planlegger ett på Institutt for geofag.

### Arbeidsmiljø:

- Videre utvikling og profesjonalisering av nivå 4 ledere; få dem til å bli trygge i rollen og bli mer bevisste på lederens betydning for et arbeidsmiljø.
- REAL Moro som er et sosialt arrangement for alle på MN, Realfagsbiblioteket, Naturhistorisk museum og Naturfagsenteret. Rett og slett ramme oss inn med å ha det gøy. <http://www.uio.no/for-ansatte/enhettsider/mn/geo/arrangementer/2015/realmoro2015.html>
- Samle fakultetet i ulike sammenhenger og på tvers av ulike ansattegrupper. Blant annet på programseminarer der ansatte også møter studenter. Det brukes jevnlig ressurser på å samle grupper på seminarer - også på tvers av ansattegrupper og enheter. Blant annet skal vi neste fredag ha felles møte mellom instituttets utdanningsledere og de studieadministrative. Instituttene har også seminarer for hele instituttet der det også er fokus på arbeidsmiljø blant annet ved å trekke på kompetansen som ForVei besitter. Fakultetet har også invitert til kurs i samtaleteknikker - også utviklet av ForVei-teamet. Med ForVei og flere rundt disse, har fakultetet egen kompetanse på kultur og miljø som brukes i flere sammenhenger.

## Det medisinske fakultet

### Læringsmiljø

- Tiltak knyttet til funn i gjennomført undersøkelse om studiefrafall vil bli utarbeidet i 2016
- E-læringsprogram i HMS for studenter iverksettes
- Fadderordning for studenter
- Tiltak for samarbeid mellom forskjellige studier
- Kartlegging av fysisk/psykososialt miljø for studenter tiltak i årsplanen

### Arbeidsmiljø

- Oppfølging av undersøkelse foretatt ved Institutt for klinisk medisin vil bli fulgt opp i 2016
- ARK-undersøkelse ved Institutt for medisinske basalfag

## Det odontologiske fakultet

### Læringsmiljø

1. Fakultetet gjør endringer for å styrke studentenes integrering i det faglige miljøet og bedre tverrfagligheten i fellesundervisningen med medisin: På Masterprogrammet innfører vi obligatoriske mentorordninger, faglig styrte kollokviegrupper og klinisk evaluering av studentene. På Bachelorprogrammet innfører vi flere tilpassede forelesninger. For begge programmene skal vi styrke introduksjonsoppleggene den første uken på studiet.

2. Nytt HMS e-læringsprogram innføres i samarbeid med MEDNAT fakultetene ved begge studieprogrammene.

3. Master- og bachelorstudentene skal få bedre innsikt i hverandres kompetanse og vi skal legge bedre til rette for samarbeid mellom de to studentgruppene. Dette gjør vi som ledd i å styrke grunnutdanningenes arbeidslivsrelevans, særlig innenfor klinisk og diagnostisk samarbeid.

### Arbeidsmiljø

I 2015 gjennomførte fakultetet ARK ved alle av fakultetets enheter. Gjennom ARK er det kommet innspill på store og små tiltak. Noen tiltak er allerede gjennomførte, andre settes på agenda for 2016. Tiltakspakken er forankret i ledelsen.

## Det samfunnsvitenskapelige fakultet

### Læringsmiljø

1. (Tiltak 1) Fakultetet skal sette i verk tiltak som styrker integreringa av studentane i fagmiljøa.

Studentane skal få god oppfølging undervegs i studiane. Konkret innebærer dette:

- Vidareutvikle det faglege opplegget for semesterstart (a)
- Vidareføre tilbudet om psykologisk rådgjeving til studentane (b)
- Vurdere om emna er tilstrekkeleg utfordrande og om det er tilstrekkeleg innslag av smågruppe- eller seminarundervisning (følge opp emnegjennomgangen frå 2014)

2. (Tiltak 4) Følgje opp langsiktig rekrutteringsplan med konkrete mål og rekrutteringstiltak for å sikre god rekruttering, betre kjønnsbalanse og kulturelt mangfald i studieprogramma. Konkret innebærer dette:

- Følgje opp UiO sitt samarbeid med Blindern videregående skole.
- Følgje opp fakultetet sin søknad om å innføre kvotering ved opptak til profesjonsprogrammet i psykologi.

3. (Tiltak 14) Sikre at alle vitenskapelige tilsette har pedagogisk basiskompetanse (for å få professoropptrykk, må de ansatte ha gjennomført kurset) (c)

#### **Arbeidsmiljø**

1. (Tiltak 13) Alle tilsette skal ha tilbud om personleg og fagleg utvikling. Konkret innebærer dette:
  - Gjennomføre medarbeidersamtalar.
  - Sikre at alle grunneiningane har introduksjonsprogram for nye tilsette.
  - Leggje til rette for personleg og fagleg utvikling for alle tilsette. (c) -Følgje opp nye tilsette leiarar og gi tilbud om opplæring/coach. (a) -Oppmode til deltaking i leiarkurs i regi av UiO (særleg studieleiar- og forskingsleiar kurs).
  - Gjennomføre leiaropplæring for ny leiargruppe og nytt styre -Handlingsplan for likestilling skal vidareførast og følgjast opp.
2. (Tiltak 6) Rekrutteringsprosessane ved fakultetet skal betrast: Heile prosessen frå kunngjering til tilsetting skal gåast gjennom slik at tidsbruken i alle ledd vert mindre. (b)

### **Det teologiske fakultet**

#### **Læringsmiljø:**

a) Fakultetet sette i 2015 i gang eit studiekvalitetsprosjekt («Studiekvalitet i førsteåret») med ein universitetslektor i nyoppretta stilling som leiar. Prosjektet er sentrert om førsteårsstudiet som er felles for fakultetet sine ulike studieprogram. Prosjektet strekkjer seg frå 2016-2018 og har fokus på utdannings- og studiekvalitet – med særleg vekt på skrivekurs, variasjon i obligatoriske aktivitetar og eksamensformer, fagleg-sosiale aktivitetar, samt gjennomstrømming og fråfallsproblematikk (særleg på RESA bachelor). Til arbeidet med førsteårsstudiet høyrer ei presisering av heilskapsansvaret til den emneansvarlege, samt ei avklaring av kva slags nivå/kompetanse vi skal føresette hos dei som føreles og leier gruppearbeid på innføringsemna.

Utover førsteårsstudiet vil studiekvalitetsprosjektet også etablere ein progressiv plan for skriveopplæring, frå førsteåret via bacheloroppgåva til masteroppgåva. I tilknytting til prosjektet vil det også bli arbeidd med digitalisering av eksamen.

b) Prosjektet skal i løpet av det første året ha gjennomgått arbeids- og vurderingsformene på førsteårsemna med tanke på studiekvalitet, fagleg og universitetskulturell integrering, fråfall og moglegheita for tettare oppfølging av studentane. Vidare skal det utviklast rammer og rutinar for vegleiing av studentar på førsteåret, samt mogelegheitene for å implementere mentorprogram ved fakultetet skal vurderast.

c) Ombygging av biblioteket på TF til læringscenter. Tilrettelegging for læringsaktivitetar for studentene.

#### **Arbeidsmiljø:**

a) Gjennomføre ny omgang av ARK

b) Mållrettet arbeid med omstilling i samband med tilføring av Det praktisk-teologiske seminar til fakultetet frå 1.januar 2017.

c) Utvikling av lokal beredskapsplan.

## Det utdanningsvitenskapelige fakultet

### Læringsmiljø:

- Lyser ut egne utdanningskvalitetsmidler for læringsmiljøtiltak særlig rettet mot førsteårsstudenter.
- Økt fokus på læringsmiljø i 2016, både gjennom arrangementer og nettsider, med gjennomføring av et læringsmiljøseminar i 2016
- Begynner utrulling digital eksamen

-Det foregår også en stor studieplanrevisjon ved både IPED og ISP)

(Vi har også bidratt inn i studentenes arrangement Helga hele dagen, som var tidligere i januar, med at prosjekter som fikk studiekvalitetsmidler i fjor har presentert prosjektene sine, og utdelingen av Undervisningspris for 2015: <http://www.uv.uio.no/om/aktuelt/arrangementer/fakultet/2016/helga-hele-dagen.html>)

### Arbeidsmiljø:

- Følge opp UiOs satsning på å styrke ledelseskompetansen på alle nivåer.
- Hjelp til utarbeidelse av karriereplaner med 5-årsperspektiv for stipendiater.
- fullføre ARK-undersøkelsen innenfor UiOs rammer (ny drøfting av tiltakene som ble utarbeidet knyttet til den første gjennomgangen av ARK-syklusen)

Et punkt som vel hører inne under både arbeids- og læringsmiljø: - Oppgradering av undervisningsrom i Helga Engs hus (2016: oppgradering av seminarrom + utarbeidet plan for oppgradering av fakultetets undervisningsarealer)

## Naturhistorisk museum

### Læringsmiljø:

-Videreføre sosialkomiteen for studentene ved NHM. Denne sosialkomiteen sørger for jevnlig sosiale treff for studenter ved NHM.

Disse treffene er ofte av sosial art, men det arrangeres også faglige foredrag i begynnelsen av disse treffene.

### Arbeidsmiljø:

-Felles lunsj for alle ansatte ved NHM. Lunsjen skal holdes i hovedgården kl. 11.45-12.15 hver torsdag. Annenhver torsdag vil det holdes et faglig innlegg på 15 minutter under lunsjen.

-Bedre kommunikasjonen på tvers av seksjonene. Dette tiltaket kan løses ved at seksjonsledere besøker andres seksjonsmøter og informerer om sin seksjon. Vurdere arbeidsgruppe.

-Felles uteplass, utenfor driftsbygget, for alle ansatte ved NHM. Felles uteplassen benyttes primært til utelunsj i sommerhalvåret.

## Kulturhistorisk museum

### Arbeidsmiljø:

Gjennomføring av ARK

## Universitetsbiblioteket

### Læringsmiljø:

- Planlegge og bidra til tidsriktige læringsomgivelser i Sophus Bugge, GSH, Juridisk fakultet, Brøggers hus, Livsvitenskapsbygget og andre byggeprosjekter.
- Videreutvikle bibliotekets vertskapsrolle og formidlingsrolle i universitetets allmenninger.
- Bruk av brukerorientert metodikk (Tjenestedesign/Service design) med utstrakt studentmedvirkning i utvikling og forbedring av tjenester og rom.

### Arbeidsmiljø:

- Bidra til delingskultur på UiO ved å arrangere kurs/minikonferanse om open science, forskningsdata og effektiv bruk av dataverktøy og kode i forskningsprosessen.
- Videreutvikle bibliotekene som tverrfaglige møteplasser og lærings- og delingsarenaer for alle ansatte. (og studenter)
- Seminar for UBs ansatte om innføring av nytt biblioteksystem og konsekvensene av dette.

## UiO: Ledelsen og støtteenheter

### USIT:

#### Læringsmiljø:

- Bygge og ivareta USITs spisskompetanse på lærings- og vurderingsteknologier og gode anvendelser i pedagogisk praksis. Dette innebærer også å gjennomgå og evaluere relevante eksisterende digitale læringsomgivelser
- Gjennomgang av studentenes førstegangsmøte med IT-tjenestene med sikte på tiltak for å gi et bedre førstegangsmøte for studentene som begynner på universitetet høsten 2016. Analyse av resultatene fra studentundersøkelsen USIT har gjennomført og utforming av en plan for å gi studentene et mer relevant og bedre tilbud av IT-tjenester.
- Av teknisk infrastruktur kan vi nevne bedre kapasitet og dekning av trådløsnettet for å støtte gjennomføring av digital eksamen.

#### Arbeidsmiljø:

- Det viktigste tiltaket er oppfølgingen av ARK (arbeids- og klimaundersøkelsen). Vi har gjennomført oppfølgingsmøter etter undersøkelsen og arbeidet med tiltak. Disse tiltakene skal gjenfinnes i årsplanen til seksjoner/grupper og vil bli fulgt opp gjennom tertialvis rapportering.
- I tillegg har vi øvrige faglige og sosiale sammenkomster som sommer- og juleseminar/fest for USITs medarbeidere
- Starte skiftet i retning av skytjenester og Bring your own device (BYOD) for mer brukervennlige tjenester.

### Eiendomsavdelingen:

- Sophus Bugges hus - HF - rehabilitering /oppgradering - ferdigstilles ila 2016
- Georg Sverdrups hus - UB - Ominnredning av interiør - detaljprosjektering/gjennomføring 2016 - 2-delt prosjekt rest gjennomføres 2017/i senere år
- Teologisk fakultet - TF - etablering av læringscenter i biblioteksareal: utredet, detaljprosjektering i 2016, gjennomføring 2016/2017
- Auditorium ZEB - MatNat - renovering/oppgradering: utredet, detaljprosjektering/gjennomføring 2016



- Auditorium Ø 157, fysikkbygningen - MatNat -renovering/oppgradering: utredet, detaljprosjektering/gjennomføring 2016
- Omgjøring av tidligere biblioteksareal til læringsmiljøsenters - overføres trolig til nedlagt ZEB-kantine. Utrede i 2016

I tillegg kommer som nevnt pågående arbeid med Livsvitenskapsbygget og samlokalisering av JUS i sentrum (Entra)

### **Avdeling for fagstøtte:**

#### **Læringsmiljø:**

1. Kompetanseheving for studieadministrativt ansatte med studentkontakt, jf tiltak 1 under Utdanning i UiOs årsplan: Oppfølging av studentene

A. Utvikle og arrangere nye kurs for denne målgruppen (i "den vanskelige samtalen" og i veiledningsmetodikk)

B. Arrangere Nasjonalt studieveilederseminar i 2016.

Litt bakgrunn: Nasjonalt studieveilederseminar er et årlig seminar og arrangeres hver høst på omgang mellom universitetene. Seminaret har tema og program rettet mot studieveiledere og andre ansatte som er i direkte kontakt med studenter. Seminaret har vært et av få kompetansehevende tiltak i sektoren som er direkte rettet mot studieveiledere og informatører, og er viktig som arena for faglig påfyll og nettverksbygging.

2. Digital eksamen <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/digital-eksamen/>

#### **Arbeidsmiljø:**

Oppfølging av ARK

### **Avdeling for personalstøtte:**

#### **Arbeidsmiljø:**

Avdelingen vil ta ansvar for å gjennomføre en faglig begivenhet. Begivenheten vil eksempelvis bli lagt opp som en halvdags konferanse eller forelesningsrekke. Formålet med konferansen vil være å legge til rette for tverrfaglig erfaringsdeling og synliggjøring av gode tiltak og praksiser for å utvikle lærings- og arbeidsmiljøene ved UiO. Et tilleggsmål er å bidra til økt bevisstgjøring rundt sammenhengene mellom gode arbeidsmiljøer og gode læringsmiljøer. Innholdet i konferansen vil basere seg på det arbeidet som gjøres i koordineringsgruppen for Lærings- og arbeidsmiljøåret 2016.

-Etablere lederopplæring (ledelse og personaloppfølging) for nye ledere ved UiO

-Gjøre lederopplæringen kjent i organisasjonen

-Gjennomføre lederopplæringen 1-2 ganger pr år

-Utvikle utdypningsmoduler

-Rekrutteringsstrategien skal ferdigstilles og implementeres.

-Identifisere og utbedre hindringer slik at rekrutteringsprosessen blir bedre.

-Anskaffe og implementere nytt elektronisk rekrutteringssystem.

-Etablere et brukerforum for superbrukere i nytt elektronisk rekrutteringssystem.

\*Innspillene er gitt i forbindelse med et seminar koordineringsgruppen gjennomførte 8. februar.

### Vedlegg 3

#### Studentparlamentets innspill til arbeidsmiljøåret 2016 (vedtatt på Studentparlamentsmøte 28.01.2016) :

- *Første året* som student legger grunnlag for det faglige og sosiale nettverket. Derfor mener Studentparlamentet at UiO skal tilby førsteårsstudenter et godt mottaksapparat som ivaretar faglige og sosiale behov. Kontaktstudenter som kan bistå med svar på spørsmål før studiestart, rådgivningssamtale med studieveileder, akademiske faddere og mentorordninger er tiltak som kan bidra til å gjøre det første året vellykket.
- For å øke undervisningskvaliteten på lang sikt må UiO bruke ressurser på *opplæringen av vitenskapelig ansatte*. I dag må alle faste ansatte som skal undervise studenter ha et minimum av pedagogisk kompetanse. Basiskurset på UiO omfatter i dag ca. 100 arbeidstimer. I de nye nasjonale, veiledende retningslinjene for universitets- og høyskolepedagogisk kompetanse fra Universitets- og høyskolerådet anbefaler de 150-200 arbeidstimer. For å heve kompetansen hos faste undervisere må UiO følge UHRs retningslinjer og utvide opplæringen i universitetspedagogikk.
- I dag er opplæringen av faste undervisere delt mellom Fagområdet for universitetspedagogikk (FUP), Digitale medier i læring (DML) og Universitetsbiblioteket (UB). For å koordinere det totale tilbudet som gis, og for å gi god uttelling for flest mulig må UiO opprette et *Teaching Academy*. Teaching Academy vil opprettes som en styringsgruppe ledet av prorektor og styringsgruppen vil ha en koordinerende rolle ovenfor FUP, DML og UB. Akademiet skal tilby ressurser til faste undervisere som er dyktige formidlere som igjen kan bringe kompetansen tilbake til sine fakulteter, i tillegg skal akademiet tilby kurs til miljøer. For at dette skal være gjennomførbart må fakultetene og miljøene selv sette av ressurser til sine ansatte.

Vennlig hilsen

Julie Sørli Paus-Knudsen  
Leder  
Studentparlamentet ved UiO

Line Willersrud  
Studie- og læringsmiljøansvarlig  
Studentparlamentet ved UiO

## Vedlegg 4

HVO sine forslag til fokus områder for arbeids og lærings miljø året 2016.

2016 er året hvor det settes fokus på arbeids og læringsmiljøet ved UiO  
Forslag til fokusområder.

- **Utvide det årlige LAMU-seminaret?**
- Agenda: sy sammen arbeids- og læringsmiljø – skape bevissthet om hvordan det henger sammen  
  
(Deltakere: Rektor, Universitetsdirektør, AMU, LMU, LAMU, Studentparlamentets arbeidsutvalg (SP-AU), ledere av studentutvalgene?)
- Tidsramme: heldags og påfølgende middag
  
- Forelesningsrekke gjennom året?
  
- **Ansvarsforhold og samarbeid mellom:**  
  
AMU, LMU, fagforeninger, vernetjeneste, studentorganisasjoner, ledelse – hva er det som regulerer disse og hvordan kan de samarbeide?
  
- Prosessrettferdighet (ofte er opplevelsen av å få en rettferdig behandling viktigere enn å vinne frem)
- **KULTUR og ETIKK**
- Hvordan få bukt med subkulturer som er uønsket?
- Mange har Etikk ombud – bør vi ha det ved UiO?
- Mulig ressurspersoner: (Roald Bjørklund og Alt Petter Høgberg)
  
- **Fysisk infrastruktur**, hvordan påvirker den arbeids og læringsmiljøet?

- **Priser:**
- Kommunisere ekstra prestisje i Læringsmiljøprisen , HMS-prisen og en rekke andre priser for arbeidsmiljø og læringsmiljø arbeid. Hvor mange priser har vi? Hvor synlige er disse?
- Finne på en ny pris for kombinasjonen av arbeids- og læringsmiljø for 2016 eller for «alltid»?
- **Mangfold og inkludering:**
- Er UiO tydelige nok på å formidle kulturen, hvordan vi gjør ting hos oss, hva som forventes av den enkelte ved:
  - Nyansatte? Tas disse i mot på en god måte over alt?
- Hva skjer med **mangfold** og **inkludering** etter hvert som samfunnet digitaliseres?
  - (Nye arbeidsverktøy legger stor vekt på digital teft og god funksjonsevne. Bruker grensesnitt HR-portal/E-phorte/FS osv skaper stor frustrasjon for svaksynte, lese/skrive problematikk, fonter, kontraster etc. I nær fremtid vil det komme et pålegg om at alle IT systemer skal være tilrettelagt for universell utforming. Dette vil mest sannsynlig gjelde for en del systemer som studentene bruker også)
- **Forskning:**
- ARK – hva viser forskningsresultatene?
- Tilsvarende undersøkelse blant studentene – hva viser disse?
- Studentene er UiO`s viktigste ressurs, hva er statusen for de som underviser studentene?