

Til: Representanter og observatører i LAMU

Dato: 4.3.2019

Saksnummer: 2019/166

## **Innkalling til møte i Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) 12. mars 2019 kl. 12.30-15.30, i Domus Theologica, møterommet i administrasjonsgangen**

Innkalles:

Representanter: Helge Staxrud (vara verneombud, arbeidstakerrepresentant), Brynjulv Norheim (LHVO, AT-rep.), Ingunn Maria Gjørva for Dag Myhre-Nielsen (AG rep.), Aud Tønnessen (AG-rep.), Observatører: Adrian Bolstad (Teologisk studentutvalg), Rune Greaker (områdeleder), Benedicte Westin (fakultetets kontaktperson i BHT).

Informasjon om møtetinnkallingen går i kopi til:

Vara til LAMU: Stig Frøyshov og Amina Selimovic, Nina Hoel (studiedekan), Bjørn Erik Schjerverud (leder av studieseksjonen), Heidi Christophersen (seniorrådgiver i studieseksjonen) og Markus Keller (univ.lektor)

samt

Det sentrale AMU ved UiO (hovedverneombud UiO, leder av AMU 2019, univ.dir. Arne Benjaminsen og Frøydis Schultz).

Referent: Rigmor Smith-Gahrnsen (HMS-koordinator)

Innkalles til Læringsmiljøutvalgsmøtet:

Representanter i LAMU på TF og Nina Hoel, Adrian Bolstad, Bjørn Erik Schjerverud, Heidi Christophersen og Markus Keller.

<https://www.tf.uio.no/om/organisasjon/lamu/>

## **Saksliste**

### **V-sak 1 Godkjenning av innkalling og saksliste**

*Forslag til vedtak: Innkalling og saksliste godkjennes.*

### **V-sak 2 Godkjenning av referat fra møtet 27.11.2018**

Se vedlegg. Referat legges deretter på nettet: [Referat fra LAMU-møte 27.11.2019](#)

*Forslag til vedtak: Referat fra møtet 27.11.2018 godkjennes.*

## **O-sak 1 Bygg, drift og avvik**

- Eventuelle avvik og planlagt vedlikeholdsarbeid i Domus Theologica. Informasjon ved områdeleder.

- Brannalarmøvelser – avholdte og planlagte.

Områdeleder informerer.

-Siste brannøvelse 10.10.2018.

- Innmeldte behov fra Si fra til EA (Expand) siden siste møte:

**Støy fra motor til ventilasjonspumpe**; Løs dørlist rom 214; Taklampeskjerm som holdt på å falle ned; Utelampe ved Annekset; Støy fra automat i kantina (emailt til SIO); Markiser som falt ned utenfor adm.gangen og i 2.etasje; **Stor vannlekkasje adm.rommet.**

Innmeldt i HMS-avvikssystemet (CIM): Ansatt måtte returnere hjem etter heisstans som ikke ble utbedret etter strømbrudd (12.2.)

- Annet

-Bygging Blindernveien 8

- Oppfølging av eventuelle saker meldt til BHT.

## **O-sak 2 Orientering fra de sentrale AMU ved UiO**

Det sentrale AMU hadde møte 19.11. jf.

[https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2018/mote-5/referat\\_5\\_18.html](https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2018/mote-5/referat_5_18.html)

Saker: \*Ruspolicy; \*LAMU-seminar 25.3.2019: Tema: Mobbing og trakassering ; \*AMU-møter 2019 (se under); Oppfølging og tilrettelegging for langtidssykemeldinger: Styrking av HR-funksjonen, NAVs opplæringstilbud anbefales, OBS at elektronisk sykemelding kan gi dårligere oppfølging – personallederansvar må klargjøres; \*HMS-avvik: Orientering og oppfordring til å melde avvik; HMS-mål for UiO: Det skal etableres HMS-mål for UiO. TF spilte inn om dette i januar, se vedlegg 1; \*faste orienteringssaker.

AMU har møte også 11.3. (Møter resten av året: 20.5., 16.9. og 18.11.)

LAMU-seminaret: Oslo Meet, Ullevål stadion mandag 25. mars kl. 8.30-12.00 + lunsj. «Mobbing og trakassering». Hanne Bjurstrøm kommer.

## **O-sak 3 Status for HMS-arbeidet ved Det teologiske fakultet**

- LHVO informerer fra vernelinjen.

-Luftmålinger på TF

- HMS-koordinator informerer om annet pågående HMS-arbeid/oppfølging fra forrige LAMU-møte:

-HMSB-koordinator på lunsj til lunsj seminar 12.-13.2. Se program i vedlegg 2.

-Nettside om HMS på TF er oppdatert <https://www.tf.uio.no/om/hms/>

-Tidspunkt for og type beredskapsøvelse på TF i 2019. Vi må velge tidspunkt og finne ut ca. hva slags type øvelse vi ønsker oss og melde tilbake til HMSB om dette.

- HMS-opplæring, jf. Prosedyre for HMS-opplæring  
<https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/prosedyrer/hms-opplering/index.html>
- Rapportering om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold jf. vedlegg 3
- Endringer er gjort i beredskapsgruppa ved TF, jf. vedlegg 4
- BHT-bestillinger 2019
- Endringer av rombruk i tredje etasje: 309
- Ergonomiveiledning med Carolina Lybäck-Forsbacka tilbys 29.4. kl. 13.30-14.30 på rom 305. Det blir mulighet for personlig veiledning ved arbeidsplassen i etterkant
- Vernerunde 2019 er planlagt 22. mai kl. 9-14 og 23. mai kl. 9-15. Fokus i år er ennå ikke bestemt.

## **O-sak 4 Velferds- og trivselsutvalget ved Det teologiske fakultet**

Orientering.

## **O-sak 5 Ny IA-avtale i staten**

Orientering ved HMS-koordinator

Jf. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/rutiner-personalarbeid/pk-nettverk/moter/2019/2019-02-13-ny-ia-avtale--ap.pdf>

## **V-sak 3 Handlingsplan/rullerende årsplan for LAMU og HMS-arbeidet**

Handlingsplanen er oppdatert per primo mars 2019. Endringen fra november 2018-utgaven er markert med rødt. Planen gjennomgås og justeres i møtet.

Se særskilt på forslag til hovedfokus for 2019.

*Forslag til vedtak: Handlingsplanen vedtas med de endringer som det blir enighet om på møtet.*

Vedlegg: Handlingsplan for LAMU ved TF oppdatert per mars 2019:  
Handlingsplan\_LAMU\_mars2019.docx

## **Eventuelt**

*Videre LAMU-møter ved Det teologiske fakultet i 2019:*

*Tirsdag 4. juni kl. 12.30-15.30*

*Tirsdag 24. september kl. 12.30-15.30 (med LMU)*

*Tirsdag 26. november kl. 12.30-15.30*

# Læringsmiljøutvalgsmøte

## O-sak 6 Læringsmiljøorienteringer

### --Læringsmiljøarbeidet på TF 2019

Jf. årsplan 2019-2021

<https://www.tf.uio.no/om/organisasjon/styret/2018/2018-4/arsplan-2019-samlet-til-styret.pdf> og vedlegg 5.

--**Resultater fra Studiebarometer 2018** (undersøkelse blant studenter på 2. og 5. år) ved Heidi Christophersen

<https://khrono.no/grunnskolelaerer-grunnskolelaererutdanning-nokut/overgangen-fra-skole-til-studier--et-sjokk-a-skulle-styre-alt-selv/260670>

--**Orientering fra Si fra-mottaket på TF:** ved Heidi Christophersen

--**SHOT2019 - studentundersøkelse om helse og trivsel** - tema og gjennomføring: ved Heidi Christophersen

--**Orientering fra det sentrale LMU**

<http://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/>.

LMU hadde møte 13.11.2018 hvor utkast til læringsmiljøplattform ble diskutert

<https://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/moter/2018/7/utkast-referat-mote-lmu-13.11.18.html>

Flere møter og saker

<https://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/moter/>

# VEDLEGG 1

-----Original Message-----

From: Rigmor Smith-Gahrnsen

Sent: Thursday, January 24, 2019 2:25 PM

To: Frøydis Schulz <froydis.schulz@admin.uio.no>

Subject: RE: HMS-mål - Det teologiske fakultet

Hei Frøydis!

Det teologiske fakultet har følgende enkel mål for HMS-arbeidet, jf. <https://www.tf.uio.no/om/hms/>:

"Målene for HMS-arbeidet ved Det teologiske fakultet er ■Et arbeidsmiljø som utfordrer og gir omsorg  
■Et styrket læringsmiljø og studiesosialt miljø i samarbeid med studentutvalget"

Målene ble utarbeida i forbindelse med fornyet fokus på HMS ved TF, inkludert nettsideinformasjon, fra 2015.

Målet om "Et styrket læringsmiljø" er med i årsplanen 2015-2017. Denne formuleringen er dessuten strategi 24 i fakultetets strategiske plan for 2010 til 2020.

Fokus i den rullerende handlingsplanen for LAMU i 2018 var:

- Fullføre arbeidet med lokal beredskapsplan
- Kurs i vold og truende situasjoner
- Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold: Utarbeidelse og begynnende implementering av ny plan med fokus på et trakasseringssikkert miljø, flere kvinner i vit. og lederstillinger, utvikling av et mangfoldig arbeids- og studiemiljø og kjønnsbalanse i studieprogrammer

Mål nummer to ble støket i løpet av høsten.

Handlingsplanen er sak på hvert LAMU-møte. Vedtak skjer altså løpende.

Mål/tiltak ellers i handlingsplanen (siste utgaver, november 2018):

Tiltak/mål

A. Brannvern

Holde kontinuerlig fokus på brannvern

- Holde jevnlig brannøvelser
- Skilting av rømningsveier og rømningsplaner skal være oppdaterte
- Rutinemessig gi ansatte og studenter informasjon om rømningsveier og brannvern
- Kontroll av rømningsveier og sjekk av brannslukkingsapparat
- Oppdatert liste over etasjeansvarlige

B. Ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet

- Arbeidsmiljø - og klimaundersøkelsen (ARK)
- Synliggjøre verneombud i felles samlinger, og informere om verneombudsordningen til ansatte.
- Synliggjøre HR-ansvarlig/HMS-koordinator
- Trivsels- og velferdsgruppe
- Ergonomi, gruppeveiledning og arbeidsplassvurdering (også for gravide)

C. Bygninger

- Arealdisponering på kort og lang sikt

#### D. Vernerunder

- Sørge for at det avholdes årlige vernerunder
- Sørge for at mangler som avdekkes på vernerunden utbedres.
- Bruk av bedriftshelsetjenesten (BHT)

#### E. Lokal beredskapsplan

- Videreføring/revidering av lokal beredskapsplan
- Lokal beredskapsøvelse årlig
- Lokal beredskapsledelse og beredskapskoordinator
- Obligatorisk førstehjelpskurs til TF-infoansatte
- Tilbud om førstehjelpskurs til alle

#### F. Studentenes arbeidsmiljø

- Studentrepresentant innkalles til alle LAMU-møter som observatør
- Årlige rapporter fra læringsmiljøkontakt
- Oppfølging av Si fra-systemet

#### G. Generelt HSM-arbeid

- Etablering og vedlikehold av gode HMS-arbeidsrutiner (HMS-koordinator-HR ansvarlig)
- HMS-opplæring
- Oppfølging av Si fra-systemet (se over)
- Øke avviksrapporingen (gjennom HMS-avvikssystemet (CIM) og til EA (drift, renhold og eiendomstjenester Expand)

#### H. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

- Arbeid for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold (lkm) ved fakultetet

Med vennlig hilsen

Rigmor Smith-Gahrnsen

Seniorrådgiver HR-HMSB ved Det teologiske fakultet Telefon (+47) 22850311 rigmor.smith-gahrnsen@teologi.uio.no, www.tf.uio.no/

-----Original Message-----

From: Frøydis Schulz <froydis.schulz@admin.uio.no>

Sent: Wednesday, January 9, 2019 10:26 AM

To: Karoline Farbrot <karoline.farbrot@hf.uio.no>; Kari Amby Røine Hegerstrøm <k.a.r.hegerstrom@jus.uio.no>; Cecil B. Tidemand Grosch <c.b.t.grosch@mn.uio.no>; Elisabeth Olsen <elisabeth.olsen@medisin.uio.no>; Bente Olin Teigmo <b.o.teigmo@odont.uio.no>; Emnet Abesha-Belay <emnetba@odont.uio.no>; Tone Vold-Sarnes <tone.vold-sarnes@sv.uio.no>; Rigmor Smith-Gahrnsen <rigmor.smith-gahrnsen@teologi.uio.no>; Paulina Natalia Dudzinska <p.n.dudzinska@uv.uio.no>; Siw Hege Pedersen <s.h.pedersen@ub.uio.no>; Jan S. Jensen <j.s.jensen@khm.uio.no>; Krenar Badivuku <krenar.badivuku@nhm.uio.no>

Subject: HMS-mål

Hei!

Enhet for HMS og beredskap jobber med å formulere HMS-mål for UiO. Forslag til HMS-mål vil legges fram for AMU, og de ferdig gjennomarbeidete målene legges så fram for styret.

Vi har behov for å kalibrere oss mot fakultet/museer/UB når det gjelder HMS-mål på enhetene - for å sikre at HMS-arbeid dere er gang med hensyntas når vi formulerer overordnede mål. Derfor er det fint om dere kan svare på følgende spørsmål:

- Hva er deres mål og/eller planer for HMS-arbeidet?
- Hvordan/hvor er målene/planene besluttet?

Vi vil gjerne ha svar innen 25. januar så vi får tatt med innspillene deres i den videre prosessen. Ta kontakt hvis det er spørsmål rundt dette!

Med vennlig hilsen

Frøydis Schulz  
Enhet for HMS og beredskap  
Universitetet i Oslo  
Tlf: 22 85 68 22/ 98 84 77 44

## VEDLEGG 2

### Seminar for beredskapskoordinatorer 12-13. februar

#### Program tirsdag 12. februar

- 12:00 Oppmøte og lunsj, Soria Moria Hotell, Voksenkollveien 60, tlf. 23 22 24 50
- 13:00 Oppstart dag 1. Innledning v/Anita og Johan
  - Innlegg fra Det odontologiske fakultet v/Leif
    - «Sånn gjør vi det på OD»
- 14:00 Pause
- 14:15 Gruppearbeid v/Johan
  - Erfaringsutveksling ROS-analyser, planverk og øvelser
- 15:45 Pause m/servering av kake
- 16:00 Gruppearbeid v/Johan
  - Ambisjoner fremover
- 16:50 Pause
- 17:00 «Mentale forberedelser» v/Roy Rolstad, Fengselsvesenet
- 18:00 Faglig program dag 1. ferdig
- 19:00 Vor-drink
- 19:30 Middag

#### Program onsdag 13. februar

- 08:00 Frokost
- 09:00 Oppstart dag 2. v/Anita
  - Hva tar vi med videre fra dag 1?  
UiO CERT v/Martin
    - Cyberangrep i ferd med å bli den største trusselen
- 10:30 Pause (husk utsjekk)

- 11:00 «Sikkerhetskultur» v/Roar Thon, Nasjonal sikkerhetsmyndighet
- Hva kjennetegner en god sikkerhetskultur?
- 12:00 Oppsummering og avslutning v/Anita
- 12:30 Lunsj

## VEDLEGG 3

### LIKESTILLINGSARBEID

Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2018?

*Kryss av for alle relevante alternativer:*

- \* Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
- \* Kjønnsbalanse i administrasjonen
- \* Mangfold

*Kommentar*

- \* To vitenskapelige faste stillinger ble besatt i 2018. Stillingene var lyst ut som 1. am./professor. Begge stillingene ble besatt av menn med professorkompetanse. Neste stilling ble ulyst bare som 1. am. Administrasjonen har en overvekt av kvinner. I 2018 ble en kvinne erstattet av en mann. TF har et religiøst og etnisk mangfold selv om vi er små. Det fokuseres på dette, særlig i forbindelse med studentaktiviteter (studentutvalget.)

Andelen som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2018

*Oppgi:*

1. *Navn til alle kvinner og menn som fikk tilbud om opprykk fra førsteamanuensis til professor i perioden 01.01.2018 - 31.12.2018.*
2. *Dato for innvilgelse av opprykk.*

*Merk: Vi ønsker kun oversikt over de som har fått innvilget opprykk i løpet av 2018, ikke de som har søkt.*

- \* Det var ingen søknader og ingen som ble innvilget kompetanseopprykk ved Det teologiske fakultet i 2018. Arbeidet med å støtte opprykksprosesser intensiveres fra årsskiftet 18-19.

Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling?

*Kryss av for alle relevante alternativer:*

- \* Via kompetansetiltak
- \* Via strategidokumenter
- \* Ved at det er tema på ledermøter
- \* Annet

*Kommentar*

- \* TF har starta et mer systematisk arbeid for støtte opprykksprosesser. En del informasjon er formidlet. Det er gjennomført samtaler med dette som fokus. Første samling av 1. stillingsansatte måtte utsettes til 2019.

TFs handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020 formulerer som et hovedmål å "arbeide aktivt for kjønnsbalanse i leiarstrukturen og i faglede leierstillingar, samt overføre leiingskompetane til kvinner og yngre forskarar".

I dekanatet, som ble valgt høsten 2018, finnes to kvinner og en mann. I den forrige perioden hadde TF kvinnelig dekan og mannlige prodekaner for forskning og studier.



I forbindelse med utlysning av stilling i november, diskuterte ledermøtet rekruttering av kvinner.

#### *Spesifiser "Annet"*

\* Dekanen er, som eneste kvinnelige dekan i 2018, tydelig i likestillingsarbeidet på enheten og på UiO.

Post.doc er informert om mentorprogram og tilbudt deltakelse. For øyeblikket er det ingen som deltar.

Benytter enheten søkerkomité ved rekruttering av vitenskapelig personale?

*En søkerkomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av søkerkomité er et viktig likestillingstiltak. Hvis ja, hva er omfanget, jfr. andelen stillingsutlysninger.*

\* Det ble benyttet søkerkomité i forkant av utlysningen av de to stillinger som ble besatt i 2018. Også i forkant av utlysningen i november 2018, ble det arbeidet med søkergrunnlaget for å få kvinner til å søke.

Praktisering av positiv særbehandling av kjønn (moderat kjønnskvoltering)

*I handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et av tiltakene "I større grad benytte muligheten for å ta i bruk moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilnærmet likt kvalifisert"*

I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger ved enheten?

\* I liten grad

#### BRUK AV TILDELTE LIKESTILLINGSMIDLER 2018

*Årlig avsetter universitetsstyret midler til arbeid med likestilling ved universitetet. I 2018 ble store deler av stimuleringsmidlene tildelt fakultetene og enhetene etter størrelse. Midlene er øremerket til lokalt arbeid med likestilling og skal bidra til at UiO oppnår målsettingene som er satt i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 -2020 <<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>> .*

*Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:*

- \* Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- \* Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- \* Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- \* Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Hvor mange tiltak er blitt gjennomført?

\* 1

#### TILTAK 1

Tittel

\* Støtte til forskningspilot

Formål

\* 1. amanuensis Elisabeth Tveito Johnsen ble tildelt 42.000 for å gjennomføre forskningspiloten "Enacting Christian cultural heritage? Christianity related activities in public schools and in programs for children on public television" sammen med Århus Universitet. Arbeidet startet seint i 2018 og fortsetter 2019.

Hvilket hovedmål i UiOs handlingsplan for likestilling støtter tiltaket opp under?

\* Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Hvor mye penger er brukt?

\* 42.000

Er tiltaket evaluert?

\* Nei

Beskriv evalueringen

*Gi en kort oppsummering eller last opp dokumentasjon av evalueringen.*

\* Tiltaket er ikke avsluttet ennå.

Prosjektet støttes som et ledd i kvalifisering for opprykk til professor.

#### UBRUKTE MIDLER

Har enheten fått tildelt midler som ikke er brukt?

\* Nei

Er det annet arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold enheten ønsker å trekke fram og/eller gjøre oss bevisst på?

Skriv en kort beskrivelse av arbeidet

\* Studentutvalget ved TF var sammen med Studentparlamentet og Realfagsbiblioteket initiativtakere og medarrangør av arrangement om trakassering på UiO 27. februar 2018

<https://www.tf.uio.no/livet-rundt-studiene/arrangementer/seksuell-trakassering-ved-universitet-i-oslo.html>

#### NEDSATT FUNKSJONSEVNE

Rapportering om nedsatt funksjonsevne gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte. Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne

*Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling.*

Har enheten hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2018?

\* Ja

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2018?

*(mulig å krysse av på flere)*

\* Teknisk tilrettelegging

Kommentar

\* IT-teknisk tilrettelegging og kontorplasstilpasning for ansatte som trenger det.

Har dere vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne?

\* Nei

Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?

\* Større kontorkapasitet.

#### DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Har enheten mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av ansatte i perioden 2018?

*Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.*

\* Nei

Trakassering er en særlig form for diskriminering

*Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.*

Har enheten mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende følgende i perioden 2013 - 2018?

\* Har ikke mottatt klager, påstand eller varsling om seksuell trakassering eller trakassering

Har enhetene en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler seksuell trakassering eller trakassering?

\* Ja

Beskriv kort

\* Fakultetet er lite. Fakultetsledelsen blir informert dersom det kommer saker som handler om trakassering eller seksuell trakassering.

## VEDLEGG 4

Fra TFs beredskapsplan

### 4. Organisering av beredskapsarbeidet ved Det teologiske fakultet

#### 4.1. Beredskapsledelsen

Vedlegget legges ikke på nett.

## VEDLEGG 5

TFs årsplan 2019-2021

<https://www.tf.uio.no/om/organisasjon/styret/2018/2018-4/arsplan-2019-samlet-til-styret.pdf>

## Framifrå utdanning og læringsmiljø

### Tiltak 1:

Fakulteta skal styrke studentane si integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging undervegs i studia.

### Forventa resultat ved utgangen av 2019:

- Fakultetet har konsolidert introduksjonsopplegg og mottak, og målt den første effekten av desse når det gjeld gjennomføringsprosent og studenttilfredsheit.
- Fakultetet har bidratt til erfaringsdeling og spreining av god praksis.
- Rutinar er utvikla for å styrke sambandet mellom fagmiljøa (fageiningane) og arbeidet med master- og fordjupningsoppgåvene.
- Bruken av masterstudentar som gruppelærarar og eventuelt som mentorar vil bli evaluert.

Aktivitet:

Fakultetet sitt 3-årige prosjekt Studiekvalitet i førsteåret (SKF) vart i 2018 gjort permanent, gjennom ei fast tilsetjing av ein universitetslektor Prosjektet, som har vore leidd av ein universitetslektor i full stilling, har fokusert på mottak og oppfølging av dei nye studentane.

Fakultetet vil arbeide vidare med introduksjonsopplegget som er styrkt ved at det er oppretta ei eiga facebook-gruppe for førstevalgssøkarar. Vi vil framleis arbeide for at studiestartsveka, fadderopplegget og internatseminaret for førsteårsstudentane trekker i same retning, slik at studentane får ei betre og tidligare integrering i fakultetet sitt fagmiljø, auka forståing av kva som blir kravd i studiet, samt ei grunnleggande forståing av særtrekka ved dei ulike programma dei er påmelde til. Ressursane blir sett inn mot dei studentane som er reelle og aktive. Dei nye studentane må gjennomføre eit skrivekurs som førebur dei på arbeidskrava i emna, og som er første del fram mot skriving av bacheloroppgåve.

Utover tiltaka på førsteårsstudiet vil fakultetet også styrke den programspesifikke oppfølginga av studentar vidare framover i studieløpet, gjennom opprusting av programleiarfunksjonen, fagleg-sosiale tiltak, skrivekurs og på andre måtar. Programvise budsjett for fagleg-sosiale tiltak er etablert.

Vidare vil vi styrke master- og fordjupningsoppgåvene si tilknytning til fakultetet sine fagmiljø (fageiningar og forskargrupper), gjennom ei meir aktiv synleggjering av pågåande forskning ved fakultetet som studentane tematisk (eventuelt også gjennom prosjektinvolvering) kan knyte arbeidet med masteroppgåva til.

Side 3

I 2017 vart det for første gong engasjert masterstudentar som gruppelærarar på førsteårsstudiet. Dette vil bli evaluert i løpet av 2018 og eventuelt vidareført i den komande planperioden.

## **Tiltak 2:**

Fakulteta skal ta i bruk nyskapande og studentaktive lærings- og vurderingsformer for å styrke studentane sitt læringsutbytte og arbeidslivsrelevansen til utdanningane.

## **Forventa resultat ved utgangen av 2019:**

- Dei nye/reviderte programma frå 2017, er i rute når det gjeld implementering og kvalitetssikring.
- Sentrale element i det reviderte teologiprogrammet er implementert.
- Fakultetet har digitalisert alle dei relevante skriftlege eksamensformene.
- Lærar- og sensorrettleiinga frå 2017, som mellom anna er meint å styrke medvitet om bruken av ulike typar arbeidskrav og varierte eksamensformer, vil bli følgd opp med betra rutinar for kommunikasjonen mellom emneansvarleg, programleiarar og fageiningar når det gjeld undervisningsplanlegging. Til dette høyrer jamlege samtalar (møter) mellom dei som underviser, om utdanningsrelaterte utfordringar. Ordninga med jamnlege møter om utdanningsrelaterte spørsmål i Teologisk fellesforum vil bli vidareført.
- Rutinar for utarbeiding og kommunikasjon av emnevise sensorvegleiingar er etablert.
- Kontakten med Karrieresenteret er styrkt og kontaktforum med arbeidslivet etablert, med særleg vekt på kommunikasjonen med Den norske kyrkja.
- Nye praksisstudiar/praksisplassar for studentane på Religion og samfunn er utgreidd.
- Bruken av ekskursjonar til fagrelevante samfunnsinstitusjonar i Oslo-området er auka.
- Bruken av ekskursjonar til utlandet er gjennomgått, med tanke på dei ulike programma sine behov og i lys av budsjettmessige prioriteringar. .
- Det digitale læringssystemet Canvas er grundig introdusert for lærarane og tatt i bruk. Planar er lagt for erfaringsdeling om korleis Canvas kan fornye undervisningsformene.

I 2017 vart det for første gong engasjert masterstudentar som gruppelærarar på førsteårsstudiet. Dette vil bli evaluert i løpet av 2018 og eventuelt vidareført i den komande planperioden.

Ansvar:

Studiedekanen i samarbeid med studieadministrasjonen, leiar for SKF, programleiarane og fageiningsleiarane.

Tiltak 2:

Fakulteta skal ta i bruk nyskapande og studentaktive lærings- og vurderingsformer for å styrke studentane sitt læringsutbytte og arbeidslivsrelevansen til utdanningane.

### **Forventa resultat ved utgangen av 2019:**

- Dei nye/reviderte programma frå 2017, er i rute når det gjeld implementering og kvalitetssikring.
- Sentrale element i det reviderte teologiprogrammet er implementert.
- Fakultetet har digitalisert alle dei relevante skriftlege eksamensformene.
- Lærar- og sensorrettleiinga frå 2017, som mellom anna er meint å styrke medvitet om bruken av ulike typar arbeidskrav og varierte eksamensformer, vil bli følgt opp med betra rutinar for kommunikasjonen mellom emneansvarleg, programleiarar og fageiningar når det gjeld undervisningsplanlegging. Til dette høyrer jamlege samtalar (møter) mellom dei som underviser, om utdanningsrelaterte utfordringar. Ordninga med jamlege møter om utdanningsrelaterte spørsmål i Teologisk fellesforum vil bli vidareført.
- Rutinar for utarbeiding og kommunikasjon av emnevise sensorveglegingar er etablert.
- Kontakten med Karrieresenteret er styrkt og kontaktforum med arbeidslivet etablert, med særleg vekt på kommunikasjonen med Den norske kyrkja.
- Nye praksisstudiar/praksisplassar for studentane på Religion og samfunn er utgreidd.
- Bruken av ekskursjonar til fagrelevante samfunnsinstitusjonar i Oslo-området er auka.
- Bruken av ekskursjonar til utlandet er gjennomgått, med tanke på dei ulike programma
- Det digitale læringssystemet Canvas er grundig introdusert for lærarane og tatt i bruk. Planar er lagt for erfaringsdeling om korleis Canvas kan fornye undervisningsformene.

### **Aktivitet:**

**Ein ny og omfattande revisjon av teologiprogrammet, med fokus på den særeigne kompetansen og dei særlege ferdigheitene som profesjonsstudiet skal gi, vil bli gjennomført i løpet av planperioden (utgreiing er sett i gong hausten 2017 og det reviderte programmet vil bli implementert stegvis frå hausten 2019).**

I perioden 2018-2020 vil dei programspeifikke læringsutbytta bli meir tydeleggjort. I 2019 vil vi også analysere erfaringane frå det første året med den reviderte årseininga Kristendom og islam (innført i 2017), mellom anna med tanke på behova til dei som ønskjer undervisningskompetanse i religion og etikk. Likeeins vil vi i 2019 analysere resultatet av dei to første åra med vårt nye engelskspråkleg program Religion and Diversity, med tanke på fagleg profil og type studentrekruttering.

I løpet av 2017 vart det ferdigstilt ein rettleiar for dei som underviser. I denne rettleiaren styrkar vi samanhengen mellom vurderingsform, undervisningsform og læringsmål. Det etablerte samarbeidet med FUP vil bli vidareført gjennom LINK.

Fakultetet har styrkt kontakten med Karrieresenteret og vil følge opp dette i den nye planperioden. Fakultetet vil også gjennomgå arbeidslivsrelevansen til studieprogramma og gjennomføre ei undersøking av korleis RESA-kandidatane vurderer relevansen av masterstudiane sine i yrkeslivet. Eit kontaktforum med arbeidslivet (Den norske kyrkja, eventuelt eit breiare felt som inkluderer andre trus- og livssyssamfunn og RESA-relevante sektorar) vil bli etablert.

Ombygginga av fakultetsbiblioteket til læringsmiljøer vart gjennomført i 2017. I perioden 2019-2021 vil senteret bli aktivt promotert hos studentane og mykje av den fagleg-sosiale aktiviteten ved fakultetet vil bli lokalisert til læringscenteret.