

# Læringsmiljøutvalget

Dato: 07.06.2023 11:30

Sted: Teams

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.  
på e-post [janicke.t.flack@nord.no](mailto:janicke.t.flack@nord.no).  
Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 31.05.2023

For leder i Læringsmiljøutvalget, Kornelia Seth

Janicke Toxen Flack  
Seniorrådgiver

# Saksliste

## Vedtaksaker

6/23 Godkjenning av innkalling og saksliste til LMU-møte 07.06.2023	3
7/23 Godkjenning av protokoll fra utvalgsmøte 15.02.2023	4
8/23 Møtekalender høsten 2023	17
9/23 Levende campus	19
10/23 Evaluering av Læringsmiljøseminaret 2023.	22
11/23 Studentombudets årsrapport 2022	26

## Orienteringssaker

11/23 Sikkerhet i undervisningssituasjoner	36
12/23 Forberedelse til studiestart høst 2023	38
13/23 SHoT undersøkelsen 2022 - oppfølging	41
14/23 Orientering til LMU på status om mentorordningen ved Nord universitet.	42
15/23 Orientering fra Kompetansenettverk for studenters suksess	80
16/23 Rapport fra prosjektet om universell utforming av det digitale læringsmiljøet	84
17/23 Årsrapport for nemnda for studentsaker 2022	90

Arkivsak-dok. 19/02658-116  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Karoline Amundsen Wik

Saksgang: Læringsmiljøutvalget 07.06.2023

## **GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE TIL LMU-MØTE 07.06.2023**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget godkjenner innkalling og saksliste til møtet 07.06.2023.

Arkivsak-dok. 19/02658-118  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Janicke Toxen Flack

## **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA UTVALGSMØTE 15.02.2023**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget godkjenner protokoll fra møtet 15.02.2023.

### **Vedlegg:**

Protokoll fra Læringsmiljøutvalgets møte 15.02.2023



## MØTEPROTOKOLL

### Læringsmiljøutvalget

Dato:

15.02.2023 kl. 08:00 - 11:30.

Sted:

Digitalt møte på Teams.

Arkivsak:

19/02658

Tilstede:

Kornelia Seth, Levi Gårseth-Nesbakk, Emma Martine Lund, Hanna Mari Christensen, Anne Lise Kleven.

Møtende varamedlemmer:

Vegars Sellæg (for Line D. Danielsen) forlot møtet kl. 10:00, Ove Schultz (for Lena Jørgensen, Studentinord).

Forfall:

Kirsti Grøtan, Grethe Bøgh Næss, Monica Fengersrud Brinchmann, Berit Rotmo, Henrik Storbakk Jensen, Line Dverseth Danielsen (vara), Lars Garnvik (vara), Trygve Jakobsen Steiro (vara).

Andre:

Margrethe Mørkved Solli, Hanne Seljesæter, Jorun Fallin, Odd Asbjørn Halseth, Karoline Amundsen Wik, Malin Birgitte Olsen, Tor Eivind Aaneland (deltok under behandling av orienteringssak 1/23), Karin Anette Indbryn (deltok under behandling av orienteringssak 9/23), Mari Anna Brønseth Friedrich (deltok under behandling av orienteringssak 10/23).

Protokollfører:

Janicke Toxen Flack

SAKSKART			Side
<b>Vedtaksaker</b>			
<a href="#">1/23</a>	19/02658-108	Godkjenning av innkalling og sakliste til LMU-møte 15.02.2023	3
<a href="#">2/23</a>	19/02658-109	Godkjenning av protokoll fra utvalgsmøtet 12.12.2022	4
<a href="#">3/23</a>	22/04349-2	Årsrapport Læringsmiljøutvalget 2022	5
<a href="#">4/23</a>	16/02868-14	Arbeidskrav og obligatorisk deltakelse	6
<a href="#">5/23</a>	23/00677-1	Studentenes tilbakemelding	7
<b>Orienteringssaker</b>			
<a href="#">1/23</a>	23/00672-1	Orientering til Læringsmiljøutvalget om forskerprogram for master-studenter	8
<a href="#">2/23</a>	22/03756-6	Innføring av studieavgift for studenter utenfor EU/EØS	8
<a href="#">3/23</a>	17/04346-9	Status fra SHoT utvalget 2023 - orientering til LMU	9
<a href="#">4/23</a>	21/05733-11	Læringsmiljøseminar 2023 status orientering	9
<a href="#">5/23</a>	22/00425-10	Evaluering av opplæring av kulltillitsvalgte høst 2022	10
<a href="#">6/23</a>	22/03466-3	Orientering om kurstilbud til studenter, studieåret 22/23 - post korona	10
<a href="#">7/23</a>	23/00461-1	Evaluering av studentmottaket høsten 2022	11
<a href="#">8/23</a>	23/00520-1	Presentasjon av Læringsmiljøutvalget første semester 2023.	11
<a href="#">9/23</a>	23/00661-1	Skikkethetsarbeid-orientering til Læringsmiljøutvalget vår 2023	12
<a href="#">10/23</a>	23/00671-1	Evaluering av mottak - internasjonale studenter - våren 2023	12

Digitalt Teams møte, 15.02.2023  
Kornelia Seth, møteleder.

**1/23 Godkjenning av innkalling og sakliste til LMU-møte 15.02.2023**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget	15.02.2023	1/23

**Møtebehandling**

Orienteringssak 09/23 om skikkethetsarbeid ved Karin Anette Indbryn flyttes frem og behandles etter orienteringssak 1/23.

**Vedtak**

Læringsmiljøutvalget godkjenner innkalling til møtet 15.02.2023 og sakliste med endringer i rekkefølge av orienteringssaker.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**2/23 Godkjenning av protokoll fra utvalgsmøtet 12.12.2022**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget	15.02.2023	2/23

**Møtebehandling****Vedtak**

Læringsmiljøutvalget godkjenner protokoll fra møte 12.12.2022.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



**3/23 Årsrapport Læringsmiljøutvalget 2022**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget	15.02.2023	3/23

**Møtebehandling**

Årsrapporten til Læringsmiljøutvalget oppsummerer utvalgets saker for 2022. I 2022 ble møtefrekvensen til utvalget satt ned fra 6 til 4 møter i året, og møtetiden ble økt for å kunne behandle sakene mer grundig. Det er gått bort fra temabaserte saker og det er utarbeidet et årshjul med faste saksområder i stedet for handlingsplan. Læringsmiljøutvalget er opptatt av studentdeltakelse og har fått 5 studentrepresentanter med. Representanter fra drift og IT er byttet ut med faglig ansatte fra fakultetene. Det er et mål å koble fagansatte mer inn i læringsmiljøutvalgets arbeid.

Årsrapporten skal legges frem for styret ved Nord universitet og det kan være behov for endringer i rapporten før den ferdigstilles i en styresak.

**Vedtak**

Læringsmiljøutvalget godkjenner årsrapporten slik den er fremlagt, og videresender denne til behandling av styret ved Nord universitet.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

**4/23 Arbeidskrav og obligatorisk deltakelse**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget	15.02.2023	4/23

**Møtebehandling**

Prorektor for utdanning har bedt om en gjennom av vurderingsformene i bruk av arbeidskrav (AK) og obligatorisk deltakelse i undervisning (OD), slik de ble vedtatt i rektorvedtak av 07.04.2019. Dette er med bakgrunn i at det har vært en del forvirring rundt kriteriene for bruk av AK og OD, og hvilke krav som kan knyttes til disse. I stedet for en ny gjennomgang er det bestemt å se på bruken av AK og OD på studieretningene, for å se om dette praktiseres i samsvar med gjeldene bestemmelser.

Det er behov for å bevisstgjøre undervisere på hvilke krav som kan knyttes til arbeidskrav og bruk av obligatorisk deltakelse. Det er ønskelig å se på hvordan dette praktiseres på andre universitet og høyskoler, da det oppleves som at dette praktiseres ulikt i sektoren. Den siste endringen i 2019 har gitt for lite tid til en realitetserfaring på grunn av år med pandemi, overgangsbestemmelser, unntaksbestemmelser og digital hjemmeeksamen.

FLU opplyser at de de bruker mye AK, og at de opplever dette som positivt for å jobbe målrettet med viktige tilbakemeldinger til studentene i forkant av eksamen. De tenker det fungerer bra hvis man bruker det som et verktøy i underveis arbeid, men at det vil være problematisk hvis det brukes til å stoppe en student i studieløpet. Det bør være restriktivt bruk av OD, selv om undervisere helst vil ha studentene fysisk tilstede. Det er mange ulike studenter og de er i ulike livssituasjoner som gjør at de ikke alltid kan stille fysisk, uten at dette skal gjøre dem ukvalifisert til å få gå opp til eksamen.

**Vedtak**

Læringsmiljøutvalget tar saken til orientering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

## **5/23 Studentenes tilbakemelding**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Læringsmiljøutvalget	15.02.2023	5/23

### **Møtebehandling**

Studentene i Læringsmiljøutvalget har med seg tilbakemeldinger fra medstudenter på hva som fungerer, og hva som ikke fungerer rundt læringsmiljøet på studiestedene:

Levanger har mye aktivitet som er rettet mot psykososialt læringsmiljø. Dette reklameres det for over info skjermene som er satt opp i kantine- og fellesområder. Men det er behov for å endre på hastighetene i hvor ofte skjermen bytter bilde, fordi det er en utfordring å ha tid til å lese det som står der før det er borte. Det er Studentinord som styrer skjermene, så det kan tas kontakt med dem.

Hva kan man gjøre for å skape gode faglige læringsmiljø?

-obligatorisk aktivitet fra første studieuke. Dette kan hjelpe på at studenter ikke venter med oppstart.

-fadder og mentorordning. Dette har vært gjennomført med andreårs studenter som mentorer. Det er litt ulike tilbakemeldinger på hvordan dette har fungert. Det kan være behov for mer styring og opplæring av mentorene.

-ønsker om mer varierte undervisningsformer. Mange undervisere er tro mot PP og tradisjonell forelesning, mens studentene ønsker en variert undervisningsform, diskusjon og dialog med foreleser.

-skape gode studiemiljø, oppfordre til bruk av biblioteket, ha tilgjengelig rom for gruppearbeid. Fellesarealene oppleves som støyende for å bruke til studier, og det er ofte for få studierom.

Arbeid med læringsmiljø på studiestedene bør følges opp. Studentene mener at de kommer fysisk til studiestedet dersom man trives.

### **Vedtak**

Læringsmiljøutvalget tar med seg innspillene til studentene og det bes om at det lages et forslag for oppfølging av tilbakemeldingene.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

## Orienteringssaker

<u>Saknr</u>	<u>Arkivsak</u>	<u>Tittel</u>
1/23	23/00672-1	Orientering til Læringsmiljøutvalget om forskerprogram for master-studenter
2/23	22/03756-6	Innføring av studieavgift for studenter utenfor EU/EØS
3/23	17/04346-9	Status fra SHoT utvalget 2023 - orientering til LMU
4/23	21/05733-11	Læringsmiljøseminar 2023 status orientering
5/23	22/00425-10	Evaluering av opplæring av kulltillitsvalgte høst 2022
6/23	22/03466-3	Orientering om kurstilbud til studenter, studieåret 22/23 - post korona
7/23	23/00461-1	Evaluering av studentmottaket høsten 2022
8/23	23/00520-1	Presentasjon av Læringsmiljøutvalget 2023.
9/23	23/00661-1	Skikkethetsarbeid-orientering til Læringsmiljøutvalget vår 2023
10/23	23/00671-1	Evaluering av mottak - internasjonale studenter - våren 2023

### Sak 1/23 - Orientering til Læringsmiljøutvalget om forskerprogram for master-studenter.

Tor -Eivind Aaneland orienterte Læringsmiljøutvalget.

Forskerprogram for master-studenter er et nytt program, som ikke har et klart navn enda. Dette er rettet mot mastergradsstudenter som ønsker noe mer. Mål er å styrke forskningsbasert undervisning, og at det genererer flere søknader til PHD. Vi ønsker å koble PHD studenter til eksisterende forskningsprosjekter. Det er satt av midler sentralt for å sette dette i verk. Det er fakultetene som står for organisering og som legger opp løpet, fordi dette vil være ulikt på de ulike fakultetene. Studentene som søker til programmet blir innkalt til intervju, hvor hovedinntaket vil bli basert på resultater, engasjement og interesse.

Det er ønskelig å skape større interesse for en akademisk karrierevei, der studentene får en god innføring i metode. Mange studenter tenker ikke på muligheten til å gjøre en karriere innen forskning. Det finnes mange muligheter i den akademiske verden. I tillegg ser man en utvikling i arbeidslivet der de krever enten master og PHD i en del stillinger.

### Sak 2/23 Innføring av studieavgift for studenter utenfor EEU/EØS.

Levi Gårseth-Nesbakk orienterte Læringsmiljøutvalget.

Studieavgift for studenter utenfor EU/EØS har blitt vedtatt både av regjering og storting. Mange land har innført dette og Norge så ingen grunn til å stå utenfor dette for utenlandske studenter. Det har vært en hasteprosess i beslutningen, slik at UH sektoren har ikke på plass gode systemer for å kreve inn dette. Når man bor i Norge blir disse prisene høye fordi kostnadsnivået i Norge er høyt. 96 % av sektoren protesterte heftig, men det vant ikke frem. Kostnaden er ikke beregnet enda, så mange studenter har søkt uten å vite hva kostnadene vil utgjøre.

Pr. i dag har vi ikke et lovverk som kan kreve inn disse kostnadene. Priskalkulering kan være ulik ut i fra hva som inngår i tilbudene fra universitetene. Kan være en løsning å tilby stipend ordning dersom man får det. Dette finnes ikke i budsjettet og regjeringen har ikke bevilget dette foreløpig. Viktig å jobbe med dette fremover. Vi forventer at studenter utenfor EØS ikke vil søke seg til Norge. Da vil vi få en svekkelse av internasjonalisering og flerkulturelt studiemiljø.

Studentene i utvalget synes det er vanskelig å komme med råd til dette problemet, men oppfordres til å sende eventuelle innspill på mail eller ta kontakt pr telefon, om de har løsningsforslag til utfordringene universitetet står ovenfor.

### **3/23 Status fra SHoT utvalget 2023.**

Malin Olsen orienterte Læringsmiljøutvalget.

Utvalget fikk Kristi Grøtan fra Studentinord som ny leder i januar i år, Malin Olsen er fast utvalgssekretær og Adrian Svendsen Bensvik er representant fra kommunikasjonsavdelingen. Det er opprettet en styringsgruppe som består av studiedirektør Anne Ringen Pedersen og direktør for velferdstjenester Studentinord, Lena Jørgensen.

Ottar Bjerkeset har et samarbeid med Folkehelseinstituttet (FHI), og har da tilgang til tallene/rådata fra SHoT-undersøkelsen. Han skal utarbeide analyser for Nord universitet som viser resultater på ulike avdelinger og temaområder. Resultatene skal sendes på høring til prorektor for utdanning når de er klare. Læringsmiljøutvalget vil få en egen presentasjon av resultatene når disse foreligger.

### **Sak 04/23 Læringsmiljøseminar 2023 status orientering.**

Janicke Toxen Flack orienterte Læringsmiljøutvalget.

Pr i dag har vi fått 41 påmeldte deltakere. Det er sendt ut invitasjon over intranett og direkte til fakultetsdirektørene, med ønske om at de skal spre dette til sine ansatte. Programmet er bra og variert med mange dyktige forelesere. Det oppfordres til at Læringsmiljøutvalget bidrar til å spre informasjon om seminaret, samt at utvalget egne medlemmer melder seg på. Studentene som ønsker å delta kan sende mail til Janicke Flack, som vil ordne med booking av reise og hotell.

## 5/23 Evaluering av opplæring av kulltillitsvalgte høst 2022

Margrethe Mørkved Solli orienterte Læringsmiljøutvalget.

Det er behov for å se på organiseringen av opplæringen av kulltillitsvalgte. I år har det til tross av mye planlegging, vært vanskelig å få ut informasjon om at det skal velges kulltillitsvalgte. Kommunikasjonen ut til fakultetene var svært utfordrende, og det har blitt lagt ned mye arbeid som ikke har gitt det utbytte man har håpet på. Det har lenge vært vanskelig å få studenter til å stille som kulltillitsvalgt. I år må vi gjøre det litt annerledes ved å få ut informasjon om oppgaven som kulltillitsvalgt, samarbeide om organisering og sørge for bevertning i forbindelse med opplæring.

Studentombud Hanne Seljesæter kommenterer at hun har vært med på planlegging og evaluering. Det er brukt enormt med ressurser på reise rundt til studiestedene uten å få mye utbytte av det.

Nord universitet har en nettside med informasjon om å være tillitsvalgt. Der står det og relevant informasjon om ulike posisjoner og roller studentene kan ha.

Læringsmiljøutvalget støtter ønsket om å se på hvordan dette kan organiseres annerledes med bakgrunn i erfaringene som er gjort. De er videre opptatt av at studentene får opplæring slik at de vet hva de går til. Dette krever tett dialog med fakultetene.

## 6/23 Orientering om kurstilbud til studenter, studieåret 22/23 - post korona

Janicke Toxen Flack orienterte Læringsmiljøutvalget.

Det er innhentet informasjon fra Studentinord, universitetsbiblioteket, samt eksamenskontoret for å få en oversikt over hvilke kurs som tilbys. Ove Schultz fra Studentinord forteller at de har hatt bra deltakelse på Studentinord sine kurstilbud. Eksamensmestring har vært en suksess og de har etter ønske fra studenter, komprimert kurs for at det skal være lettere å delta på mtp tid og planlegging. Studentene opplever disse tilbudene som bra, nesten uansett hvor elementære de er. Som ny i studenttilværelsen har man behov for støtte, fordi det er mange nye opplevelser og situasjoner for dem i studiehverdagen.

Eksamenskontoret har ikke kommet med tilbakemelding på sine kurstilbud.

Universitetsbiblioteket ved Jorun Fallin utdyper at de tilbyr å komme til forelesninger for å orientere om sine tilbud og hva de kan hjelpe studentene med. De opplever likevel manglende respons fra fakultetene og fagansatte, og ønsker hjelp eller forslag til hvordan de kan få ut informasjon om sitt tilbud. Universitetsbiblioteket har mange gode og relevante kurs for studenter i ulike faser av sitt studieløp.

Det fremmes forslag om å se på hvordan man kan gi nye studenter informasjon om universitetet og de ulike tilbudene før studiestart. Hvordan kan man formidle hva som

kreves av selvstendighet, hvor man finner informasjon, kurs, hvordan man orienterer seg i universitetsbiblioteket og lignende i forkant av at man blir student. Dette vil Læringsmiljøutvalget vil følge opp videre.

### 7/23 Evaluering av studentmottaket høsten 2022

Malin Olsen orienterte Læringsmiljøutvalget.

Det er Førstesemesterutvalget som koordinerer arbeidet med studentmottaket hvor også universitetet, samskipnaden og studentene deltar. Høsten 2023 legger Førstesemesterutvalget opp til å gjennomføre studiestart etter samme modell som Trøndelag hadde høsten 2022. Trøndelag gjorde gode erfaringer der studentene møtte opp ved sitt fakultet og studieprogram først. Der ble de først kjent med sine medstudenter og sitt fakultet, før de gikk til felles åpningsarrangement for studiestart.

På overordnet plan ønsker man å se igjennom mandatet til Førstesemesterutvalget, samt utvalgsstrukturen. Det er også behov for å se på hvilke oppgaver som ligger til flere utvalg, da det kan være behov for justeringer.

### 8/23 Presentasjon av Læringsmiljøutvalget 2023.

Oversikt over Læringsmiljøutvalgets medlemmer

Navn	Rolle	Representant	Vara
Kornelia Seth	Leder	Student	1. vara Per Sverre Remen Singstad
Levi Gårseth-Nesbakk	Nestleder	Prorektor utdanning	Margrethe Mørkved Solli
Emma Martine Lund	Medlem	Student	2.vara Hågen Alstad
Anne Lise Kleven	Medlem	Student	3. vara Andrea Wengstad
Hanna Mari Christensen	Medlem	Student	4. vara Aleksander Urstein
Henrik Storbakk Jensen	Medlem	Student	5.vara Ask Johannes Grande
Grethe Bøgh Næss	Medlem	Vitenskapelig ansatt, FSH	Line Dverseth Danielsen, FLU
Berit Rotmo	Medlem	Vitenskapelig ansatt, FSV	Lars Garnvik, FSH
Monica Fengsrud Brinchmann	Medlem	Vitenskapelig ansatt, FBA	Trygve Jakobsen Steiro, HHN
Kirsti Grøtan	Medlem	Studentinord	Lena Jørgensen

Sekretærer: Karoline Wik og Janicke Toxen Flack

I dag er det er stort frafall av fagansatte medlemmer og vararepresentanter. Det er ønskelig at læringsmiljøutvalget ser på nye tiltak, som for eksempel rangering av vararepresentanter lik modellen studentene har, eller andre tiltak som sikrer fagansattes deltakelse bedre. Dette vil Læringsmiljøutvalget følge opp.

## **Sak 09/23 - Skikkethetsarbeid-orientering til Læringsmiljøutvalget vår 2023.**

*Jf. Sak 1/23 Godkjenning av innkalling og saksliste. Denne saken ble presentert etter orienteringssak 01/23.*

Karin Anette Indbryn orienterte Læringsmiljøutvalget.

Nord universitet har to ansatte, Karin Anette Indbryn og Janicke Toxen Flack som arbeider med skikkethetsvurdering av studenter. Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning er under revidering, og det er foreslått å legge flere utdanninger til krav om løpende vurdering i ny lov.

Forskrift om skikkethet i høyere utdanning (2006), gir retningslinjer for hvordan man skal avdekke om en student har de forutsetninger som skal til, for å utøve det yrket de holder på å utdanne seg innenfor. Forskriften favner i hovedsak yrker som utøver omsorg eller opplæring av mennesker, og der man kan komme i kontakt med eller få ansvar for mennesker som er vanskeligstilte eller i sårbare situasjoner.

Det er institusjonsansvarlig som saksbehandler oppfølging av studenten, og avgjør om saken må sendes videre til skikkethetsnemnda. Skikkethetsnemnda avgjør om en student er skikket eller ikke, og lager en innstilling til nemnda for studentssaker, dersom det vurderes å være grunnlag for å utestenge studenten. Saken tas opp i nemnda for studentssaker som fatter vedtak om utestengelse dersom innstillingen fra skikkethetsnemnda opprettholdes. PP-presentasjon er lagret i Læringsmiljøutvalgets Teams rom.

## **10/23 Evaluering av mottak - internasjonale studenter - våren 2023**

Mari Anna Brønseth Friedrich orienterte Læringsmiljøutvalget.

Det kom 68 internasjonale studenter til Bodø i januar i år. Internasjonalt kontor opplever at det er utfordrende å få til en god mottakelse etter at velkomsten ble nedlagt. Ansvaret blir personavhengig ved fravær og det blir veldig sårbart. Internasjonalt kontor er avhengig av frivillige som stiller opp for å ta imot de utenlandske studentene, men det er vanskelig å få tak i frivillige nå. SOB skal ha skryt for å stille opp, studentene var veldig fornøyde. Internasjonalt kontor må få på plass rutiner og en tydelig ansvarsfordeling for å sikre kontinuitet i arbeidet. Internasjonale studentene er mer sårbare, har behov for mer veiledning og hjelp både i det norske samfunnet, sosialt og på universitetet. Det er behov for at fakultetene hjelper bedre til for integrering med de norske studentene. Fremover kommer Nord universitet til å ta imot en annen gruppe studenter mtp kravet om studiepenger, og det kan føre til nye utfordringer.



Arkivsak-dok. 23/01836-1  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Karoline Amundsen Wik

Saksgang: Læringsmiljøutvalget 7. juni 2023

## **MØTEKALENDER HØSTEN 2023**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget vedtar følgende møtekalender for høsten 2023:

- Internt LMU-seminar 11. september kl. 11.00-16.00, studiested Mo i Rana
- Utvalgsmøte i LMU 12. september kl. 09.00-13.00, studiested Mo i Rana
- Utvalgsmøte i LMU 13. desember kl. 09.00-13.00, digitalt

## Saksframstilling

Læringsmiljøutvalget skal ha 4 årlige møter, og alle skal legges innenfor studentenes studieår. Det er å foretrekke og ha fysiske møter som fortrinnsvis bør avholdes på de ulike studiestedene. På denne måten kan utvalget bli bedre kjent med det fysiske læringsmiljøet på de enkelte studiestedene og studiestedene bli kjent med utvalget. Samtidig har de fleste møtene i LMU de siste årene vært gjennomført digitalt, da med hensyn til pandemien som var, men også av økonomi - og miljøhensyn. Det har vist seg at digitale møter er det mest hensiktsmessige å fortsette med, men med unntak av fysisk internseminar og utvalgsmøte i startene av studieåret slik at utvalget blir kjent med LMU og hverandre.

Saksbehandler foreslår følgende møtekalender for høsten 2023:

- Internt LMU-seminar 11. september kl. 11.00-16.00, studiested Mo i Rana
- Utvalgsmøte i LMU 12. september kl. 09.00-13.00, studiested Mo i Rana
- Utvalgsmøte i LMU 13. desember kl. 09.00-13.00, digitalt

Det er tatt hensyn til at foreslåtte tidspunkt ikke kolliderer med møter i andre viktige organer.

Møtekalender for våren 2023 fastsettes på første møte i utvalget høsten 2023.

Arkivsak-dok. 23/01827-1  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Karoline Amundsen Wik

Saksgang: Læringsmiljøutvalget 7. Juni 2023

## LEVENDE CAMPUS

### Forslag til vedtak:

Læringsmiljøutvalget vedtar å sende ut en høring til studentrådene på alle studiesteder hvor man ber om studentenes tilbakemelding på hva som er viktig for å ha et levende campus. Studentenes tilbakemeldinger vil legges fram i utvalgets møte i september 2023.

## Saksframstilling

### Bakgrunn

Som et resultat av deltagelse fra Nord, Studentinord og SON på Kompetansenettverk for studenters suksess sitt arbeidsseminar i Bergen med tematikken «levende campus» ble det ytret ønske fra delegasjonen om at man laget et eget «levende campus»- prosjekt ved Nord. Det ble satt inn en sak i årshjulet til LMU sitt desember-møte i 2022 og det ble oppfordret at studentene selv laget saken. Av ulike årsaker ble ikke saken laget til dette møtet, men det er ønskelig å starte saksgangen før innerverende årshjul for utvalget er over.

### Drøfting

I følge Universell så kjennetegnes det fysiske læringsmiljøet av faktorer som gjelder fysiske forhold og omgivelser. De fysiske omgivelsene skal være utformet slik at de legger til rette for gode og inkluderende læringsprosesser for alle, og uten å være til hinder for studiene. Utformingen av det fysiske læringsmiljøet vies stor plass i universitets- og høyskoleloven, og læringsmiljøutvalgene er gjennom loven pålagt å bidra til at bestemmelsene om det fysiske læringsmiljøet blir gjennomført.

Det psykososiale læringsmiljøet, ifølge Universell, handler om individuelle opplevelser, følelser og erfaringer som menneskene som deltar i læringen har med seg. For studentene gjelder dette alle forhold som kan ha innvirkning på studentenes gjennomføringsevne, og opplevelse av trivsel og helse. Andre faktorer som har stor innvirkning er blant annet gode møteplasser og sosiale aktiviteter. Man så under pandemien at studenters ensomhet økte og mange drar paralleller til mangel på fysisk møteplasser (eks. forelesing, lesesal etc.) som en av grunnene til dette.

Vi kan forvente at utviklingen av nye undervisningsformer med digitale hjelpemidler, mer aktive studenter og ny teknologi kommer til å fortsette. Dette understrekes også fra politisk hold gjennom blant annet kvalitetsmeldingen. Utformingen av de fysiske omgivelsene setter rammer for læringsaktivitetene og hvordan undervisningen kan gjennomføres. Store auditorier, mindre seminarrom og skjermede studentarbeidsplasser har alle forskjellige bruksområder og –muligheter. Et godt fysisk læringsmiljø handler derfor ikke kun om de tekniske detaljene i et bygg, men hvordan selve utformingen legger til rette for fleksibilitet med tanke på forskjellige læringsprosesser og studentenes behov. Det skal kort og godt kunne fungere som arealer for god læring både nå og i fremtiden. Det er en krevende øvelse å forsøke å forutse hvordan situasjonen er om mange år, men det er samtidig en nyttig utfordring for å tenke kreativt og strategisk i planleggingsfasen (universell.no). Om man skal ha et levende campus krever også dette fysiske aktiviteter og tilbud som kommer utenom den fysiske infrastrukturen. Dette kan være tilbud av mat og drikke, sosiale og fagsosiale arrangement, og andre tilbud som bidrar til en levende campus.

For å lykkes med å skape et levende campus for nåtidens og framtidens studentmasse må man lytte til hva studentene selv ønsker for at det skal være et levede campusliv. Derfor anbefaler saksbehandler å høre med dagens studentmasse på Nord hva de trenger for å skape et levende campus. Til nå har man fått tilbakemeldinger fra Studenttinget i Bodø, men

det er også å anbefale å spørre studentene på Nords andre studiesteder, da det kan være lokale forskjeller og behov.

Tilbakemelding fra studenttinget i Bodø:

- Campus oppleves veldig «dødt» etter kl. 16. Studentene i Bodø mener at et kafetilbud på ettermiddagen kan bidra til et mer levende campus også etter kl. 16. Et av de store satsningene i UH for tiden er fleksible studier – viktig å tenke hvordan man kan opprettholde campuslivet med slike studier. Dette krever kanskje enda mer åpne tilbud på ettermiddag da studenter jobber på dagtid.
- Det er mye gammelt og utdatert møblement på campus. Man bør prioritere penger på nytt møblement som går det mer innbydende å oppholde seg på campus.
- Samlokalisering av studentforeningene er viktig for å skape et levende campus.
- Masterom for masterstudenter er viktig for et levende campus

Arkivsak-dok. 21/05733-12  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Janicke Toxen Flack

## **EVALUERING AV LÆRINGSMILJØSEMINARET 2023 OG FORSLAG TIL VEDTAK.**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget vedtar å videreføre Læringsmiljøseminaret i 2024. Tid og sted for seminaret vedtas på utvalgets møte i september 2023.

## Saksframstilling

### Bakgrunn

Det ble under møtet 29. oktober 2021 foreslått og vedtatt at læringsmiljøutvalget skulle arrangere et internt LMU-seminar eller workshop på vårsemesteret hvor man kan invitere fagfolk og studenter bredt (se VS 10/21). Studiedirektør og sekretærer ble bedt om å gjøre en vurdering av når det kunne passe å gjennomføre seminar/workshop, samt hvordan man kunne få fagansatte koblet på. Med bakgrunn i dette ble saken fulgt opp med egen sak til møtet 14. desember 2021 (VS 15/21), hvor følgende ble vedtatt:

Læringsmiljøutvalget vedtar at det skal:

- 1) gjennomføres et fysisk læringsmiljøseminar 29-30. mars 2023 på studiested ....
- 2) nedsettes en programkomite som består av følgende representanter: .....
- 3) være følgende tema for seminaret: .....
- 4) legges fram et foreløpig program for seminaret av programkomiteen på utvalgets møte i desember.

21.09.2022 fikk programkomiteen i oppdrag å ta arbeidet med å utforme seminaret og tema for samlingen. Læringsmiljøutvalget vedtok følgende:

- 1) nedsettes en programkomite som består av følgende representanter: Kirsti Grøtan, Per Sverre Remen Singstad, Monica Brinchmann, utvalgssekretær i LMU og en studentrepresentant til.
- 2) gjennomføres et fysisk læringsmiljøseminar 29-30. mars 2023 på studiested (velges av programkomiteen)
- 3) legges fram et foreløpig program for seminaret av programkomiteen på utvalgets møte i desember.

29.03.23-30.03.2023 ble læringsmiljøseminaret arrangert på Scandic Hell i Stjørdal. Det vises til vedlagt rapport med evaluering av seminaret.

### Drøfting

Ut ifra tilbakemeldinger og evaluering av seminaret vurderes det at deltagerne var fornøyd med både gjennomføring og programmets innhold. Dersom læringsmiljøutvalget vedtar at seminaret også skal gjennomføres i 2024, anbefales det at det utarbeides et mandat til programkomiteen. Dette kan bidra til å sikre nødvendig handlingsrom og forutsigbarhet i planleggingsfasen og ved gjennomføring.

## Vedlegg: Rapport Læringsmiljøseminaret 2023

## Evaluering av læringsmiljøseminaret 2023

### Planlegging og gjennomføring

Seminaret ble gjennomført på (Scandic Hell) Stjørdal over to dager, fra lunsj til lunsj. Det ble arrangert en felles seminarmiddag den første kvelden.

Programmet ble utformet slik at det var mulig å delta kun en av dagen for dem som ikke hadde mulighet til å sette av to dager. De fleste deltagerne måtte reise og overnatte for å kunne delta. Det var jevnt med påmeldinger, men erfaringen viser at det kom flere rett etter at seminaret ble "annonsert" eller "reklamert" for enten pr. mail eller intranett.

Tema for dagene var studiebarometeret, utdanningskvalitet, Chat GPT, SEA-EU, resultat fra SHoT undersøkelsen, Studenters læring og studenters suksess i høyere utdanning. Kjøreprogrammet burde vært detaljplanlagt i større grad mtp tildeling av oppgaver som konferansier, utarbeidelse av spørsmål til diskusjon/debattinnlegg, samt praktisk organisering av gruppearbeid og diskusjoner ect.

### Innhold

Det har vært utfordrende å få tilbakemelding fra forelesere som holdt innlegg. Korrespondansen har hovedsakelig foregått på mail, så man bør muligens ta en telefonrunde et par uker før for å forsikre seg om at alt er klart?

Innleggene i programmet var varierte, men programmet hadde tematikk som overlappet og gikk inn i hverandre. Det har vært fokus på å få inn tema som er dagsaktuelle, i tillegg til områder eller felt som det er behov for å spre informasjon om. Chat GPT ble tilføyet i programmet i februar på grunn av den samfunnsaktuelle tematikken. Erfaringen viser at det kan lønne seg å ha et noe dynamisk eller organisk program for å kunne tilby dagsaktuelle innslag.

Det var ikke lagt inn kulturell underholdning. Burde det vært lagt inn dette i løpet av seminardagene eller på middagen?

### Deltakere

Det var et stort fokus på å prøve å få med flest mulig faglige ansatte. Det var 86 påmeldte, hvor ca. 70-75 personer møtte. Halvparten av deltagerne var faglig ansatte og resten var administrativt ansatte og studenter.

### Utbytte

Flere deltakere har uoppfordret sagt at de var meget fornøyde med seminaret og at de opplevde dette som interessante dager. Programmet for dagene fikk positiv tilbakemeldinger.

Det er ikke gjennomført spørreskjema med tilbakemelding, så dette kan vurderes å gjennomføres neste gang.





Arkivsak-dok. 19/02471-12  
Saksansvarlig Hanne Seljesæter  
Saksbehandler Hanne Seljesæter

## **STUDENTOMBUDETS ÅRSRAPPORT 2022**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar studentombudets årsrapport for 2022 til orientering.

## **Bakgrunn**

Ordningen med studentombud ble lovfestet i 2019. Ved Nord universitet har man hatt studentombud siden 2018. Studentombudet jobber ut fra mandat vedtatt av universitetsstyret 8. mars 2018. I henhold til mandatet skal studentombudet rapportere om sin virksomhet til rektor ved at det utarbeides årsrapporter. Disse legges fram for styret som en orienteringssak.

Studentombudets årsrapport 2022 ble lagt fram for styret 3. mars 2023 og legges nå fram som en orienteringssak for Læringsmiljøutvalget.

## **Årsrapport 2022**

Rapporten gir en oversikt over studentombudets virksomhet i perioden 1. januar 2022 til 31. desember 2022. Årsrapporten gir informasjon om ombudsordningen, utøvelsen av rollen, og statistikk for henvendelser gjennom året.

Det var lite henvendelser våren 2022, trolig som følge av at studentombudet under pandemien hadde vært mindre synlig og tilgjengelig på de ulike studiestedene. Antall henvendelser tok seg betydelig opp fra høsten og viser at det er behov for tilbudet men også at profilering av tilbudet, synlighet og tilgjengelighet er viktig for at ordningen med studentombud skal være et reelt tilbud til alle studentene.

Årsrapporten gir en oversikt over studentombudets virksomhet i rapporteringsperioden basert på de henvendelser studentombudet har fått.

## **Vedlegg:**

Studentombudets årsrapport 2022

# Studentombudets årsrapport 2022

- Studentombud Hanne Seljesæter

---



[www.nord.no](http://www.nord.no)



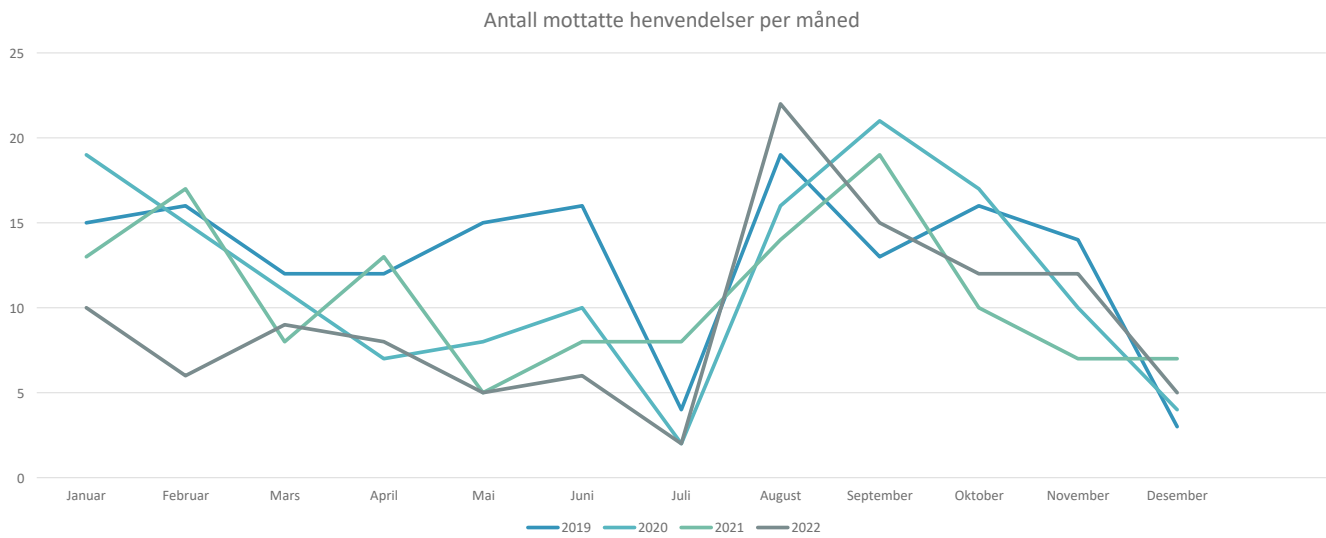
# Studentombudet

- Uavhengig og høytral bistandsperson som gir studenter råd og veiledning i studiesituasjonen
- Jobber ut fra mandat fastsatt av styret ved Nord universitet
- Ordningen med studentombud med lovfestet i 2019
- Uhl § 4-17: Alle studenter skal ha tilgang til et studentombud

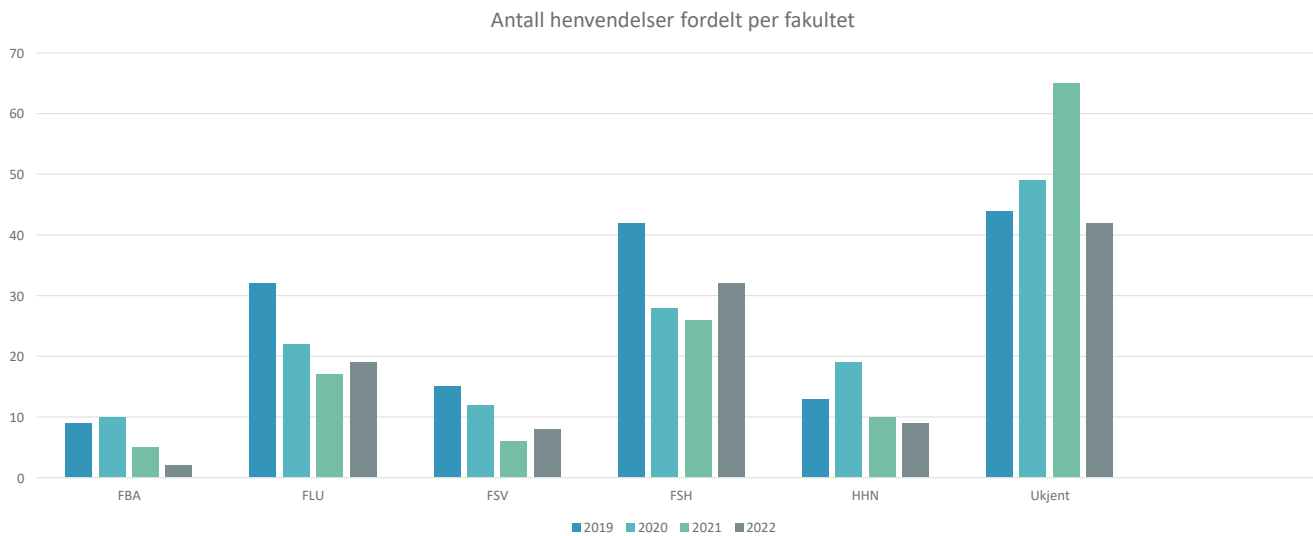
# Studentombudets årsrapport 2022

- Antall henvendelser i 2022: 112 (13 utenfor ordningen)
- Nedgang i antall saker under pandemien og dette preget også 2022
- Lite henvendelser på våren, økning etter sommeren

# Antall henvendelser per måned

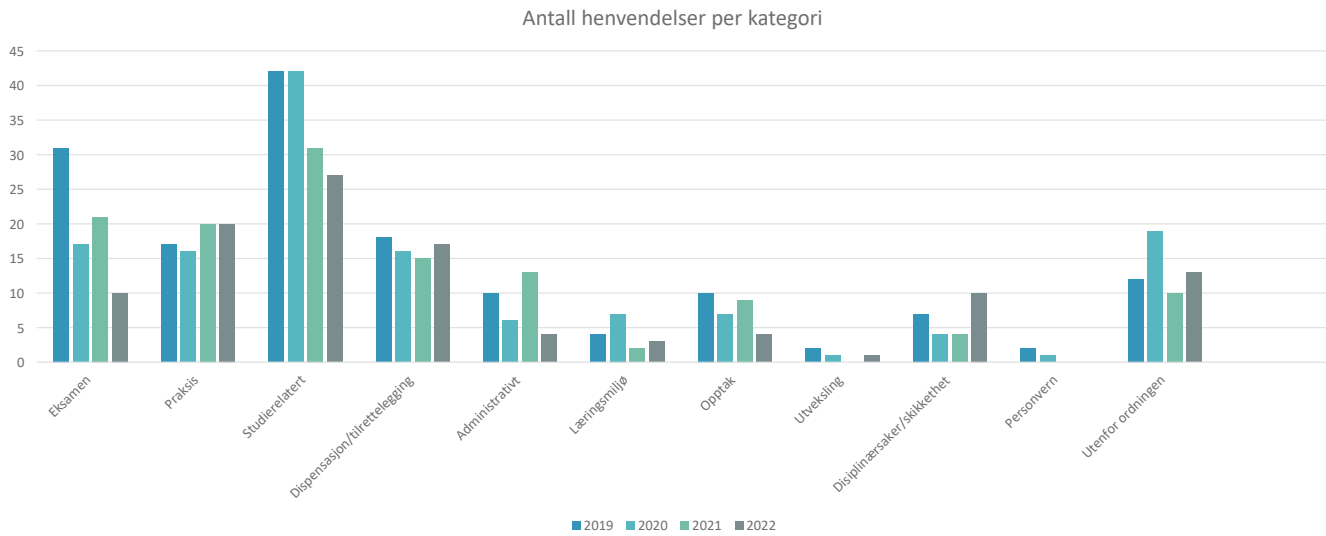


# Antall henvendelser per fakultet





# Antall henvendelser per kategori



# Utvalgte tema

- Endring av timeplan/undervisningsplan underveis i semesteret
  - Endringer i timeplanen på kort varsel skaper utfordringer for studentene, særlig for studenter på samlingsbaserte studier
  - Bør unngås så langt det er mulig
  - Obligatorisk deltakelse – spesielt utfordrende
  - Retningslinjer for endringer underveis i semesteret?
- Innkalling til møte mellom Nord og student
  - Innkallingen bør opplyse hva som er formålet med møtet
  - I rimelig tid
  - Dokumentasjon og innsynsrett

# Studieåret 2023/2024

- Prioriterte oppgaver:
  - Informasjon og markedsføring av tilbudet
  - Synlig og tilgjengelig
  - Kontakt med studenter og ansatte

Arkivsak-dok. 23/01813-1  
Saksansvarlig  
Saksbehandler Marianne Martinsen Fossum

## **SIKKERHET I UNDERVISNINGSSITUASJONER**

### **Forslag til vedtak:**

LMU tar saken til orientering

## Sikkerhet i undervisningssituasjoner

Etter Lov om universiteter og høyskoler § 4-3, 1. ledd, har styret et overordnet ansvar for at læringsmiljøet ved universitetet er «fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd». I tillegg til dette anses studenter som arbeidstakere etter Arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet, når de utfører arbeid ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål, jf. Arbeidsmiljøloven § 1-6. Dette innebærer at universitetet har ansvar for å ivareta studentene jf. arbeidsmiljølovens krav til helse, miljø og sikkerhet i de tilfeller studenten er på undervisningsstedet i undervisningstiden. Hvis studenten blir rammet av en yrkesskade, har studenten i henhold til folketrygdloven § 13-2 rett til visse særytelser etter folketrygdloven.

Som nevnt har styret det overordnede ansvar for studentenes helse, sikkerhet og velferd. Videre har dekan det overordnede ansvar for sikkerheten til fakultetets studenter og ansatte, mens emneansvarlig og alle som underviser har et særlig ansvar for å vurdere risiko for skade på person og utstyr som kan oppstå ved gjennomføring av undervisningen, samt å legge til rette for at risikoen for skade blir minimert. Dersom undervisningen er forbundet med særlig risiko er det en forventning til at studentene informeres om denne, slik at studentene og underviserne kan jobbe i fellesskap for en god sikkerhet i undervisningssituasjonen.

Dersom skade på person eller utstyr likevel skulle oppstå i en undervisningssituasjon, er det forventet at den enkelte lærer og også studieveiledere og rådgivere er kjent med hvordan slik skade skal loggføres og rapporteres. Det presiseres at den enkelte lærer ikke er personlig ansvarlig for skade som oppstår i en undervisningssituasjon.

Universitetet har utarbeidet:

- Informasjonssider om studenters [forsikringsordninger](#)
- Rutine for ivaretagelse av sikkerhet i undervisningssituasjoner med forhøyet risiko, se nedenfor.
- [Rutinene for hva som skal gjøres ved skade/ulykker](#)

### Rutine for ivaretagelse av sikkerhet i undervisningssituasjoner med forhøyet risiko:

1. Gå igjennom [oversikten som viser undervisningssituasjoner der skade kan oppstå](#), og ta hensyn til hva som må presiseres.
2. Gjør en risikovurdering/sikker jobbanalyse for aktuelt studieprogram, se: [Forebyggende: Risiko | sikresiden.no](#) og [sikker jobbanalyse](#).
3. Finn og iverksett risikoreducerende tiltak.
4. Før undervisningen starter skal studentene gis nødvendig informasjon og opplæring slik at sikkerheten i undervisningen ivaretas.
5. Hvordan sikkerheten i undervisningen er ivaretatt inngår i universitetets internkontroll, og skal dokumenteres.

Arkivsak-dok. 15/02692-334  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Margrethe Mørkved Solli

## **FORBEREDELSE TIL STUDIESTART HØST 2023**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar saken til orientering.

## Saksframstilling

### Bakgrunn

Dagen med formell åpning av studieåret har vært ulikt organisert på de ulike studiestedene i Nord, og de nye studentene har i varierende grad deltatt på den formelle åpningsseremonien. Det er god erfaring med å organisere det slik at studentene møter først på sitt studieprogram, før de går til den formelle åpningen av studieåret. Universitetsledelsen har bedt om at de nye studentene møter først til sitt studieprogram, før alle går samlet til den formelle åpningen av studieåret.

I forbindelse med planlegging av studiestart, ble det avdekt behov for å ha felles rammer for undervisningsfrie dager og dager uten obligatorisk oppmøte i forbindelse med fadderperioden.

### Drøfting

SHOT-undersøkelsene (med flere) har vist at det er viktig for førsteårsstudentene å bli godt integrert helt fra studiestart. Studenter som er integrert både faglig og sosialt, trives bedre og har bedre studiegjennomføring enn de som ikke finner seg helt til rette som nye studenter. Det er derfor viktig at det legges til rette for at de nye studentene både blir en del av det faglige miljøet i klassen/kullet på sitt studieprogram, og integreres i det studentsosiale miljøet.

### Organisering av studiestart

Studiestart er i praksis de første to ukene av studieåret. I studieåret 2023/2024 har de fleste førsteårsstudentene ved Nord universitet studiestart i uke 33 (se tabell nedenfor).

Stuedsted	Dato	Formell åpningsseremoni
Stokmarknes	Tirsdag 29.08.	Kl 12.00
Bodø	Tirsdag 15.08.	Uavklart
Mo	Onsdag 16.08.	Uavklart
Nesna	Tirsdag 22.08.	Kl 10.30
Namsos	Tirsdag 15.08	Kl 12.00
Steinkjer	Onsdag 16.08.	Kl 12-14
Levanger	Onsdag 16.08	Kl 13.00
Stjørdal	Onsdag 16.08.	Kl 11.00

Tabell: Åpning av studieåret 2023/2024 ved Nord universitet fordelt på studiesteder

### Fokus på faglig og sosial integrering av de nye studentene

Førstesemesterutvalget på det enkelte studiested bidrar i koordineringen av studiestart med åpningsseremoni, faglig aktivitet og fadderprogram mm. De koordinerer også når studentforeninger og andre kan møte de nye studentene på studiestedet. Sammensetningen av førstesemesterutvalgene varierer, men de fleste har deltakere både fra fakultetene, fellesadministrasjonen, Studentinord og studentrepresentanter. Førstesemesterutvalgene arbeider nå med å ferdigstille detaljert program for studiestarten.

Fadderansvarlige vil så langt det lar seg gjøre peke ut en fadderkontakt for hvert studieprogram med førsteårsstudenter. Dette skal bidra til at emneansvarlig (eller den som har ansvar for studentmottaket) og fadderkontakt kan utveksle informasjon før studiestart slik at førsteårsstudentene både kan delta på undervisning og fadderaktiviteter.

Det er tatt høyde for at de nye studentene både skal kunne delta på de faglige aktivitetene og de studentsosiale aktivitetene ved studiestarten. Fakultetene har fått beskjed om å legge til rette slik at det ikke er satt opp obligatorisk undervisning i studiestarten.

### **Felles rammer**

Størrelsesforskjell mellom studiestedene og ulike tradisjoner gjør at studiestart og fadderperiode blir litt forskjellig, men det forhindrer ikke behovet for å ha noen felles rammer som grunnlag for planleggingen. Ved planlegging av studiestart til høsten 2023, ble det avdekt behov for tydeligere rammer for gjennomføring av fadderprogram versus behov for å starte undervisning.

Fakultetene ønsker å komme tidlig i gang med de faglige aktivitetene i og med at høstsemesteret er så kort. De fadderansvarlige vil ha forutsigbare rammer og attraktive tidspunkt for å kunne gjennomføre et fadderprogram som engasjerer. Arbeidet må ferdigstilles i løpet av høsten 2023, i god tid før planlegging av neste års fadderperiode.

### **Konklusjon**

Det må etableres felles rammer for undervisningsfrie dager og dager uten obligatorisk oppmøte i forbindelse med fadderperioden.



Denne behandlingen '13/23 SHoT undersøkelsen 2022 - oppfølging' har ingen saksframlegg.

Arkivsak-dok. 21/00100-22  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Malin Birgitte Olsen

Saksgang: Læringsmiljøutvalget 07.06.23

## **STATUS OM MENTORORDNINGEN VED NORD UNIVERSITET.**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar sak til orientering

## Saksframstilling

### Bakgrunn

Nord universitet ble gjennom tildelingsbrevet 2019 pålagt oppstart av mentorordning for studenter:

*«Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilket studier det er mest hensiktsmessig i første omgang. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene.»*

Prorektor utdanning etablerte høsten 2019 en arbeidsgruppe, som jobbet med utvikling av felles mentorordning for Nord universitet med planlagt oppstart høsten 2020.

Våren 2020 ble arbeidet med mentorordningen lagt på is grunnet pandemien. Først i januar 2021 ble arbeidet gjenopptatt. Pilot 1 for studieåret 2021-2022 ble da ferdig utformet, igangsatt, og gjennomført.

Pilot 2 ble satt i gang høsten 2022 med noen endringer til forbedring for studieåret 2022-2023. I løpet av høsten 2022 ble det skrevet en grundig evalueringsrapport av Anne-Lovise Reiche av Pilot 1. Det er også skrevet en midveisevaluering i januar 2023 av pilot 2, begge disse er vedlagt i saken. Det er også gjennomført intervjuer i mai 2023 av kontaktpersoner til mentorene for pilot 2, mentorene selv og studenter som har brukt mentorordningen i pilot 2.

En fullstendig rapport fra Pilot 2 vil foreligge høsten 2023.

### Drøfting

Etter intervju med alle mentorene på pilot 2, deres kontaktpersoner og et gitt antall studenter som har deltatt på mentorordningen er tilbakemeldingene at det er verdifullt å delta på en mentorordning. Alle mentorer og kontaktpersoner svarer at de har fått tilbakemeldinger på at mentorordningen har gitt studentene som har deltatt trygghet i at de har hatt en annen, litt mer erfaren student å ta kontakt med gjennom det første året på studiet. Flere studenter rapporterer at de fikk en tettere tilhørighet til klassen, og til studiet. Det har også kommet forespørsler til mentorer på pilot 2 fra andre studenter, på andre studieprogram om å få være med i mentorgruppen, bare for å ha noen å studere sammen med, og ønske om det samholdet som har vært observert på mentorgruppene. Flere mentorer har rapportert om at mentorordningen er verdifull, og har vært en viktig del av integreringen i klassen, på campus. I noen av gruppene har også tilgang på mentorer gjort at studenter føler at de har mestret ulike emner bedre enn hva de ville gjort uten mentorgruppen sin.

Suksessfaktorer som går igjen hos mentorene er å ha et godt samarbeid med studieprogramansvarlige angående planleggingen av hvordan man introduserer mentorordningen fra begynnelsen. Informasjon med en oppfordring fra fagansatte, og meldinger om mentorgrupper i Canvas har gjort oppmøtene svært gode. Mentormøter som

har vært lagt til på samlingsdager/uker, og etter undervisning har også vært punkter som mentorene har dratt fram som positive elementer for stort oppmøte.

Mentorene som har deltatt i pilot 2 rapporterer om at de opplever det som hensiktsmessig for sin egen selvutvikling å være mentor, flere ser det i sammenheng med sin egen utdanning, og som en ekstra utfordring å få lede en større gruppe. Noe som også gjorde at det var fristende og ta mentorjobben var at det var betalt, og man kunne slippe å ta annen ekstra jobb.

Ut fra de intervjuene som er foretatt i siste del av pilot 2 kan man se at det er hensiktsmessig og nyttig for de studenter som både er mentorer, og de studentene som deltar i mentorordningen. Likevel er erfaringene gjennom å ha gjennomført pilot 1 og 2 at det er utfordringer knyttet til hvordan mentorordningen har blitt organisert. Til nå har mentorordningen vært styrt fra sentralt hold ved Utdanningsavdelingen, dette anses som lite bærekraftig, både økonomisk og i forhold til ressursbruk.

Det er også i løpet av våren 2023 tatt en runde på fakultetene på hvilken andre sammenfallende ordninger som allerede finnes ved Nord universitet. Flere nevner at de har brukt studentassistent i liten eller noe grad, men at dette er noe de har lyst til å få mer til. Det gis tilbakemelding på at det har vært nyttig å ha studentassistenter til lab-arbeid, bistå i rapportskrivning, bistå i timer i store fag som kan være utfordrende. Det er også kommet innspill og ønske om å kunne bruke studentassistent/mentor til kulltreff for fag- og fagsosiale aktiviteter utenfor undervisningstid. I disse tilbakemeldingene ser man at fakultetene har ulike behov ut fra hvordan studieprogrammene er lagt opp med tanke på eksempelvis emner og praksis. Noen fakultet har ikke gjennomført ordning med studentassistent før man har identifisert behovet, mens andre har sett på det som en forebyggende tiltak.

## **Konklusjon**

Det er på bakgrunn av gjennomførte evalueringer bestemt at Nord universitet avvikler mentorordningen slik de har vært organisert i pilot 1 og 2. Det skal planlegges for at det skal være en ordning for mentor/studentassistent i noe form på hvert fakultet, som fakultetene selv har ansvar for. På denne måten kan hvert fakultet tilpasse og ivareta sine egne behov, slik at en mentorordning/studentassistentordning passer og fungerer best mulig der den utøves. Hvor det for noen passer best med rent faglige studentassistenter, vil det kanskje på andre studieprogram være behov for kullmøter i begynnelsen av semestrene for å diskutere emner i mindre grupper ledet av en «kullevenn», «mentor» eller hva fakultetet velger å kalle det. Det er ønskelig at alle fakultet skal ha et tilbud i en eller annen form til sine 1.årsstudenter. Utdanningsavdelingen ønsker å følge opp og bidra økonomisk til ordningene på hvert fakultet gjennom å følge opp gjennom fakultetenes kvalitetsrapporter, og vil også se på mulighet for en felles delingsarena for en slik ordning. Dette vil det komme nærmere informasjon om.

**Vedlegg:**

Rapport om mentorordning Pilot 1, Nord universitet studieåret 2021-2022

Midtveisrapport mentorordning Pilot 2, Nord universitet studieåret 2022-2023

# MENTOR

- for en bærekraftig studenttilværelse

## Beskrivelse og evaluering av felles mentorordning (pilot 1) for studenter studieåret 2021-2022

## SAMMENDRAG

Denne rapporten beskriver innledningsvis bakgrunn for mentorordning ved UH institusjonene i Norge, hvor alle fikk pålegg gjennom Tildelingsbrev for 2019 om å starte opp nye mentorordninger.

Videre beskriver rapporten utvikling av og evaluering av den første felles mentorordning ved Nord universitet; **pilot 1** som ble gjennomført studieåret 2021-2022. Formålet med mentorordningen er at studentene raskest mulig skal bli inkludert sosialt og faglig, og å hindre frafall.

Til sammen 16 mentorer ved 5 studieprogram fordelt på 3 studiesteder (Bodø, Steinkjer og Levanger) deltok i første utprøving av mentorordning ved Nord universitet. De aller fleste studentene som ønsket det fikk være med på mentorordningen. Det var i stor grad aktiviteter felles for hele mentorgruppen, og i mindre grad mentor 1 til 1 det vil si enkeltstudenter. I starten var det størst fokus på det sosiale, og at studentene raskt skulle bli inkludert. Etter hvert fikk det faglige størst fokus. Ordningen har vært organisert med faste tematiske samlinger samt samlinger med tema bestemt av mentor og/eller studentene. Noen av de tematiske samlingene fungerte meget bra, mens andre ikke fungerte eller i liten grad ble gjennomført. Samlinger utenom de tematiske var i stor grad øvinger og eksamensforberedelser.

Studentenes synspunkt, de som hadde mentor, er dessverre ikke med i denne evalueringen rett og slett fordi verken intervju eller spørreundersøkelse ble gjennomført med denne gruppen. Imidlertid er inntrykket tydelig fra både studieveilederne på studieprogrammet og mentorene at dette har vært nyttig for studentene som har deltatt. Mentorene selv er også i stor grad fornøyd med eget læringsutbytte.

Evalueringen av pilot 1 dannet grunnlaget for pilot 2, som nå gjennomføres studieåret 2022-2023.

Begge pilotene kan danne grunnlag for videre utvikling til fullskalamodell, som planlegges innført høsten 2023 eller senere. Alternativt bør det utredes muligheter for samordning av dagens mentorordning og studentassistentordning, samt eventuelt vurdere rollen til kull-tillitsvalgt.

## Innhold

<b>1. Kort om bakgrunnen for mentorordning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Pålegg i Tildelingsbrevet for 2019 .....	4
1.2 Utredning av mentorordning av Universitetet i Bergen (UiB) .....	4
1.3 Kartlegging av UH institusjonenes arbeid med mentorordninger i regi av Diku .....	5
1.4 Erfaringsdeling om mentorordning via prosjekt og senere det nasjonale nettverket Studenters suksess i høyere utdanning .....	5
<b>2. Beskrivelse av felles mentorordning ved Nord universitet</b> .....	<b>6</b>
2.1 Etablering av intern arbeidsgruppe, kartlegginger og avklaringer av rammer .....	6
2.2 Opprinnelig definerte rammer for mentorordningen (pilot 1) .....	8
2.3 Om rammer for pilot 1 – utvalgte studieprogrammer .....	9
2.4 Om rammer for pilot 1 – ulike typer studieprogram .....	9
2.5 Om rammer for pilot 1 – samme organisering men med muligheter for tilpasninger .....	9
2.6 Om rammer for pilot 1 – mentorene skal være studenter .....	10
2.7 Om rammer for pilot 1 – opplæring og oppfølging av mentorene .....	10
2.8 Om rammer for pilot 1 – lønn til mentor, studiepoeng, erfaringer og attest .....	11
2.9 Om rammer for pilot 1 – om mentorgruppene og mentor for enkeltstudenter .....	12
2.10 Om rammer for pilot 1 – fokus både på faglige forhold og psykososiale forhold .....	13
2.11 Om rammer for pilot 1 – om samarbeid med NAV om mentorordning (eget tiltak hos NAV) ...	14
2.12 Andre definerte rammer for mentorordningen .....	14
2.13. Om rammer for pilot 1 – minner om formålet med mentorordning .....	14
2.14 Om rammer for pilot 1 – evaluering før utvikling av fullskalamodell .....	15
<b>3. Erfaringer fra pilot 1 – studieåret 2021-2022</b> .....	<b>18</b>
3.1 Informasjon på forhånd til mentorene .....	18
3.3 Utvelgelse av mentorene .....	19
3.4 Kontrakt til mentorene og timelister .....	19
3.5 Opplæring av mentorene .....	19
3.6 Informasjon på forhånd til studenten .....	20
3.7 Oppstart av mentorgruppene .....	20
3.8 Innhold og struktur i mentorordningen .....	21
3.9 Oppfølging av mentorene .....	22
3.10 Oppfølging av kontaktpersonene .....	23
3.11 Administrativ oppfølging .....	23
3.12 Effekt for studentene .....	23
3.13 Læringsutbytte for mentorene .....	24
3.14 Forslag til forbedringer .....	24
3.15 Erfaringer fra andre universitet / Diku .....	24
<b>4. Oppsummerende kommentarer om veien videre</b> .....	<b>25</b>



# 1. Kort om bakgrunnen for mentorordning

## 1.1 Pålegg i Tildelingsbrevet for 2019

Nord universitet ble gjennom Tildelingsbrevet 2019 (datert 19.12.**2018**) pålagt oppstart av mentorordning for studenter, beskrevet slik;

*«Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier det er mest hensiktsmessig i første omgang. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene.»*

## 1.2 Utredning av mentorordning av Universitetet i Bergen (UiB)

Da Stortinget behandlet Meld. St. 16 (**2016-2017**) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*, ba Stortinget regjeringen utrede hvordan man trinnsvis kan innføre en mentorordning i høyere utdanning. Med utgangspunkt i vedtaket, bestilte Kunnskapsdepartementet en tredelt utredning av mentorordninger fra Universitetet i Bergen (UiB) med følgende oppdrag:

1. Å gjøre en kartlegging av mentorordninger internasjonalt
2. Å oppsummere arbeidet med innføring av mentorordninger ved UiB
3. Si hvilke erfaringer universitetet har gjort

Kunnskapsdepartementet (KD) mottok utredning fra UiB og publiserte denne 30.05.**2018**. Her er lenke til [nyhetsoppslaget](#) og selve rapporten; [rapport-mentorordninger-i-hoyere-utdanning.pdf](#) ([regjeringen.no](#))

UiBs styre vedtok 28.04.**2016** (sak 34/2016) at «UiB skal sørge for at alle studenter kan ta del i en faglig mentorordning innen 2019». UiB var på dette tidspunktet ett av universitetene i landet med lengst erfaring med mentorordninger.

Fra UiBs rapport leser vi følgende i innledningen etter presentasjon av KDs oppdrag til universitetet;

*«Dette er det eneste punktet i stortingsmeldingen som omtaler en mentorordning, og meldingen knytter omtalen av mentorordning opp mot overgangen fra videregående opplæring, mottak av nye studenter og behov for rask og god inkludering og integrering av nye studenter tidlig i studiet, samt frafallsproblemer og gjennomføring.*

*Stortingsmeldingen viser til at frafall skjer «hovedsakelig i de to første semestrene» og peker på betydningen av et «godt tilpasset førsteår»: For mange av studentene er overgangen fra videregående opplæring til høyere utdanning stor. Et godt tilpasset første år der de tidlig blir inkludert i fagmiljøet, kan forhindre at de faller fra.*

*Betydningen av et godt læringsmiljø framheves: For at studentene skal lykkes med studiene, må de trives, ha gode levekår og et godt og inkluderende læringsmiljø.*

*Under overskriften Studentenes psykiske helse og sosiale liv setter stortingsmeldingen inkludering og integrering inn i en helse- og trivselssammenheng og peker også på betydningen av å «skape gode sosiale og faglige møteplasser og forebygge ensomhet og psykiske problemer».*

Kort informasjon hentet fra ovennevnte nyhetssak og selve rapporten fra **2018**;

- Gjennomgangen av mentorordninger internasjonalt viser at det finnes en rekke ulike ordninger, og variasjonen blant ordningene er store.

- Grovt sett kan de likevel deles inn i 1) mentorordninger som fokuserer på integrering i fagmiljøet, og 2) mentorordninger som fokuserer arbeidslivstilknytning.
- Mentorer er gjerne vitenskapelig ansatte, masterstudenter for bachelorstudenter eller masterkandidater for masterstudenter.
- Mentorordningene ved UiB er preget av ulik organisering, men felles for alle ordningene er at de ønsker å legge til rette for bedre læring og gjennomføring gjennom integrering i det akademiske fellesskapet. Eksempelvis gjennom oppfølging og veiledning, godt læringsmiljø, sosial og faglig inkludering.
- UiB ser på mentorordninger som et viktig redskap i arbeidet for å videreutvikle utdanningskvaliteten innenfor høyere utdanning, og har derfor vedtatt å etablere mentorordning for alle studentene innen 2019.
- Mentorordning kan knyttes opp mot overgangen fra videregående opplæring, mottak av nye studenter, behov for rask og god integrering av nye studenter tidlig i studiet, samt frafallsproblemer og gjennomføring.
- SHOT-undersøkelsene (Studentenes helse- og trivselsundersøkelse) viser at mange studenter føler seg ensomme.
- Resultater fra Studiebarometeret (NOKUTs årlige nasjonale spørreundersøkelse til studentene om deres oppfatning av kvalitet i studieprogrammer ved norsk høyskoler og universiteter) påpeker at studentene generelt sett er minst fornøyde med tilbakemelding og veiledning.

### 1.3 Kartlegging av UH institusjonenes arbeid med mentorordninger i regi av Diku

Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku<sup>1</sup>) startet i juni **2019** en kartlegging av UH-institusjonenes arbeid med innføring av mentorordninger. Kunnskapsdepartementet hadde gitt Diku i oppdrag å fremme UH-institusjonenes arbeid gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene. Her er lenke til [nyhetsoppslag](#) 08.10.**2020** og selve rapporten: [Notat mentorordninger.pdf](#)

Diku lanserte deretter høsten **2020** en ny webinarrekke, der ulike aspekter, problemstillinger og erfaringer med beste praksis i etablering av mentorordninger ble belyst. Ulike foredragsholdere, både ansatte og studenter deltok og delte sine erfaringene fra ulike ståsteder. Her er noen seminarer;

22.10.2022: [Mentorordninger i koronaens tid: Hvordan få til gode digitale ordninger?](#) (opptak finnes)

26.11.2020: [Hva er egentlig en mentorordning, og hvordan kan en slik ordning se ut i praksis?](#)

Diku har ansvar for tiltak som skal gjøre studiehverdagen lettere. Blant disse er tilskudd til studentsamskipnader og studentorganisasjoner, levekårsundersøkelsen og mentorordningen.

[Les mer her om Studentvelferd, læringsmiljø og mentorordning](#)

### 1.4 Erfaringsdeling om mentorordning via prosjekt og senere det nasjonale nettverket Studenters suksess i høyere utdanning

Det tidligere [prosjektet](#) *Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning* (initiativtaker UiB gjennom møte 9. januar 2015 med over 60 deltagere fra 20 læresteder samlet i Bergen), ble gjennomført som prosjekt i årene 2016-2020 med UiB som ivaretok sekretariatsfunksjonen. Prosjektet gjennomførte hvert år både en årskonferanse og andre seminarer. Prosjektet gjennomførte i **2019** først et faglig seminar 18.-19. oktober; [Seminar om mentorordninger](#) med fokus på hva det er og hva som fungerer. Senere på året, 9.-10. desember, ble årskonferansen arrangert ved Nord universitet i Bodø. Temaet var [Studenters som inkluderes; lykkes bedre](#). Konferansen hadde flere undertema, hvor det ene var [Mentorordning](#) med samlet 10 programposter. Prosjektet

<sup>1</sup> Diku ble 1. juli 2021 en del av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, [HK-dir](#)

og de 2 nevnte arrangementene i **2019** var svært viktig informasjons- og inspirasjonskilde for utviklingen av mentorordning pilot 1 ved Nord universitet.

Prosjektet ble for øvrig fra 01.01.2021 omgjort til [Kompetansenettverk for studenters suksess i høyere utdanning](#), og Nord universitet innehar sekretariat for nettverket i 2022 og 2023. Nettverket er svært viktig og bidrar kontinuerlig med tidsaktuelle tema. [Mentorordning var tema](#) i **2022** både på seminar i juni og på årskonferansen i desember. Det tidligere prosjektet, nå nasjonalt kompetansenettverk, er fortsatt svært viktig informasjons- og inspirasjonskilde for Nord universitet.

## 2. Beskrivelse av felles mentorordning ved Nord universitet

### 2.1 Etablering av intern arbeidsgruppe, kartlegginger og avklaringer av rammer

Prorektor utdanning etablerte høsten **2019** en arbeidsgruppe, som jobbet med utvikling av felles mentorordning for Nord universitet med planlagt oppstart høsten 2020. Arbeidsgruppen ble ledet av prorektor, mens øvrige deltakere var *representanter for fakultet* (Linda Fredrikke Martinussen og Synnøve Dalmo Tollåli), *studentsamskipnad* (direktør Bente Pettersen, Svein Valle, Øystein Strømsnes) og *studiedirektørens stab* (Anne-Lovise Reiche og Lars Røed Hansen. Sistnevnte gikk ut september 2020 pga ny jobb utenfor Nord universitet, og ble erstattet av Karoline Amundsen Wik fra januar 2021).

Eksisterende ordninger som kunne defineres inn under mentorordning ble kartlagt, eksempelvis:

- «*Første semester*» - et samarbeid mellom Studentinord og universitetet, som gjelder alle nye studenter
- «*Forvei*» - hos FBA, der studieveileder inviterer alle førsteårsstudentene til samtale
- «*Mentorprogrammet*» - hos HHN, der masterstudenter kan søke og ca 20 hvert år får tildelt mentor for personlig dialog om karriere og personlig utvikling.

Utdanningsavdelingen sendte 30.10.**2019** notat til fakultetene om mentorordning (arkivreferanse [19/01860-8](#)). Notatet inneholdt både *generell informasjon* om mentorordning (gjengitt nedenfor), *informasjon om avklaringer for felles mentorordning* for Nord universitet (gjengitt nedenfor), samt spørsmål til *områder som ikke var avklart og ønsket behandlet i fakultetenes lokale ut lokale utdanningsutvalg*. Sistnevnte var følgende spørsmål; Hvilket formål bør ordningen ha? Hvem ønsker dere at ordningen skal gjelde for? Hvilken varighet bør ordningen ha? Hvem bør være mentor? Hvordan bør opplæring av mentorene foregå, og hvem bør delta i opplæringen? Hvordan bør mentorene godtgjøres? I tillegg ble 3 alternative modeller for mentorordning presentert, og fakultetene ble bedt om å gi tilbakemelding om foretrukket ordning (gjengitt nedenfor).

Fra ovennevnte notat (inkluderer beskrivelse av 3 modeller);

#### Hva er mentorordning, hvem kan være mentor og godtgjørelse?

- *Mentor* eller *mentoring* forstås gjerne som at *en mer erfaren person fungerer som veileder for en med mindre erfaring og stimulerer til læring og utvikling*. Dette skjer i en fast struktur over en bestemt periode.
- Coach, veileder og rådgiver er andre og nærliggende betegnelser på mentor.
- Det finnes ulike varianter av mentorordninger, og disse kan ha ulike målgrupper og formål.
- Grovt sett kan de likevel deles inn i 1) mentorordninger som fokuserer på integrering i fagmiljøet, dvs *utviklende mentoring* og 2) mentorordninger som fokuserer på arbeidslivstilknytning, dvs *karriereforberedende mentoring*.
- Mentor kan gi *personlig oppfølging*; motivasjon, praktisk støtte og strukturering av studiehverdagen.
- Mentor kan gi *faglig oppfølging*; følge opp oppgaver og innleveringer, gi faglig oppfølging innen ett eller flere tema, være drøftingspartner med utgangspunkt i pensum

- Mentor kan være; studenter, vitenskapelig ansatte, administrative ansatte eller personer fra arbeids- / næringsliv.
- Mentor kan være lønnet eller ulønnet.

### Hvorfor mentorordning?

- Overgang fra videregående skole til høyere utdanning er krevende, og det er derfor viktig at studentene blir raskt inkludert både faglig og sosialt, og at første året er tilpasset denne overgangen.
- Studiebarometeret viser at studentene gir lav score på veiledning og tilbakemelding som de får i studieløpet.
- Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) fra 2018 viser at mange studenter savner noen å være sammen med, og føler seg ensomme.
- Frafallsproblematikk er en stor utfordring, og det er derfor viktig å redusere frafall og øke gjennomføringen. God faglig og sosial integrering fra første dag er avgjørende for å redusere frafall og styrke gjennomføringen.
- Usikkerhet og uklarhet rundt fremtidig yrkesliv og hvordan få best læringsutbytte på studieprogrammet utløser behov for å øke studentenes læringskompetanse og faglige motivasjon.
- Godt læringsmiljø har stor betydning.
- Det forventes at mentorordninger kan bidra til å styrke kvaliteten i høyere utdanning og føre til bedre læring og fullføring.

### Foreløpige avklaringer om mentorordning for Nord universitet

Følgende forhold framstår som foreløpig avklart («sånn må det være») i forhold til mentorordning;

1. Den må innfri grunnleggende formål.
2. Den må ivareta både en psykososiale dimensjon og en faglig dimensjon
3. Den må gjelde tidlig fase i studieløpet, fortrinnsvis første studieår.
4. Den må gjelde alle gradsprogrammer; dvs bachelorprogram, masterprogram, PPU programmene samt årsstudier som inngår som første studieår på bachelorprogram.
5. Det må arrangeres en seminarrekke for mentorene, slik at de har støtte underveis og slik at fakultetsledelse/universitetsledelse får høre hvordan det går.
6. Nord universitet fortsetter selvsagt med eksisterende velfungerende ordninger.

### **Modell 1 – alle førsteårsstudenter på gradsprogrammer (student er mentor):**

- Mentorordning for *alle førsteårsstudenter på alle gradsgivende studieprogrammer*, dvs alle bachelorprogram, alle masterprogram, PPU allmennfag og PPU yrkesfag. I tillegg alle årsstudier som inngår som første studieår på bachelorprogram.
- *Mentor er erfaren student*, dvs i utgangspunktet 3. års student på bachelorprogram og 2. års student på masterprogram og PPU programmene.
- Det tas sikte på *1-2 mentorer pr studieprogram* (eventuelt flere dersom store kull).
- Det er fokus på både *sosial og faglig utvikling, læringsmiljø samt psykososiale forhold*.
- Mentorordningen er *frivillig* for studentene, men de får tilbud om *gruppesamtale eventuelt individuell samtale ved oppstart av studiet og ukentlig eventuelt sjeldnere*.
- Opplæring av mentorene skjer etter et fast program, som representanter for vitenskapelige ansatte, studieveiledere, StudentiNord (studentsamskipnaden) og universitetsledelse har utformet.

### **Modell 2 – tilpasning av modell 1; vitenskapelige ansatte veileder mentorene (egne seminarer):**

- Den faglige oppfølgingen utvides til større fokus på veiledning og tilbakemelding, etter avtale med vitenskapelig ansatt.
- Mentorene er veiledet av vitenskapelig ansatt i forhold til det faglige, og det arrangeres jevnlig seminarer mellom mentorene og ansvarlig vitenskapelig ansatt.
- For vitenskapelig ansatt kan denne veiledningen inngå i kvalifisering til utdanningsfaglig kompetanse.

### **Modell 3 – alle studenter får faglig mentor:**

- Mentorordning for *alle studenter på alle studieprogrammer*, dvs alle studentene skal få oppgitt en faglig mentor som har ansvaret for dem så lenge de er i studieløpet
- *Mentor er erfaren vitenskapelig ansatt, som er oppriktig engasjert* og som frivillig har påtatt seg å være mentor.
- Mentorvirksomhet *inngår i stillingen* til den aktuelle vitenskapelige ansatte.
- Mentorordningen innebærer *faglig tilbakemelding og veiledning* til studentene, og kan foregå både gruppevis og enkeltvis.
- Mentorordningen er *delvis frivillig* for studentene, faglig tilbakemelding og veiledning blir uansett gitt studentene, men de kan velge i hvilken grad de forholder seg til denne.
- *Psykososiale forhold* er ivaretatt av andre ordninger, delvis ivaretatt av StudentiNord, eksempelvis Fadderordning, Førstesemester og Peer Support.
- Opplæring av mentorene skjer etter et fast program, som representanter

Innspill fra fakultetene ble sammenfattet og lagt fram for Sentralt Utdanningsutvalg på møte 04.12.2019 (sak 58/2019, arkivreferanse [19/01860-10](#)). Utvalget anbefalte rektor å beslutte rammer for felles mentorordning, og delegerte til prorektor utdanning å gjøre siste avklaringer med rektor. Rammene presenteres i punkt 2.2 nedenfor.

Våren **2020** ble arbeidet med mentorordning lagt på is på grunn av pandemien. Først medio januar **2021** ble arbeidet gjenopptatt, da ny medarbeider ble tilsatt i studiedirektørens stab (Karoline Amundsen Wik). Det ble satt av 1.000.000,- kroner til ordningen, og pilot for studieåret 2021-2022 ble ferdig utformet og igangsatt (heretter omtalt som **pilot 1**).

## 2.2 Opprinnelig definerte rammer for mentorordningen (pilot 1)

Med bakgrunn i ovennevnte kartlegging blant fakultetene, behandling i Sentralt Utdanningsutvalg desember 2019, og siste avklaringer av prorektor utdanning og rektor ble følgende rammer definert (rekkefølgen justert her ved at evaluering er satt som siste punkt);

1. *Det skal være mentorpilot ved utvalgte studieprogram ved samtlige fakultet studieåret 2021-2022.*
2. *Mentorpiloten skal samlet dekke heltids- og deltidsutdanning, campusutdanning og samlingsbasert utdanning, studieprogrammer på ulike campuser / studiesteder*
3. *Mentorpiloten skal i stor grad organiseres på samme måte på de ulike fakultetene, men likevel med muligheter for tilpasning til det enkelte studieprogram.*
4. *Mentorer skal være studenter.*
5. *Mentorene får opplæring i forkant av oppstart av ordningen samt underveis. Opplæringen inngår i eget mentor-emne som gir 10 studiepoeng ved gjennomført eksamen. Mentorene får ved bestått eksamen i tillegg attest for utført oppdrag samt godtgjørelse beregnet til samlet inntil kr 10.000,-*
6. *Mentorene har ansvar for en gruppe studenter og oppfølging av denne og enkeltindivider (dvs mentoring i gruppe i kombinasjon med 1:1).*
7. *Mentorpiloten innbefatter fokus både på faglig forhold og psykososiale forhold.*
8. *I tillegg til mentorpilot ved samtlige fakultet videreføres samarbeid med NAV med tanke på igangsetting av individuell mentor for aktuelle studenter innvilget utdanningsstøtte fra NAV.*
9. *Mentorpiloten skal evalueres i etterkant for videreutvikling av modell i fullskala.*

De formelle rammene ble for øvrig ikke vedtatt av rektor, da arbeidet ble utsatt da pandemien rammet landet fra mars 2020 (men finnes i arkivreferanse [19/01860-12](#)). Samtidig var rammene fortsatt grunnlaget for pilot 1, som ble igangsatt høsten **2021**.

Det enkelte punkt kommenteres nærmere nedenfor i punkt 2.3 -2.11 samt punkt 2.14 som omtaler evalueringen. Punkt 2.12 omtaler andre definerte rammer, mens punkt 2.13 gjengir selve formålet med mentorordningen.

## 2.3 Om rammer for pilot 1 – utvalgte studieprogrammer

Fakultetene sine prodekaner utdanning meldte våren **2021** inn følgende programmer til piloten;

Tabell 1: Innmeldte studieprogrammer til pilot 1			
Fak.	Pilot mentorordning	Stuedsted	Heltid/ Deltid / Organisering
FBA	Bachelor i naturforvaltning	Steinkjer	Heltid, campus
FLU	Bachelor i barnehagelærerutdanning	Bodø	Deltid, samling
		Levanger <sup>1</sup>	Heltid, campus
FSV	Bachelor i Human Resource Management (HRM)	Bodø <sup>2</sup>	Heltid, campus
		Levanger	Heltid, samling
	Bachelor i internasjonale relasjoner	Bodø	Heltid, campus
	Bachelor i sykepleie	Regional	Deltid, nett- og samlingsbasert
HHN	Bachelor i økonomi og ledelse	Bodø <sup>3</sup>	Heltid, campus
		Steinkjer	Heltid, campus

Da piloten skulle starte opp, ble det imidlertid noen endringer. Alle de 6 utvalgte studieprogrammene igangsatte mentorordning, men bare 6 kull/klasser gjennomførte i stedet for totalt 9 som planlagt;

- <sup>1</sup> Det var ikke mulig å rekruttere mentorer til programmet på studiested Levanger, og dette kullet ble derfor ikke med i piloten.
- <sup>2</sup> Det ble igangsatt mentorordning, men mentor sluttet i løpet av høst-semesteret.
- <sup>3</sup> Det ble rekruttert mentor til programmet på studiested Bodø, men kun én samling for studentene ble gjennomført. Piloten ble derfor avsluttet tidlig på høsten.

Alle 5 fakultet ble imidlertid inkludert i piloten. FSH gjennomførte egen ordning (omtalt nærmere nedenfor), mens FBA, FLU, FSV og HHN gjennomførte samme ordning.

## 2.4 Om rammer for pilot 1 – ulike typer studieprogram

Piloten har vært gjennomført med studieprogrammer med ulik organisering;

- De fleste har riktignok vært heltidsstudier, men også deltid har vært med (2 stk)
- Det har vært både campusstudier (4 stk) og samlingsbaserte studier (3 stk).
- Det har vært gjennomført mentorordning ved samlet 3 studiesteder; Bodø, Steinkjer og Levanger.
- Det har vært en kort periode ett tilfelle med mentordning på samme studieprogram på 2 studiesteder; FSV sitt program *Bachelor i Human Resource Management (HRM)*, som har hatt kull i Bodø og på Levanger.

## 2.5 Om rammer for pilot 1 – samme organisering men med muligheter for tilpasninger

Samtlige studieprogram som ble plukket ut i piloten fikk identisk organisering av mentorordningen med ett unntak; FSH sitt program *Bachelor i sykepleie* er et deltidsstudium som er nett- og samlingsbasert. Det digitale hadde stort fokus. Programmet hadde egen digital mentorordning med navnet *Digital Mentor*, og forkortet *DigiMentor*. Ordningen var planlagt, utviklet og driftet av fakultetet. Erfaringer fra denne ordningen skal også tas med videre i utvikling av fullskalaordning for Nord universitet.

To andre studieprogrammer har gjort mindre tilpasninger;

- For FBA sitt program *Bachelor i naturforvaltning* ønsket fakultetet å innlemme også studenter ved *Årsstudium i naturforvaltning* i mentorordningen (10 studenter).
- For HHN sitt program *Bachelor i økonomi og ledelse* ved studiested *Steinkjer* ble det engasjert egen studentassistent for å følge opp mentorene, som en avlastning for studieveileder.

## 2.6 Om rammer for pilot 1 – mentorene skal være studenter

Det var tidlig klart at mentorene skulle være studenter, og erfarne studenter fra 2. eller 3. år på samme studieprogram. Nedenfor er oversikt over antall mentorer, som startet opp på det enkelte studieprogram samt mentors tilhørighet til studieprogrammet. De aller fleste var 2. års studenter, mens 1 mentor var 3. års student og 2 mentorer var masterstudenter.

Tabell 2: Antall mentorer rekruttert og mentors tilhørighet				
Fak.	Pilot mentorordning	Studiested	Antall mentorer	Mentors tilhørighet
FBA	Bachelor i naturforvaltning	Steinkjer	4	3 stk 2.år + 1 stk 3.år
FLU	Bachelor i barnehagelærerutdanning	Bodø	1	2.år
FSV	Bachelor i Human Resource Management (HRM)	Bodø	1	master
		Levanger	4	2.år
	Bachelor i internasjonale relasjoner	Bodø	2	2 stk master
FSH	Bachelor i sykepleie	Regional	5	
HHN	Bachelor i økonomi og ledelse	Bodø	1	2.år
		Steinkjer	3	2.år
Totalt rekruttert mentorer til fellesordning (FBA, FLU, FSV, HHN)			<b>16</b>	

## 2.7 Om rammer for pilot 1 – opplæring og oppfølging av mentorene

Opprinnelig var opplæring av mentorene ønsket som et 10 studiepoengsemne. Emnebeskrivelse med definert læringsutbytte, innhold og vurdering ble utarbeidet i regi av arbeidsgruppens representant fra Fakultet for lærerutdanning, kunst og kulturfag. Imidlertid ble ikke arbeidet ferdigstilt tidsnok til å kunne iverksettes fra høsten 2021. Utarbeidet utkast til emnebeskrivelse følger som vedlegg til rapporten.

*Opplæring* av mentorene ble gjennomført i 2 deler; kort informasjonsmøte i juni og opplæring i august før oppstart av mentorordning.

Kort informasjonsmøte ble gjennomført digitalt 21.06.**2021** med *varighet 1,5 timer*. Dette var første introduksjon til mentorene og innledning på opplæringen. På møtet deltok prorektor utdanning, 2 personer fra studiedirektørens stab, 1 prodekan, flere kontaktpersoner og de aller fleste mentorene. Nedenfor følger programmet, mens selve invitasjonen og presentasjon delt på møtet følger som vedlegg til rapporten. Programmet var følgende;

1. *Presentasjonsrunde og orientering om mentorordningene ved prorektor utdanning Levi Gårseth-Nesbakk*
2. *Orientering om opplæring av mentor ved prodekan utdanning June Borge Doornich*
3. *Forstå din mentorrolle ved studieveileder Kirsten Fossan og Katrine Mathisen*
4. *Eventuelt*

Selve *hoveddelen av opplæringen* ble gjennomført 23.08.**2021** med heldag det vil si *5,5 timer*. Også denne ble gjennomført digitalt, mest av praktiske hensyn da mentorene befant seg på 3 studiesteder; Bodø, Steinkjer og Levanger. På opplæringen deltok de aller fleste mentorene (det ble gjort opptak

for de som ikke kunne delta), de aller fleste kontaktpersonene samt prorektor utdanning og 2 personer fra studiedirektørens stab. Nedenfor følger program for opplæringen, mens selve invitasjonen og presentasjon følger som vedlegg til rapporten. Programmet var følgende;

- 10.00 Velkommen og introduksjon
- 10.30 Hvordan bli en god studentmentor
- 11.30 Pause
- 12.00 Relasjonsbygging
- 13.00 Bli kjent med Studentinord sine tilbud
- 13.30 Bli kjent med Nord sine tilbud
- 14.00 Pause
- 14.15 Tips og triks til deg som mentor
- 14.45 Oppsummering av dagen og praktisk informasjon før møte med din mentorgruppe
- 15.15 Spørsmål fra mentorer
- 15.30 Oppstartseminar – slutt

Til støtte for mentorene ble det utviklet en *Mentorhåndbok*, med god informasjon om selve mentorordningen og mange tips til mentor om utførelse av mentorarbeidet. Mentorhåndboka følger som vedlegg. I tillegg ble det opprettet egen *Teams* for mentorene (og kontaktpersonene), hvor informasjon ble gjort tilgjengelig og denne ble også benyttet som kommunikasjonskanal.

I tillegg ble mentorene fulgt opp underveis gjennom *månedlige møter* mellom mentor og kontaktperson, samt noen erfaringsmøter mellom mentorene og Utdanningsavdelingen.

## 2.8 Om rammer for pilot 1 – lønn til mentor, studiepoeng, erfaringer og attest

Som det framstår av opprinnelig definerte rammer for mentorordningen (punkt 2.2) var det planlagt at mentorene skulle gjennomføre eget mentoremne på 10 studiepoeng. Ved beståtte eksamen på emnet skulle mentorene få attest og i tillegg utbetalt en godtgjørelse på kr 10.000,- .

I samarbeid med Lønnsavdelingen og jurist i HR-avdelingen ble det imidlertid avklart at godtgjørelse/lønn ikke kunne utbetales etterskuddsvis etter endt mentoroppdrag, men må utbetales månedlig. I tillegg var det allerede avklart at mentoremne på 10 studiepoeng ikke kunne implementeres fra høsten **2021**. Videre ble det vurdert at lønn til mentor på totalt kr 10.000 var for lite for å kunne rekruttere mentorer. Ut fra tilgjengelig økonomisk ramme ble det beregnet lønn på totalt rundt 16.000,- for den enkelte mentor. Lønnsnivået ble lagt til tilsvarende nivå som Kommunikasjonsenheten benyttet til sine studentambassadører (lønnet som student-assistent); på daværende tidspunkt kr 166,36 pr time for mentor med bachelorutdanning og kr 170,56 pr time for mentor med masterutdanning.

*Totalt 1 million kroner* ble satt av til mentorordning for studieåret 2021-2022. Omtrent halvparten av rammen var beregnet til lønn til mentor. Dette ut fra et dimensjonert behov for ca 30 mentorer (det ble ikke rekruttert dette antallet, men omtrent halvparten som tabell 2 viser). Den økonomiske rammen innebar *96 timer per mentor* fordelt som tabell 3 nedenfor viser, og lønn henholdsvis totalt 15.971,- for mentor med bachelorutdanning og totalt 16.374,- for mentor med masterutdanning.

Tabell 3: Beregning og fordeling timeantall per mentor	
Beskrivelse	Timer
Opplæring tilsvarende 10 stp. – grunnopplæring, seminar og evaluering av ordningen	28
Månedlige mentormøter (1,5 timer * 8 måneder)	12
Mentor + adept – grupper (2 timer hver 14 dag = 4 timer * 8 måneder)	32
Mentor + adept – en til en (3 timer hver måned = 3 timer * 8 måneder)	24
<b>Totalt timeantall =</b>	<b>96</b>



Følgende ble presentert som viktig som mentorene ville sitte igjen med etter gjennomført mentorperiode (presentert i utlysing og på opplæring);

- *Verdifull erfaring innenfor gruppeledelse og rolleforståelse – styrke dine ferdigheter innenfor muntlig og skriftlig kommunikasjon*
- *Faglig utvikling innenfor ditt fagområde*
- *Blir mer attraktiv for næringslivet – attest og referanser i etterkant*
- *Være en svært viktig bidragsyter til studentmiljøet på Nord*
- *En unik mulighet til å bidra til å utvikle dette pilotprosjektet til en fullskala modell – sette standarden*
- *Personlig utvikling*
- *Lønn for timene du jobber som mentor*

Det ble også vektlagt at mentorene kunne føre opp arbeidet på CVen og at det ville bli gitt attest etter gjennomført mentorperiode. Vedlagt rapporten følger mal for attest som ble gitt mentorene etter endt pilot 1.

## 2.9 Om rammer for pilot 1 – om mentorgruppene og mentor for enkeltstudenter

En viktig premis for mentorordningen var at mentorene skulle ha ansvaret for en gruppe studenter og oppfølging både av gruppen og enkeltindivider i gruppen, det vil si mentoring i gruppe i kombinasjon med 1:1. Det var et klar ønske om at mentorgruppene ikke burde være for store, helst ikke over 10 studenter per mentor.

Rekruttering av antall mentorer ble forsøkt dimensjonert ut fra antall studieplasser på aktuelt studieprogram. Tabell 4 nedenfor viser at dette varierte fra minimum 20 til maksimum 60 studieplasser. Ut fra dette ble det beregnet maksimalt antall mentorgrupper, og dermed maksimalt behov for mentorer. Totalt 40 mentorgrupper / 40 mentorer. I dette tallet var det ikke tatt høyde for frafall blant studentene og det forhold at mentorordningen var frivillig, slik at det total behovet for mentorer ble anslått til rundt 30 mentorgrupper / 30 mentorer.

Det viste seg ikke mulig å rekruttere ønsket antall mentorer. I høyre kolonne på tabellen vises faktisk antall mentorer som ble rekruttert (og hvor 2 av mentorene sluttet i løpet av høst-semesteret; FSV-HRM Bodø og HHN Bodø).

<b>Tabell 4: Forventet maksimalt behov for mentorgrupper per studieprogram</b>				
Fak.	Pilot mentorordning	Studiested	Studieplasser/ mentorgrupper	Antall mentorer
<b>FBA</b>	Bachelor i naturforvaltning	Steinkjer	47/ 4 grupper	4
<b>FLU</b>	Bachelor i barnehagelærerutdanning	Bodø	40/ 4 grupper	1
<b>FSV</b>	Bachelor i Human Resource Management(HRM)	Bodø	40/ 4 grupper	1
		Levanger	40/ 4 grupper	4
	Bachelor i internasjonale relasjoner	Bodø	20/ 2 grupper	2
<b>FSH</b>	Bachelor i sykepleie	Regional		5
<b>HHN</b>	Bachelor i økonomi og ledelse	Bodø	60/ 6 grupper	1
		Steinkjer	50/ 5 grupper	3

*Oppstart av mentorgrupper* på det enkelte studieprogram var definert fra Utdanningsavdelingen med fastsatt tidspunkt og rom, hvor oppstarten skulle foregå. Hovedsakelig ble datoene satt til samme dag eller samme uke for alle studieprogrammene. Informasjon om dette ble lagt som melding på felles Teams-kanal for alle mentorene.

Det var imidlertid ikke beskrevet om mentorene skulle få tildelt mentorgruppe eller om studentene skulle få velge/melde seg på hos den enkelte mentor. Derfor ble dette organisert veldig ulikt på det enkelte studieprogram;

- Studentene var på forhånd vilkårlig delt inn i grupper av kontaktperson (eksempelvis *Bachelor i naturforvaltning, Steinkjer*)
- Mentorene presenterte seg i klassen og inviterte studentene til å melde seg på mentorgruppe til den enkelte mentor (eksempelvis *Bachelor i HRM, Levanger*).
- I flere tilfeller ble studentene samlet i 1 mentorgruppe, som mentorene sammen tok ansvaret for å følge opp (eksempelvis *Bachelor i økonomi og ledelse, Steinkjer* samt *Bachelor HRM, Bodø*) (Dette ble også resultatet etter hvert for *Bachelor i HRM, Levanger*).
- I tilfeller med bare 1 mentor tilgjengelig ble studentene samlet i 1 mentorgruppe (eksempelvis *Bachelor barnehagelærerutdanning, Bodø*)

## 2.10 Om rammer for pilot 1 – fokus både på faglige forhold og psykososiale forhold

Mentorordningen skulle helt klart innbefatte fokus både på faglige forhold og psykososiale forhold. Dette beskrives slik innledningsvis i *Mentorhåndboka*;

*Mentorordningen har som mål å lære nye studenter å bli gode studenter gjennom faglig og sosial mentorering fra erfarne studenter på samme studieprogram. Ordningen skal lede studentene gjennom et målrettet opplegg, som skal introdusere dem for verktøy, tilbud og tankeprosesser som skal hjelpe dem i resten av studietiden. De positive langtidsvirkningene en slik ordning genererer gjør dette til en bærekraftig ordning med spesielt fokus på faglig, sosial og økonomisk bærekraft.*

Fokus på faglige og psykososiale forhold vises igjen i organiseringen av innholdet i mentorordningen. I punkt 2.8 framkom totalt beregnet timetall per mentor; 96 timer for hele mentorperioden fra september til april, *totalt 8 måneder* (i tillegg opplæring av mentorene i august). Med utgangspunkt i tidsressursen ble mentorordningen organisert med følgende deler;

- 8 tematiske samlinger (1 per måned) felles for hele mentorgruppa, jamfør årshjul nedenfor.
- 8 frie samlinger (1 per måned) felles for hele mentorgruppa.
- Mentor 1:1 inntil 3 timer hver måned.
- Høstseminar og Vårseminar for alle studenter.

Alle delene er nærmere beskrevet i *Mentorhåndboka*. Det omtales senere i kapittel 3 om hvordan dette faktisk forløp seg gjennom piloten.

Figur 1 – Årshjul for mentorordningen:



## 2.11 Om rammer for pilot 1 – om samarbeid med NAV om mentorordning (eget tiltak hos NAV)

Under arbeidet med utvikling av felles mentorordning for Nord universitet, ble det etablert et samarbeid med NAV Nordland. Gjennom noen møter mellom deler av arbeidsgruppen (nevnt i punkt 2.1) og ansatte ved NAV Nordland ble informasjon gjensidig utvekslet.

**NAV har eget tilskudd med navn «Mentor».** Tilskuddet gjelder person under ytelse fra NAV, som har behov for mentor enten i jobbsituasjon eller utdanningsituasjon. En andel av studentene ved universitetet har ytelser fra NAV. Vi har ingen kunnskap om hvor stor andel dette er, eller hvem disse studentene er. Ansatte i NAV Nordland formidler at den generelle utviklingen er at periode med ytelse fra NAV innskrenkes, slik at tid til utdanning/omskolering er kortet ned fra tidligere. Det innebærer at flere er sykere når de starter utdanning, og flere kan ha behov for ulik type støtte underveis i utdanningsløpet. Her er mentor særlig aktuelt. NAV sitt mentortiltak innebærer at universitetet etter oppdrag fra NAV engasjerer mentor for bestemt student, lønner mentor, og får refundert utgiftene i ettertid hos NAV. Mer informasjon om tiltaket kan leses her; [Mentor - nav.no](https://www.nav.no)

Fra universitetets side ble det informert om hvordan felles mentorordning var planlagt. På generelt grunnlag ble ordningen av NAV Nordland vurdert som meget positiv også for studentgruppen som har ytelse fra NAV. Videre informerte universitet om våre nettsider som gir tydelig informasjon flere viktige forhold; om opptak herunder [særskilt vurdering](#), [tilrettelegging](#) under utdanning og eksamen, [informasjon om ulike studieprogram](#), samt muligheter for å kontakte studieveileder og konkret vurdere om aktuelt studieprogram passer aktuelt person. Denne informasjonen ble formidlet på 2 digitale informasjonsmøter for alle NAV kontor i Nordland; 21. og 22. januar **2020**, hvor 3 medlemmer av arbeidsgruppen deltok samt universitetets leder for opptak.

Senere er NAV sin tilskuddsordning for mentor gjort kjent for studieveiledere ved universitetet. Det er imidlertid ikke kjent per i dag om ordningen har vært gjennomført, eller om noen av de studentene som har deltatt på felles mentorordning for universitetet tilhører gruppen fra NAV med ytelser under utdanning.

## 2.12 Andre definerte rammer for mentorordningen

Det er her verdt å merke seg at en viktig ramme ble avklart først under igangsetting av pilot 1; *studieveileder* på det aktuelle studieprogrammet ble definert som *kontaktperson for mentor*. Studieveileder fikk hovedansvar både for å rekruttere mentor og følge opp mentor gjennom hele perioden.

Denne rollen ble svært viktig både for igangsetting og gjennomføring av pilot 1, og omtales nærmere i punkt 3.

## 2.13. Om rammer for pilot 1 – minner om formålet med mentorordning

I kapittel 1 er beskrevet bakgrunn for mentorordning; om pålegg i Tildelingsbrevet for 2019, utredning i regi av UiB, Diku (senere HKdir) sin kartlegging av UH institusjonenes arbeid med etablering av mentorordninger samt erfaringsdeling i regi av prosjektet (senere nettverket) Studenters suksess i høyere utdanning. I kapittel 2 er prosessen med utviklingen av felles mentorordning for Nord universitet beskrevet i punkt 2.1, mens rektor og prorektors definert rammer for pilot 1 er beskrevet i punkt 2.2-2.11. Disse gjelder hovedsakelig organisering av mentorordningen.

Det er på sin plass å minne om **selve hovedformålet med mentorordningen**;

*Redusere frafall – studenter som trives lykkes bedre med sine studier*

Videre er formålet slik presentert mer detaljert på opplæringen av mentorene;

- at flere av studentene som starter sine studier, skal bestå sine eksamener
- å beholde flere av de faglig motiverte studentene, og minske frafall
- å øke studentenes egenaktivitet i undervisningen
- å øke trivselen for studenter og forelesere
- å få flest mulig studenter til å lykkes med studievalget sitt
- å skape tilhørighet til medstudenter, fag og universitet

I mentorhåndboka beskrives også formålet med følgende ordsky;

bedre studiekvalitet    eksamensmestring  
 redusere ensomhet    redusere forskjeller  
 redusere frafall    bedre inntakskvalitet  
 bedre psykisk helse    bedre læringsmiljø  
 integrering i studentmiljøet    en god start  
 oppfølging hele første studieår

## 2.14 Om rammer for pilot 1 – evaluering før utvikling av fullskalamodell

Pilot 1 ble gjennomført studieåret 2021-2022. Utpå vårsemesteret 2022 ble det avklart at det var behov for gjennomføring av ytterligere en pilot før utvikling av fullskala-modell. Pilot 1 ble evaluert utpå vårparten 2022, i tiden da mentorperioden ble avsluttet. Denne evalueringen dannet også grunnlaget for viktige justeringer av pilot 2.

Sekretariatet ved Utdanningsavdelingen (seniorrådgiver Anne-Lovise Reiche og rådgiver Karoline Amundsen Wik) utarbeidet *skisse for evaluering av mentorordningen pilot 1*. Oppsummering av skissen er vist i tabell 5 og 6 nedenfor.

Tabell 5: Følgende grupper var ønsket som deltakere i evalueringen vår 2022					
Nr	Grupper	Ant	Metode	Tidsramme	Når
1	Utdanningsavd.	3-4	Rapport - oppsummering fra møterefater, refleksjoner og gode diskusjoner	5 timer	feb/mars
2	Prodekaner utdanning	5	Gruppesamtale via Teams	30 min	april
3	Kontaktpersonene	7	Fysisk intervju i gruppe pr studie-sted (Bodø, Steinkjer, Levanger)	1 time pr sted	mars/april
4	Mentorene	14	Fysisk intervju med den enkelte	30 min pr stk	mars/april
5	Studentene	?	Spørreskjema	5 min pr stk	april
6	SPA (+ prodekan)	5	Spørreskjema, evt vurdere intervju	15 min	april
7	StudentiNord	3	Gruppesamtale via Teams	1 time	april

Tabell 6: Følgende tema var ønsket å inngå i evalueringen vår 2022		
Nr	Konkrete tema	Hva vil vi finne ut av
1	Informasjon på forhånd til mentorene	Hvordan fungerte nyhetsoppslag, websiden, sosiale media mv. ?
2	Rekruttering av mentorene	Fungerte annonsering?
3	Utvelgelse av mentorene	Hvordan gjøre riktige valg?
4	Kontrakt til mentorene og timeliste	Hvordan fungerte dette?
5	Opplæring av mentorene	Er kræsjkurs 1 dag nok, eller er det ønskelig med mer opplæring? Kan opplæringen skje via mentor-emne?
6	Informasjon på forhånd til studentene	Var skriftlig info nok, eller var muntlig info av mentor viktigere? Hvor viktig var studieveileder i dette?
7	Oppstart av mentorgruppene	Dette ble organisert veldig forskjellig, derfor hva fungerte best og hvorfor?
8	Innhold og struktur i mentorordningen	Hva er tilbakemeldingen på hhv faglig/sosialt, tematisk/fellessamling og/eller frie samlinger?
9	Oppfølging av mentorene	Hva har fungert og ikke fungert?
10	Oppfølging av kontaktpersonene	Hva har fungert og ikke fungert?
11	Administrativ oppfølging i regi av Utdanningsavdelingen	Hva har fungert og ikke fungert? Er det for mye administrering eller må vi forvente såpass?
12	Effekt for studentene	Hva kan vi måle? Hva må vi måle? (frfall, gjennomføring, resultat/karakter?)
13	Læringsutbytte for mentorene	Har de fått det vi presenterte i utlysing?
14	Forslag til forbedringer	Be om tilbakemelding. Det er fra før signalisert tettere kobling til det faglige i studiet og SPA bør kanskje være mere på.
15	Erfaringer fra andre universitet og Diku / HK-dir	Hvilke erfaringer er tilgjengeliggjort?

Selve evalueringen ble gjennomført forenklet i forhold til opprinnelig plan, der kun nr. 1, 3 og 4 fra tabell 5 ble gjennomført;

- Nr. 1: Utdanningsavdelingen oppsummerte egne erfaringer.
- Nr. 3: Det ble gjennomført intervjuer med alle kontaktpersoner for mentorene (studieveilederne), totalt 8 personer.
- Nr. 4: Det ble også gjennomført intervjuer med alle mentorene, totalt 14 personer.

Intervjuguide for henholdsvis kontaktpersoner og mentorer ble benyttet og er vedlagt (vedlegg 1 og vedlegg 2). Denne ble tydelig knyttet til evalueringstema i tabell 5.

Det ble ikke gjennomført evaluering blant prodekaner utdanning, studentene som hadde hatt mentor, studieprogramansvarlige og heller ikke Studentinord. Nr. 2, 5, 6, og 7 jamfør opprinnelig plan for evaluering utgikk dermed. Dette vurderes som en stor svakhet at særlig studentene ikke var med her.

De avholdte intervjuene ble gjennomført som vist på neste side.

<b>Tabell 7: Gjennomførte intervjuer</b>		
Dato	Hvem	Antall informanter
31. mars 2022	Intervju med kontaktpersoner FBA og HHN på studiested Steinkjer (gruppeintervju)	3
31. mars 2022	Intervju med mentorene FBA og HHN på studiested Steinkjer (individuelle intervjuer)	7
1.april 2022	Intervju med kontaktperson FSV på studiested Levanger	1
1.april 2022	Intervju med mentorene FSV på studiested Levanger	4
8. april 2022	Intervju med kontaktpersoner FLU på studiested Bodø	2
21. april 2022	Intervju med mentor FLU på studiested Bodø	1
21. april 2022	Intervju med kontaktpersoner FSV på studiested Bodø	2
21. april 2022	Intervju med mentor FSV på studiested Bodø	1
<b>Totalt antall informanter</b>		<b>21</b>

De aller fleste intervjuene (15 stk) ble gjennomført av begge medarbeiderne i Utdanningsavdelingen, mens de siste 6 stk ble gjennomført av ene medarbeideren.

Intervjuene ble gjennomført som *semistrukturerte intervjuer*; intervjuguiden var utgangspunktet og gav struktur. Samtidig ble det en dialog med oppfølgingsspørsmål underveis, som ikke var forberedt. Det ble gjort notater underveis, og intervjuene ble senere transkriberte.

Innhold fra intervjuene er tatt med i denne rapporten, i kapittel 3 Erfaringer fra pilot 1 – studieåret 2021-2022.

### 3. Erfaringer fra pilot 1 – studieåret 2021-2022

Nedenfor presenteres funn fra intervjuene. Dette gjøres med utgangspunkt i og samme rekkefølge som evalueringstemaene i tabell 6.

#### 3.1 Informasjon på forhånd til mentorene

##### Vi ønsket å finne ut:

Hvordan informasjon på web og sosiale media fungerte.

##### Erfaringer fra intervjuene:

Her poengterte flere kontaktpersoner at det var nok informasjon for de som kontaktpersoner, men at det var for lite informasjon for mentorene. En kontaktperson mente det var vanskelig å informere lokalt og rekruttere mentor ut fra tilgjengelig informasjon. En annen kontaktperson mente at informasjonen opplevdes litt forvirrende, og både kontaktpersoner og mentorer var usikre, men da Mentorhåndboka kom i august, så var den veldig informativ og god.

Noen kontaktpersoner påpekte at Teams-kanalen kom fort opp, og at alt fra Utdanningsavdelingen (websiteside, Teams, Mentorhåndbok) virket profesjonelt og bra. Samtidig mente en annen at alt var meget godt beskrevet i dokumenter på Teams, men at mentorene kanskje ikke leste så godt gjennom tilgjengelig informasjon

##### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Kunne fungert bedre. Mer tydelig informasjon.
- [Websiden for mentorordningen](#) må oppdateres tidlig på vårsemesteret.
- Mentorhåndboka må videreføres.

#### 3.2 Rekruttering av mentorene

##### Vi ønsket å finne ut:

Om annonsering fungerte (det ble annonsert i mars/april til juni).

##### Erfaringer fra intervjuene:

Her sprikte tilbakemeldingen fra de ulike kontaktpersonene; fra opplevde det som *seint* med annonsering i april, til opplevde det som *bra tidspunkt* med annonsering i mars. Sistnevnte argumenterte med at det var bra tidspunkt med mars, fordi ikke så mye annet skjer da. Samtidig ble det igjen kommentert at det var vanskelig å rekruttere når man hadde lite konkret informasjon om hva mentordning skulle være.

Der det ikke kom søkere, tok kontaktpersonen direkte kontakt med enkeltpersoner, og dette var effektivt.

En kontaktperson fortalte at det ble rekruttert til studentassistent-ordning rett etter mentorordning, og det ble vanskelig fordi de aktuelle allerede var valgt ut som mentorer.

##### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Viktig å annonsere tidlig.
- Viktig med avklaring hvilke studieprogrammer inngår i ordningen, først da kan utlysning skje og rekruttering starte.
- Rekruttering av mentor og studentassistent samtidig skaper unødvendig konkurranse om de samme studentene.

### 3.3 Utvelgelse av mentorene

#### Vi ønsket å finne ut:

Om det var utfordrende å velge ut mentorer.

#### Erfaringer fra intervjuene:

Her var det ulike tilbakemeldinger fra kontaktpersonene, der flere sa det gikk greit fordi de hadde mange nok søkere og gode søkere. I de fleste tilfellene kjente studieveileder studentene som søkte om å bli mentor, mens i noen tilfeller ble studieveileders intervju med mentorsøkerne benyttet til å bli kjent med studentene. I de tilfeller der det var få eller ingen søkere, kunne det oppleves som utfordrende.

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

Det er viktig å kunne velge blant flere søkere. Det er også viktig å dele erfaringer fra kontaktpersonene om hva som gjør at mentor fungerer bra og hva som gjør at mentor fungerer mindre bra.

### 3.4 Kontrakt til mentorene og timelister

#### Vi ønsket å finne ut:

Om det administrative rundt kontraktene og månedlig timelistene fungerte.

#### Erfaringer fra intervjuene:

Viktig at dette ble håndtert fra Utdanningsavdelingen, det fungerte godt for kontaktpersonene. Timelistene ble oppfattet som litt krevende fra mentors side, og det var noen tilfeller der timeliste innsendt innen fristen likevel ikke kom med til neste lønnsutbetaling.

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Kontrakt fungerte.
- Behov for rutine for opphør av kontrakt inkludert sluttsamtale med mentor.
- Fra Utdanningsavdelingens side opplevdes organiseringen med timelister som uforholdsmessig tidkrevende.

### 3.5 Opplæring av mentorene

#### Vi ønsket å finne ut:

Om opplæring 1 dag («kræsjkurs») var nok, eller om mentorene trenger mer tid til opplæring? I tillegg ønsket vi å finne ut om mentorene foretrekker betaling som i dag (lønn) eller mentor-emne med studiepoeng.

#### Erfaringer fra intervjuene:

*Angående digital kontra fysisk opplæring:* Både kontaktpersoner og mentorene ønsket fysisk opplæring. Og helst fysisk på det enkelte studiested for at mentorene der skal bli kjent med hverandre, og gjerne burde opplæringen starte med en sosial greie. Samtidig er fordelene med digital opplæring at man får vist fram at det er en stor gjeng totalt som er mentorer. Det ble derfor kommentert at kombinasjon fysisk og digital kunne være bra.

*Angående nok tid med 1 dag:* En kontaktperson kommenterte at det hadde vært nok om alle fulgte med, og at Teams ikke er ideelt.

*Angående tidspunkt:* En kontaktperson foreslo opplæring tidlig i august (i stedet for etter studiestart).



*Angående innhold i opplæringa og mentorhåndboka:* En mentor svarte at Mentorhåndboka var kjekk å ha. Kanskje litt enkel opplæring, og for lite om rollen som mentor. Følte i starten gråsoner mellom studentassistent og støttekontakt. En annen mentor svarte at informasjonen i juni var OK, mens opplæring i august var ubrukelig. Flere mentorer mente opplæringa var helt grei (gjelder sannsynligvis både tid og innhold). Flere mentorer kommenterte at Mentorhåndboka var bra og nyttig, og brukte den før hver samling i starten. En av mentorene mente imidlertid at *bli kjent øvelsene* burde kuttes og heller ta inn mere «*Sånn bør dere gjøre det*».

*Angående fortsatt lønn eller mentor-emne:*

Her var mentorene delt; noen ville absolutt ha mentor-emne, mens andre ikke.

#### **Konklusjon og forslag til forbedring:**

- Opplæring 1 dag kan være tilstrekkelig (forutsetter god informasjon ved rekruttering samt oppfølging underveis gjennom jevnlig mentormøter mellom mentor og kontaktperson).
- Opplæringen kan med fordel ha mere fokus på selve mentor-rollen.
- Opplæringen bør være fysisk.
- Opplæringen bør gjennomføres i august i oppstarten av studieåret.

### 3.6 Informasjon på forhånd til studenten

#### **Vi ønsket å finne ut:**

Hvorvidt skriftlig info var nok, eller var muntlig info direkte fra mentor var viktigere, og hvor viktig var studieveileder?

#### **Konklusjon og forslag til forbedring:**

Dette kan vi ikke si noe om, siden det ikke ble gjennomført spørreundersøkelse eller intervjuer med studenter som deltok i ordningen. Det er derfor svært viktig i evaluering av pilot 2 (studieåret 2022-2023) å få fram studentenes erfaring fra mentorordningen, ikke bare med informasjon på forhånd, men generelt erfaringer. I tillegg vil det også være interessant å få belyst hvorfor valgte noen studenter å være med på ordningen og hvorfor noen valgte å ikke være med.

### 3.7 Oppstart av mentorgruppene

#### **Vi ønsket å finne ut:**

Organisering av mentorgruppene var ulik. Hva fungerte best? Hovedsakelig ønsket vi å finne ut forskjellen mellom å dele inn i gruppe på forhånd kontra at studentene sjøl måtte melde seg på mentorgruppe, og eventuelt velge mellom mentorgrupper. I tillegg ønsket vi tilbakemelding på sentral styring av tidspunkt for oppstart av mentorgruppene.

#### **Erfaringer fra intervjuene:**

Her var det svært delte erfaringer fra kontaktpersonene. Generelt er inntrykket at det er stort forbedringspotensial i forhold til oppstart og organisering av mentorgruppene, både informasjon på forhånd til studentene, hvem som møter opp og informerer der og da.

En kontaktperson delte studentene inn i grupper og gav tydelig forventning om deltakelse fra studentene. De opprinnelige mentorgruppene ble senere justert på grunn av skjev fordeling av antall studenter, og 4 grupper ble til 3. Dette så ut til å fungere meget bra, og de 3 gruppene varte ut perioden.

En annen kontaktperson var tydelig på at det ikke fungerte med sentralt bestemt tidspunkt og sted: bestemt tidspunktet var lenge etter avsluttet undervisning og valgt rom var langt unna det området

studentene var vant til å benytte. Ved andre forsøk var tid og sted lokalt bestemt og fungerte. På dette studieprogrammet har de 3 mentorene har hatt felles gruppe.

En tredje kontaktperson forteller at mentorene gikk selv inn i klassen på obligatorisk undervisning, og studentene skrev seg på liste til mentorene. Studentene valgte mentor på samme alder. Gruppene fungerte i starten, men klarte ikke å opprettholde aktiviteten.

Kontaktperson på annet studiested fortalte at det ikke var mulig å gå inn i klasserommene, så oppstarten skjedde via Teams, og det var bare svarte skjermer (ingen studenter hadde på kamera). Det ble opplevd som svært utfordrende å rekruttere til et opplegg man ikke helt visste hvordan ville bli.

Mentorene hadde ulike oppfatninger om mentorgruppene; flere svarte at det fungerte fint og mente at frivillig ordning (og vilkårlig inndeling) ville fungere bedre enn påmelding. En mentor opplevde det som vanskelig, og ville tidligere funnet ut av hvem som var helt nye studenter og hvem som hadde vært student tidligere. En annen mentor påpekte at vedkommende ikke fikk vite hvem som var på mentorgruppa før slutten av august, etter at fadderordninger var over. Sendte epost «*Jeg er din mentor*», men liten respons. En annen mentor fortalte av de endte med å slå sammen til ei felles mentorgruppe og det var helt greit.

#### **Konklusjon og forslag til forbedring:**

- Tid og sted for oppstart av mentorgruppene må styres lokalt, ikke av Utdanningsavdelingen.
- Det må være frivillig for studentene å være med, men kan gjerne være tydelig forventning om deltakelse.
- Det er en fordel om kontaktperson (studieveileder) deler inn studentene i mentorgruppe på forhånd, sånn at studentene verken må melde seg på og/eller velge hvilken mentor man ønsker.
- Det er en fordel om mentorgruppene allerede er klar når fadderordninga starter opp.
- Antall mentorgrupper må kunne justeres ut fra antall deltakere.

### 3.8 Innhold og struktur i mentorordningen

#### **Vi ønsket å finne ut:**

Erfaringene med faglig og sosialt, tematisk/fellessamling og/eller frie samlinger og mentoring i gruppe kontra mentoring 1 til 1. Det opprinnelig planlagte Høstseminaret og Vårseminaret utgikk, da Utdanningsavdelingen ikke hadde kapasitet til å sette i gang planleggingen av disse.

#### **Erfaringer fra intervjuene:**

*Angående faglig og/eller sosialt fokus:* En kontaktperson uttrykte at studentene hadde mest interesse for det sosiale, mens tre kontaktpersoner uttrykte at studentene hadde mest interesse for det faglige, hvor én kommenterte at studentene har eget sosialt nettverk. Her ble det for øvrig kommentert at klassen har studentassistent dette semesteret, og at mentorene dermed føler seg overflødige nå. Selve mentorene svarte veldig delt på faglig og/eller sosialt fokus; i ene klassen delte mentorene slik at noen tok det faglige og noen det sosiale. Mentor som tok det sosiale opplyste at behovet avtok etter hvert. Noen mentorer hadde jobbet både med faglig og sosialt overfor mentorgruppen sin.

En mentor forteller: «*Studentene absolutt mest interessert i det faglige; kildehenvisning, skrive akademisk tekst, gjennomføring muntlig eksamen. Har også hatt sosiale arrangement.*» En annen mentor forteller: «*Mentorgruppa har ønsket mest sosialt. I dag har vi både sosialt og faglig. De som møter opp er det som ønsker å gjøre det bra/prestere. Kollokvier er ønsket, har hatt mest om hvordan studere, men også om framføring.*»

*Angående tematiske og frie samlinger:* Kontaktpersonene uttrykte at det var veldig fint å starte med tematiske samlinger, men vanskeligere å engasjere mentor i de frie samlingene. Servering av mat på samlingene var viktig. Nyttig med oppstartsamling høst- og vårsemester + eksamensmensmestring, mens de andre tematiske samlingene ikke opplevdes like nyttig.

Kontaktperson for barnehagelærer-utdanningen (BLU) kommenterte at de tematiske samlingene burde være tilpasset studiet. For BLU er det mye stress rundt praksis og eksamen, og burde derfor vært fokus på praksis gjennom tematisk samling.

*Angående 1 til 1:* samtlige mentorer gav uttrykk for at det hadde vært lite planlagt 1 til 1 mentoring. Samtidig kom det fram at det hadde vært flere tilfeller der mentor og student møttes tilfeldig eksempelvis til/fra kantina, og det kom opp faglige spørsmål som mentor svarte på. Det var også flere eksempler på student som tok kontakt digitalt med mentor, og ønsket bistand i forbindelse med faglige oppgaver.

#### **Konklusjon og forslag til forbedring:**

- Vi må avklare fokus i mentorordningen: faglig og/eller sosialt? Det er mest ønsket faglig fokus.
- Dersom fokus på faglig, så må studieprogramansvarlig (SPA) eller aktuelle emneansvarlige involveres.
- Forholdet mellom mentor og studentassistent bør avklares, eventuelt samordnes til én ordning. I dag framstår ordningene som konkurrenter til hverandre og bidrar til uoversiktlige forhold for studenter, mentorene selv og SPA.
- De tematiske samlingene må tilpasses studieprogrammet, eksempelvis egen samling om praksis for studieprogram med praksis.

### 3.9 Oppfølging av mentorene

#### **Vi ønsket å finne ut:**

Hva har fungert og ikke fungert? Her må vi huske på at både kontaktpersonene og Utdanningsavdelingen fulgte opp mentorene.

#### **Erfaringer fra intervjuene:**

Her var det flere erfaringer; En kontaktperson fortalte at vedkommende gjennomførte månedlige møter i starten. Etter hvert ble det slik at mentor tar mentor kontakt ved behov, fordi «*De er meget selvstendige*». I tillegg hadde de etablert egen Messenger-gruppe for enkel kontakt.

En annen kontaktperson forteller at de stort sett hadde møte før og etter samling, også her var det opprettet Messenger-gruppe. Mentorene var «lite på», men det gikk litt bedre etter hvert.

En tredje kontaktperson prøvde med plan i starten, men avtalte etter hvert å snakkes på telefon ved behov. Også her var mentor svært selvgående, men trengte hjelp til å organisere ting.

Mentorene var entydig fornøyde med oppfølgingen fra kontaktpersonene. Flere kommenterte også at Utdanningsavdelingen hadde fulgt opp bra.

#### **Konklusjon og forslag til forbedring:**

- Videreføre månedlige møter og eventuelt tilpasse ved behov.

### 3.10 Oppfølging av kontaktpersonene

#### Vi ønsket å finne ut:

Hva har fungert og ikke fungert?

#### Erfaringer fra intervjuene:

Her var det delte meninger; noen mente dette var OK, og at sekretariatet i Utdanningsavdelingen hadde vært tilgjengelig ved behov. I tillegg ble det kommentert at Utdanningsavdelingens korte møter med alle kontaktpersonene hadde vært veldig OK. En kontaktperson påpekte imidlertid at det var bra i starten, men så dabbet det av. Opplevde at det var mye armer og bein. Vedkommende kunne ikke være med på alle fellesmøtene for kontakt-personene, og det kom ingen informasjon etterpå. Opplevde noen ganger at mentor hadde mer info enn vedkommende selv, og noen ganger var det forvirrende informasjon.

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Videreføre korte møter mellom Utdanningsavdelingen og kontaktpersonene.
- Innføre rutiner for informasjon for de som ikke kan delta på møtene.

### 3.11 Administrativ oppfølging

#### Vi ønsket å finne ut:

Hva har fungert og ikke fungert? Er det for mye administrering eller må vi forvente såpass? Spørsmålet ble for øvrig ikke stilt verken til kontaktpersonene eller mentorene, og er bare drøftet internt.

#### Erfaringer fra drøfting internt i Utdanningsavdelingen:

Administrativ organisering av ordningen med webside, utlysing, utforming kontrakter, organisering av opplæring, oppfølging av kontaktpersonene oppleves som akseptabelt nivå. Det har imidlertid opplevdes som unødvendig mye tidsbruk på håndtering av månedlige timelister til mentorene, samt ikke minst mye tidsbruk på dokumentasjon til Økonomiavdelingen for velferdsmidler til mentorgruppene (dette har i stor grad vært servering av mat, kaffe og vafler, pizza ol).

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Håndtering av timelistene og dokumentasjon av servering til mentorgruppene bør kunne forenkles.

### 3.12 Effekt for studentene

#### Vi ønsket å finne ut:

Hva kan vi måle? Hva må vi måle? Frafall, gjennomføring, resultat/karakter? Vi har ikke sett på tallmessige resultater, og presentere derfor informantenes svar fra intervjuene.

#### Erfaringer fra intervjuene:

Kontaktpersonene og mentorene svarer nesten entydig at de opplever at dette har vært nyttig for studentene. En svarer «ja og nei» på spørsmålet om de opplever mentorordningen som nyttig, og tror at det blir det på sikt. Flere påpeker entusiastisk at de var kjempefornøyde. Studentene hadde blitt spleiset sammen på tvers av kullene. Årshjulet med de tematiske samlingene var veldig bra. I tillegg kom man tett på mentorene, og mentorene igjen kom tetter på studentene som er med.

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Det oppleves helt klart at mentorordningen har vært nyttig for studentene.
- Det hadde vært interessant å se på tallene, om de gir noen indikasjoner om positiv effekt i forhold til gjennomføring, frafall og eventuelt også resultat /karakterer.

### 3.13 Læringsutbytte for mentorene

#### Vi ønsket å finne ut:

Har de fått det vi lovte (jamfør utlysing)?

#### Erfaringer fra intervjuene:

De aller fleste mentorene var positive, og kom med blant annet følgende utsagn

- «Er veldig fornøyd! Var kanskje dritheldig med gruppa mi. Nyttig å bli kjent med førsteklassen, har fått repetert pensum.»
- «Det er hyggelig å være mentor. Har fått øvd meg på å holde foredrag og det er bra.»
- «Nyttig å repetere og bli kjent med flere. Var fra før vant til å ta ansvar og snakke foran folk.»
- «Ja nyttig med ansvar for små arrangement.»
- «Er utdannet lærer, så har ikke videreutviklet meg. Har lært om tilbudene til studentNord.»

Vi spurte mentorene om de ville valgt mentoremne med studiepoeng i stedet for lønn, dersom det hadde vært mulig. Her var det delte meninger og kanskje hovedvekt på lønnet ordning som i dag.

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

Mentorordningen gir godt læringsutbytte for mentorene. Videreføre attest etter fullført mentorperiode.

### 3.14 Forslag til forbedringer

#### Vi ønsket å finne ut:

Hvilke råd til forbedring hadde kontaktpersonene og mentorene?

#### Erfaringer fra intervjuene:

En av kontaktpersonene påpekte at det ikke måtte være så fastlåst opplegg (med de tematiske samlingene), men som en ressursbank som kan benyttes ved behov. Forholdet mellom studentassistent og mentor må defineres mere.

Mentorene hadde mange forslag, deriblant: «Må være mye tidligere på! Lag grupper ut fra studentene som er interesserte. Tematiske samlinger må være godt forberedt.» «Tematisk samling om internasjonalisering burde vært tidligere, fordi mange interessert.» «Det trenger ikke være så mange samlinger. Fokus bør absolutt være på både sosialt og faglig.» «Hvert campus egen samlinger med 1 hovedmentor som organiserer. Oppstart første dag. Opplæring i juni, og fysisk. Mere by på seg sjøl kurs og pedagogikk! Mindre styrt fra Bodø. Tematisk samling eksamen var gull, resten så der.»

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

- Redusere antall tematiske samlinger fra de opprinnelige 8 stk.
- Tetter kobling til det faglige i studiet og SPA kanskje mere på?

### 3.15 Erfaringer fra andre universitet / Diku

#### Vi ønsket å finne ut:

Erfaringer fra andre, og særlig interessant UiA sin erfaring med mentoremne!!!

#### Konklusjon og forslag til forbedring:

Det er gjort mange erfaringer, som blant annet er delt gjennom *Kompetansenettverket studenters suksess i høyere utdanning*. Her vises blant annet til årskonferansen i 2022. Erfaringene bør systematiseres og tas med i videre vurdering av mentorordning for Nord universitet.

## 4.Oppsummerende kommentarer om veien videre

Det er gjort mange erfaringer gjennom mentorordningen pilot 1. De viktigste oppsummeres her;

1. Det er viktig å ikke glemme formålet med mentorordningen, blant annet å raskt integrere studentene sosialt og faglig, og bidra til at de trives og hindre frafall. Vi har ingen tall på trivsel og frafall. Gjennom intervjuene er det imidlertid entydige tilbakemeldinger på at mentorordninger oppleves helt klart nyttig for studentene og har positiv effekt.
2. Samtidig har det vært utfordrende å rekruttere tilstrekkelig antall mentorer. Dette kan bety at rekrutteringsarbeidet bør forbedres betraktelig, og/eller godtgjørelsen bør økes, og/eller en bør vurdere annen organisering av fullskala-mentorordning.
3. Mentorarbeidet har i stor grad skjedd samlet for hele mentorgruppen, og i liten grad mentor 1 til 1.
4. I starten var det sosialt fokus, mens senere var det mest faglig i fokus. I forslag til forbedring av ordningen påpekes dessuten større fokus på det faglige.
5. Det framstår helt klart som uryddig forhold mellom mentorordning og studentassistentordning. Begge ordningene ivaretar studentene og har hovedfokus på faglige forhold. Begge ordningene rekrutterer de samme studentene inn i rollene. Det bør derfor utredes og vurderes om ordningene kan slås sammen.

## Vedlegg 1: Intervjuguide til kontaktpersonene for mentorene (studieveileder)

**Tidsramme for intervju** (alle kontaktpersoner per studiested / per studieprogram eller individuelle intervju): **ca 60 minutter**

0. Innledning – hvorfor vi gjør dette – takker for at dere stiller opp, formålet med mentorordningen og formål med evalueringen, ivaretar anonymitet, beregnet tidsbruk 60 minutt
1. Hva tenker du om Informasjon på forhånd om mentorordning?
2. Hvordan opplevde du rekrutteringsprosessen og utvelgelse av mentor? Oppfølgingsspørsmål; Hvordan unngå å få mentorer vi ikke vil ha?
3. Har du/dere noen tanker omkring opplæring av mentor? Evt. oppfølgingsspørsmål; oppstartseminaret 23/8 og mentorhåndboka.
4. Hvordan opplevde du **oppstart av mentorgruppene**? Oppfølgingsspørsmål; Hvordan ble studentene rekruttert til mentorgruppe? Utfordringer? Hvem ble ikke med?
5. Hvordan har **aktiviteten i mentorgruppene** vært – her lurer vi på fordeling tematiske samlinger og frie samlinger, en til en møter og innholdet i disse (sosialt kontra faglig)? Oppfølgingsspørsmål; antall ganger pr aktivitet (tidsbruk) + type sosiale aktiviteter dersom dette.
6. Hva opplever du har vært det **viktigste i mentorordningen for studentene** – det sosiale eller det faglige eller begge? Oppfølgingsspørsmål; hva tror du er gruppen til dette?
7. Hvordan har du /dere fulgt opp mentorene? Her tenker vi på månedlig mentormøte, hvor ofte har mentor tatt kontakt, behov for kontakt med andre (samskipnad ol), opplever du mentorene som selvstendige eller ikke?
8. Hvordan opplever du oppfølging av deg som kontaktperson?
9. Hva tenker du om din totale tidsbruk på mentorordningen? Opplever du at det er verdt investeringen?
10. **Opplever du at mentorordningen har vært nyttig, og alt i alt hvor fornøyd er du med mentorordningen?**
11. **Mentorordningen skal videreføres med en ny pilot for neste studieår – hvilke endringer vil du foreslå?** Dersom pilot 2 har større fokus på faglig innhold, hvordan tenker du at dette kan ivaretas og hvordan koble inn SPA og emneansvarlige? Hvordan sikre at de studentene som trenger mentor mest tar del i ordningen?
12. **Er det noen spørsmål vi ikke har stilt deg, og er det noe du ellers vil tilføye?**

## Vedlegg 2: Intervjuguide til mentorene

### Tidsramme for individuell intervju: 30 minutter

0. Innledning – hvorfor vi gjør dette – takker for at dere stiller opp, formålet med mentorordningen og formål med evalueringen, ivaretar anonymitet, beregnet tidsbruk 30 minutt
1. Hva var avgjørende for at du valgte å bli mentor? Evt. oppfølgingsspørsmål;
2. Hvordan har du opplevd **opplæringen** av deg som mentor, hva kunne du tenke deg mer eller mindre av og hvorfor? Evt. oppfølgingsspørsmål; oppstartseminaret 23/8 og mentorhåndboka.
3. Hvordan opplevde du **oppstart av mentorgruppene**? Oppfølgingsspørsmål; Hvordan ble studentene rekruttert til mentorgruppe? Utfordringer? Hvem ble ikke med?
4. Hvordan har **aktiviteten i din mentorgruppe** vært – her lurer vi på fordeling tematiske samlinger og frie samlinger, en til en møter og innholdet i disse (sosialt kontra faglig)? Oppfølgingsspørsmål; antall ganger pr aktivitet (tidsbruk) + type sosiale aktiviteter dersom dette.
5. Hva opplever du har vært det **viktigste i mentorordningen for studentene** – det sosiale eller det faglige eller begge? Oppfølgingsspørsmål; hva tror du er gruppen til dette?
6. Hvordan har du opplevd **oppfølging av deg som mentor** - fra kontaktperson og Studieavdelingen? (hjelp til å løse akutte situasjoner, månedlige mentormøter, timeliste, underveismøter). Oppfølgingsspørsmål; Opplever du at tilbakemeldinger fra deg har blitt fulgt opp?
7. **Opplever du at mentorordningen har vært nyttig for deg personlig, og alt i alt hvor fornøyd er du med mentorordningen?** Oppfølgingsspørsmål; Læringsutbytte, arbeidslivsrelevans, personlig utvikling.
8. **Mentorordningen skal videreføres med en ny pilot for neste studieår – hvilke endringer vil du foreslå?** Oppfølgingsspørsmål; ville du sjøl valgt mentor-emne med studiepoeng eller betalt arbeid og hvorfor? Har du noen tanker om hvordan nå de studentene som trenger fokus på det sosiale kontra de studentene som ønsker faglig fokus?
9. **Er det noen spørsmål vi ikke har stilt deg, og er det noe du ellers vil tilføye?**



## Vedlegg 3: Kontrakt for mentor pilot 1 (mal)

### ARBEIDSAVTALE

#### Timekontrakt

<b>Arbeidsavtalen omfatter:</b>	Mentorordning for (studieprogram) (studiested) studieåret 2021/2022
<b>Navn :</b>	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
<b>Fødselsnummer/D-nummer :</b>	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
<b>Adresse og postnummer:</b>	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
<b>Kontonummer:</b>	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
<b>Har inngått følgende arbeidsavtale med:</b>	Nord universitet
<b>Enhet:</b>	Studieavdelingen
<b>Geografisk arbeidssted:</b>	Klikk eller trykk her for å skrive inn tekst.
<b>Stillingskode:</b>	1429 aspirant
<b>Årslønn i 100% stilling:</b>	Kr 324 800,-
<b>Lønnstrinn:</b>	23
<b>Timelønn:</b>	Kr 166,36,-
<b>Øvre ramme for arbeidstimer:</b>	96 timer
<b>Tiltredelsesdato:</b>	17.08.2021
<b>Siste arbeidsdag:</b>	30.04.2022
<b>Lovhenvisning:</b>	Midlertidig ansettelse, jf. statsansatteloven § 9 (1) a. Opphør jf. statsansatteloven § 17 (1)

#### Beskrivelse av arbeidet:

Arbeidsoppgave	Emnekode	Arbeidsland	Inntil antall timer	Maks beløp
Mentor	0000	Norge	96,00	15 970,56

Som mentor har du ansvar for (kan bli justert ved behov):

- en gruppe/team studenter på inntil 10 stk
- å ha en til én-samtaler/møter med studentene i ditt team
- å svare og veilede studenter på faglige, sosiale og praktiske spørsmål (etter evne)
- å være med å utarbeide rapport av pilotprosjektet i etterkant av din mentorperiode. Dette gjøres for å utvikle en fullskalamodell basert på erfaringene man har fra pilotprosjektet.

Som mentor krever vi at du

- deltar på/gjennomføre opplæring, samt gjennomføre arbeidskrav og sluttevaluering.
- gjennomfører og deltar på tematiske og faglige kurs/seminarer/ konferanser
- deltar på månedlige mentormøter med kontaktperson (og evt. andre relevante personer i ordningen)
- at du er student ved Nord universitet under hele mentorperioden

Du vil etter fullført mentorordning motta attest og referanse som kan føres opp på CV

---

**Vedlegg:****Taushetserklæring**

Lønn utbetales etterskuddsvis den 12. i hver måned etter innlevert timeliste. Lønn utbetales til oppgitt konto. Er det foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver senere foreta nødvendig lønnsjustering innenfor rammen av arbeidsmiljølovens § 14-15. Det trekkes 2% pensjonsinnskudd til Statens pensjonskasse for stillinger med minst 20% stillingsandel.

Normalarbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende tariffavtale og arbeidsplan. Arbeidstid og pauser organiseres innenfor de rammene som fremgår av arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. også hovedtariffavtalene i statens bestemmelser om arbeidstid og overtid.

Arbeidsplass vil kunne variere ut fra hvilke lokaler som er i bruk til enhver tid.

Reglene i statsansatteloven § 15 (1) om prøvetid gjelder. Dersom den ansatte har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet.

Rett til ferie og feriepenger reguleres i henhold til ferieloven og de til enhver tid gjeldende særavtaler.

For ansettelsesforholdet gjelder oppsigelsesfrister i statsansatteloven § 22.

Alle ansatte ved Nord universitet har taushetsplikt etter forvaltningsloven. Det kan også gjelde særlige taushetspliktsregler for stillingen. Ved å signere arbeidskontrakten erklærer den ansatte å kjenne til og overholde reglene om taushetsplikt.

Ansatte må ikke inneha sidegjøremål eller eierinteresser i strid med reglene ved Nord universitet eller i staten.

Rettigheter til og tilgjengeliggjøring av arbeidsresultater er regulert i egne regler ved Nord universitet.

Det tas forbehold om endring av arbeidsoppgaver og omorganisering i virksomheten, jf. statsansatteloven § 16. Ansettelsen skjer med plikt til å rette seg etter de bestemmelser som til enhver tid gjelder for stillingen. Generelle lønns- og arbeidsvilkår reguleres av Hovedtariffavtalene i staten (HTA). For øvrig er ansettelsesforholdet blant annet regulert av universitets- og høyskoleloven, statsansatteloven, arbeidsmiljøloven, folketrygdloven, Lov om Statens pensjonskasse, Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl., tjenestetvistloven, Hovedavtalen i staten med Tilpasningsavtale ved Nord universitet, personalreglement og eventuelle særavtaler som gjelder for stillingen.

Dato og sted:

---

Fornavn Etternavn arbeidstaker

---

Fornavn Etternavn BDM, Nord Universitet

## Vedlegg 4: Attest for mentor pilot 1 (mal)

..... født ..... har vært mentor ved Nord universitet for studenter på studieprogrammet .... i studieåret 2021-2022.

Nord universitet har gjennomført pilot med mentorordning dette studieåret.

Som mentor er følgende arbeidsoppgaver ivaretatt;

- Oppfølging av en mentorgruppe på inntil 10 studenter med veiledning på praktiske, sosiale og faglige spørsmål
- Gjennomført én til én-samtaler/møter med enkeltstudenter ved behov
- Planlagt og gjennomført flere tematiske og faglige seminarer for mentorgruppen
- Samarbeidet med andre mentorer på studieprogrammet (medstudenter) og studieveileder (ansatt) på studieprogrammet
- Deltatt i evaluering av pilot for mentordning og gitt forslag til forbedringer

Det har vært gitt opplæring (1 dag) i forkant av oppstart samt oppfølging underveis.

Arbeidet har vært lønnet og har hatt en øvre ramme på inntil 96 timer totalt.

... har gjort en viktig innsats som mentor i universitetets første mentorordning, og kan trygt anbefales til lignende arbeid.

Med vennlig hilsen

....

Studiedirektør

# Midtveisevaluering av mentor pilot 2 for studieår 22/23

## Innhold

Innledning.....	1
Plan for pilot 2.....	1
Opplæring av mentorene .....	2
Samarbeid mellom mentor- kontaktperson og Utdanningsavdelingen .....	2
Tilbakemeldinger fra kontaktpersonene .....	3
Tilbakemeldinger fra mentorene .....	3
Arbeidsgruppens erfaringer .....	4
Veien videre .....	4

## Innledning

Pilot 1 ble gjennomført studieåret 21/22 og det er skrevet en grundig og utfyllende rapport i etterkant. Viktige erfaringer som ble gjort og som fungerte, ble tatt med vider til pilot 2. Høsten 22 ble pilot 2 satt i gang med en del justeringer. I dette dokumentet fremkommer det en kort midtveisevaluering av pilot 2 så langt. Det legges frem hva som var plan for pilot 2, hvordan opplæringen ble lagt opp, hvordan samarbeidet mellom mentorer, kontaktpersoner og Utdanningsavdelingen har vært i høst, og erfaringer fra kontaktpersoner, mentorer, samt fra arbeidsgruppen som har jobbet med prosjektet.

## Plan for pilot 2

Det ble gjort en del endringer fra pilot 1, eksempelvis at timeantallet ble nedjustert til 60 timer. De obligatoriske temasamlingene som var fastsatt ble frivillige slik at studentene kunne stå mer fritt til å velge innhold i de samlingene de skulle ha, dette etter tilbakemeldinger fra mentorene i pilot 1. De ønsket å være med på å bestemme hva samlingene skulle ha av innhold. Rekrutteringer til pilot 2 har vært utfordrende, og det har vært vanskelig å finne studenter som ønsker å bidra som mentor på mentorordningen. Det

var 11 mentorer som meldte at de ønsket å være med på prosjektet i høst. Innrapporteringen av mentorene var klar i slutten av august, og opplæringen ble gjennomført i begynnelsen av september. Det ble tidlig i høst lagt en plan sammen med utdanningsavdelingen og kontaktpersonene om å ha jevnlig møtepunkter så lenge kontaktpersonene følte at det var et behov for dette, dette har fungert godt, og blitt fulgt opp.

Slik er studentene fordelt på program og fakultet som deltar for studieåret 22/23

<b>Fak</b>	<b>Program</b>	<b>Stuedsted</b>	<b>Heltid/deltid</b>	<b>stk</b>
FSV	HRM	Levanger	heltid	3
FLU	Lektor i kroppsøving og idrettsfag	Levanger	heltid	2
FSV	Internasjonale relasjoner	Bodø	heltid	1
FBA	Naturforvaltning	Steinkjer	heltid	4

## Opplæring av mentorene

Det ble gjennomført et fysisk opplæringskurs på fire timer på Levanger i september med de 11 mentorene som meldte seg for årets pilotprosjekt. Nytt fra pilot 1 er at pilot 2 har fokusert mer på å gi mentorene kompetanse på det å møte andre mennesker fysisk. Studentene på pilot 2 har hatt mye undervisning på nett i løpet av pandemien, og kanskje vært mye alene. Derfor ble det lagt inn tema som kunne være nyttig å ha med seg inn i møter med mennesker, der de skal ha ansvar for grupper, og for å skape nye og gode relasjoner. Opplæringen inneholdt disse punktene:

- Informasjon om pilotprosjektet studieåret 22/23
- Oppstart av mentorgruppe- praktisk informasjon
- Innhold og struktur av mentorgruppe
- Oppfølging av mentor- kontaktpersonens rolle
- Samarbeid mellom mentor og student
- Hva kjennetegner god kommunikasjon
- Hva fremmer relasjonskompetansen din
- 24 timers-mennesket
- Gjennomgang av kontrakter og signering

## Samarbeid mellom mentor- kontaktperson og Utdanningsavdelingen

Det har vært gjennomført tre oppfølgingsmøter mellom Utdanningsavdelingen og kontaktpersonene til mentorene i høst. På disse møtene har agendaen vært følgende:

- Status på mentorgruppene siden sist.
- Hvordan arbeidet fremover planlegges.
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom kontaktperson og mentor.

- Er noe kontaktpersonene ønsker fra utdanningsavdelingen.

Kontaktpersonene har hatt veiledningsmøter med sine mentorer etter avtaler, og ellers vært tilgjengelig for dem etter behov. De har hatt en åpen dialog om å kunne kontaktes dersom behov har meldt seg utenom de avtalene som har vært bestemt på forhånd.

## Tilbakemeldinger fra kontaktpersonene

- På pilot 2 har de fleste mentorer selv deltatt på pilot 1, og ønsket å bruke denne erfaringen som en del av det å bli en god mentor selv, noe kontaktpersonene absolutt ser har bidratt til en positiv effekt.
- Pga. praksis har mentorene på ulik tid fått gjennomført mentorgrupper, men alle har gjennomført flere samlinger.
- Mentorene i år har fungert veldig godt, i forhold til pilot 1.
- Det er et inntrykk av at servering trekker deltakere, og holder de lengre på møtene. Det bidrar til den sosiale delen av mentorordningen blir etablert rundt bordet. Det bidrar til den hyggelige samtalen rundt bordet.
- Det kan virke som at man er i oppbyggingen av en god ordning for mentorer, nå er det flere som har deltatt, og kanskje kan man rekruttere flere på de som har hatt en positiv opplevelse i år. Bruke dette gode året til noe positivt videre.

## Tilbakemeldinger fra mentorene

- Det har vært fint å være mentor så langt, og det har vært nyttig å ha deltatt på mentorgruppe selv tidligere. Har fått erfare hvordan man ikke skal gjøre det, og ting man kan ta med seg videre.
- Gruppene har hatt noe ulik størrelse fra 5-6 stykker til 8- 12 stykker. Noen av oss har også av og til slått seg sammen.
- Det har vært jevnlig møter på alle mentorgruppene.
- En gruppe skilte seg ut ved at det var mye fokus på det sosiale, mens alle de andre gruppene hadde et tungt faglig innhold, så kom det sosiale som en bonus.
- Gruppen som hadde sosialt fokus i høst har nå planlagt å gå mer faglig til verks fra nyåret med fokus på utveksling, og sammen lagt en plan. De har blitt en samlet gjeng.
- Mentorgruppene som har hatt fagligfokus har gjennomført møter med, oppstartsmøte og blikjent, «leksehjelp», skogquiz, øving til eksamen, det har også vært en del en-til en over nett, når man har vært hjemme.
- Gruppene har hatt møter der det har vært diskutert og lagt en plan for hva de skal ha hatt på de neste møtene fremover, alt etter hva de føler de har trengt.
- Det har også vært arrangert julebord med quiz til eksamen på flere av mentorgruppene.

## Arbeidsgruppens erfaringer

- Hvordan kan Nord rekruttere tidligere, og på en bredere måte for å få flere studenter med enn tidligere?
- Skal dette være bærekraftig, så må flere studenter melde seg, det må tenkes bredere og mer på tvers.
- Rekrutteringen må begynne på våren, og en god opplæring bør begynne tidlig på våren
- Mer motiverte mentorer enn på pilot 1.
- Det er flere studenter som ønsker faglig mentorgrupper, og det sosiale blir en bonus.
- Positivt og gode tilbakemeldinger med fokus på menneskekompetanse på opplæringen av mentorene.
- Dekker mentorordningen de studentene som den er ment for? De studentene som kanskje faller utenfor eller trenger en slik type ordning? Bør man derfor tenke at flere av studenten bør delta på en mentorordning, slik at man treffer de man tenker ikke er rustet til å delta på en slik ordning av eget initiativ. De som kommer frivillig, er kanskje robust i utgangspunktet. Bør en mentorordning/ et første informasjonsmøte være obligatorisk?
- Kan man benytte seg av de engasjerte mentorene som er i år til å lage fil for å rekruttere mentorer til neste år?

## Veien videre

- Intervju av mentorer
- intervju noen som har deltatt på mentorordning? Spørreskjema?
- Kartlegge andre like ordninger ved Nord – se på muligheter for å samle disse. Bruke ressursenes på en mer nyttig måte.
- Se på mentorordningen som tiltak opp mot SHoT
- Oppdatere websiden
- Ta med erfaringer fra pilot 1 og 2 til å videreutvikle fullskala mentorprogram høste 2023.

Arkivsak-dok. 21/02092-3  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Karoline Amundsen Wik

Saksgang: Læringsmiljøutvalget 7. Juni 2023

## **ORIENTERING FRA KOMPETANSENETTVERK FOR STUDENTERS SUKSESS**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar saken til orientering.



## Bakgrunn

Kompetansenettverket for studenters suksess i høyere utdanning er et nasjonalt nettverk som skal tilrettelegge for kompetansedeling på forhold som kan bidra til bedre gjennomføring, resultat, trivsel og god psykisk helse for studenter innen høyere utdanning. Fokuset skal i hovedsak ligge på læringsmiljøet og rammene rundt undervisningen. Nettverket skal jobbe for å fremme samarbeid og innsikt på tvers av institusjoner, fag og profesjoner.

I dag er det Nord universitet som innehar sekretariatsfunksjonene til nettverket og ble tildelt denne f.o.m 01.01.2022 for 2+2 år (se sak: 15/02692-273). Sekretariatet til Kompetansenettverket består i dag av følgende:

- Ellen Marie Sæthre-McGuirk\*  
Leder av Kompetansenettverket (50%) og professor ved FLU (50%)
  
- Karoline Wik  
Administrativt ansvarlig for Kompetansenettverket (75%) og rådgiver Utdanningsavdelingen/ teamleder læringsmiljø (25%)

*\*Da Sæthre-McGuirk har søkt permisjon fra sin stilling ved Nord f.o.m 01.08.2023 har det vært jobbet med å få på plass ny leder for nettverket fra august 2023. 01.08.2023 vil June Borge Doornich tiltre som leder av Kompetansenettverket for studenters suksess. Doornich er førsteamanuensis ved HNN og har inntil nylig vært prodekan utdanning på samme fakultet.*

I henhold til Læringsmiljøutvalgets årshjul skal det årlig orienteres om driften av Kompetansenettverket i utvalget.

## Drøfting

Driftsperioden for Kompetansenettverket med Nord som vertsinstitusjon har nå vart i 1,5 år og man legger bak seg en driftsperiode som har vært svært vellykket på mange områder og man har områder som man jobber med å styrke.

### Aktiviteter i 2022 og 2023

I 2022 ble det avholdt 7 forskjellige arrangementer i regi av nettverket, i tabellen under kan du se en oversikt over de forskjellige arrangementene:

Format og tidspunkt	Tematikk
Nettseminar 03.02.2022	<a href="#">Campusmottak og førstesemester</a>
Nettseminar 07.04.2022	<a href="#">Konsekvenser av krigen i Ukraina for norsk UH</a>
Nettseminar 12.05.2022	<a href="#">Usynlig studentkompetanse</a>
Arbeidsseminar ved UiA 01-02.06.2022	<a href="#">Mentorordningen og "suppleringspakken"</a>
Arbeidsseminar ved OsloMet 31.08-01.09.2022	<a href="#">Frivillighet – støtte og opplæring</a>
Nettseminar 03.11.2022	<a href="#">Trepertssamarbeid</a>
Årskonferanse ved NTNU 05-06.12.2022	<a href="#">Årskonferanse 2022</a>

I 2023 har det vært avholdt/skal avholdes 8 arrangementer i regi av nettverket, i tabellen under kan du se en oversikt over de forskjellige arrangementene:

Format og tidspunkt	Tematikk
Nettseminar 09.02.2023	<a href="#">Studentmottak og ansvarsfordeling</a>
Nettseminar 16.03.2023	<a href="#">Studentsjokket: glansbildet og realitetene</a>
Nettseminar 20.04.2023	<a href="#">Hvordan legger vi til rette for studentmedvirkning?</a>
Nettseminar 04.05.2023	<a href="#">Finnes egentlig heltidsstudenten og hva trenger alle de andre?</a>
Arbeidsseminar ved HVL, 08-09.06.2023	<a href="#">Studentenes livsløp: rammene for at studentene skal lykkes</a>
Arbeidsseminar ved UiT, 07-08.09.2023	Universelt utformet læringsmiljø
Nettseminar 19.10.2023	Kommunikasjon og kamp om studenters oppmerksomhet
Årskonferanse 05-06.12.2023	Hvordan rigger vi oss for morgendagens studenter

## Medeiere

I dag driftes nettverket i hovedsak gjennom årsavgift fra medeierende organisasjoner. Det er pr. juni 2023 20 medeiere av nettverket, hvorav 12 er universitet/høyskole og 8 er studentsamskipnader. 5 av medeierne kom inn i etterkant av at Nord overtok sekretariatet. Se en oversikt over medeiere her: [Eiere av nettverket](#)

Juni 2023 vil Kompetansenettverket sende ut en forespørsel til alle medeiere og ikke-medeierende organisasjoner om å binde seg som medeier for 2024 og 2025.

### Lokalt forankring av nettverket ved Nord universitet

En av grunnene til at Nord valgte å søke om å ha sekretariatfunksjonen til nettverket var for å styrke og bidra til utvikling i egen organisasjon samtidig som man bidrar inn i det nasjonale arbeidet. En av suksessfaktorene for å sikre lokal forankring er å få egne ansatte og studenter til å delta på nettverkets aktiviteter, og samtidig gjøre nettverket kjent i egen organisasjon. En annen suksessfaktor er å forankre kunnskapen man får gjennom å delta på nettverkets aktiviteter i egen organisasjon og bygge videre på den. Sekretariatet vurderer det slik at man har lyktes med å få ansatte og studenter ved Nord til å delta på nettverkets aktiviteter, men at man må jobbe med hvordan man forankrer kunnskapen i egen organisasjon og bygge videre på den. Det har vært foreslått om å lage et lokalt nettverk på Nord, men dette er ikke jobbet videre med. Læringsmiljøutvalget inviteres til å komme med innspill på hvordan man kan organisere dette bedre.

### **Vurdering**

Nord innehar sekretariatsfunksjonene i 2+2 år, som vil si at Nord kan vurdere om det ønskes å fortsette som vertsinstitusjon etter de 2 første driftsårene. Denne vurderingen har Nord gjort, og vil fortsette å være vertsinstitusjon for sekretariatet til Kompetansenettverket også i 2024 og 2025. De påfølgende to årene er det viktig at man jobber for å forankre nettverket enda mer i egen organisasjon.

Kompetansenettverket har fått en viktig posisjon i utdanningssektoren, og det er gjort en god jobb for å nå den posisjonen som nettverket har i dag. Det blir uansett viktig framover å jobbe videre med å utvikle nettverket og dens aktiviteter i takt med endringer i sektoren og samfunnet generelt.

Arkivsak-dok. 22/04087-3  
Saksansvarlig Kornelia Seth  
Saksbehandler Margrethe Mørkved Solli

## **RAPPORT FRA PROSJEKTET OM UNIVERSELL UTFORMING AV DET DIGITALE LÆRINGSMILJØET**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar saken til orientering.

## Saksframstilling

### Rapport fra prosjektet universell utforming av IKT-løsninger ved Nord universitet (2022-2023)

#### 1. Bakgrunn for prosjektet

Det har kommet nytt regelverk med krav til at digitale produkter og tjenester skal utformes på en måte som treffer et bredere spekter av funksjonsnivå, og dermed blir tilgjengelig for flere.

Regelverk i Norge og EU stiller nå krav til universell utforming av produkter og tjenester. Det er ulike krav til offentlige og private tjenestetilbydere.

#### EUs webdirektiv (WAD)

Gjelder for nettløsninger, er gjort gjeldene fra 1 februar 2023 for offentlig sektor. Dette dreier seg blant annet seg om 12 nye krav i WCAG standarden for nettløsninger, som i hovedsak skal ta bedre høyde for mobile enheter, samt de 35 kravene som allerede forelå. Kravene gjelder ekstranett, og også intranett publisert etter 1 februar, men gjelder ikke spesielle fagsystem, sak/arkivsystem og system for tidsregistrering og reiseregninger. Det stilles også krav om tilgjengelighetserklæring på offentlige nettsteder.

#### EUS tilgjengelighetsdirektiv (EAA)

Dette direktivet er Norge i prosess med å innlemme i nasjonalt regelverk. Dette skal tre i kraft i 28. juni 2025. EAA stiller krav til tjenester og produkter utplassert i markedet etter denne datoen, og gjelder også for private tilbydere. Kravet vil blant annet gjelde for interaktive selvbetjeningsterminaler - herunder utlånsautomater, samt e-bøker og dedikert programvare, audiovisuelle mediatjenester og elektroniske kommunikasjonstjenester.

Universell utforming av IKT har 4 hovedprinsipper: mulig å oppfatte, mulig å betjene, forståelig og robust. I praksis betyr dette blant annet at videoer skal tekstes, tekster skal ha god kontrast, bilder skal ha forklarende tekster, godt språk er viktig, nettsteder skal ha god orden og like sider skal være gjenkjennbare, nettsteder skal være mulig å betjene med bruk av hjelpemidler osv.

Universell utforming er et vidt begrep og gjelder for alle deler av samfunnslivet. Dette prosjektet har hatt fokus på det digitale læringsmiljøet for studenter ved Nord, og har hatt følgende mål for arbeidet:

#### Effektmål:

Det digitale læringsmiljøet ved Nord universitet skal være utformet i tråd med gjeldende krav.

**Resultatmål:** Der det måtte være behov skal det utarbeides forslag til tiltak slik at det digitale læringsmiljøet er i tråd med kravene til universell utforming.

Prosjektgruppa har hatt månedlige møter siden oppstart høst 2022, og har hatt følgende sammensetning:

Enhet	Navn	Ansvarsområde
KOLT	Rådgiver Randi Etnan	Bistår fagmiljøene med planleggingen og utviklingen av fleksible og nettstøttede studier
Universitetsbiblioteket	Universitetsbibliotekar Tor Henning Valnes Pedersen	Bibliotekets egenproduserte digitale læringsressurser
Universitetsbiblioteket	Spesialbibliotekar Clara Agathe Hagtvedt Lunndal	Bibliotekets digitale informasjonsressurser
IT	Overingeniør Roger Aspås	IT infrastruktur
Eksamen	Seniorkonsulent Hanne Espolin Johnson	Tilrettelegging, klage sensur og eksamensvakter
Studiedirektørens stab	Rådgiver Malin Birgitte Olsen	Oppfølging av studentnære satsinger, sekretær for prosjektet
Studiedirektørens stab	Ass. Studiedirektør Margrethe M Solli	Prosjektleder

## 2. Kartlegging av IKT-løsninger som er i bruk

Prosjektgruppa startet med å kartlegge IKT-løsningene som allerede er anskaffet ved Nord universitet med hensyn til WCAG-kravene. Hensikten var å få en oversikt hvorvidt læringsressursene vi tilbyr studentene er i tråd med de nye kravene. Læringsressurser som ikke holder kvalitetskravene må enten fases ut ved neste mulighet, eller forbedre dem slik at de er i tråd med kravene.

Hver administrative enhet sjekket digitale verktøy og nettressurser de har ansvar for, hvorvidt leverandøren kunne dokumentere at ressursen var universelt utformet.

Kartleggingen viser:

- at mange leverandører har tilpasset sine nettløsninger/programvarer slik at de fyller kravene
- noen leverandører er i prosess med å tilpasse sine nettløsninger/programvarer slik at de fyller kravene
- det gjenstår fortsatt noen vi ikke har klart å finne tilstrekkelig dokumentasjon på at kravene er oppfylt.

## 3. Tilgjengelighetserklæringer

Fra og med 1. februar 2023 skal alle offentlige institusjoner ha en tilgjengelighetserklæring for sine nettsted. En tilgjengelighetserklæring er en selvdeklarasjon om i hvilken grad en virksomhet sitt nettsted etterlever kravene til universell utforming av ikt. Den skal gi brukeren informasjon om tilgjengeligheten av informasjon på det aktuelle nettstedet.

Like etter oppstart av prosjektet ble flere medlemmer i prosjektgruppa tungt involvert i prosessen med å få på plass tilgjengelighetserklæringer for vår nettsteder. I denne perioden

inviterte prosjektgruppa inn andre ved universitetet som også jobbet med tilgjengelighetserklæringer, for å dele erfaringer og støtte hverandre i prosessen.

Disse tilgjengelighetserklæringene ble utformet innen fristen:

- Canvas
- Curipod
- Learnlab AS
- Panopto
- Zoom
- ekstranettet nord.no
- intranettet inord

Det ble også utformet konsortie-erklæringer for produkter benyttet på UB: Dette gjelder søkeløsningen Oria og pensumlistesystemet Leganto.

UB har i tillegg kartlagt og lenket til tilgjengelighetserklæringer hos sine tilbydere av digitalt innhold. Digitalt innhold i databaser og journaler eies og tilgjengeliggjøres for brukeren gjennom tredjeparts løsninger, men er samtidig en del av Nords digitale læringsmiljø.

Både kartleggingen av nettressurser og programvarer, samt erfaringene med utforming av tilgjengelighetserklæringer, har bidratt til å avdekke hvilke nettsider og nettressurser som ikke holder kravene til universell utforming. De ansvarlige for de ulike nettressursene har iverksatt tiltak for å forbedre innholdet slik at det er i tråd med kravet om universell utforming. Det er imidlertid ikke iverksatt arbeid for å gjennomgå alle digitale læringsressurser som er utarbeidet av fagmiljøene. Dette er et arbeid som fakultetene må følge opp.

#### **4. Kartlegging av tekniske utstyr i undervisningsrom**

Det er gjennomført en kartlegging av tekniske utstyr i undervisningsrom hvorvidt det er tilstrekkelig for å kunne gi undervisning i tråd med UU når det kommer til hørsel og syn, herunder visningsflatens størrelse, tilgang på taleutjevningssanlegg (for foreleser og medstudenter) samt assistert lytting (f.eks teleslynge).

Med svært få unntak er visningsflatene vurdert til å ha tilfredsstillende størrelse og kvalitet. For rom med to visningsflater kan den ene i enkelte tilfeller være noe liten. Størrelsen kan i enkelte tilfeller begrenses av rommets utforming.

Kartleggingen viser at Nord har taleutjevningssanlegg i ca 75% av undervisningsrommene i Trøndelag, og ca 25% i Nordland. Tallene er ikke direkte sammenlignbare pga ulik bygningsmasse og historikk.

Faste anlegg for assistert lytting er forbeholdt auditorier og større undervisningsrom. Den tradisjonelle teleslyngen er fortsatt i bruk, men erstattes gradvis av andre løsninger. Nord har i enkelte rom tatt i bruk en løsning basert på wifi/mobiltelefon; Mobile Connect(MC). I tillegg kan personlig brukerutstyr tilkobles ved behov – da som regel i samarbeid med NAV Hjelpemiddelsentralen.

I rom med taleutjevningssanlegg og assistert lytting benyttes det trådløse mikrofon(er) for foreleser(e). I tillegg er de fleste av disse rommene også utrustet med trådløs kastemikrofon (Catchbox) for å fange lyd fra studenter.

Oppgradering av det tekniske utstyret, samt utrusting av flere rom, er en kontinuerlig prosess.

## 5. Informasjon og opplæring til ansatte

Et hovedområde for arbeidet har vært å få ut informasjon og tilby opplæring til ansatte om kravene til universell utforming. Selv om det er tilgjengelig informasjon på ulike nettsider, eksempelvis hos UU-tilsynet ([Tilsynet for universell utforming av ikt \(uutilsynet.no\)](https://uutilsynet.no)), må informasjonen gjøres mere tilgjengelig. Det lages derfor en nettside (Nord.no > Om > Organisasjon > Utdanningsavdelingen > Universell utforming.) med informasjon om kravene, tilgang til maler som er i tråd med kravene osv.

Planen var at nettsiden skulle være på plass tidlig i vårsemesteret 2023, men arbeidet ble nedprioritert i forbindelse med publisering av nye nord.no. Nettsiden vil bli tilgjengelig før studiestart høst 2023.

UH-sektoren har hatt tilgang til et opplæringstilbud om UU av digitale læringsressurser. Nord har hatt kurset tilgjengelig i Canvas i flere år. Et nyutviklet kurs var varslet allerede i 2022, men det lot vente på seg. Det nye opplæringstilbudet som er skreddersydd for ansatte i UH-sektoren, ble gjort tilgjengelig i Canvas i april 2023. Det er laget rom i Canvas for hvert fakultet og hver avdeling i fellesadministrasjonen, slik at universitetet kan få en oversikt over hvor mange som faktisk tar kurset. Kurset er modulbasert, og tar omtrent 1-1,5 time å gjennomføre. Fakultetene fikk tilsendt en e-post i april med informasjon om universell utforming og om opplæringstilbudet, signert studiedirektøren. Her ble fakultetene gjort spesielt oppmerksom på at også eksamensoppgavene skal være universelt utformet.

Universell utforming av IKT-løsninger var tema på møte i rektors strategiske ledergruppe 28. juni 2022. Prosjektplanen for arbeidet ble lagt fram for LMU i møte 21.09.22, og status i arbeidet ble presentert i møtet 12. desember 2022. Universell utforming av digitale læringsressurser var tema på et informasjonsmøte for ansatte (*Utdanningsavdelingen med venner*) 12. mai 2023. Det planlegges også en nyhets sak på inord når nettsiden er klar til bruk.

## 6. Veien videre

Prosjektgruppa foreslår at oppfølging av universell utforming av universitetets digitale læringsressurser tilbakeføres til «linjen». Samtidig ser prosjektgruppen behovet for koordinering av arbeidet framover. Nedenfor er det oppført momenter som er sentrale i det videre arbeidet:

- a) For å kunne følge opp mangler og nye krav knyttet til WCAGs sjekklister, følger de ansvarlige enhetene kontinuerlig opp med nødvendige forbedringer av universitetets nettressurser og programvarer.
- b) Det er varslet nytt direktiv, EUs tilgjengelighetsdirektiv (EAA), som får innvirkning på universitetets arbeid allerede i juni 2025. Prosjektgruppa foreslår at sekretariatet for digitalisering ved Nord universitet får et særlig ansvar for å koordinere det videre



arbeidet, og avklare hvilke kontaktpersoner Nord universitetet skal ha for universell utforming i forhold til universell utforming av digitale læringsressurser.

- c) Kvalitetssikring av gamle digitale læringsressurser som fremdeles benyttes og nye læringsressurser ivaretas av fakultetene med Anthology Ally, som blir tilgjengelig fra høsten 2023. Dette er en programvare i Canvas som sjekker alt innhold i forhold til krav om UU og viser hva som må forbedres.
- d) Ledere må følge opp egne ansatte med tanke på opplæring slik at vi tilbyr studentene digitale læringsressurser som er i tråd med WCAG-kravene.
- e) Nyansatte bør få nødvendig opplæring i universell utforming som en del av «onboarding-programmet» ved Nord universitet.
- f) Det pågår et arbeid om å forbedre tilretteleggingstjenesten for studenter som har midlertidig- eller varig behov for tilrettelagt undervisning og eksamen. Under arbeidet med UU har prosjektgruppa sett at det bør være en kobling mellom arbeidet med universell utforming og tilrettelegging i undervisning og eksamen.
- g) Tekniske løsninger i undervisningsrommene må oppgraderes slik at universitetet kan tilby undervisning til studenter som har utfordringer med syn og hørsel.

## **7. Oppsummering**

Prosjektgruppa har i tråd med prosjektplanen kartlagt IKT-løsninger om de er i tråd med WCAG-kravene, og status på tekniske løsninger i undervisningsrom. Underveis ble prosjektgruppa tungt involvert i arbeidet med å utforme tilgjengelighetserklæringer. Opplæringstilbud i universell utforming av IKT-løsninger, inkludert digitale læringsressurser, er gjort tilgjengelig for alle ansatte ved Nord universitet. En egen nettside med generell informasjon og tips til hvordan tilby universelt utformede digitale læringsressurser vil være på plass innen studiestart høst 2023.

Arkivsak-dok. 23/00401-3  
Saksansvarlig Cathrine W. Moseng og Fredrik Boksasp  
Saksbehandler Fredrik Nesland Boksasp

## **ÅRSRAPPORT FOR NEMNDA FOR STUDENTSAKER 2022**

### **Forslag til vedtak:**

Læringsmiljøutvalget tar årsrapporten fra nemnda for studentsaker for 2022 til orientering.

## Bakgrunn

Nemnda for studentsaker (tidligere klagenemnda) er opprettet av styret ved Nord universitet i medhold av Lov om universiteter og høyskoler § 5-1. I henhold til lov og delegasjoner fra styret omfatter mandatet til nemnda disse saksområdene:

### Som førsteinstans i saker angående:

- Inndragelse av søknadspapirer og opptakskarantene (uhl § 3-7)
- Annullering av eksamen eller prøve (uhl § 4-7)
- Bortvisning og utestenging (uhl §§ 4-8 og 7-9)
- Utestenging fra praksis grunnet merknad på politiattest (uhl § 4-9)
- Utestenging etter skikkethetsvurdering (uhl § 4-10)
- Nedsettelse av advokatsalær (uhl § 4-8)
- Utestenging etter brudd på bestemmelse om heldekkende hodeplagg (uhl § 7-9)

### Som klageinstans for vedtak der studenter klager på:

- Avgjørelse om faglig godkjenning av utdanning (uhl § 3-5)
- Avgjørelse om opptak av studenter til lokalt opptak (uhl §§ 3-6 og 3-7)
- Avgjørelse om retten til å gå opp til eksamen (uhl § 3-10)
- Avgjørelse om tilrettelegging (uhl § 4-3)
- Avgjørelse om tvungen avslutning av doktorgradsutdanning eller ikke godkjent doktorgradsavhandling (uhl 4-13)
- Avgjørelse over formelle feil ved eksamen (uhl §5-2)
- Avgjørelse om bortvisning etter brudd på bestemmelse om heldekkende hodeplagg (uhl § 7-9)
- Andre enkeltvedtak (uhl § 5-1)

## Sammendrag

Årsrapporten gir en oversikt over arbeidet som ble utført av nemnda for studentsaker i 2022. Det ble fremmet 135 saker for nemnda i 2022. Antallet klagesaker har økt, mens antallet disiplinærsaker har gått noe ned, sammenlignet med 2021.

Nemnda behandlet 81 klagesaker i 2022 mot 69 i 2021 og 30 i 2020. Denne økningen skyldes en markant økning i klager på avslag om opptak til studier. Økningen antas å ha sammenheng med at opptakskontoret har forbedret sine rutiner, og nemnda vurderer dette som en styrking av søkernes rettssikkerhet. I årsrapporten for 2021 ble det pekt på en økning i antall klager på avslag om å få levere eksamen etter frist. Antallet slike saker er tilnærmet likt i 2022, men nemnda har merket seg at klagernes anførsler har endret seg fra tekniske utfordringer til misforståelser i kommunikasjon om korrekt innleveringsfrist.

Av disiplinærsakene er det totale antall saker gått noe ned fra 2021, mens det ble behandlet 42 fuskesaker, noe som er uforandret fra 2021. Der det tidligere har vært en høy andel saker om ureglementert samarbeid under eksamen, var dette i 2022 erstattet av en høy andel ordinære plagiatsaker. Nemnda presiserer også i år viktigheten av at saker om fusk behandles likt uavhengig av steds- eller fagtilknytning, og at universitetet i den anledning fortsetter å legge til rette for felles forståelse av og rutine for varsling og vurdering av fuskesaker.

Nemnda har merket seg at universitetet har variabel saksbehandlingskompetanse. Utdanningsavdelingen har satt av midler til å utvikle og gjennomføre kurs i saksbehandling av studentsaker for universitetets ansatte.

Ansattmedlemmer i nemnda har avsatt 100 timer årlig for nemndsarbeidet, men de to siste årene har henholdsvis 76 og 75 timer vært benyttet til ren møtetid. På grunn av behovet for flere møter og økt saksmengde er ikke avsatt ressurs lengre tilstrekkelig for å omfatte nødvendig forberedelsestid, eventuell reisetid og møtetid. Når det gjelder studentmedlemmene, får disse godtgjort time for time for medgått møtetid, men det fremgår i universitetets retningslinjer for godtgjøring av studentmedlemmer i utvalg at det kun skal godtgjøres inntil 2 timer forberedelse pr. møte. Dette er sjelden tilstrekkelig. Sekretariatet har hittil gjort en konkret vurdering i hvert tilfelle om retningslinjene skal fravikes. Universitetet har igangsatt en prosess for å oppjustere timeressurser for ansatt- og studentmedlemmer for å dekke det økte behovet.

**Vedlegg:**

Årsrapport for 2022 fra nemnda for studentsaker ved Nord universitet

2022

# Årsrapport 2022

Nemnda for studentsaker ved Nord  
universitet



Årsrapporten gir en oversikt over arbeidet som er utført i nemnda for studentsaker (tidligere klagenemnda) ved Nord universitet for kalenderåret 2022. Nemnda fikk nytt navn ved lovendring av 1.august 2022.

### Nemndas mandat

Nemnda er opprettet av styret ved Nord universitet i medhold av Lov om universiteter og høyskoler § 5-1. I henhold til lov og delegasjoner fra styret omfatter mandatet til nemnda disse saksområdene:

#### Som førsteinstans i saker angående:

- Inndragelse av søknadspapirer og opptakskarantene (uhl § 3-7)
- Annullering av eksamen eller prøve (uhl § 4-7)
- Bortvisning og utestenging (uhl §§ 4-8 og 7-9)
- Utestenging fra praksis grunnet merknad på politiattest (uhl § 4-9)
- Utestenging etter skikkethetsvurdering (uhl § 4-10)
- Nedsettelse av advokatsalær (uhl § 4-8)
- Utestenging etter brudd på bestemmelse om heldekkende hodeplagg (uhl § 7-9)

#### Som klageinstans for vedtak der studenter klager på:

- Avgjørelse om faglig godkjenning av utdanning (uhl § 3-5)
- Avgjørelse om opptak av studenter til lokalt opptak (uhl §§ 3-6 og 3-7)
- Avgjørelse om retten til å gå opp til eksamen (uhl § 3-10)
- Avgjørelse om tilrettelegging (uhl § 4-3)
- Avgjørelse om tvungen avslutning av doktorgradsutdanning eller ikke godkjent doktorgradsavhandling (uhl 4-13)
- Avgjørelse over formelle feil ved eksamen (uhl §5-2)
- Avgjørelse om bortvisning etter brudd på bestemmelse om heldekkende hodeplagg (uhl § 7-9)
- Andre enkeltvedtak (uhl § 5-1)

### Nemndas sammensetning og møteaktivitet

Leder og ansattrepresentanter oppnevnes for fire år av gangen, mens studentmedlemmene oppnevnes årlig. Ekstern leder og representanter fra universitetet har funksjonstid ut 2023.

Funksjon	Navn	Personlig vara
<b>Ekstern leder</b>	Eilif Nordahl	Lars Brekke
<b>Representanter fra universitetet</b>	Annie Karlsen (FSH) vår Marthe Bjørgum (FSH) høst Tone Nergård (FLU)	Geir Olav Knappe (FSV) Petter Pettersen (HHN)
<b>Studentrepresentanter vår 22</b>	Live Bendiksbj Julia Tidem Føllesdal	Marie Adele Vedal Håvard Dragland
<b>Studentrepresentanter høst 22</b>	Stine Sæthre Odin Hovland Stahlsberg	Katharina Fagertun Edward Glorud Sveen

Utdanningsavdelingen ved seniorrådgiverne Cathrine Moseng og Fredrik Boksasp er sekretariat og kontaktpersoner for nemnda.

Nemnda behandlet 135 saker i 2022. Dette er en liten nedgang sammenlignet med 2021, da nemnda behandlet 149 saker. Tallet er likevel høyt i forhold til tidligere år, da nemnda i 2019 og 2020 behandlet henholdsvis 77 og 80 saker totalt. Det er også verdt å merke seg at nemnda i 2021 behandlet flere saker som omhandlet de samme studentene – eksempelvis saker om fusk, søknader om utsatt iverksettelse av vedtak, og påfølgende klage på fuskevedtak. Det betyr at nemnda i 2022 reelt sett behandlet flere saker, og for enda flere studenter, enn ved tidligere år.

I årsrapporten for 2021 ble det pekt på behovet for å sikre tilstrekkelige ressurser til nemndas arbeid, og dette har aktualisert seg ytterligere i 2022. Det legges ned et betydelig arbeid i saksforberedelse, møtevirksomhet og oppfølging av nemndas vedtak. Nemndas vedtak kan i flere tilfeller ha betydning utover resultatet for den enkelte student. I noen saker har nemndas vedtak avdekket behov for forbedring i rutiner og praksis, noe som følges opp av nemndas sekretærer i samarbeid med utdanningsavdelingen og fakultetene. Det er fortsatt potensiale i å legge ned enda mere aktivitet i dette arbeidet, for på den måten å sikre en kontinuerlig kvalitetsforbedring ved universitetet.

For medlemmene i nemnda medfører det store antallet saker, og ulike saksforhold – at det må benyttes mye tid på dette arbeidet. Den tildelte tidsressursen for universitetets ansatte i nemnda for studentsaker ble i 2020 oppjustert til 100 timer pr. år, og var basert på et saksomfang på i underkant av 80 saker i året.

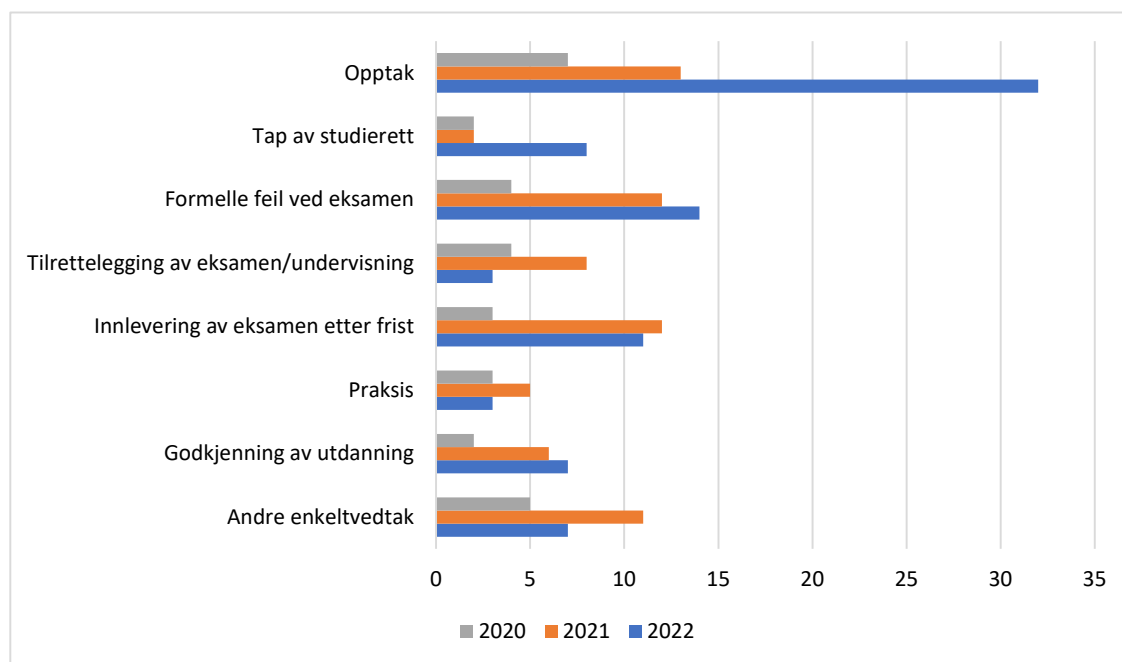
På grunn av økt saksmengde og behov for ytterligere møteavvikling har nemnda i 2021 og 2022 imidlertid brukt ca. 75 timer årlig i ren møtetid. Når man legger til nødvendig forberedelsestid og reiseaktivitet i forbindelse med møtene, er den avsatte tidsressursen derfor betydelig overskredet. Det samme gjelder for studentrepresentantene, som i dag godtgjøres etter et eget regelverk som er felles for alle utvalg.

I og med at medlemmene i nemnda har en lovpålagt stemmeplikt, kan de ikke unnlate å mene noe i en sak eller la være å avgi stemme. Når sakene i tillegg tidvis har et stort omfang og høy juridisk kompleksitet, påvirker derfor dette tiden som må settes av til nemndsarbeidet. Nemnda ber om at universitetet ser på en mulig tilpasning og oppjustering av tidsressurs for de ansatte og godtgjøring for studentene i nemnda.

## Klager på enkeltvedtak

Nemnda kan i henhold til Forvaltningsloven § 34, prøve alle sider ved en sak eller et vedtak som er fattet av universitetet. Det innebærer både anførsler, lovlighet og den skjønsmessige vurderingen som avdelingene eller fakultetene har gjort. Nemnda behandlet i 2022 hele 81 saker som klageinstans for universitetets vedtak. Dette er en markant videre økning sammenlignet med 2020 og 2021, da nemnda behandlet henholdsvis 30 og 69 klagesaker.

### Type klagesaker:



De fleste sakene ble fremmet av utdanningsavdelingen ved eksamens- og opptakskontor. Når det gjelder fakultetene viser tallene, som i tidligere år, at flest saker fremmes av FSH og FLU. Nemnda ser samtidig at det i 2022 har vært en økning i saker fra FSV og HHN, og vurderer dette som positivt for studentenes rettssikkerhet. Nemndas erfaring tilsier at en økning ofte ikke skyldes flere problemsaker, men snarere forbedrede interne rutiner for saksbehandling, håndtering av enkeltvedtak og opplysning om klageadgang.

Den store økningen i klagesaker angående avslag på søknad om opptak, antas å ha en klar sammenheng med at opptakskontoret i 2022 forbedret egne rutiner for håndtering av klager på avslag om opptak. Enkelte av universitetets studieprogram som lyses ut på lokalt opptak, er også gjengangere i denne typen klager – og dette er gjerne populære studier med få plasser. Nemnda ser det som naturlig at flere klager på rangering og poengberegning når det er konkurranse om studieplassene. Økningen i klager på opptak vurderes ikke å være bekymringsfull, og behandlingen som nå er i tråd med forvaltningslovens saksbehandlingsregler vurderes som positiv for søkerens rettssikkerhet.

I årsrapporten for 2021 pekte nemnda på en økning i antall klagesaker om å få levere inn eksamen etter frist. Studentene pekte på tekniske utfordringer i eksamenssystemet Inspera, samt for omfattende eksamensoppgaver i forhold til tiden som var tilgjengelig på eksamen.



Nemnda har behandlet tilnærmet like mange slike klager i 2022, men ser nå at studentene har andre anførsler enn tidligere. Studentene oppgir nå at det er utfordringer med mappelinleveringer og kommunikasjon om korrekt innleveringsfrist. Nemnda viser til at noe av dette ser ut til å skyldes manglende koordinering mellom fakultetene og seksjon for eksamen og vitnemål. Dette er en eksamensform der fakultetene selv håndterer mye informasjon, samtidig som eksamensseksjonen håndterer teknisk innlevering. Mange klager bunner i at studentene ser ut til å være usikre på hvilken informasjon som er gjeldene. Nemnda påpeker imidlertid at studentene selv er ansvarlige for å sette seg inn i hvilke tidspunkt som gjelder for innlevering, og at det føres en svært streng praksis for å få levere eksamensoppgaver etter frist.

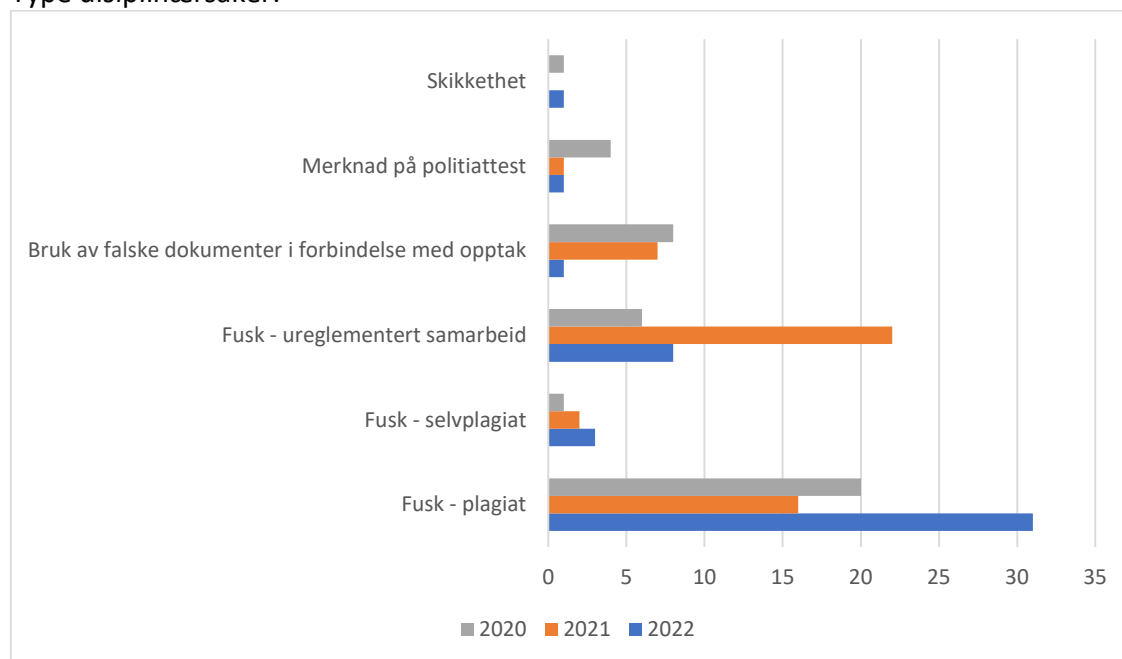
I kun 2 av sakene der studentene klagde på enkeltvedtak, fant nemnda at det var grunnlag for å ta klagen til følge. Dette gjaldt klager på formelle feil i forbindelse med sensur. Det påpekes imidlertid at nemnda i 2022 opphevet til sammen 12 vedtak og returnerte disse til underinstansen. I enkelte saker skyldtes dette at underinstansen ikke hadde opplyst saken tilstrekkelig, mens vedtakene i andre saker ble opphevet på grunn av feil rettsanvendelse eller manglende dokumentert skjønnsutøvelse. I enkelte saker som gjaldt opptak ble vedtak opphevet og returnert fordi nemnda ikke hadde tilstrekkelige opplysninger til å omgjøre vedtaket, eksempelvis der det var behov for å gjøre ny poengberegning av en søker.

I tillegg til dette, avviste nemnda 3 av klagenes grunnet manglende aktualitet. I henhold til forvaltningsloven § 28, 1. ledd og tvisteloven § 1-3, nr. 2 er det en forutsetning at klageren har et reelt behov for å få klagen avgjort. I disse tre sakene fant nemnda at klagerne ikke hadde dette, fordi det studentene hadde søkt om ikke lengre var mulig å gjennomføre. Klagen ble derfor ikke realitetsbehandlet av nemnda. Nemnda vil understreke at dette er uheldig, og at det ikke er i henhold til god forvaltningsskikk at universitetet bruker så lang tid på å behandle en sak at studentenes reelle klagemulighet blir begrenset. Nemnda viser til at man i flere saker enn tidligere har sett at universitetet fraviker krav til saksbehandlingstid, forhåndsvarsel og kontradiksjon, og påpeker at universitetet bør prioritere god opplæring i forvaltningslovens regler for saksbehandling.

## Disiplinærsaker

Nemnda behandlet 45 disiplinærsaker som førsteinstans i 2022, noe som er en liten nedgang fra året før. Nemnda har behandlet færre saker knyttet til falske dokumenter og politiattest, mens antall fuskesaker er tilsvarende som i 2021.

Type disiplinærsaker:



### Fusk

Nemnda kan annullere eksamen for en kandidat dersom kandidaten «forsettlig har forsøkt å fuske» eller «forsettlig eller grovt uaktsomt har fusket» i forbindelse med gjennomføring av eksamen, jfr. Lov om universiteter og høyskoler § 4-7, 1. ledd, bokstav b. Kandidaten kan i tillegg utestenges fra institusjonen og fratras retten til å gå opp til eksamen i inntil to semestre, jfr. § 4-8, 3. ledd.

For å sanksjonere fusk må det ha vært utført en fuskehandling (objektivt vilkår) og denne handlingen må ha vært utført med tilstrekkelig grad av skyld (subjektivt vilkår). I Forskrift om studier og eksamen ved Nord universitet § 9-1, 2. ledd har universitet definert hvilke handlinger som er å anses som fusk. I fuskesaker gjelder et beviskrav om «klar sannsynlighet» som betyr at nemnda må finne det bevist med klar sannsynlighetsovervekt at både den objektive fuskehandlingen har funnet sted, og at handlingen ble utført med tilstrekkelig grad av skyld, for å kunne ilegge sanksjon.

Nemnda fant at det forelå fusk i 37 av de 42 aktuelle sakene som ble behandlet i 2022. I 29 av disse ble det besluttet å gi strengeste sanksjon, med annullering av eksamen og to semester utestengelse.

Det fuskes på eksamener i hele studieløpet, fra førsteårsemner til masteroppgaver. Det er fortsatt slik at det kun er et fåtall fuskesaker som gjelder eksamener ved ikke norsk-språklige

program. Mens man i 2021 så en stor økning av antall fuskesaker som omhandlet ureglementert samarbeid, så gikk dette tallet ned i 2022. Nemnda ser imidlertid en kraftig økning i ordinære plagiatsaker, men har ingen klar formening om hva dette skyldes.

Fuskesakene fordeler seg relativt jevnt mellom fakultetene, mens FBA også i 2022 har oversendt svært få fuskesaker. Nemnda anmoder igjen universitetet om å se nærmere på hva dette kan skyldes, for å sikre at like saker behandles likt på tvers av fakultetene.

I tillegg til tallene som fremgår av oversikten, ble 6 av nemndas vedtak påklaget av studentene det gjaldt og dermed behandlet av nemnda på nytt. I en av sakene ble klager gitt medhold, mens de resterende sakene ble videresendt til Felles klagenemnd for avgjørelse. Alle vedtakene ble stadfestet av klageinstansen.

I 2022 benyttet studentene seg av sin rett til advokat i 11 av fuskesakene. Utgiftene til advokatsalær dekkes av det enkelte fakultet. For sakene nemnda behandlet i 2022, tilsvarer dette hittil i underkant av 139000,- totalt for universitetet. Til sammenligning ble det benyttet advokat i 21 av nemndas saker fra 2021, noe som utgjorde til sammen ca. 635000,-. Denne summen inkluderer advokatsalær i et vesentlig høyere antall klagesaker til Felles klagenemnd enn i 2022, samt salær og omkostninger i forbindelse med domstolsprøving av to vedtak.

#### Bruk av falske dokumenter:

Lov om universiteter og høyskoler § 3-7, 6. ledd fastslår at bruk av falske dokumenter i forbindelse med opptak er forbudt. Den som benytter falske dokumenter i forbindelse med søknad om opptak, vil få nevnte dokumenter inndratt og vil ikke gis opptak i inntil ett år.

I 2022 ble det kun behandlet en sak, noe som er en nedgang fra tidligere år. I den konkrete saken ble det falske dokumentet inndratt, og det ble ilagt ett års opptakskarantene. Søkeren ble i tillegg rutinemessig anmeldt til politiet, som ila søkeren en bot for det straffbare forholdet.

#### Merknader på politiattest:

For utdanninger hvor studentene kan komme i kontakt med mindreårige som del av praktiske studier eller klinisk undervisning, kan universitetet kreve fremlagt politiattest i forbindelse med opptak eller underveis i studiet, jfr. Lov om universiteter og høyskoler § 4-9, 1. ledd, jfr. politiregisterloven § 39. Merknad på politiattest kan medføre utestengelse fra praksisstudier og klinisk undervisning.

I 2022 har nemnda kun behandlet 1 sak om merknad på politiattest. I den aktuelle saken fant nemnda det forsvarlig å gi studenten adgang til praksisstudier, noe som også var i tråd med fakultetets anbefalinger.

#### Skikkethetssaker:

Nemnda kan vedta at en student ikke er skikket for det vedkommende yrket, jfr. Lov om universiteter og høyskoler § 4-10, 3.ledd, 1. setning. En uskikket student kan utestenges fra studiet i inntil fem år.

Institusjonsansvarlig for skikkethetsvurdering mottok til sammen 35 tvilsmeldinger i 2022. Til sammenligning ble det mottatt henholdsvis 22 og 33 tvilsmeldinger i 2021 og 2020. Institusjonsansvarlig har ansvar for utredning av tvilsmeldinger og utarbeidelse av veiledningsopplegg for de studenter det er meldt tvil om. Dette er et omfattende arbeid og formålet er å veilede studentene mot nødvendig endring og utvikling. I de tilfeller der veiledning ikke har lyktes, legges sak frem for skikkethetsnemnda. Skikkethetsnemnda innstiller så til nemnda for studentsaker som har vedtaksmyndighet i denne typen saker.

I 2022 ble det fremmet 1 sak for nemnda. Etter en helhetsvurdering av saken, og i tråd med skikkethetsnemndas innstilling ble det besluttet at studenten ikke ble funnet uskikket.

#### Domstolsprøving av nemndas vedtak:

Studenter kan bringe vedtak om utestengelse inn for tingretten i henhold til uhl § 4-11. I slike saker er staten ved kunnskapsdepartementet part i saken, jfr. uhl § 12-2. I 2022 ble 3 av nemndas vedtak fra 2021 brakt inn for tingretten. Dette gjaldt to fuskesaker og en skikkethets sak. Staten og Nord universitet ble frifunnet i alle sakene.

#### **Oppsummering**

Antallet saker til nemnda har stabilisert seg og gått noe ned i 2022. Nemnda ser en økning i antall klagesaker og da særlig opptakssaker, men viser til at noen av disse er påregnelige ut fra forbedrede interne rutiner.

Det at antallet plagiatsaker har økt, understreker viktigheten av et kontinuerlig arbeid i opplæring, informasjonsarbeid og bevisstgjøring blant studentene. Det plagieres fra bøker, nettkilder og andre studenters arbeid, og universitetet oppfordres til å ha økt fokus på dette. Nemnda vurderer videre at arbeidet med å forebygge fusk må endres i tiden fremover, siden økt bruk av kunstig intelligens og verktøy som ChatGPT er blitt mer aktuelt.

Nemnda har merket seg at universitetet har en variabel saksbehandlingskompetanse. Dette gjelder så vel regelanvendelse som skjønnsutøvelse. Nemnda antar at noe av dette skyldes utskiftninger i stab, mangelfulle rutiner og variabelt fokus i opplæring av nyansatte. Nemnda er kjent med at utdanningsavdelingen har avsatt midler til å utarbeide og avholde kurs i saksbehandling av studentsaker i 2023, noe som vurderes som svært positivt. Nemnda oppfordrer videre universitetet til å ta lærdom av nemndas vedtak, og til å etablere møtearenaer for slik kompetanseheving dersom dette ikke er kommet i stand.

På vegne av nemnda,

Cathrine W. Moseng og Fredrik N. Boksp