

Evaluering av ordningen med LMU

- Fra hvordan til hvorfor!



Evaluering av ordningen med læringsmiljøutvalg

Oppdragsgiver

Kunnskapsdepartementet

Prosjektleder

Rune Stiberg-Jamt

Prosjektteam

Stine Meltevik, Elisabeth Hauge, Bernhard Weigel
og Morten Grønås-Werring

Samarbeidspartnere

Professor Eva Alerby, Luleå tekniska universitet
Maria Hune, Lærings- og Kompetence-
Centret i Odense

Om Oxford Research

Knowledge for a better society

Oxford Research er et nordisk analyseselskap. Vi dokumenterer og utvikler kunnskap gjennom analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger.

Vi kombinerer vitenskapelige arbeidsmetoder med kreativ idéutvikling for å tilføre våre kunder ny kunnskap. Vårt spesialfelt er analyser og evalueringer innen nærings- og regionalutvikling, forskning, samt velferds- og utdanningspolitikk.

Oxford Research ble grunnlagt i 1995 og har selskaper i Norge, Danmark, Sverige, Finland og Latvia. Oxford Research er en del av Oxfordgruppen og retter sitt arbeid mot det nordiske og det europeiske markedet.

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4623 Kristiansand
Norge
(+47) 40 00 57 93
post@oxford.no
www.oxford.no

Forord

Fra 2003 ble det stilt strengere krav til arbeidet med læringsmiljø ved universiteter og høyskoler, og hver institusjon ble pålagt å opprette et eget læringsmiljøutvalg (LMU). Formålet med LMU kan sies å være todelt; umiddelbart pålegger loven institusjonene å opprette et læringsmiljøutvalg. Opprettelsen av utvalget er imidlertid ikke et mål i seg selv, det skal bidra til studentmedvirkning og et godt læringsmiljø ved institusjonene.

Denne evalueringen har sett nærmere på ordningen med læringsmiljøutvalg som sådan. Det er ikke en evaluering av det enkelte LMU ved det enkelte universitet eller høyskole.

Evalueringen er gjennomført av Oxford Research på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. I arbeidet har vi fått nyttige innspill fra våre tilknyttede samarbeidspartnere Professor Eva Alerby ved Luleå tekniska universitet og Maria Hune ved Lærings- og Competence-Centret i Odense.

Rapporten fokuserer både på dagens ordning med læringsmiljøutvalg, herunder sammensetning, organisering og forankring, og ordningens betydning. Rapportens tittel henspiller på at fokus bør ligge på hvorfor institusjonene arbeider med læringsmiljø heller enn hvordan. Lovkravet er i dag utelukkende knyttet til virkemiddelet og ikke målet – det bidrar trolig til at LMUene får en marginal rolle og betydning for det faktiske læringsmiljøarbeidet ved institusjonene.

Evalueringsteamet vil benytte anledningen til å takke Kunnskapsdepartementet for oppdraget, samt den lange rekken med informanter som har stilt opp på intervju og bidratt med nyttig informasjon. En ekstra takk til de fire institusjonene som har vært villig til å inngå i casestudien. Vi håper rapporten kommer til nytte!

På vegne av evalueringsteamet,



Rune Stiberg-Jamt
Prosjektleder

Forord	3
1. Overordnet vurdering og konklusjon	6
2. Bakgrunn	7
2.1 Mandatet for evalueringen	7
2.2 Ordningen med Læringsmiljøutvalg	7
2.2.1 Formålet med ordningen	8
2.3 Strukturreformen i høyere utdanning	8
2.4 Styring i universitets- og høyskolesektoren	9
2.5 Læringsmiljøbegrepet	10
2.6 Metodisk gjennomføring av evalueringen	11
2.6.1 Bredestudien	11
2.6.2 Case-studiene	12
2.6.3 Refleksjoner rundt datamaterialet	12
3. Dagens ordning med læringsmiljøutvalg	14
3.1 Sammensetning	14
3.1.1 Ansatterepresentasjon	14
3.1.2 Studentrepresentasjon	15
3.2 Typer saker	16
3.2.1 Saker etter del av læringsmiljøbegrepet	17
3.2.2 Saker etter utvalgets ulike roller	17
3.3 Mandatet for LMU	17
3.3.1 Variasjonen i mandatene	18
3.3.2 Synspunkter på mandatene	22
3.4 Organisering og forankring i organisasjonen	24
3.4.1 Forholdet til styret	24
3.4.2 Forholdet til organisasjonen	26
3.4.3 LMUenes virkemidler	29
3.5 Samspill med andre aktører	29
3.6 Forholdet mellom LMU og Universell	31
3.7 Strukturreformens betydning	32
3.8 Oxford Researchs vurdering	33
3.8.1 Sammensetning	33
3.8.2 Typer saker	34
3.8.3 Mandatet	34
3.8.4 Organisering og forankring	35
3.8.5 Samspill med andre aktører	36
3.8.6 Universell sin rolle	36
3.8.7 Strukturreformens betydning	37
4. Ordningens betydning	38
4.1 Fungerer LMU etter intensjonene i lovverket?	38
4.1.1 Betydning for studentengasjement	40
4.2 Fungerer LMU tilfredsstillende for ulike aktører?	40
4.3 Hva er LMUs plass i institusjonens kvalitetsarbeid?	42
4.4 Oxford Researchs vurdering	43

5.	Alternative løsninger	45
5.1	Læringsmiljøarbeid i Danmark	45
5.1.1	Virkemidler	46
5.1.2	Læringsmiljøbegrepet	47
5.1.3	Styrker ved systemet	48
5.1.4	Utfordringer ved læringsmiljøloven	48
5.2	Læringsmiljøarbeid i Sverige	49
5.2.1	Virkemidler	50
5.2.2	Læringsmiljøbegrepet	51
5.2.3	Måloppnåelse	51
5.2.4	Suksessfaktorer	52
5.3	Drøfting og vurdering av alternative modeller	52
6.	Vedlegg; Case-studier ved fire LMUer	54
6.1	Universitetet i Stavanger	54
6.1.1	Universitetet i Stavanger som case	54
6.2	Høyskolen i Volda	56
6.2.1	Høyskolen i Volda som case	56
6.2.2	Læringsmiljøarbeidet	57
6.2.3	Læringspunkter	59
6.3	Lovisenberg Diakonale Høgskole	59
6.3.1	Lovisenberg Diakonale høgskole som case	60
6.3.2	Læringsmiljøarbeidet	60
6.3.3	Læringspunkter	62
6.4	Universitetet i Tromsø	63
6.4.1	Universitetet i Tromsø som case	63
6.4.2	Læringsmiljøarbeidet	63
6.4.3	Læringspunkter	65

1. Overordnet vurdering og konklusjon

Kravet om læringsmiljøutvalg (LMU) ved universiteter og høyskoler etterleves av alle institusjonene som er omfattet av denne evalueringen. Det finnes imidlertid ikke en ordening med læringsmiljøutvalg – det finnes mange ulike tilnærminger til ordningen. Det tydeligste funnet i denne evalueringen er derfor knyttet til den store variasjonen i hvordan ordningen praktiseres ved universitetene og høyskolene.

Læringsmiljøutvalgene ser på overordnet nivå ut til å ha en svært viktig betydning for studentinvolvement og studentrepresentasjon. Utvalgene ser imidlertid ut til å ha en begrenset betydning for det faktiske læringsmiljøarbeidet som foregår på institusjonene. Basert på våre vurderinger av læringsmiljøutvalgenes betydning for læringsmiljøet, og den store graden av variasjon mellom LMUene ved de ulike institusjonene, er det mulig å skissere tre arketyper av ordningen;

- **De pliktoppfyllende:** LMUene som eksisterer for å oppfylle kravet i loven. Disse LMUene gjør ikke mer enn nødvendig, og har liten innflytelse på sin institusjon. LMUene kan erstattes eller legges ned, uten at det får store negative konsekvenser.
- **De inkluderende:** LMUene lykkes med å inkludere studentene, og gir studentene en stemme, men evner ikke nødvendigvis å omsette dette til et velfungerende læringsmiljøarbeid ved institusjonen.
- **De proaktive:** Dette er LMUene som har et velfungerende læringsmiljøarbeid. Eksempelvis bruker LMUene en bred tilnærming til læringsmiljø-begrepet (utover det fysiske læringsmiljøet) – LMUet reagerer ikke bare på saker som oppstår, men jobber strategisk og proaktivt, og plukker ut egne saker, i tillegg til å behandle innkomne saker.

Oxford Research sin overordnede konklusjon er på denne bakgrunn at dagens ordning ikke til fulle bidrar til det todelte formålet med ordningen; å bidra til studentmedvirkning og et godt læringsmiljø ved institusjonene. Gitt at studentenes innflytelse var særlig sentral i utformingen av ordningen bør imidlertid dette vektlegges også i vurderingen av ordningen som sådan og med det som utgangspunkt fremstår LMU som arena for studentinvolvement og betydning for studentrepresentasjon viktigere enn LMUets betydning for læringsmiljøet.

Mulighetsrommet for utviklingen av ordningen ligger, slik Oxford Research ser det, i tilknytning til hvilke rammer man har å forholde seg til, hvilke virkemidler har man tilgjengelig (justering av loven, styringsdialogen etc.), og hvem sine interesser som skal være førende. Med dette som utgangspunkt er det i kapittel 5.3 drøftet alternative modeller;

- 1) ingen vesentlig endring i ordningen
- 2) slå sammen LMU med Utdanningsutvalget
- 3) LMU ned på institutt/fakultet/campus-nivå
- 4) legge ned ordningen slik den eksisterer i dag

2. Bakgrunn

I dette kapittelet presenteres kort bakgrunn og mandat for denne evalueringen. Deretter følger en kort gjennomgang av hva ordningen med læringsmiljøutvalg (LMU) innebærer, og hva som er formålet med ordningen. Videre gjør vi rede for to sentrale forhold som vil være viktig senere i rapporten; strukturreformen og styringskanaler og -virkemidler i universitets- og høyskolesektoren. Før vi mot slutten av kapittelet gjør rede for læringsmiljøbegrepet og datamaterialet som ligger til grunn for evalueringen.

2.1 Mandatet for evalueringen

Mandatet for denne evalueringen er gitt av Kunnskapsdepartementet. Hensikten med evalueringen har vært å styrke kunnskapsgrunnlaget om læringsmiljøutvalget spesielt, og kravene til læringsmiljø i universitets- og høyskoleloven generelt, jf. universitets- og høyskoleloven § 4-3. Evaluering av LMU er varslet i Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.

Problemstillingene for evalueringen har vært:

- Fungerer LMU etter intensjonene? Om ikke, hva kan gjøres? Er det behov for nye tiltak på nasjonalt nivå for å legge til rette for et godt og inkluderende fysisk og psykososialt læringsmiljø? Hvis LMU ikke fungerer etter hensikten, i hvilken grad er lovverket en del av problemet?
- I hvilken grad fungerer LMU som premissleverandør for utviklingen av læringsmiljø? Hva må eventuelt gjøres for å styrke rollen som premissleverandør? Fungerer rapporteringen fra LMU til styret ved institusjonene etter hensikten? I hvilken grad brukes LMU eller andre kanaler når det rapporteres om saker vedrørende læringsmiljø. Hvis andre kanaler brukes, hvordan kan dette forklares? Hvordan organiserer institusjonene arbeidet med studentenes læringsmiljø, og er organiseringen hensiktsmessig?
- LMUs mandat er ulikt fra lærested til lærested. Bør det være noen felles krav til mandatet som alle læringsmiljøutvalg må oppfylle? I så fall, hva bør mandatet være?
- Hvilke tiltak har institusjonene gjort for å ivareta læringsmiljøet, og hvordan følges det opp av læringsmiljøutvalgene? Er det etablert og tatt i bruk rutiner for å gi tilbakemelding om læringsmiljøet? Hvordan er systemene for tilsyn og for å melde og behandle avvik?
- Etter strukturreformen og sammenslåinger har flere institusjoner flere campuser. Om og hvordan har det påvirket arbeidet i læringsmiljøutvalget?

2.2 Ordningen med Læringsmiljøutvalg

Fra 2003 ble det stilt strengere krav til arbeidet med læringsmiljø ved universiteter og høyskoler, og hver institusjon ble pålagt å opprette et eget læringsmiljøutvalg (LMU). Det overordnede ansvaret for studentenes læringsmiljø ligger hos styret ved institusjonen, men LMU skal fungere som et rådgivende og koordinerende organ under styret. LMU kan ha rollen som en pådriver, kontrollør og observatør ved institusjonen.

LMUet skal ifølge universitet- og høyskoleloven assistere styret, bidra til at forholdene ligger til rette for et godt studiemiljø, og bidra til å bedre studentvelferden på lærestedet. Videre skal LMU bidra til å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd.

LMU skal dessuten holdes orientert om klager fra studenter vedrørende læringsmiljøet og kan gi uttalelser om disse forholdene. Utvalget skal også orienteres om pålegg og andre enkeltvedtak fra Arbeids-tilsynet.

Utvalget skal være sammensatt av like mange representanter for institusjonen som for studentene, og lederskapet skal veksle mellom institusjonens og studentenes representanter. LMUet rapporterer årlig til institusjonens styre.

2.2.1 Formålet med ordningen

I grove trekk kan formålet med UHL § 4-3 sies å være todelt. Umiddelbart pålegger loven institusjonene å opprette et læringsmiljøutvalg. Opprettelsen av utvalget er imidlertid ikke et mål i seg selv, det skal bidra til studentmedvirkning og et godt læringsmiljø ved institusjonene.

Stortingsmeldingen nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett*, definerte læringsmiljø som et viktig bidrag til fullføring i utdanningen blant studenter ved universiteter og høyskoler. Videre skulle læringsmiljø støtte opp under studentenes læring, forståelse og modning. Stortingsmeldingen gjentok også Mjøsutvalgets forslag om at ansvaret for det helhetlige læringsmiljøet burde ligge hos institusjonen alene og ikke deles mellom samskipnad og institusjon. Lovforslaget (Ot.prp. nr. 40 (2001-2002)) understreket i tillegg LMUs funksjon for å sikre studentenes kontroll og medvirkning i saker som angår deres læringsmiljø.

Stortingsmeldingen nr. 26 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (også kalt Kvalitetsmeldingen), viderefører tankegangen om at læringsmiljøet bidrar til at studentenes lykkes med studiene. Læringsmiljøet skal, sammen med trivsel og gode levekår, sikre at studentene engasjeres i og gjennomfører studiene. Læringsmiljø nevnes også som en faktor i rekrutteringen av kvalifiserte og motiverte studenter.

2.3 Strukturreformen i høyere utdanning

Regjeringen varslet i Stortingsmelding nr. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*, en endring i universitets- og høyskolestrukturen. Ved å samle ressursene på færre institusjoner, skal kvaliteten på utdanningen og forskningen styrkes. I tråd med intensjonene i reformen har antall institusjoner gjennom fusjoner blitt redusert betydelig. Flere institusjoner har gått sammen om å danne nye enheter (for eksempel Høgskolen i Sørøst-Norge), mens andre har blitt innlemmet i eksisterende institusjoner (for eksempel høyskolene Sør-Trøndelag, Ålesund og Gjøvik,

som er blitt del av NTNU). Som et resultat av strukturreformen er antall institusjoner blitt redusert, og det er få mindre institusjoner igjen¹.

2.4 Styring i universitets- og høyskolesektoren

Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) er preget av mangfold og institusjonenes ustrakte friheter. Dette anerkjennes av Kunnskapsdepartementet i styringsprosessen, da universiteter og høyskoler anses å være forvaltningsorganer med særskilte fullmakter, frihet og ansvar. Kunnskapsdepartementet understreker i Kvalitetsmeldingen verdien av den akademiske, kunstneriske og faglige friheten. Samtidig påpeker departementet at institusjonene har et politisk og samfunnsmessig ansvar. Denne friheten under ansvar fortoner seg i stortingsmeldingen som at departementet formulerer klare forventninger til institusjonene om at de skal prioritere arbeidet med kvalitet, men uten at departementet legger føringer på *hvordan* institusjonene skal innfri forventningene.

Det er en rekke ulike styringsverktøy og -kanaler som brukes overfor institusjonene. I evalueringsteorien skiller man ofte mellom 1) juridiske styringsvirkemidler, 2) pedagogiske virkemidler eller informasjon, 3) økonomiske virkemidler, og 4) organisatoriske virkemidler. Det er spor etter alle fire virkemidlene i styringen av UH-sektoren:

- **Juridiske virkemidler:** Her gjelder spesielt universitets- og høyskoleloven (UHL) som regulerer en rekke forhold i sektoren. Andre eksempel på lover som påvirker institusjonene er Arbeidsmiljøloven og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det pågår også et forsøk med flerårige utviklingsavtaler mellom Kunnskapsdepartementet og utvalgte institusjoner.
- **Pedagogiske virkemidler:** Pedagogiske styringsvirkemidler er styringssignaler som ikke er juridisk bindende. I styringsdialogen med institusjonene benytter Kunnskapsdepartementet en rekke pedagogiske virkemidler, herunder etatsstyringsmøter med institusjonene og skriftlige tilbakemeldinger, Stortingsmeldinger, strategier og mål for sektoren, med flere. Blant annet har Kunnskapsdepartementet en veileder for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler (se også nedenfor) for styremedlemmene som oppnevnes av departementet.
- **Økonomiske virkemidler:** Departementet har også økonomiske virkemidler til rådighet overfor institusjonene. Det mest åpenbare er resultatbasert finansiering med utgangspunkt i gjennomstrømning i høyere utdanning. I tillegg kommer incentivordninger og premier, for eksempel antall avlagte studiepoengsenheter. Også tildelingsbrevene fra departementet til institusjonene kan sies å inngå i de økonomiske virkemidlene.
- **Organisatoriske virkemidler:** Blant de organisatoriske virkemidlene departementet benytter i styringen av institusjonene er utnevning av styremedlemmer og rapportering. Departementet utnevner flere medlemmer til styrene ved de offentlige universitetene og høyskolene. Det er styrene som har det overordnede ansvaret for læringsmiljøet. Et annet organisatorisk virkemiddel er rapportering. I årsrapportene sine kvitterer institusjonene ut føringer gitt i tildelingsbrevene og rapporterer på en rekke områder, herunder sektormål definert av Kunnskapsdepartementet.

¹ På datainnsamlingstidspunktet var flere institusjoner fremdeles i sammenslåings- og organisasjonsbyggingsprosesser. Betydningen disse prosessene har for LMU og arbeidet med læringsmiljøet tematiseres i kapittel 3.7.

skapsdepartementet, og egne virksomhetsmål (som til dels er operasjonaliseringer av sektormålene). I denne sammenhengen er særlig sektormål nr. 1 *Høy kvalitet i utdanning og forskning* relevant.

I tillegg til de ovennevnte styringsmidlene og kanalene kan den faglige kontrollen som utøves av Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen – NOKUT nevnes. NOKUT fører tilsyn med kvaliteten på norske utdanninger. Arbeidstilsynet har også mulighet til å føre tilsyn med institusjonene vedrørende forhold som berører læringsmiljø, og fra 2016 er det opprettet en egen tilsynsenhet for private høyskoler med offentlige tilskudd.

2.5 Læringsmiljøbegrepet

Læringsmiljøbegrepet er komplekst, og det eksisterer ulike tolkninger og definisjoner av begrepet. Universitets- og høyskolelovens § 4-3 opererer med begrepene fysisk og psykisk arbeidsmiljø, hvor det fysiske arbeidsmiljøet omfatter blant annet lokaler, adkomstveier, teknisk utstyr og universell utforming. Det psykiske arbeidsmiljøet utdypes ikke i lovteksten.

I Stortingsmelding 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* deles læringsmiljøet inn i studentenes psykiske helse og sosiale liv, det fysiske læringsmiljøet, og universell utforming. Videre inngår forhold og saker som berører studentenes sikkerhet og velferd i læringsmiljøbegrepet.

Universell er nasjonal pådriver for inkluderende læringsmiljø og universell utforming i høyere utdanning. Universell slår fast at læringsmiljøbegrepet har endret seg over tid, og at det har vært en dreining bort fra fysisk læringsmiljø, og over til psykososialt og pedagogisk læringsmiljø². Det overordnede læringsmiljøbegrepet deles inn i 1) universell utforming, 2) fysisk læringsmiljø, 3) psykososialt læringsmiljø, 4) organisatorisk læringsmiljø, og 5) digitalt og pedagogisk læringsmiljø³. Læringsmiljøbegrepet er også tematisert av Norsk studentorganisasjon, i NOKUT sin underviserundersøkelse og i studiebarometeret samt i akkrediteringssystemet EQUIS.

Det har vært endringer i hvordan arbeidet for et godt læringsmiljø ved institusjonene begrunnes. I *Gjør din plikt – krev din rett* ble læringsmiljøet ansett å bidra til studentenes læring, forståelse og modning, mens læringsmiljø i *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* i større grad handler om utdanningskvalitet/ gode utdanninger. Et godt og inkluderende læringsmiljø, sammen med gode levekår og trivsel, anses som en forutsetning for at studentenes lykkes med, viser engasjement for, og gjennomfører studiene.

Denne evalueringen legger til grunn Universell sin tilnærming til læringsmiljø.

² Kartlegging av arbeid i læringsmiljøutvalg (LMU) i høyere utdanning 2014-2015, Universell, 2016

³ Håndbok LMU 1-2-3, Universell, 2017

Figur 1: Læringsmiljøbegrepets fem dimensjoner

Læringsmiljø	Eksempler
Universell utforming	adkomstveier som ikke utestenger studenter med funksjonshemninger
Fysisk læringsmiljø	lys- og lydforhold, studentarealer, treningsrom, kollokvierom
Psykososialt læringsmiljø	stresshåndtering, studentvelferd, sosial inkludering og andre tiltak for trivsel
Organisatorisk læringsmiljø	systemutvikling, kvalitetssikring, planlegging, systemer for tilbakemelding, herunder reservasjon av kollokvierom, bibliotek tjenester, studieadministrasjon, HMS-informasjon til studenter
Digitalt og pedagogisk læringsmiljø	bruk av IKT i læring og undervisning, digitale læringsstøttesystemer, digitale læremidler og digitale vurderingsformer
Kilde: Universell	

I denne rapporten benyttes begrepet læringsmiljøarbeid (LMA) eller arbeid med læringsmiljøet. Med dette menes i denne sammenhengen innsatsen for å identifisere forhold med relevans for læringsmiljøet, forbedring av disse forholdene, men også proaktivt og strategisk arbeid for å fremme læringsmiljøet, eller hindre at utfordringer oppstår. LMA-begrepet er derfor ikke direkte knyttet til en tilstand hvor en institusjon har eller ikke har et bra læringsmiljø, men det fortløpende arbeidet med læringsmiljøet. Arbeidet med læringsmiljø forventes å foregå både i og utenfor læringsmiljøutvalgene.

2.6 Metodisk gjennomføring av evalueringen

Evalueringen er gjennomført i to trinn, bestående av en breddestudie av læringsmiljøutvalgene ved de fleste institusjonene og en dybdestudie (case-studie) av fire læringsmiljøutvalg.

2.6.1 Breddestudien

Formålet med breddestudien har vært å etablere et oversiktsbilde av feltet og tydeliggjøre fellestrekk og variasjoner i hvordan læringsmiljøutvalgene fungerer. I breddestudien er det brukt en rekke dokumenter, herunder stortingsmeldinger og -proposisjoner, så vel som veiledere og læringsmiljøundersøkelser utført av Universell. Studiebarometer-undersøkelsene har også blitt konsultert. I lys av strukturen, er imidlertid overføringsverdien begrenset.

Videre har Oxford Research gjort en gjennomgang av mandatene for 24 læringsmiljøutvalg, gjennomført intervjuer med 23 læringsmiljøutvalg, samt intervjuet strategiske aktører (herunder Norsk studentorganisasjon, Universitets- og høyskolerådet, NOKUT, Universell og Kunnskapsdepartementet).

Vi har bedt læringsmiljøutvalgene fylle ut et selvevalueringsskjema. 23 institusjoner besvarte skjemaet⁴. Datainnsamlingen knyttet til breddestudien ble gjort i perioden oktober-desember 2017.

Foreløpige funn fra breddestudien ble presentert for våre samarbeidspartnere professor Eva Alerby ved Luleå tekniska universitet, og Maria Hune ved Lærings- og CompetenceCentret i Odense, som

⁴ Det er noen få høyskoler som hverken har besvart intervjuforespørselene eller selvevalueringene. Vi mener imidlertid at dette i svært liten grad svekker datamaterialet for evalueringen.

begge har gitt innspill til tolkning og anbefalinger. Videre er det hentet inn kunnskap om tilsvarende ordninger i Danmark og Sverige. Beskrivelsene bygger på funn fra deskstudier og nøkkelintervjuer.

2.6.2 Case-studiene

Med utgangspunkt i breddestudien hvor det ble identifisert institusjoner med velfungerende læringsmiljøutvalg, samt variasjon i størrelse og eierskap, ble fire institusjoner valgt ut for case-studier: Høgskolen i Volda, Lovisenberg Diakonale Høgskole, Universitetet i Stavanger, Norges arktiske universitet/ Universitetet i Tromsø. Case-studiene ble gjennomført i januar og februar 2018.

Hensikten med case-studiene har vært å belyse hvordan læringsmiljøutvalgene arbeider internt, og samhandler med organisasjonen for øvrig. Fokuset har ligget på å belyse god praksis og mulige læringspunkter med overføringsverdi.

Case-studiene ble gjennomført som to-dagers besøk på institusjonene, med grundige intervjuer av sentrale medlemmer i LMU, ofte leder og sekretær, ledelsen ved institusjonen og representanter for studentdemokratiet. I to caser er det gjort observasjon av et møte i læringsmiljøutvalget. I forkant av besøkene er det også gjort en gjennomgang av møtereferatene fra møtene i de respektive utvalgene i 2017.

Vi gjør også oppmerksom på at det ved casestudien ved Universitetet i Stavanger ikke har blitt innhentet synspunktene til studentene da deres leder var sykemeldt. Det ble gjort tilpassinger ved å gi anledning til å gi skriftlige tilbakemeldinger etter besøket ved institusjonen, noe som ikke er benyttet.

2.6.3 Refleksjoner rundt datamaterialet

Denne evalueringen bygger på et meget rikt og omfattende datagrunnlag som gir et godt utgangspunkt for vurderingene og anbefalingene som ligger til grunn. Vi anser datamaterialet som robust, særlig da det gjennomgående er benyttet flere datakilder (metodetriangulering) for å belyse forholdene. Vi gjør imidlertid oppmerksom på noen begrensninger ved datagrunnlaget.

Datamaterialet viser at det ikke bare er stor variasjon i rom, men også i tid. Blant annet ser vi en endring hos noen læringsmiljøutvalg fra det første intervjuet høsten 2017 til case-besøket tidlig i 2018. Videre ser vi at en rekke institusjoner og de tilhørende læringsmiljøutvalgene er i en endringsprosess i kjølvannet av strukturreformen. Intervjuene med flere LMU tyder også på at alternerende lederskap i utvalget har konsekvenser for hvordan utvalget arbeider og fungerer overfor organisasjonen for øvrig. Det betyr at institusjonenes arbeid med læringsmiljø må anses som dynamisk. En implikasjon av dette vil være at datamaterialet vil gi begrenset kunnskap om institusjonenes og utvalgenes arbeid med læringsmiljø på et senere tidspunkt. Samtidig mener vi at det er mulig å trekke ut noen overordnede trekk og funn som kan antas å ha betydning for arbeidet med læringsmiljø ved sammenliknbare institusjoner.

Erfaringene fra denne evalueringen er at det ikke finnes én ordning med læringsmiljøutvalg, men mange. Selv om lovteksten og kravene KD og NOKUT stiller til institusjonene er like, arbeider insti-

tusjonene og utvalgene svært ulikt med læringsmiljø. Størrelse og antall campuser er en opplagt forklaring på forskjeller, men også faktorer som organisasjonskultur og prioriteringer fra enkeltpersoner har en betydning for hvordan arbeidet utarter seg i praksis. Det er lite hensiktsmessig å aggregere opp LMUene til en ordning, eller å generalisere fra et utvalg institusjoner til hele populasjonen. Tvert imot viser denne evalueringen at det er ulike implementeringer av det samme lovkravet. Videre finner vi at skriftlige kilder, herunder mandatene for læringsmiljøutvalgene, i begrenset grad gjenspeiler realiteten. Flere utvalg har i praksis fjernet seg fra mandatene, og arbeider med læringsmiljørelaterte forhold som ikke er nedfelt i mandatet. Dette må også ses i sammenheng med at læringsmiljøbegrepet har endret seg over tid. Implikasjonen av dette er at skriftlige kilder – særlig mandatene – ikke er egnet til å gi et helhetlig bilde av virkeligheten. Det har derfor vært en klar fordel at denne evalueringen bygger på et bredere datamateriale.

I forlengelsen av dette må det også anmerkes at tidligere utførte undersøkelser av NOKUT og Universell har begrenset relevans for denne evalueringen, av to grunner. For det første har både enkeltinstitusjonene, læringsmiljøbegrepet og UH-sektoren vært gjennom en utvikling som gjør det vanskelig å sammenlikne over tid. De fleste undersøkelsene utført av NOKUT gir uttrykk for hvor fornøyde studentene er med ulike sider ved læringsmiljøet. Målingene beskriver altså status eller tilstand, og ikke læringsmiljøarbeidet som sådan. For det andre er koblingen mellom læringsmiljøutvalgene og forholdene som tas opp i disse undersøkelsene ikke tydelig. Vi kan ikke direkte slutte fra studentenes svar vedrørende læringsmiljøtilstanden til LMUs arbeid. Læringsmiljøet betinges av mange faktorer som er utenfor LMUs kontroll, eller som kun indirekte kan knyttes til utvalgets arbeid. Fordi koblingen mellom tilstanden for læringsmiljøet på den ene siden, og LMUs arbeid på den annen side er svak, har denne evalueringen ikke tatt utgangspunkt i konkrete indikatorer for måloppnåelse.

Til slutt må det påpekes at datagrunnlaget i stor grad er bygd opp rundt læringsmiljøutvalgets og medlemmenes egne vurderinger og opplevelser. Det gjelder spesielt intervjumaterialet, men også selvevalueringene som ofte er fylt ut av LMUene selv, eller av sekretær for utvalget, med godkjenning fra LMU. Kildekritikken er derfor særlig vektlagt i analysen av datamaterialet, og i gjennomføringen av intervjuene.

3. Dagens ordning med læringsmiljøutvalg

Dette kapittelet er empirisk basert og vil ta for seg problemstillingene gjennom følgende hovedbolker; sammensetning, type saker, mandat, organisering og forankring i organisasjonen, samspill med andre aktører, forholdet mellom LMU og Universell og strukturreformens betydning. Kapittelet avsluttes med Oxford Research sin vurdering av nevnte forhold.

3.1 Sammensetning

Loven spesifiserer at studentene og institusjonen skal ha like mange representanter hver i LMUene. På overordnet nivå viser datamaterialet at dette oppleves som en hensiktsmessig sammensetning av LMUene. Mange utvalg har i tillegg til de faste medlemmene noen observatører. Observatørene kommer hovedsakelig fra studentsamskipnadene og studentombudet, fra driftsenhetene, og fra institusjonens arbeidsmiljøutvalg (AMU).

LMUene skal settes sammen av et likt antall studenter og ansatte. Størrelsen på LMUene varierer imidlertid. Noen LMUer har fire faste medlemmer, mens noen har 12 eller 14 medlemmer. De fleste utvalgene har imidlertid 6, 8, eller 10 medlemmer. Det er i intervjuene påpekt at kravet om lik representasjon av studenter og ansatte fører til at LMUet blir større enn hva noen institusjoner anser som nødvendig. For disse informantene fremstår det ikke som en styrke ved LMUet at det er lik sammensetning blant studenter og ansatte.

3.1.1 Ansattrepresentasjon

Kartleggingen av mandatene viser at de fleste LMUene har tre til fem ansattrepresentanter i LMUet. Samtidig ser vi klare forskjeller i de ansattes roller i organisasjonen, både med hensyn til om representantene har ledelsesansvar, men også med hensyn til om representantene er administrativt eller vitenskapelige ansatte. På bakgrunn av dette kan LMUene grovt deles inn i to grupper: LMUene som består av et tverrsnitt av institusjonens ansatte, og LMUene som i hovedsak består av ansatte fra driftsledelsen.

LMUene som består av ansatte som representerer et tverrsnitt av organisasjonen, rekrutterer sine ansattrepresentanter i ulike enheter og på ulike nivåer i organisasjonen, og det er både vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte som sitter i LMUet. Som regel rekrutteres ansattrepresentanter fordi de har en relevant stilling i organisasjonen eller fordi de er særlig opptatt av læringsmiljø, studenters læring og velferd.

Dette er relativt utbredt måte å bemanne LMUet ved de ulike høyskolene og universitetene. Samtidig peker noen av LMUene på at en denne løsning ikke er uproblematisk. Ankepunktet er primært at det er uklart hvem medlemmene i LMUet egentlig representerer – seg selv, enheten sin eller instituttet/fakultet?

LMUer der ansattrepresentantene i hovedsak er direktører for de ulike driftsenhetene fungerer på et vis som forum for driftsdirektørene. Enkelte steder er både drifts- og personalsjefen, IT-sjefen, og

instituttlederne faste medlemmer i utvalget. Mange av utvalgene som er preget av ansattrepresentanter fra driftsenhetene kan fremdeles ha vitenskapelig ansatte, dekaner eller fakultetsledere blant sine medlemmer, i tillegg til nevnte direktører. De LMUene som kjennetegnes av denne ansattrepresentasjonen opplever at denne modellen gir rask responstid og at det er en fordel at aktørene med ansvar for deler av læringsmiljøet, og med myndigheten til å sette i verk tiltak, er godt integrert i LMUet og arbeider i utvalget. Blant annet bidrar driftsdirektørene med kunnskap om prosessene og tiltakene. Driftssjefene setter også pris på å møte studentene gjennom LMUene, slik at driftsrelevante saker meldes inn og kan løses kjapt.

I de aller fleste LMUene er det også en representant fra institusjonens ledelse (for eksempel rektor, prorektor for utdanning eller (studie)direktør). Dette blir av de aller fleste ansett som en stor fordel for utvalgets arbeid. Et stort flertall av de intervjuede LMUene er godt fornøyde med å ha en representant fra ledelsen i utvalget, og noen LMUer har gått over til en slik løsning etter en periode uten ledelsesrepresentasjon i utvalget. Fordelene er, ifølge informantene, at LMUet og læringsmiljøarbeidet får en større plass i institusjonens virksomhet, og at dette gjør det lettere å samordne LMUet med andre viktige organer, herunder utdanningsutvalget.

I Universell sin kartlegging⁵ svarer 19 av 30 LMUer at de i stor grad har god lederforankring. Disse LMUene kjennetegnes av at universitetsdirektør eller (pro)rektor har en plass i utvalget. 12 av de 19 utvalgene opplevde å ha reell innflytelse ved institusjonen. Der ledelsen er representert i LMUet, er ledelsen også medlem i studie- eller utdanningsutvalget (UU). Det er i denne sammenhengen verdt å bemerke at ledelsen ofte fungerer som et bindeledd mellom utvalgene, noe informantene i de aktuelle LMUene opplever som positivt.

Uavhengig av hvordan LMUene velger sine ansattrepresentanter, er det ett hovedtrekk som blir fremmet som utfordrende av mange informanter som er intervjuet; det er for løs kopling mellom LMUet og fakultetene hvor det faktiske læringsmiljøarbeidet gjøres. Årsaken til denne løse koplingen varierer stort, blant annet knyttet til geografisk spredning, fokus i LMUets arbeid og uklare roller for ansattrepresentantene som sitter i LMUet.

Hvis ikke fakultetene er med, skjer det ingen endringer.

- Studentrepresentant LMU

3.1.2 Studentrepresentasjon

I de fleste LMUene sitter lederen for studentorganisasjonen. Utover det er det varierende hvorvidt studentene som sitter i LMUet har andre verv eller ikke. Det er imidlertid flere LMUer som sier at det er ønskelig at studentrepresentantene kommer fra ulike studieretninger og er på ulike stadier i studieløpet for å sikre en bredde av studenter inn i arbeidet som gjøres i LMUet.

⁵ Universell - Kartlegging av LMUs arbeid 2014-2015

Studentrepresentasjonens viktighet blir understreket gjennomgående i datamaterialet. Rekrutteringen til LMUene oppleves imidlertid ofte som en utfordring sammen med kontinuiteten blant studentrepresentantene.

Gjennomtrekk blant studenter er en utfordring.

- Ansattrepresentant LMU

Flere informanter påpeker at det ofte er stor utskiftning i studentorganisasjonene og at studentenes evne og mulighet for å drive godt arbeid i LMUet, samt det skiftende lederskapet av LMUet dermed blir utfordrende. Flere påpeker at dette også henger sammen med at studentene kun velges inn i LMUet for ett år av gangen.

Samtidig er det ingen som opplever utfordringene ved studentrekruttering og kontinuitet som et u håndterlig problem i seg selv. Særlig fordi fordelene ved studentrepresentasjonen av samtlige informanter blir så positivt vektlagt; «Om representasjon i LMU er viktig for studentene? Ja, det tenker jeg er viktig. Jo flere stemmer studenten har jo mer føler de at de blir hørt. Det er viktig for studentene at de kan være med å påvirke sin egen hverdag»⁶.

I kartleggingen gjennomført hos de fleste LMUer, svarer 23 at LMUet i stor grad har god studentmedvirkning og 6 at LMUet i noen grad har god studentmedvirkning. Samtlige intervjuer viser også at denne studentmedvirkningen i stor grad har en særlig verdi i seg selv.

3.2 Typer saker

Saksforberedelsen til møtene i LMUene blir hovedsakelig gjort av LMUets sekretær. Det varierer i hvilken grad saker genereres av LMUet selv eller om de blir meldt inn utenfra. I intervjuene avtegnet det seg tre grupper: (1) fem institusjoner oppga at det i all hovedsak er LMUet, og da ofte sekretæren, som i forkant av møtene må sikre relevante saker på agendaen, (2) ni institusjoner beskrev det som at en del saker blir meldt inn fra andre deler av organisasjonen, men at studentenes rolle er liten og (3) syv utdanningssteder fortalte at studentene melder inn en vesentlig andel av sakene.

Overordnet viser datamaterialet også at LMUenes arbeid er konsentrert rundt konsensus saker. Det er tilnærmet ingen av LMUene som har kunnet gi eksempler på konfliktsaker, eller saker hvor det har vært behov for å stemme. Ett eksempel på det siste illustreres imidlertid i casen Universitetet i Stavanger (UiS), hvor innføring av sanksjoner mot manglende overholdelse av sensurfrister nylig måtte avgjøres ved stemmegivning. De aller fleste institusjonene oppgir også at samtlige eller et overveldende flertall av sakene er overordnede og generelle læringsmiljøsaker med umiddelbar relevans for hele eller store deler av institusjonen. Det er kun to institusjoner som oppgir et nevneverdig antall institutt-/fakultetsspesifikke saker, men også her er de overordnede sakene i klart flertall.

⁶ Intervju med ansattrepresentant i LMU

3.2.1 Saker etter del av læringsmiljøbegrepet

Når det gjelder læringsmiljøbegrepets ulike sider, tyder datamaterialet på at mange LMUer har gått fra å fokusere på det fysiske ved læringsmiljøet til andre aspekter, særlig de psykiske og psykososiale sidene. Når det er sagt, er det fremdeles eksempler på LMUer som i all hovedsak behandler saker som går på luftkvalitet, møblement og andre sider ved det fysiske læringsmiljøet. Det er også eksempler på LMUer som beveger seg inn på de pedagogiske aspektene ved læringsmiljøbegrepet, eventuelt at de er svært bevisst på å ikke bevege seg inn på det pedagogiske og har reflektert rundt dette.

Flertallet av institusjonene gir i selvevalueringene uttrykk for at det er vanskelig å tallfeste fordelingen på de ulike dimensjonene av læringsmiljøbegrepet på en meningsfylt måte, og litt under halvparten har ikke oppgitt tall i det hele tatt. Institusjonene som oppgir antall saker innenfor tematiske områder, understreker at disse er svært omtrentlige. Mange saker gjelder flere eller alle dimensjonene, og det er usikkert hvor godt dette reflekteres i tallmaterialet. Et annet moment er at saksmengden ikke nødvendigvis reflekterer tidsbruk eller grad av arbeidsinnsats, ettersom mange saker knyttet til det fysiske læringsmiljøet kan løses raskt og enkelt, mens saker som omhandler de andre dimensjonene har en lengre tidsramme og krever mer intensiv oppfølging.

Likevel bekreftes bildet fra intervjuene om at LMUene i stor grad har beveget seg bort fra et ensidig fokus på det fysiske læringsmiljøet. Basert på selvevalueringene kan det se ut til at det fysiske læringsmiljøet (medregnet universell utforming) har den høyeste saksandelen med omkring 34 prosent, tett etterfulgt av psykososialt/ psykisk læringsmiljø med 31 prosent. Deretter følger det organisatoriske med 21 prosent, og til sist det digitale og pedagogiske med 14 prosent.

3.2.2 Saker etter utvalgets ulike roller

Selvevalueringene viser at orienteringssaker utgjør omkring halvparten av sakene som blir behandlet. Deretter følger saker der LMUene har arbeidet med handlingsplaner og tiltak. Sakene hvor LMU har vært pådriver eller premissleverandører i organisasjonen, og andre saker som omhandler LMU sin egen rolle i organisasjonen og utvalgets egen møteadministrasjon, utgjør en relativt liten andel av saksmengden.

Intervjuene viser også at det i varierende grad er slik at LMUene arbeider preventivt. Dette kan best illustreres med et eksempel: Etter #MeToo-kampanjen har det kommet opp flere alvorlige saker knyttet til seksuell trakassering ved institusjonene. Her var det noen institusjoner som hadde vært tidlig ute med å etablere varslingssystemer og oppfølgingsrutiner, mens andre ikke hadde arbeidet med dette, og har i etterkant måttet forholde seg til konkrete varslingssaker uten å være tilstrekkelig forberedt.

3.3 Mandatet for LMU

Dette delkapitlet diskuterer variasjoner i LMUenes mandater og ulike informanternes synspunkter på LMUenes mandater slik de er uformet og definert. Universitets- og høyskoleloven inneholder ikke et felles mandat for LMUers arbeidsfokus og fullmakter. Et hvert LMU blir styrt ut fra et eget mandat, og inneholder dermed ulike oppgaver.

Universitets- og høyskoleloven § 4-3 hjemler hva LMU skal være, og hvilke oppgaver utvalget skal ha. Det overordnede ansvaret for studentenes læringsmiljø er lagt til institusjonens styre, mens i det daglige er det et lederansvar å sørge for at studentene har et godt læringsmiljø. I Universells retningslinjer fremkommer det at det gjerne er styret ved lærestedet som vedtar LMUs mandat. Gjennom å bruke sin rett til å uttale seg og gi anbefalinger i aktuelle læringsmiljø saker, har LMU innflytelse på beslutninger i ledelsen og i styret. Enkelte LMU er gjennom sitt mandat pålagt og har fullmakt til å gjennomføre spesifikke oppgaver. UHL § 4-3 beskriver en del konkrete oppgaver for LMU, som ofte ble benyttet i utformingen av LMUenes mandat. Universells veileder beskriver eksempler på oppgavene, og hva mandatet bør inneholde.

Figur 2: Utdrag fra Universells veileder

Eksempler på oppgaver LMU kan ha, og forslag til hva mandatet bør inneholde	
Eksempler på oppgaver:	Et mandat bør være tydelig og minst beskrive:
- Være pådriver for at lovens krav til læringsmiljø blir gjennomført - Delta i planlegging av tiltak vedrørende læringsmiljø - Følge nøye med på utviklingen i spørsmål som angår studentenes sikkerhet og velferd - Holdes orientert om klager som institusjonen mottar fra studentene vedrørende læringsmiljøet, og gi uttalelser om disse forholdene - Gjøres kjent med pålegg fra Arbeidstilsynet - Avgi årlig rapport om institusjonens arbeid med læringsmiljø - Eventuelt ivareta andre oppgaver gitt av styret - Rapportere til styret	- LMUs rolle og oppgaver – også utover minstekravene i UHL - Begrepsavklaring - Kobling mellom LMU og institusjonens systemer og andre utvalg - LMUs rett til uttalelser, informasjonsflyt og -kanaler - Sammensetningen i LMU - Sekretariatsfunksjon, stilling tilknyttet LMU - Tentativt antall møter per år - Eventuelt LMUs budsjett eller disponible midler - Eventuelt lokale underutvalg - Eventuelt arbeidsutvalg
Kilde: Universell	

3.3.1 Variasjonen i mandatene

Det er gjort en gjennomgang av mandatene for 24 LMUer. Det er både likhetstrekk og forskjeller i mandatene mellom institusjonene. Enkelte institusjoner har korte mandater, eller kopierer lovteksten som suppleres med noen enkelte setninger om sammensetning og møtehyppighet, mens andre institusjoner har utfyllende mandater på flere sider. Blant noen av de mer utfyllende mandatene er det klare fellestrekk i innhold og formuleringer (se figuren på neste side). Vi antar at det er brukt de samme kildene i utarbeidelsen av mandatene, eller at institusjonene har latt seg inspirere av hverandres mandater. I alle mandatene nevnes det at LMU er lovpålagt, eller det refereres direkte til UHL § 4-3. Det er imidlertid store forskjeller i hvordan loven brukes: Mens noen institusjoner definerer egne mandater som bygger videre på lovverket, har andre LMUer mandater som i stor grad er gjengivelser av lovteksten. En av informantene svarer slik på hva mandatet omfatter:

Vi skal lage et nytt mandat nå. Vi må sette ned en komité som skal lage dette. Vi vil ha et bredere mandat enn det som har vært før. Det er Universell som er utgangspunktet, og forslaget her inneholder veldig mye. Vi ønsker noe innenfor dette, men mer spisset spesielt rettet mot programmene for studiene. Vi har ikke et klart mandat nå, men det skal vi få før året er omme.

- Ansattrepresentant LMU

Styrets overordnede ansvar i mandatet nevnes i 19 av de 24 mandatene vi har gjennomgått. LMUet ved en av landets største utdanningsinstitusjoner forteller at;

Vårt LMU er direkte organisert under universitetsdirektøren. Det er fordi vi skal ha en direkte linje til universitetsstyret. Det er de vi skal rapportere til og det er styret vi jobber på oppdrag av.

- Ansattrepresentant LMU

Dette LMUet har jevnlig saker til høring og til vedtak i universitetsstyret. Slik er det ikke for alle LMUene. LMUenes forhold til styret er nærmere beskrevet i kapittel 3.4.1.

Som tidligere nevnt, er det i UHL krav om lik sammensetning mellom studenter og ansatte. I mandatet til sju LMUer fremkommer det at studentrepresentantene rekrutteres via studentdemokratiet. I mange andre mandater er det ikke spesifisert hvordan studentrepresentantene velges ut, men i de fleste intervjuene finner vi at rekrutteringen av studentrepresentanter samordnes med studentorganisasjonen og/eller studentparlamentet. Med hensyn til ansattrepresentanter er det store forskjeller i hva som er forankret i mandatene. I noen mandater er det forankret at ansattrepresentanter skal rekrutteres fra driftsenhetene. I andre mandater er det slått fast at det skal være ansatte fra alle studiestedene, eller at rektor utpeker ansattrepresentanter. Samtidig ser det ut som at flere LMU mangler retningslinjer for hva som er ansattrepresentantenes oppgaver i utvalget.

Mandatkartleggingen viser at 21 LMU skal ha et sekretariat. Det understrekes her at sekretariatsfunksjonen som regel ikke er en fulltidsstilling. Flere sekretærer forteller i intervjuene at sekretariatsfunksjonen utgjør omtrent 10 prosent av stillingen deres. Noen LMUer har i tillegg til sekretariatet, et eget arbeidsutvalg hvor noen medlemmer fra LMUet forbereder saker og følger opp vedtak.

I 13 mandater står det at LMUet skal ha (minst) 4-6 møter i året, mens noen har et minstekrav om to møter, og andre sju. Fem mandater stiller ikke noen krav om antall møter.

Det stilles heller ingen krav om hva sakene i møtene skal omhandle eller dreie seg om. Mandatet brukes også her ulikt av de enkelte LMUene. Mens noen LMUer henviser ofte til deres mandat og fokuserer helhetlig på læringsmiljø og gjennom dette tar inn flest mulig aspekter, er det andre LMUer som bruker mandatet til å kaste ut saker som de mener ikke omfattes av mandatet.

Læringsmiljøbegrepet i mandatene

Et viktig begrep i mandatene er forståelsen for læringsmiljøbegrepet. Forståelsen av hva læringsmiljøbegrepet omfatter styrer på mange måter arbeidet som gjøres i de ulike LMUene. Når det gjelder de ulike delene av læringsmiljøbegrepet, ser vi at ni mandater nevner universell utforming som et område LMUet skal jobbe med. Ytterligere syv mandater spesifiserer hva som inngår i begrepet universell utforming, og henviser som regel til en egen handlingsplan for universell utforming. Vi finner imidlertid også syv mandater der universell utforming ikke nevnes.

Det fysiske læringsmiljøet er nevnt eller spesifisert i 20 mandater. Selv om det psykologiske læringsmiljøet nå synes å ta stadig større plass i LMUene, er det fremdeles flere LMUer som foretrekker å forholde seg til saker som går på det fysiske læringsmiljøet;

Mandatet vårt består av fem paragrafer. Det er på det fysiske vi har flest saker. Vi har vært innom det psykososiale. Mange av sakene vi tar opp kommer fra studentene, og det dreier seg med om det fysiske – renhold, kantine, lys, stoler etc.

- Ansattrepresentant LMU

Det psykososiale læringsmiljøet er og/ eller spesifisert i 19 mandater. Det organisatoriske læringsmiljøet nevnes imidlertid kun tre mandater, og utdypes i ytterligere fem mandater. Det digitale og pedagogiske læringsmiljøet nevnes i fire mandater, og forklares ytterligere i fem mandater. Det betyr at et flertall av mandatene *ikke* omtaler eller spesifiserer det organisatoriske og det digitale/ pedagogiske læringsmiljøet. Med hensyn til det pedagogiske læringsmiljøet må det nevnes at flere LMUer forteller i intervjuene at dette helt eller delvis er tatt ut av LMUet og plassert i undervisningsutvalget eller studieutvalget.

Utdraget fra et mandat nedenfor viser hvordan noen enkelte institusjoner har valgt å spesifisere, avgrense og forklare de ulike delene som inngår i læringsmiljøbegrepet.

Eksempel ytterligere definisjon av delene som inngår i læringsmiljøbegrepet

Begrepet læringsmiljø definerer Læringsmiljøutvalgets arbeidsområde og forstås som de fysiske, psykososiale, organisatoriske, digitale og pedagogiske kontekster der studentenes læring skjer, og som påvirker studenters prestasjoner og holdninger. Dette utdypes på følgende vis:

- **Fysisk læringsmiljø** omhandler utforming og bruk av bygninger og fysiske omgivelser slik at det lager gode rammer for læring og læringsaktiviteter hos alle studenter.
- **Psykososialt læringsmiljø** omhandler mellommenneskelige forhold i og rundt læringsprosessene. Det berører trivsel og samhandling mellom studenter og ansatte, og i mellom studentene.
- **Organisatorisk læringsmiljø** omhandler systemer for tilbakemelding og medvirkning, slik at utvalget sikrer studentenes innflytelse og medvirkning i organisasjons- og endringsprosesser som har innvirkning på studentenes totale læringsmiljø.
- **Digitalt læringsmiljø** omhandler bruk av teknologi som støtte for studentenes læring, herunder bruk og utforming av digitale informasjons-, læringsressurser og læringsplattformer.
- **Pedagogisk læringsmiljø** omhandler rammene for den pedagogiske aktiviteten som påvirker studentenes læring. Dette berører utforming av mål, innhold, aktiviteter og vurderinger, men avgrenses mot kvalitetsvurdering av den enkelte læringsaktivitet.

Kilde: Mandatet for LMU ved Universitetet i Nord og mandatet for LMU ved NTNU (teksten er lik)

Ut fra intervjuene kan det se ut som at LMUene i løpet av de siste 2-3 årene har blitt mer fokusert på det psykososiale arbeidsmiljøet. Flere av LMUene hevder i intervjuene at bygningsmassen ved deres institusjoner er relativt ny og holder høy kvalitet. Dersom det er avvik i studentenes fysiske arbeidsmiljø, er det som oftest andre etater, enheter eller eiendomsaktører som har ansvar for utbedring. Flere av LMUene har derfor i de senere år blitt mer bevisste på at det psykososiale læringsmiljøet er viktig for å bedre studentenes studiehverdag. Årsaken kan være medieoppslag og fokuset på mobbing og trakassering i media. For noen av institusjonene i UH-sektoren har resultatene fra SHoT undersøkelsen fra 2014, sammen med varslingssaker og mediasaker, vært et vendepunkt. Felles for de fleste LMUene er at de utvikler seg i retning av å se mer og mer på det psykologiske læringsmiljøet fremfor lærestedets fysiske læringsmiljø.

Eksempel; Fra fokus på fysisk til psykososialt arbeidsmiljø – Norges Arktiske Universitet

LMUet ved UiT er i endring som følge av Strukturreformen og fusjoner, og har nå ansvar for læringsmiljøet ved studiestedene Alta, Hammerfest, Harstad, Kirkenes, Narvik, Bodø, Mo i Rana, Bardufoss og Svalbard. Selv om mye av arbeidet i LMUet har vært orientert mot ny organisering, har LMUet også gått fra fokus på det fysiske til psykososiale læringsmiljøet. Ved LMUet har det derfor vært tre gjennomgående saker omtalt og organisert som prosjekter i LMUet som både styre og sekretariatet har jobbet mye med i løpet av de siste to årene. Disse tre prosjektene er; Mentorordningen, felles rus-policy, samt å få på plass retningslinjer for mobbe- og trakasseringssaker mellom studenter.

For å lese mer om disse prosjektene, se delkapittel 6.4.

LMUets rolle ved institusjonen

18 LMUer har i mandatet fått en eksplisitt rolle om å være rådgivende organer for universitets- eller høyskolestyret. Et eksempel fra Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) viser hvordan LMUet kan ha en rådgivende (og utøvende) funksjon med hensyn til læringsmiljøtiltak:

LMU skal hvert år gi innspill til budsjettet og tilrå ovenfor universitetsstyret hvordan NMBU skal disponere avsatte midler til større læringsmiljøtiltak. LMU kan etter styrets bestemmelse få ansvar for å bevilge til mindre læringsmiljøtiltak.

- Mandatet for LMU ved NMBU

I noen tilfeller har også LMUet fått en oppgave om å iverksette tiltak. Dette illustreres av eksempelet over. Dette gjelder imidlertid kun noen få institusjoner. Det er enkelte tilfeller på det motsatte, der institusjonen eksplisitt skriver i mandatet at utvalget ikke er en iverksettende enhet, og at forslag og vedtak må behandles av styret eller administrasjonen. I de fleste mandatene er dette imidlertid ikke tematisert.

I fem mandater er det tegn til at LMUet også har en kontrollerende funksjon, utover formuleringen i UHL om at LMU skal holdes oppdatert om pålegg fra Arbeidstilsynet, og eventuelle klagesaker. Ved en høyskole har LMUet fått i oppgave å være et overvåkningsorgan med hensyn til punktene som

skisseres i UHL § 4-3. Mandatet til LMU ved Universitetet i Bergen (UiB) understreker noe liknende, nemlig at utvalget skal ha en aktiv rolle overfor fakultetene:

Det skal legges vekt på at LMU blir informert tidlig i pågående prosesser, og avdelingene og fakultetene skal aktivt søke LMUs syn og medvirkning. LMU kan også selv ta initiativ til innsamling av relevante data som angår læringsmiljøet.

-Mandatet for LMU ved UiB

I enkelte mandater har LMUet også fått i oppdrag å formidle sitt eget arbeid til studenter. Videre skal en rekke LMUer involveres i, eller gjennomføre undersøkelser, kartlegginger og evalueringer som berører læringsmiljøet. Et LMU-medlem formulerer det slik:

Vi holder oss mye til mandatet. Mandatet kunne ha vært mer formelt vedtatt og vi burde kunne hatt en større mulighet for sanksjoner i saker vi jobber med. Vi har plikt til å si fra og rapportere, og reagere på saker, men det er ikke sikkert at det blir gjort noe. Vi vet at LMU har makt og vi har vært tilfeller der vi har truet med å bruke makten. Vi kan jo ta saken til styret – men det har enda ikke vært nødvendig. Det at vi i mandatet også kan rapportere til styret årlig gjør at det er noe som styret må forholde seg til. Disse rapportene blir tatt til følge av styret. Mandatet bør egentlig være at arbeidet også skal være basert på handlingsplaner. Sjangeren læringsmiljø har blitt utviklet over året. Vi har den makta og mandatet til å få gjort det vi skal.

- Ansattrepresentant i LMU

3.3.2 Synspunkter på mandatene

LMUene som er intervjuet har ulike oppfatninger og vurderinger av mandatene sine. Det er også store forskjeller i refleksjonsnivået rundt mandatene. En rekke LMUer ser ut til å ta mandatet for gitt, og problematiserer det ikke videre, mens noen har et mer reflektert forhold til det.

Vi er ordrike, jeg tror neste mandat vil være kortere og type kulepunktutformet, men ikke mer detaljerte, for det kan ekskludere visse saker/ emner. Istedenfor detaljert mandat har vi et fast årshjul, med f.eks. når skal vi oppnevne leder, når skal vi ta inn nye avviksmeldinger og så videre.

- Ansattrepresentant LMU

Mange utvalg opplever at mandatene gir gode rammer for deres arbeid. De fleste LMUene er positive til mandatene sine⁷, enten fordi de direkte opplever at mandatene er til hjelp for deres arbeid, eller fordi de ikke har opplevd at mandatene har påvirket LMUet i en negativ retning. For denne gruppen antar vi at det til dels ligger en mangel på refleksjon rundt eget mandat til grunn – uten at det nødvendigvis betyr at mandatet deres er uhensiktsmessig.

⁷ Dette vises både i intervjuene og i Universell sin siste LMU-undersøkelse hvor 19 av 30 institusjoner svarte at de i stor eller i svært stor grad opplevde å ha et «Klart mandat, med definerte roller og oppgaver»

Noen av at LMUene er kritiske til mandatene de er gitt. Dette gjelder i all hovedsak (men ikke utelukkende) utvalg som vi anser å være utviklingsorientert. For noen av disse går mandatene ikke langt nok i å definere bredden i læringsmiljøbegrepet, eller motsatt; mandatet er for avgrenset i forhold til læringsmiljøbegrepet. Enkelte LMUer velger derfor enten å se bort fra mandatet i arbeidet sitt, eller å oppfylle mandatet, for så å jobbe med saker som de finner hører naturlig hjemme i læringsmiljøarbeid.

Noen LMU-medlemmer forteller også at de ikke har noe særlig forhold til mandatene sine, fordi andre saker konkurrerer om deres oppmerksomhet. Dette gjelder særlig fusjonsprosesser og opplæring av nye medlemmer i utvalget. Slik vi ser det, er dette utfordringer som ikke er knyttet til selve mandatet, men som likevel har implikasjoner for LMUenes arbeid med mandatet. Andre institusjoner som er kritiske til mandatene sine, forteller at det pågår prosesser for å revidere mandatet. Prosessene oppleves som lærerike og viktige for LMUene.

Informantene fra LMUene har også ulike syn på hvor spesifikke mandatene bør være. Noen LMUer ser klare fordeler i å ha overordnede mandater som gir LMUet friheten til selv å velge hva LMUet skal jobbe med. Igjen gjelder dette spesielt LMUene vi anser å være særlig utviklingsorienterte. På motsatt side finner vi en rekke ulike LMUer (inkludert noen av de utviklingsorienterte) som mener at mandatene bør være nokså spesifikke. Et spesifikt mandat vil ha stor nytte for både LMUet, men også for resten av organisasjonen, fremholdes det. Argumentet fra informantene er at et tydelig og avgrenset mandat bidrar til å synliggjøre LMUet og dets arbeid overfor resten av organisasjonen. Det blir lettere for ansatte og studenter å bringe inn saker for LMUet når mandatet er spesifisert, mener informantene. Tilhengerne av et overordnet mandat mener imidlertid at slike avgrensede eller spesifiserte mandater kan risikere å definere ut viktige områder av læringsmiljøbegrepet.

LMUenes syn på et felles, nasjonalt mandat

Det er undersøkt om LMUene ser et behov for at det blir definert et felles mandat for alle institusjonene i høyere utdanning. Institusjonenes synspunkter kan grovt sammenfattes i tre kategorier:

- De som ønsker et felles, nasjonalt mandat
- De som ikke ønsker et felles, nasjonalt mandat
- De som ikke ønsker et felles, nasjonalt mandat, men som ser behovet for felles avklaringer og spesifiseringer

Vi merker oss at holdningene til hvor vidt det bør være et felles, nasjonalt mandat, i liten grad henger sammen med andre observerte kjennetegn ved institusjonen eller LMUet. Noen LMUer ser klare fordeler med at det utarbeides et felles, nasjonalt mandat som skal gjelde for alle institusjonene. Informantene begrunner dette noe ulikt. Noen mener at læringsmiljø er for viktig til å bli overlatt til den enkelte institusjonen, og at det derfor bør lovreguleres. Andre informanter trekker frem at studenter og ansatte har ulike rettigheter. Videre kan studenter og ansatte til dels ha motstridende interesser. I slike situasjoner taper studentene, mener informanten.

Det er flere informanter som mener at det er lite hensiktsmessig at departementet eller andre eksterne aktører skal definere et mandat som skal gjelde for alle. Flere LMUer deler dette standpunktet. Hovedbegrunnelsen er at institusjonene er veldig ulike, og at mandatet i så fall vil implementeres ulikt av

institusjonene, samt at mandatet da i liten grad vil hensynta institusjonenes egenart. Istedenfor bør utvalgene få lov å organisere seg og arbeidet med hensyn til institusjonens særegne forhold, fremholdes det. En informant etterlyser at loven stiller et minstekrav for læringsmiljøarbeidet, og fordrer at institusjonene har et mål om kontinuerlig forbedring.

En rekke ulike LMUer gir uttrykk for at de ikke har et ønske om et felles definert, mandat. Samtidig ser informantene et klart behov for at det fra nasjonalt hold gis noen klare spesifiseringer av læringsmiljøbegrepet, som kan benyttes i institusjonenes egne mandater. Informantene det gjelder peker ofte på at UHL § 4-3 i inneholder klart definerte krav om fysisk læringsmiljø, men mangler tilsvarende presiseringer med hensyn til blant annet psykisk og pedagogisk læringsmiljø. Disse opplever UHL § 4-3 som lite relevant for deres arbeid, da noen av de mest fremtredende problemstillingene ikke belyses godt nok av loven. Det er derfor ønskelig med tydelige bestemmelser om hvilke deler av læringsmiljøet det skal fokuseres på, eller hvordan delene av læringsmiljøbegrepet kan operasjonaliseres, ifølge informantene. Samtidig er det et ønske blant LMUene om å bevare det lokale handlingsrommet for utvalget, slik at institusjonene fremdeles kan lage tilpassede mandater for sine LMUer. Fra NSO sin side er det også ønskelig at departementet benytter anledningen til å uttrykke klare forventninger om arbeid med læringsmiljø overfor institusjonene.

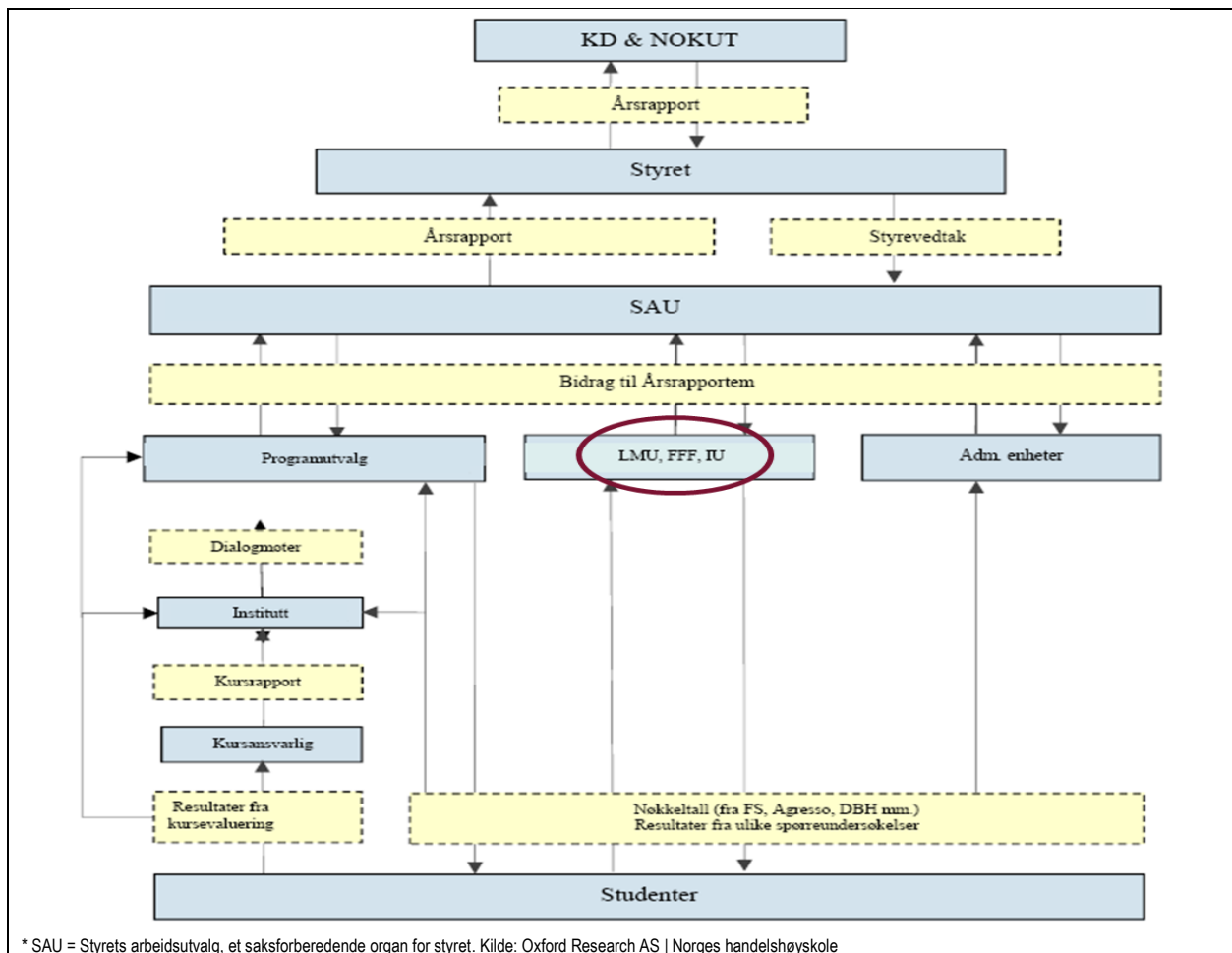
3.4 Organisering og forankring i organisasjonen

Dette delkapittelet handler om hvordan institusjonene organiserer sitt arbeid med læringsmiljø. Dette handler i hovedsak om LMUets forhold til styret og de øvrige leddene i organisasjonen.

3.4.1 Forholdet til styret

LMU er i loven og i mandatene definert som et rådgivende organ til styret med plikt om årlig rapportering til styret. Årlig rapportering kan anses som et minstekrav som etterleves av institusjonene og er i all hovedsak den kontakten som er mellom LMU og styret. Årsrapporten synes å bli tatt til orientering, men utløser som regel ingen oppfølging eller handling. Det er også forskjeller blant institusjonene med hensyn til om LMU rapporterer direkte til styret. Enkelte LMU sender sine rapporter direkte til styret. Flertallet av utvalgene har imidlertid ikke en direkte linje til styret (se neste figur). Mange steder går rapporteringen og eventuelle styresaker via administrasjonen som forbereder saker til styret.

Figur 3: Eksempel på LMUets plassering i organisasjonen



Enkelte utvalg har uttrykt at de er usikre på om styret vet om utvalgets eksistens, og flere utvalg er tvilende til at styremedlemmene er kjent med at de har det overordnede ansvaret for læringsmiljøet ved institusjonen. Det er samtidig slik enkelte medlemmer i noen LMU også har en plass i styret. Disse informantene tegner også et bilde av at LMU og utvalgets virksomhet får liten plass i styrets arbeid. Dette forklares til dels med at styret må forholde seg til mange saker som konkurrerer med LMU om styrets oppmerksomhet. Andre forklaringer som kommer frem, er at LMUs arbeid anses å være av mindre relevans for styret, da utvalget primært jobber med saker styret ikke behøver å ta stilling til. En annen mulig årsak blir av noen hevdet å være at LMU-behandlede saker skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, før saken blir en styresak.

Enkelte læringsmiljøutvalg har imidlertid funnet en vei rundt dette ved at LMUet lager saker som har klare implikasjoner for budsjettet for institusjonen, og styret blir følgelig nødt til å ta stilling til forslaget.

Blant flere læringsmiljøutvalg, særlig de som også har et høyt aktivitets- og ambisjonsnivå ellers, er det et klart ønske om mer kontakt med styret. Flere ser for seg at styret aktivt kunne etterspurt status og tiltak innenfor læringsmiljø og læringsmiljøarbeidet. Et alternativ er at LMU får anledning til å legge frem årsrapporten for styret og derigjennom oppnå en dialog om læringsmiljøarbeidet. Noen intervjuede medlemmer i LMU skulle også ønske at styret formulerte bestillinger eller oppdrag til utvalget, men dette blir ikke praktisert så langt datamaterialet viser. Norsk studentorganisasjon har også foreslått at LMU får myndighet til å avgi innstillinger til styret for å utvide kontakten mellom LMU og styret. Dette er imidlertid ikke nedfelt i mandatene og blir heller ikke praktisert av utvalgene som er intervjuet.

3.4.2 Forholdet til organisasjonen

Datamaterialet viser at mye av læringsmiljøarbeidet foregår utenfor læringsmiljøutvalget, og at det kun i begrenset grad er koblet på LMU. Relevante deler av organisasjonen som oftest nevnes er avdelingen med ansvar for drift og bygningsmassen, men også fakultetene, IT-avdelingen, biblioteket, kvalitets-systemene for utdanning, systemene for innmelding av driftsavvik, og til dels også studieadministrasjonen⁸. Disse kanalene fanger opp og løser de fleste sakene før de eventuelt kommer på agendaen til LMU. Fra informantenes ståsted er dette ikke negativt i seg selv. Det er en bred enighet blant de intervjuede om at saker med relevans for læringsmiljø bør løses på et lavest mulig nivå. Videre fremstiller flere det som hensiktsmessig at arbeidet gjøres fortløpende, og at sakene løses lenge før neste møte i LMU.

Selv om det av mange LMU ikke oppleves som hensiktsmessig å involvere seg i det fortløpende læringsmiljøarbeidet, har noen funnet måter å involvere seg på. Noen institusjoner gjennomfører såkalte dialogmøter med fakultetene (se neste tekstboks). På disse møtene går LMU gjennom en sjekkliste med fakultetene og hører om status på de ulike områdene. Noen steder inviteres også studentene inn i dialogmøtene for å gi tilbakemeldinger.

Dialogmøter med avdelingene, fra case-studien i Volda

I mandatet til LMU står følgende:

«LMU ønskjer å bli oppdatert på situasjonen ved dei ulike avdelingane [fakultetene] i ein syklus der ein vurderer to avdelingar pr. år. I dette arbeidet vil ein syte for ein systematisk gjennomgang av visse emne, gjennom å nytte faste spørsmål. Dette vert utgangspunkt for dialogmøte, der den aktuelle avdelinga presenterer status. Alle medlem i LMU deltek.»

LMU har utarbeidet en mal for dialogmøte med de fire avdelingene. Utvalget skriver:

«LMU arrangerer møte med avdelingane, og målet er å sette fokus på sentrale tema for læringsmiljøet, og høyre korleis studentane opplever dette. Møta tek utgangspunkt i faste spørsmål, for å sikre ein systematisk gjennomgang. Ein kan likevel trekke inn Studiebarometeret eller anna som er relevant.»

I møtet behandles en liste med 32 punkter. Punktene er organisert i følgende tematiser:

- Tilgjengelighet og informasjon
- Læringsressurser

⁸ Mangfoldet av involverte aktører og systemer gjenspeiler læringsmiljøbegrepets kompleksitet. Det kan være vanskelig å avgrense læringsmiljøbegrepet, slik at deler av begrepet faller inn under ordinære driftsoppgaver til ulike avdelinger.

- Utdanningssamtale og veiledning om studieløp
- Tilrettelegging og universell utforming
- Det generelle studie- og læringsmiljøet
- Oppsummering og tiltak

Kilde: Mandat for LMU ved Høyskolen i Volda, Mal for dialogmøte med avdelingene ved Høyskolen i Volda

Flere utvalg, selv de som disponerer flere virkemidler som skulle tilsi at utvalget fikk en større rolle i organisasjonen⁹, opplever at de er «på siden av systemet», eller ikke anses som et nødvendig utvalg. Det er også begrenset hvorvidt utvalgene inntar en proaktiv rolle overfor organisasjonen. Mange læringsmiljøutvalg utgjør en betydelig samling av kompetanse om og engasjement for læringsmiljø. Selv om dette ikke gjenspeiles i utvalgenes mandater, kan en derfor forvente at utvalgets kompetanse på feltet gjør LMU til en kunnskapsbank eller en ressurs for andre deler av organisasjonen. Dette ser imidlertid i liten grad ut til å være tilfellet ved de fleste institusjonene.

Informantene i læringsmiljøutvalgene peker hovedsakelig på to faktorer som forklarer utvalgets løse kobling mot organisasjonen. For det første opplever utvalgene at interessen for arbeidet med læringsmiljø utover det som måtte inngå i aktørenes kjernevirksomhet, som lav.

LMU vekker ikke mye entusiasme. En av grunnene er at det er veldig klare nasjonale regler og kriterier for studiekvaliteten og -programmene. Institusjonene er rettet inn mot det nasjonale arbeidet. På læringsmiljøfronten mangler man nasjonale kriterier. Virksomhetene er mer rettet inn mot studiekvalitet enn læringsmiljøarbeid. Det gode arbeidet som skjer ute, er vanskelig å knytte mot LMU. Utdanningsutvalget har mye sterkere status enn LMU.

- Ansattrepresentant i LMU

For det andre opplever flere LMU en løs kobling mot resten av organisasjonen, er at læringsmiljøutvalget oppleves som lite synlig, til dels av medlemmene selv. Synligheten overfor studentene er ikke nødvendigvis problematisk, så lenge andre studentorganer bringer videre sakene, mener noen informanter. Manglende synlighet overfor resten av organisasjonen, fremstår som en større utfordring. Ifølge flere informanter er det et uutnyttet potensial her. Det handler om å markedsføre LMU mer, og synliggjøre gjennomslagene og resultatene.

Om forholdet til utdanningsutvalget

Organet med ansvar for utdanningens innhold og kvalitet bør også tas hensyn til i denne sammenhengen. Institusjonene har valgt ulike navn for organet (utdanningsutvalget, undervisningsutvalget, studieutvalget, strategisk studienemnd, studiekvalitetsutvalget, kvalitetsutvalget mfl.). For enkeltheten skyld omtales det her som utdanningsutvalget.

Vi finner hovedsakelig to ulike modeller for forholdet mellom LMU og utdanningsutvalget. Et mindretall institusjoner mener at de to utvalgene berører de samme problemstillingene, og at deres arbeid

⁹ Dette er tematisert i delkapittel 3.4.3. Det er grunn til å forvente at læringsmiljøprisen, belønningsmidler, dialogmøter, med flere gir LMU økt synlighet og legitimitet overfor resten av organisasjonen

bør ses i sammenheng. En informant formulerer det slik: «*Vi kan ikke snakke om kvalitet i utdanningen uten å ha med omgivelsene [for undervisningen]. Det blir kunstig å skille mellom utdanningsutvalget og LMU*». En annen informant sier: «*Dersom en betrakter læringsmiljøet som helhetlig, tvinges en til å samarbeide på tvers av utvalgene*».

Overlapp mellom de to utvalgene er særlig en konsekvens når mandatet for LMU defineres bredt, slik at det inkluderer det pedagogiske læringsmiljøet. Institusjonene som mener at utdanning og læringsmiljø ses i sammenheng, har tatt grep som for eksempel felles møter, eller at utvalgene holdes orientert om hverandres saker. Casestudien gjennomført ved UiS illustrerer dette;

Når læringsmiljøutvalget og utdanningsutvalget ses i sammenheng

I intervjuet forteller representantene i LMU at de mener at det er naturlig å se læringsmiljø og utdanningskvalitet i sammenheng. Det er foretatt en formell ansvarsdeling mellom utvalgene, men i praksis berører noen forhold begge utvalgene.

LMU og UU er derfor tett koblet sammen. Prorektor for utdanning, utdanningsdirektøren og noen studenter deltar i begge utvalgene. Dessuten ses møteplanene for utvalgene i sammenheng. I forslaget til møteplan for utdanningsutvalget for 2016 står det: «*Møteplanene for utdanningsutvalget og læringsmiljøutvalget har siden 2014 vore samkørde for å gjera planleggjinga av arbeidet mellom dei to utvala lettare. Dette har også vore gjort for å styrkja utdanningsutvalet sitt strategiske arbeid i spørsmål knytt til utvikling av utdanningskvalitet koordinert med andre sentrale utval og styret ved UiS. Samarbeid mellom utvala har vist seg å vera lettare å få til når UU og LMU sine møteplanar korresponderar godt med kvarandre*». I praksis betyr det at LMU og UU har møter på påfølgende dager. Saker med relevans for begge utvalgene blir da først behandlet i et utvalg, og utfallet blir presentert som en orienteringssak i det andre utvalget.

Videre er det felles opplegg og aktiviteter mellom LMU og UU, for eksempel opplæringsseminaret for nye medlemmer i utvalgene. I samme forslaget til møteplanen står det videre: «*I fylgje årshjulet for utdanningsutvalet skal det arrangerast fellesseminar for UU og LMU i august/september. Kurset og fellesseminaret vart i 2015 lagt til same dag, med kursdelen om føremiddagen og fellesseminaret om ettermiddagen etter en felles lunsj. Utdanningsdirektøren ser at utvala gjorde gode erfaringar med ei slik ordning, og føreslår å vidareføra denne for komande studieår*».

I årsrapporten for LMU heter det videre «*Ved UiS er det Utdanningsutvalget og Læringsmiljøutvalget som samlet utgjør LOKUT (lokalt organ for kvalitet i utdanningene)*». Utvalgenes ansvar for henholdsvis kvaliteten på studietilbud (UU) og omgivelsene for utdanningstilbudet (LMU) utgjør til sammen kvalitetsarbeidet i utdanningen.

Flere steder er også prorektor eller viserektor med ansvar for utdanning representert i begge utvalgene, og ivaretar samordningen mellom utvalgene.

På motsatt side finner vi en rekke institusjoner hvor LMU ikke overlapper med utdanningsutvalget. Dette henger som regel sammen med at det pedagogiske aspektet ved læringsmiljøbegrepet er skilt ut og lagt til utdanningsutvalget. En underliggende holdning synes å være at det oppleves som mer naturlig at forhold som berører utdanningen primært behandles av utdanningsutvalget. Det foregår en bevisst eller ubevisst siling internt i organisasjonen, når sakene tildeles de ulike utvalgene. En informant påpeker at det er et ønske om at saker kun behandles én gang. Følgelig blir saker med relevans for utdanningen tatt opp i utdanningsutvalget, og ikke i LMU. Et annet forhold er at læringsmiljøbegrepet lenge har dreid seg om fysiske forhold og universell utforming og at denne forståelsen av læringsmiljøbegrepet ikke rommer pedagogiske forhold eller digital undervisning. Skillet mellom LMU og utdanningsutvalget kan således også være en institusjonalisering av en tidligere tolkning av læringsmiljøbegrepet som nå er i endring og at skillet mellom utvalgene ved enkelte institusjoner nå er mindre tydelig.

3.4.3 LMUenes virkemidler

Læringsmiljøutvalgene varierer også med hensyn til hvilke virkemidler de har til disposisjon og arbeidsmåter. Dette har implikasjoner for gjennomslagskraften overfor resten av organisasjonen.

Som tidligere nevnt, avholder noen LMUer dialogmøter med fakultetene hvor man går gjennom sjekklister, kartlegger status og eventuelle nye utfordringer, og forhører seg om tiltak som er iverksatt siden sist. Et beslektet virkemiddel som flere LMUer ved institusjoner med flere campuser tar i bruk, er at LMU-møtene vekselvis gjennomføres på ulike campuser. Dette er tenkt å bidra til å synliggjøre utvalget, og minske den opplevde avstanden mellom studentene og fakultetene på den ene siden, og LMU på den annen. Samtidig medfører en slik modell også en viss kostnad, særlig for studentene, da dette er forbundet med reiser til og fra møtestedet. Særlig ved institusjoner med store avstander eller mange campuser kan dette oppleves som utfordrende for studentene.

Enkelte LMU disponerer egne midler som benyttes til å belønne gode læringsmiljøtiltak. Ikke bare forsterker dette tiltakene som settes i verk ved instituttene eller fakultetene, men dette kan også generere konkurranse om midler, og dermed bidra til ekstra synliggjøring av LMU og læringsmiljøet. En beslektet modell som benyttes ved enkelte institusjoner, er at LMU selv kan søke om strategiske midler, eller kan anbefale tiltak og aktører for de strategiske midlene. Andre institusjoner har en egen læringsmiljøpris. Studenter og ansatte kan foreslå tiltak eller aktører som har utmerket seg innenfor læringsmiljø. Prisen antas å bidra til å synliggjøre LMU.

De fleste virkemidlene til LMU kan betegnes som indirekte i den forstand at de er innrettet mot å påvirke andre aktørers anvendelse av virkemidler for å forbedre læringsmiljøet. Det handler i stor grad om å sette fokus på problemområder og foreslå løsninger.

3.5 Samspill med andre aktører

I datamaterialet har vi fått visse indikasjoner på at særlig de delene av det psykososiale og organisatoriske læringsmiljøet som har grenseflater mot studentvelferd, ivaretas av aktører som i varierende grad er koblet på LMU.

Studentsamskipnadene

En særlig sentral aktør er studentsamskipnadene. Disse er regulert i Lov om studentsamskipnader, og i lovens § 5 står det at «Utdanningsinstitusjonens ledelse skal, i samarbeid med studentsamskipnaden, legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre det helhetlige læringsmiljø ved utdanningsinstitusjonen»¹⁰. Det finnes i dag 14 studentsamskipnader, og disse forvalter midlene fra semesteravgiften, som fordeles i driftsstøtte og aktivitetsstøtte til sosiale, kulturelle, sportslige og faglige studentforeninger og mer uformelle grupper. Sammen med midler fra institutt- og fakultetsnivå legger dette grunnlag for studentlivet

¹⁰ Vi merker oss at begrepene studentenes velferd og læringsmiljø brukes om hverandre i lovteksten

ved institusjonene. I tillegg er det hovedsakelig studentsamskipnadene som forvalter studentboligtilbudet, kantiner/ spisesteder, psykisk helse- og rådgivning, lege-/ tannlege, treningstilbud, barnehage og bokhandler.

Læringsmiljøutvalgene oppgir i varierende grad å samarbeide med studentsamskipnadene. I selvevalueringene trekker 40 prosent av institusjonene frem samspill med samskipnadene. Samspillet varierer fra svært tett samarbeid med en tilsatt fra samskipnaden representert i LMU, til at man sitter i et felles utvalg, eller at samskipnaden involveres i diverse tiltak ved institusjonen. Noen LMU nevner også at man forsøker å påvirke samskipnaden.

Casestudien av Lovisenberg viste et interessant unntak, der LMU var initiativtaker til at høyskolen meldte seg ut av studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, og opprettet sin egen velferdsordning – LOS.

LOS – studentvelferdsordning ved Lovisenberg diakonale høyskole

Den mest omfattende saken LMU har behandlet endte med opprettelsen av LOS. Den ble beskrevet som en studentdrevet sak i intervjuene. Bakgrunnen var gjentatte klager på kantinetilbudet om kvalitet, pris og åpningstider. Videre ble SIO opplevd som lite imøtekommende. Dette gjorde at LMU gjennomførte en survey som ble beslutningsgrunnlag for utmelding. De skrev en søknad til KD om unntak fra loven om studentvelferdsordninger.

LOS startet med å overta kantinetilbudet, bygde nytt kjøkken for varmmattilberedning, og deretter overtok de helsetjenester, barnehage og boligtilbud. Nå tilbyr LOS 100 studentboliger, har en kortere ventetid på psykolog og høyere refusjonsgrad for bruk av helsetjenester. En viktig del av LMU sitt arbeid er å følge opp dette tilbudet.

Studentombudene

Studentombudene er en forholdsvis ny ordning som først ble opprettet av UiO i 2013, og ble frontet av studentene gjennom LMU. Det har siden blitt opprettet studentombud ved seks universiteter og fire høyskoler. Det ble satt fram et representantforslag i Stortinget i 2017 om plikt til å etablere studentombud for alle høyere utdanningsinstitusjoner. Dette fikk tilslutning i komitébehandlingen og behandles i Stortinget i starten av mars 2018. Studentombudet skal være en uavhengig bistandsperson med juridisk kompetanse som har som oppgave å gi studentene råd og hjelp og som kan følge opp saker som angår studenters rettigheter og plikter i studiehverdagen, og sikre at studentenes rettigheter blir ivaretatt. Studentombudet sitter representert i enkelte LMU, og har observatørstatus i andre. De beskrives som delaktige i informasjonsflyten med hensyn til læringsmiljøarbeidet.

Studentenes politiske organer og foreninger

Studentenes politiske organer, enten de er på instituttnivå (fagutvalg/ linjeforening), fakultetsnivå (studentutvalg) eller institusjonsnivå (studentparlament) er også viktige aktører i læringsmiljøarbeidet. Hovedoppgaven er å ivareta studentenes interesser i institusjonenes styre, råd og utvalg. Det rapporteres

imidlertid jevnt over om liten interesse for studentpolitikken¹¹. Dette vises også gjennom den gjennomgående lave oppslutningen ved studentvalg. Dette reiser spørsmål om forankringen i den brede studentmassen, noe som kan svekke gjennomslagskraften til studentrepresentanter ved å undergrave legitimiteten bak forslag og krav som fremmes ovenfor institusjonen. Studentorganisasjonene har likevel en sentral rolle med hensyn til studentenes læringsmiljø, ettersom de legger rammene for studentforeningenes virksomhet gjennom å fordele økonomiske tilskudd til studentforeninger, som settes av til studentaktiviteter på institutter og fakulteter og på institusjonsnivå. De aller fleste LMUene har studentrepresentanter som oppnevnes gjennom studentenes politiske organer. Flere ansattrepresentanter i ulike LMU gir i intervjuene uttrykk for at de setter pris på når studentmedlemmene uttaler seg på vegne av studentorganisasjonen, og ikke på vegne av seg selv.

Studentforeningene spiller en helt sentral rolle for det psykososiale læringsmiljøet, og i SSBs levekårsundersøkelse oppga 63 prosent å ha vært på sosiale, kulturelle eller faglige arrangementer i regi av en studentforening i løpet av de siste 12 måneder, og 35 prosent var medlemmer i faglige studentforeninger, mens 34 prosent oppga å være medlemmer i studentidrettslag, friluftsgesellskaper eller musikkforeninger for studenter. LMUene nevner gjerne dette arbeidet som viktig for læringsmiljøet, men virker stort sett avkoblet fra beslutninger som gjelder rammebetingelsene for foreningslivet.

3.6 Forholdet mellom LMU og Universell

Universell har ifølge egen nettside et nasjonalt ansvar som pådriver for LMUene. Som ledd i dette skal Universell bistå LMUene og institusjonene i utviklingen av interne systemer (herunder mandater og handlingsplaner) og tilby ny kunnskap om feltet. Som ledd i sin rolle som koordinator og pådriver arrangerer Universell en konferanse for LMUene og legger til rette for nettverk mellom utvalgene. Videre har Universell produsert en rekke rapporter og opplæringsmaterieil for LMUene, herunder LMU-håndboken.

De fleste LMUene forteller i intervjuene at de er kjent med Universell og deler av eller hele tilbudet Universell har. Flere LMUer har også benyttet seg av tilbudet. Blant annet blir Universell brukt i opplæringen av nye medlemmer, og en rekke LMUer deltar på de nasjonale læringsmiljøkonferansene. Enkelte LMUer forteller også at de har fått bistand i utarbeidelsen av mandatet eller handlingsplaner. Et LMU beretter at Universell har vært på befaring på institusjonen i forbindelse med arbeidet med universell tilrettelegging. Disse LMUene forteller at de opplever Universell som en god støttespiller. I Universell sin egen undersøkelse fremkommer det at¹²:

- 24 av 30 LMUer har brukt LMU-håndboken
- I 14 av 30 LMUer har nye studentrepresentanter deltatt på kurs i regi av Universell
- I 22 av 30 LMUer deltar sekretæren for LMUet i LMU-nettverket

Intervjuene viser imidlertid at bruken av Universell varierer i stor grad. Noen institusjoner ser ut til å bruke flere av tilbudene fra Universell, og gjerne over lengre tid. Et flertall av de intervjuede LMUene

¹¹ Se blant annet SSBs levekårsundersøkelse blant studenter i 2010, https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_201136/rapp_201136.pdf

¹² Universell - Kartlegging av LMUs arbeid 2014-2015

forteller imidlertid at de har benyttet seg av enkelte tilbud fra Universell. Noen få LMUer ser ikke ut til å ha hatt bruk for tilbud fra Universell. Dette blir i intervjuene forklart med at institusjonene som befinner seg i fusjonsprosesser har fokuset sitt fusjonsprosessen og det organisatoriske arbeidet med å etablere felles LMUer og at eventuelle forespørsler og bestillinger til Universell blir nedprioritert i slike sammenhenger. Andre LMUer forteller at de ikke har kapasitet til å absorbere kunnskapen som kommer fra Universell.

Noen LMUer forteller også at grunnen til at de ikke har kontakt med Universell, eller bruker kunnskapen Universell tilbyr, er at de opplever Universell som lite synlige og lite «på» LMUet. Universell på sin side er imidlertid tydelig på at Universell ikke har kapasitet til å kontakte og følge opp samtlige av institusjonene. Grunnet kapasitet jobber Universell hovedsakelig på systemnivå, og svarer på henvendelser fra LMUene.

3.7 Strukturreformens betydning

Strukturreformen har medført omfattende organisatoriske endringer for institusjonene og som regel også for læringsmiljøutvalgene. I intervjuene beretter flere representanter i LMU om en endring i fokus i organisasjonen. Læringsmiljøet og læringsmiljøarbeidet har fått mindre oppmerksomhet til fordel for prosesser som er direkte knyttet til organisasjonsendringen. Flere LMU har også opplevd at administrasjonen under sammenslåingen omprioriterer ressurser på bekostning av sekretariatet for LMU, noe som har svekket LMU og deres arbeid. Enkelte utvalg mener de burde ha vært involvert i fusjonsprosessene, da fusjonen har konsekvenser for læringsmiljøet. Vi ser imidlertid ingen tegn til at læringsmiljøutvalgene har blitt involvert i disse prosessene på et overordnet plan.

Samtidig har sammenslåingsprosessene berørt læringsmiljøutvalgenes organisering. I intervjuene gir mange informanter uttrykk for at fusjonsprosessen markerer et klart brudd i utvalgenes organisering. Dette har som regel gitt utslag i at det er opprettet eller videreført et LMU på institusjonsnivå, men med endret sammensetning. Den nye sammensetningen skal som regel gjenspeile den nye campusstrukturen, og møtene skal avholdes på de ulike campusene. Flere læringsmiljøutvalg som nylig har vært gjennom en fusjonsprosess, påpeker at de fremdeles er i en fase hvor de skal finne en hensiktsmessig arbeidsform.

Det trekkes også frem positive konsekvenser av sammenslåingsprosessene, både for institusjonen og for LMU. Slike organisasjonsendringer kan være en anledning til å etablere en ny organisasjonskultur som for eksempel legger større vekt på læringsmiljø. Noen læringsmiljøutvalg har påpekt denne muligheten. Fusjonsprosessen og de påfølgende endringer i sammensetningen i LMU gjør også at utvalget får inn personer med annen kompetanse og andre perspektiver. Flere informanter ser muligheter for at medlemmene lærer av hverandre, og at dette styrker kompetansen i utvalget.

Noen institusjoner har valgt å opprette eller videreføre lokale læringsmiljøutvalg på campusene. Disse utvalgene har ansvar for sine lokale campuser, slik at det overordnede LMUet i større grad jobber med strategiske saker, og ikke campusspesifikke saker.

Ved flere institusjoner har fusjonsprosessene ført til at læringsmiljøutvalgene per i dag har endret fokus i sakene (også der det ikke er opprettet underutvalg). Bakgrunnen for det er at campusene er svært

ulike med hensyn til læringsmiljø. Tilbakemeldingene fra utvalgene tyder på at sakene i de nye LMUene i større grad omhandler strategiske forhold med relevans for flere campuser, eller for institusjonen som helhet. LMU-medlemmene som har erfaring fra LMU både før og etter fusjonen, merker seg at mange av de operative sakene ikke behandles av LMU lenger. Disse sakene behandles enten av underutvalg eller av administrasjonen. For eksempel opplyser en institusjon med flere campuser at det er et mål om at «[...] *konkrete saker behandles på campus og så nært som mulig*».

En annen institusjon med flere campuser har ikke hatt en slik prioritering, og følgelig ikke hatt en tilsvarende endring i sakenes karakter. Her behandles fremdeles konkrete, campus-relaterte saker. LMU ved denne institusjonen opplever at tilsiget av de operative, campus-spesifikke sakene overstiger utvalgets kapasitet til å behandle alle sakene.

Den geografiske avstanden mellom campusene er også tematisert i intervjuene og i selvevalueringene. Som nevnt over, har ulikheten mellom campusene ført til at fokus i LMU har blitt mer strategisk og overordnet. En institusjon påpeker at den økte geografiske avstanden gjør arbeidet med læringsmiljø mindre relevant for den konkrete undervisningen på campusen. Samtidig har endringen i fokus blitt balansert med at LMU avholder møtene sine på de ulike campusene. Intensjonen er å vise nærhet til campusene. Det er imidlertid vanskelig å dokumentere den faktiske betydningen av tiltaket og flere påpeker at dette medfører økt tidsbruk og reisekostnader for medlemmene, særlig for studentmedlemmene.

På motsatt side finner vi institusjoner som har hatt flere campuser over en lengre periode. Den geografiske avstanden oppleves ikke som en utfordring, hverken i LMU eller i andre utvalg som har møter på de ulike campusene. Dette kan eventuelt tyde på at utfordringene de nylig fusjonerte institusjonene opplever ikke primært handler om geografiske forhold, men de organisatoriske endringene. Konsekvensen av dette vil være at det over tid vil bli enklere å for læringsmiljøutvalgene å håndtere avstanden mellom campusene.

3.8 Oxford Researchs vurdering

3.8.1 Sammensetning

Oxford Researchs vurdering av LMUenes sammensetning er at en jevn fordeling av representasjon mellom ansatte og studenter er hensiktsmessig. I øvrige organer ved institusjonene er studentrepresentasjonen som regel rundt 20 prosent. At studentene har 50 prosents representasjon i LMUene blir av ansatte og studenter overordnet fremstilt som særlig viktig. At studentene skal ha en høy representasjon i LMUet anser også Oxford Research som helt sentralt, all den tid det er studentenes læringsmiljø som er utvalgets formål. I forlengelsen av dette er vår vurdering av det faktum at LMUene sikrer studentdeltakelse, har et selvstendig formål og er en viktig verdi i seg selv, utover at LMUene skal være et virkemiddel for godt læringsmiljøarbeid.

Når det gjelder ansattrepresentantene er vår vurdering at LMUene bør ha ledelsesrepresentasjon for å sikre utvalgets gjennomslagskraft og tyngde i institusjonen. Samtidig er det åpenbart at utvalgets kopling ut mot fakultetene hvor det faktiske læringsmiljøarbeidet gjøres er svak. Hvilke ansatte som skal sitte i LMUet er imidlertid utfordrende å gi en konkret vurdering og anbefaling på, all den tid det i stor

grad er avhengig av kontekstfaktorene det enkelte universitet og høyskole befinner seg i. Samtidig er det viktig å understreke at det enkelte LMU ville vært tjent med at man i større grad hadde en tydelighet rundt hvilken rolle og representasjon den enkelte ansatte i LMUet innehar.

Et annet forhold i tilknytning til sammensetningen, er utfordringene med kontinuitet i studentenes deltakelse. En mulighet for å sikre større forankring og kontinuitet i studentdeltakelsen er, slik Oxford Research ser det, å vurdere at studentene velges for lengre perioder enn ett år av gangen. Samtidig bør man vurdere at lederskapet av LMUet kontinuerlig ivaretas av studentene, da gjerne med en ordning med assisterende leder for å sikre overgangene i lederskapet fra en student til en annen. Den potensielle effekten av en slik endring vil antakelig være større studenteierskap og større studentansvar.

3.8.2 Typer saker

Gjennomgangen av intervjumaterialet og selvevalueringene viser at mange LMU opererer etter en utvidet forståelse av læringsmiljøbegrepet og i lite grad føler seg bundet av det lovfestede mandatet som fokuserer på de fysiske aspektene. Vi mener at dette er en hensiktsmessig utvikling, da det bidrar til at flere viktige aspekter ses i sammenheng i strategisk planarbeid. Datamaterialet tyder på at en del bagatellmessige saker behandles i LMU. Imidlertid kan slike mindre saker være gjentakende kilder til misnøye og de kan være symptomer på større underliggende forhold. Der LMUene tar en aktiv rolle i å følge opp slike saker, bidrar de til å belyse problemområder og kan fremme løsninger. Gitt den organisatoriske plasseringen, er det naturlig at LMU arbeider strategisk og overordnet, men den svake koblingen nedover mot fakultetene og instituttene utgjør en utfordring, særlig ved de større institusjonene.

For å kunne arbeide strategisk, er det nødvendig med god informasjonsflyt, og denne ser ut til å være klart best på de mindre institusjonene – her får LMU gjerne rollen som node eller knutepunkt hvor saker som angår læringsmiljø i stor grad kanaliseres til LMU. Hvis LMU skal ha betydning for det strategiske læringsmiljøarbeidet, må sakstilfanget være tilstrekkelig og av stor nok strategisk betydning. Dersom fokuset er på mindre strategiske saker, er det en forutsetning at utvalget har tilstrekkelig forankring nedover mot fakultetene.

3.8.3 Mandatet

Gjennomgangen av mandatene viser store formelle forskjeller. Samtidig peker intervjuene på at mandatene alene kun i begrenset grad er en indikator på LMUenes faktiske arbeid. Vi finner eksempler på LMUer som har løst seg fra mandatet, eller som stiller seg kritiske til mandatet. Vi tolker funnene dithen at mandatene til tider er for lite tilpasset virkeligheten for og ambisjonsnivået i LMUene. I lys av dette fremstår tanken om å definere et felles nasjonalt mandat som lite hensiktsmessig, og argumentet om behovet for lokale tilpasninger som styrket. Fra gjennomgangen av læringsmiljøarbeidet i Danmark (se kapittel 5.1), ser vi også at institusjonene kan strekke seg vesentlig lengre i læringsmiljøarbeidet enn hva som kreves av dem, samtidig som de har muligheten til å gjøre tilpasninger til lokale forhold.

Evalueringsteamet mener derfor at det fortsatt bør være institusjonenes ansvar å definere eget mandat for sitt LMU. De ulike institusjonene har ulike utfordringer og vil derfor prioritere forskjellige saker i

sitt arbeide. For institusjonene som ikke er fornøyde med sine mandater bør det heller gjøres et lokalt arbeid for å spisse mandatet i ønsket retning. Dette bør gjøres i samarbeid mellom utvalgets medlemmer, sekretariatet og ikke minst styret. Dette kan være en god læreprosess, ikke bare for medlemmene i utvalget, men også for institusjonenes styremedlemmer. Å ha et bevisst forhold til mandatets ordlyd, oppgaver og fullmakter gjør at man i fellesskap blir tvunget til å reflektere over hva læringsmiljøbegrepet skal omfatte. Det kan også gjøre LMU-arbeidet mer brukervennlig ovenfor resten av organisasjonen, og forankre arbeidet som gjøres bedre blant studentene, i studentorganisasjonene, administrasjonen, fakultetene, instituttene og ikke minst i styrene.

Lovfestingen av LMU gir utvalgene legitimitet. Samtidig er det tydelig at læringsmiljøbegrepet slik det fremkommer i dagens lovtekst, ikke lenger reflekterer den rådende forståelsen av begrepet. Læringsmiljøbegrepet kan med fordel operasjonaliseres og spesifiseres. Vi ser for eksempel i Sverige (se kapittel 5.2), at læringsmiljøet er lovfestet og er gjenstand for inspeksjoner fra det svenske arbeidstilsynet. En spesialisering av læringsmiljøbegrepet kan tenkes å skjerpe og opprettholde fokus på læringsmiljø. Samtidig behøver ikke en slik spesifisering være forankret i lovverket. Vi ser for eksempel at Universell sin definisjon av læringsmiljøbegrepet allerede er tatt i bruk mange steder, på frivillig grunnlag. Dersom læringsmiljøbegrepet får en klar spesifisering i loven, kan det medføre et uheldig fokus på å oppfylle minstekravet, og at læringsmiljøarbeidet blir redusert til å kvittere ut en detaljert sjekkliste. I ytterste konsekvens kan dette bety at læringsmiljøarbeidet blir til et teknisk anliggende, fremfor en dialog mellom studentene og institusjonen om å identifisere, løse og forebygge læringsmiljøutfordringer.

Utover læringsmiljøbegrepet kan det også tenkes at eventuelle lovbestemmelser omfatter møtehyppighet, arbeidsform, sammensetning og rollen/ funksjon ved institusjonen. Det er ikke kommet frem noe etterspørsel på disse områdene fra noen informanter, hverken fra LMUene eller fra strategiske aktører.

Et eventuelt lovfestet minstekrav, både med hensyn til læringsmiljøbegrepets innhold, men også LMUets organisering og arbeidsmåte, kan ikke forventes å ha substansiell påvirkning på institusjonenes læringsmiljø, isolert sett. Erfaringene så langt er at lovkravet har medført at LMU er opprettet, men at dette har hatt variert innvirkning på status for og arbeidet med læringsmiljøet ved institusjonen.

3.8.4 Organisering og forankring

Studentene har en naturlig plass i læringsmiljøarbeidet, noe som eksemplifiseres av de ulike ordningene i Norge, Danmark og Sverige (se kapitler 5.1 og 5.2), som alle sammen legger vekt på studentdeltakelse gjennom sine lokale og nasjonale ordninger. Som tidligere nevnt, bør studentene fortsatt ha en sterk rolle i læringsmiljøarbeidet.

I Norge, Danmark og Sverige ser vi at LMU og liknende ordninger er forankret på et høyt nivå i organisasjonen, tett opp mot ledelsen. Særlig i Norge og Sverige er det tydelig at koblingen nedover mot fakultetene er svakere. I den grad LMUs arbeid er ment å være av overordnet, strategisk karakter, mener vi at plasseringen er hensiktsmessig. Vi er imidlertid også kjent med tiltak som styrker forankringen overfor fakultetene, uten at dette nødvendigvis svekker eller går på bekostning av det overordnede arbeidet. Tvert imot, kan det bidra til å avdekke underliggende og systematiske forhold som

påvirker læringsmiljøet. Vi mener imidlertid at institusjonene selv må finne frem til gode måter å sikre forankring nedover i organisasjonen på.

3.8.5 Samspill med andre aktører

De fleste læringsmiljøutvalgene har en form for samarbeid med studentsamskipnadene, og samarbeidet oppleves som nyttig. Omfang og intensitet av dette samarbeidet varierer imidlertid sterkt. Samspillet med andre student-relevante aktører, herunder studentombudet og studentorganisasjonene/ -foreningene er mindre utbredt, men omtales som positivt av de aktuelle utvalgene.

Fra Oxford Research sitt ståsted ser det ut til å være en klar fordel at LMUene har samarbeid med, og samordner seg med noen av de mest sentrale aktørene på feltet. Dette er særlig i lys av at læringsmiljøbegrepets dimensjon psykososialt læringsmiljø har fått større oppmerksomhet. Det er mye som taler for at studentvelferd henger tett sammen med det psykososiale læringsmiljøet, og har betydning for studentenes læring og i – ytterste konsekvens – gjennomføringen. Studentsamskipnadene forventes å bygge opp under noen av de samme målsetningene som LMU, og bør derfor ses i sammenheng med utvalget. I de få tilfellene der LMU har opplevd at studentsamskipnadene ikke har levert et tilfredsstillende tilbud, har heller ikke det rutinemessige samarbeidet vært på plass. Her må det imidlertid også påpekes at studentsamskipnadene varierer i størrelse og dekningsområde, slik at små utdanningsinstitusjoner kan oppleve å bli nedprioritert av samskipnader som har mange, store aktører å forholde seg til. Et ønske om samarbeid må gå begge veier.

Når det gjelder de andre aktørene på feltet, vurderes det i utgangspunktet som positivt at det er samarbeid mellom LMU og aktørene. Dette støttes også av mange ansattrepresentanter som opplever at studenter med klare mandater fra sine studentpolitiske organer utgjør en berikelse for LMU.

Samarbeid må imidlertid veies opp mot utvalgets mandat og kapasitet. For eksempel vil beslutninger om rammebetingelsene til studentforeningene forutsette en viss innsikt i deres behov og virksomhet. Dersom LMU skulle delta aktivt og komme med råd og innspill i de fora hvor økonomiske bevilgninger til ulike studentaktiviteter avgjøres, ville det være ressurskrevende og ta fokus bort fra kjerneoppgavene. Dette kan også være grunnen til at LMU ser ut til å være forholdsvis avkoblet fra studentforeningslivet. I den grad samarbeid med andre aktører har en verdi for den overordnede strategiske planleggingen bør LMU videreutvikle dette.

3.8.6 Universell sin rolle

Datamaterialet viser at Universell besitter relevant og nyttig kompetanse for LMUene, og bistanden flere LMUer har fått i det konkrete arbeidet vitner om at Universell har en viktig rolle for disse spesifikke utvalgene. Samtidig er det mange faktorer som gjør at potensialet ikke utnyttes fullt ut. Det er til dels trekk ved Universell (blant annet begrenset kapasitet), trekk ved LMUene (hvorvidt LMUet ønsker det, og hvor fokuset ligger), og forhold ved institusjonen (fusjonsprosesser, men også hvilken rolle LMUet har ved den enkelte institusjonen), som i sum avgjør hvilken betydning Universell har for de enkelte LMUene. Det eksisterende potensialet for å benytte og deretter omsette kompetansen Universell representerer, er ikke fullt ut utnyttet.

For at Universell sin innsats skal ha betydning for læringsmiljøet ved institusjonen, er man avhengig av at både Universell og LMUet fungerer. Det er imidlertid også mulig å se for seg alternative innretninger, eksempelvis sterkere kompetansemiljøer innenfor læringsmiljø ved institusjonen. Alternativt en modell der en nasjonal kompetanseaktør jobber aktivt opp mot hele institusjonen, inkludert styret, og ikke utelukkende konsentrerer seg om organer og utvalg med sterkt varierende gjennomslagskraft ved institusjonen. I denne sammenhengen kan rollen til *Dansk Center for Læringsmiljø* være interessant. Senteret har – i likhet med Universell – hatt en pådriverfunksjon, men vil fremover også ha en tilsynsfunksjon. Det er fremdeles uavklart hvordan denne funksjonen kan utøves, og hvilken betydning det vil ha for institusjonenes arbeid med læringsmiljø. Dersom det viser seg å være til gagn for læringsmiljøarbeidet ved danske institusjoner, kan en se på ordningens overføringsverdi.

3.8.7 Strukturreformens betydning

Umiddelbart har strukturreformen i all hovedsak hatt en negativ påvirkning på LMU og arbeidet med læringsmiljø ved de berørte institusjonene. Fokus på læringsmiljøarbeidet har tidvis blitt svekket, og utvalgene har opplevd en nedprioritering. Videre har utvalgene brukt tid og krefter på å finne en ny arbeidsform. På sikt kan imidlertid strukturreformen være en mulighet til å styrke LMU og arbeidet med læringsmiljø. Dette fordi den nye institusjonen får muligheten til å definere og etablere en ny organisasjonskultur og nye systemer og standarder. I den grad læringsmiljø prioriteres i arbeidet med å forme den nye institusjonen, kan læringsmiljøarbeidet få en styrket plass i organisasjonen.

En flercampusmodell behøver heller ikke være negativt for LMU. Erfaringene fra institusjoner som fusjonerte tilbake i tid, viser at man klarer å overkomme utfordringen knyttet til geografiske avstander. Videre gir flercampusmodellen en anledning til å redefinere og befeste læringsmiljøutvalgets rolle som et strategisk organ som er hevet over de lokale og konkrete forholdene. De konkrete forholdene kan enten håndteres av driftsavdelingen eller et underutvalg på campusnivå.

På samme tid ser vi at mange læringsmiljøutvalg i dag sliter med å oppnå forankring i sin egen organisasjon. Selv om det kan tenkes at LMU får en sterkere rolle på toppnivå ved institusjonen ved å bli en mer strategisk aktør, er det ingen grunn til å forvente at dette vil gi LMU en sterkere rolle overfor fakultetene eller campusene. For at strukturreformen skal gi varige positive effekter for læringsmiljø, er det trolig behov for flere grep som skjerper fokuset på læringsmiljø i alle ledd i organisasjonen, ikke bare i LMU.

4. Ordningens betydning

Sentralt i vurderingen av ordningen med læringsmiljøutvalg er utvalgenes betydning for læringsmiljøet ved institusjonene, men også utvalgenes betydning som arena for studentmedvirkning og premissgivning.

Problemstillinger som belyses i dette kapitlet er:

- Fungerer LMU etter intensjonene i lovverket?
- Fungerer LMU tilfredsstillende for ulike aktører?
- Hva er LMUs plass i institusjonens kvalitetsarbeid?

Disse problemstillingene kan sies å være analytiske og vurderende i karakter og bygger på empiri presentert i kapittel 3. Av hensyn til leservennligheten begrenses derfor fremstillingen av empiri i dette kapitlet til sitater.

4.1 Fungerer LMU etter intensjonene i lovverket?

LMU skal ifølge universitet- og høyskoleloven assistere styret, bidra til at forholdene ligger til rette for et godt studiemiljø, og bidra til å bedre studentvelferden på lærestedet. Videre skal LMU bidra til å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd. LMU skal dessuten holdes orientert om klager fra studenter vedrørende læringsmiljøet og kan gi uttalelser om disse forholdene. Videre skal utvalget orienteres om pålegg og andre enkeltvedtak fra Arbeidstilsynet.

Datamaterialet tilsier at alle institusjoner som er pålagt å ha LMU, også har det. Selvevalueringene viser også på at LMUene rapporterer til styret på årlig basis, gjennom en årsrapport som følger styrets årsmelding. Det er imidlertid varierende oppfatning om i hvilken grad LMU assisterer styret, i den forstand at koplingen mellom styret og LMU gjennomgående oppleves som svak av de fleste aktører, med få møtepunkter og få saker som går fra LMU til styret og omvendt.

Styret burde invitere LMU inn på møter, de tar lite initiativ til å være med på læringsmiljøarbeid. Jeg skulle ønske det var tettere samarbeid med LMU og styret.

- Studentrepresentant LMU

Gjennom kartleggingen av LMUene ble representanter bedt om å besvare hvorvidt de opplevde å ha reell innflytelse. 14 LMU responderte i stor grad og de resterende 15 svarte i noen grad. Variasjonen er imidlertid stor med hensyn til LMUenes bidrag til et bedret læringsmiljø. Det må ses i sammenheng med de enkelte LMUs definerte oppgaver og ansvarsområder, som i noen tilfeller er smalt og konkret avgrenset, mens i andre tilfeller er svært omfattende men tidvis diffust¹³. I tillegg understrekes det av

¹³ Se kapittel 3.3 for mer informasjon om mandat og oppgaver.

flere at LMUs bidrag stort sett er indirekte og at det er andre som utfører tiltak som medfører forbedret læringsmiljø, det være seg driftsorganisasjonen, studentansvarlige ved studier eller studentsamskipnader. LMUs bidrag til studentvelferden ses i de fleste sammenhenger som begrenset og primært en oppgave for samskipnadene, i samarbeid med institusjonene og i noen tilfeller LMU.

Ordningen med LMU krever en del ressurser i form av møteforberedelser, saksforberedelser og -oppfølging. Ordningen fremstår som særlig ressurskrevende for de institusjoner som er store eller har flere campuser. Både store institusjoner og institusjoner med flere campuser bruker ekstra ressurser på å forankre LMUs rolle og deres oppgaver, hvor henholdsvis organisasjonens størrelse og geografien innebærer utfordringer. Samtidig må det påpekes at LMUs møter innebærer en mulighet for å bli bedre kjent med nye sammenslåtte institusjoner for flere aktører som sitter i utvalget. Gjennom å avholde møter på ulike campuser og samtidig invitere inn driftsansvarlige, ha omvisninger med flere, får både medlemmene av LMU og aktører på campusene bedre kjennskap til hverandre.

Et sentralt poeng fra flere institusjoner har vært at loven oppfattes som handlingsorientert og ikke målorientert, i den forstand at den beskriver hvordan man skal ha et LMU, men i mindre grad resultatene av LMUs virke. Dette gjenspeiles også i at alle institusjonene oppfyller lovkravet om LMU, og spesifiseringene om lik sammensetning, alternerende lederskap og årlig rapportering til styret. Evalueringen finner imidlertid at det jobbes svært ulikt med læringsmiljø, både internt i LMUene og overordnet ved institusjonen¹⁴.

LMU får en viktig rolle fordi regjeringen har bestemt at vi skal ha dette. Mye av legitimiteten ligger i lovpålegget. Jeg tror at man kan løse dette på andre måter, men det åpner opp for mange ulike løsninger og at det blir uoversiktlig

- Ansattrepresentant LMU

Det er et lovpålagt organ, som har mange viktige oppgaver. Det som er utfordringen er at ingen «eier» utvalget i resten av organisasjonen. Det er et utvalg som må være der, men som ikke er integrert inn i resten av arbeidet. Vi har fått til mye, men effektivitetsmessig sett så er det kanskje ikke lurt å organisere det ved siden av andre utvalg.

- Ansattrepresentant LMU

Det er likevel grunn til å anta at lovens særlige bestemmelser om fysisk læringsmiljø tidligere kan ha hatt en betydning for LMUenes arbeid. Som vist i kapitler 2.5 og 3.2.1, har imidlertid fokus over tid endret seg i retning psykososialt og digitalt læringsmiljø, til tross for at lovteksten fremdeles er den samme. Totalt sett fremstår imidlertid lovverket som mindre styrende for fokus og innsats på feltet, og mer teknisk innrettet.

¹⁴ Vi viser også til kapittel 2.4 om styringen i UH-sektoren. Kvalitetsmeldingen understreker at departementet ikke vil legge for sterke føringer på hvordan institusjonene skal arbeide for å oppnå sektormålene.

4.1.1 Betydning for studentengasjement

Både lovens forarbeider, loven i seg selv, og institusjonene fremhever LMU som en arena for studentengasjement og -involvering.

I lovteksten presiseres det i § 4-3 (3) at «studentene og institusjonen skal ha like mange representanter hver i utvalget. Utvalget velger hvert år leder vekselvis blant institusjonens og studentenes representanter». Det innebærer at studentene har stemmeflertall annet hvert år, da lederen som oftest har dobbeltstemme. I øvrige kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet skal studentene ha minst 20 prosent av medlemmene jfr § 4-4. Således har studentenes innflytelse vært særlig sentral i utformingen av LMU og bør også vektlegges særskilt i vurderingen av ordningen. Samtidig finner vi at det ytterst sjelden er interesse-motsetninger mellom studentene og ansattrepresentantene. Likheten i representasjon fungerer som en måte å involvere flere studenter på, og sikre at flere blir hørt, fremfor at dette er uttrykk for en partssammensetning eller motstridende interesser mellom partene.

Jeg vil si at forholdet mellom studenter og ansatte er veldig bra. Det har vært et utvalg med et godt miljø der studenter kanskje har den sterkeste stemmen. Ansatte tar dette på alvor. LMU er et sted for god kommunikasjon.

- Ansattrepresentant LMU

I flere av intervjuene og casene fremheves da også LMU som arena for studentinvolvering, til tider i større grad enn betydningen for læringsmiljøet. Flere studenter fremhever også at LMU oppleves til å bidra til at ledelse og administrasjon blir «tvunget» til å fokusere ekstra på tema, og opplever dette som et gode.

4.2 Fungerer LMU tilfredsstillende for ulike aktører?

Det er en rekke aktører som direkte eller indirekte er tilknyttet ordningen med LMU. Nedenfor gir vi en kort redegjørelse for hvorvidt LMU fungerer tilfredsstillende for disse.

Institusjonene

Få institusjoner gir inntrykk for at LMU fungerer optimalt. Imidlertid er det flere som ikke synes ordningen er problematisk, men et nyttig supplement til øvrige ordninger for å sikre læringsmiljøet. Samtidig tilkjennegir flere at utvalget ville blitt nedlagt om ikke lovkravet ble opprettholdt. De ville da etter sigende funnet andre mer egnede måter å påse at læringsmiljøet ble ivarettatt. I den sammenheng er det viktig å påpeke at enkelte informanter fremhever lovens effekt nettopp ved å presse institusjonene i en (felles) retning. Som gjennomgangen av ordningene i Sverige og Danmark viser, har man i Danmark ikke noe felles ordning og der fremstår variasjonen mellom institusjonene når det gjelder organisering og fokus på læringsmiljø, som enda større enn i Norge.

Fakulteter og institutter

Læringsmiljøet omslutter læringen og læringen foregår på fakultets- og instituttnivå. Imidlertid er det få eksempler på at LMU har direkte betydning for hvordan fakultetene og instituttene tar hensyn til læringsmiljø i undervisningen. På dette nivået er det ofte studenttillitsvalgte på studieprogrammer som innehar rollen som studentenes talerør og pådriver sammen med undervisningspersonell og administrativt personell. Disse har ofte en svak om noen kopling til LMU. Dette forholdet blir enda mer utfordrende ved store institusjoner og som følge av strukturreformen, da organisatoriske og geografiske avstander øker.

Enkelte læringsmiljøutvalg har tatt grep for å økt samhandling med fakultetene, men i sum fremstår koblingen mellom fakultetene og LMU som svakt. Dette må imidlertid også ses opp mot LMUs rasjonale og oppgaver. Dersom ambisjonen er at LMU skal jobbe på et strategisk nivå, er det ikke gitt at en tett kobling er nødvendig. Samtidig viser funnene også at konkrete, trivielle saker kan være symptomer på underliggende utfordringer, eller dårlige rutiner. Enkelte LMU benytter derfor anledningen til å identifisere de strategiske aspektene ved tilsynelatende trivielle saker på fakultetsnivå.

Studenter

De aller fleste studentene med tilknytning til LMU fremhever at utvalget fungerer godt. Det samme gjør Norsk studentorganisasjon (NSO). Ved mange institusjoner anses LMU å være studentenes organ, og plassene i utvalget er blant de mest ettertraktede studentvervene.

Imidlertid erkjenner de fleste at for den ordinære student er dette et utvalg som trolig både er lite kjent, og som fremstår som ubetydelig for den enkelte. Dette antas av de samme studentene å henge sammen med et overordnet, strategisk og institusjonelt fokus samt manglende kommunikasjon overfor studentene selv. I de tilfeller der LMU har et mer snevert definert mandat og ofte fysisk eller driftsmessig tilnærming til sin rolle, antas opplevelsen hos den ordinære student til å være noe mer tilstedeværende og positiv. Det er likevel et paradoks at studentene i for liten grad er kjent med LMU, og samtidig føler seg lite involvert i institusjonens virksomhet.

Ansatte

Flere av de ansatte fremhever i intervjuene at LMU til tider oppleves som en ekstra arbeidsbyrde, og samtidig uten vesentlig betydning for læringsmiljøet. Dette gjelder særlig ved de relativt mange institusjonene hvor det er utvalgets sekretær som i stor grad styrer sakene som behandles, fasiliterer møtet og følger opp i ettertid. De fleste fremholdt LMU som en god arena for studentengasjement og -deltagelse, og var av en oppfatning av at utvalget var vel så viktig for å bidra til dette enn til læringsmiljøet.

UoH-sektoren

Samlet sett er UoH-sektoren tydelige på at lovpålegget som ligger bak LMU, i liten grad er egnet til å bidra til et godt og proaktivt læringsmiljøarbeid. Både ledelsen ved de enkelte institusjonene og representanter fra UoH-rådet opplever ordningen og særlig lovverket som fokusert på arbeidsform mer

enn formål. Sektoren tenderer mot å foretrekke større frihet med hensyn til hvordan oppgaven med forbedret læringsmiljø best løses, og dermed styring og retningsanvisning på hva man skal oppnå, fremfor aktivitetsinstrukser.

4.3 Hva er LMUs plass i institusjonens kvalitetsarbeid?

LMUene inngår i et større system for å drifte, sikre og utvikle institusjonene også når det kommer til læringsmiljø. Hvordan utvalgene plasserer seg i forhold til det øvrige arbeidet med kvalitetsutvikling og -sikring er derfor relevant for å forstå ordningen.

Gjennomgående er det tre kategorier som har gjort seg gjeldende med hensyn til LMUenes plass i dette arbeidet;

- Klart på siden
- Uklar rolle
- Klar, men begrenset rolle

Klart på siden

Flere opplever at LMU ligger på siden av det ordinære kvalitetsarbeidet og at deres rolle og plass tilfører lite med hensyn til kvalitetsarbeidet. Det henger ofte sammen med type oppgaver, men også at man mener å ha et tilstrekkelig godt kvalitetssystem i den ordinære driftsorganisasjonen.

Vi opplevde at studentpolitikkerne hadde mer påvirkning på læringsmiljøet enn LMUene. LMUene ble nedprioritert fra alle: studenter og ansatte ... Men koblingen mellom et utvalg som møtes sjelden, og linjene, er for svak. Studentutvalgene møtes jevnlig, de bruker andre kanaler. De møter rektor, osv. mange andre steder. Da fungerer ikke LMU.

- Representant for en strategisk aktør

Uklar rolle

Flere institusjoner opplever LMUs posisjon som uklar og hvilke saker som skal behandles i LMU eller i andre utvalg er ikke åpenbar. Det gjelder spesielt forholdet til utdanningsutvalg. Forholdet problematiseres i kapittel 3.5.

Heller ikke hva som skal forbli i driftsorganisasjonen og hva som skal behandles på utvalgsnivå er tydelig.

Klar, men begrenset plass

Noen institusjoner har valgt et relativt smalt, men klart definert fokus og virkeområde for LMU. Disse opplever selv at sakene er nyttige, kan løses relativt raskt og dermed vise til resultater. Ofte er dette

forhold knyttet til fysisk læringsmiljø, studentvelferd eller universell utforming. Imidlertid blir det av flere påpekt at man i mindre grad berører flere av de vesentlige forhold ved læringsmiljøet.

Mandatet er kun en henvisning til UHL § 4.3. ... Det pedagogiske læringsmiljøbegrepet er usikkert. Mye av det vi gjør handler om det fysiske læringsmiljøet og forhold som oppstår studentene i det daglige, og som er lett å fikse.

- Ansattrepresentant ved en høyskole

Det er dermed grunn til å vurdere hvorvidt denne typen LMU evner å ta opp spørsmål av en strategisk betydning for institusjonen.

4.4 Oxford Researchs vurdering

Basert på funnene vurderer Oxford Research LMUs betydning som begrenset, men også (potensielt) viktig. Begrenset hva gjelder betydning for institusjonenes læringsmiljø, men viktig som arena for studentengasjement og -involvering. Dette engasjementet kan, når det kanaliseres rett, ha en indirekte betydning for arbeidet med læringsmiljø, gjennom å bidra til et økt fokus og trykk på arbeidet fra administrasjonen og ledelsens side.

Oxford Research sin vurdering er at det er tre forhold som i stor grad bidrar til at LMUs betydning er begrenset;

Kultur: Autonomi som en del av kulturen, kombinert med et studentengasjement som potensielt avtar *nedover* i organisasjonsmatrisen – innebærer manglende eller begrensede muligheter for å påvirke fra institusjonshold hvordan læringsmiljøet konkret er knyttet til en rekke forhold.

Kommunikasjon: Liten grad av synliggjøring av handlinger og tiltak som er knyttet til LMU og kommunikasjon om at det er LMUs fortjeneste. – innebærer at få utenfor utvalget opplever at LMU har betydning, selv om LMU kan være en viktig aktør.

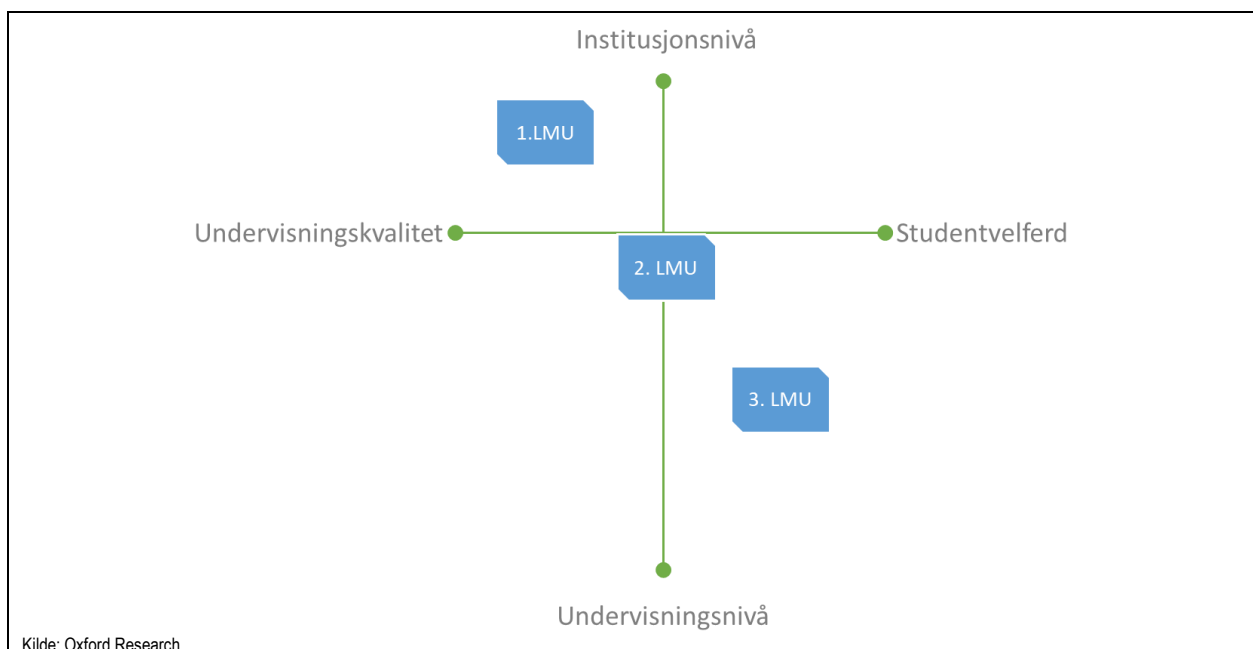
Konkurranse: Læringsmiljø som tema konkurrerer om oppmerksomheten fra felter med lange tradisjoner og stor vektlegging i sektoren, herunder studiemiljø og undervisningskvalitet. Dette er mest åpenbart i styret der læringsmiljøet sjelden tematiseres med den begrunnelsen at det er mange andre, mer presserende saker styret må ta stilling til. Konkurransen med andre områder er likevel ikke begrenset til styrerommet.

På tross av at læringsmiljøet kan favne bredt og inkludere elementer som tradisjonelt har vært knyttet til studiemiljø og undervisningskvalitet, er det fremdeles utfordrende å definere hvilke saker som skal til LMU og hvilke som ikke skal det. Ofte opplever flere aktørgrupper at det studentforeninger og samskipnader arbeider med til å ha like stor eller større betydning for læringsmiljøet enn hva de sakene LMU arbeider med har. I tillegg ønsker ikke aktørene å oppgi sin posisjon og avgis saker og dermed innflytelse til LMU.

Samlet sett tegner det seg et bilde av et spenn både vertikalt i organisasjonen mellom et strategisk institusjonsnivå og et mer konkret undervisningsnivå, samt et tematisk spenn mellom forståelsen av læringsmiljø tett opp til undervisningskvalitet, og forståelsen tett opp til studentvelferd og fysiske forhold. LMUenes betydning må forstås i relasjon til hvordan de plasserer seg på disse skalaene, illustrert i modellen under. Hver enkelt LMU har selvsagt saker av ulik karakter, så modellen er et analytisk og konseptuelt redskap for å forstå tendenser.

Det vurderes som særskilt utfordrende å få LMU til å fungere tilfredsstillende i en strategisk og institusjonell posisjon, hvor man tenderer til å ligge tematisk nært opp til saker som også eller heller behandles i undervisningsutvalget (1 i modellen). Noe mindre komplekst vurderes øvrige posisjoner (2 og 3 i modellen), men samtidig trolig med mindre overordnet betydning for læringsmiljøet ved institusjonen.

Figur 4: Plasseringsrom for ulike typer læringsmiljøutvalg



5. Alternative løsninger

5.1 Læringsmiljøarbeid i Danmark

Danmark har en læringsmiljølov fra 2001, som sikrer studenter noen generelle rettigheter som omhandler deres fysiske, psykiske og estetiske læringsmiljø (på dansk: undervisningsmiljø). Loven ble revidert i 2017¹⁵. Hensikten med loven er å sikre studentene retten til et godt læringsmiljø slik at undervisningen kan foregå sikkerhets- og helsemessig forsvarlig. Videre skal læringsmiljøet på institusjonene fremme muligheten for utvikling og læring for studentene.

Det overordnede ansvaret for studentenes læringsmiljø ligger hos den enkelte utdanningsinstitusjonen. I tillegg finnes det offentlige *Dansk Center for Læringsmiljø (DCUM)* som har som formål å gi veiledning og rådgivning til studenter, utdannelsesteder og myndigheter i læringsmiljøspørsmål. DCUM fører i tillegg tilsyn med overholdelsen av bestemmelsene i læringsmiljøloven.

I praksis er det institusjonene selv som ivaretar sikringen av studentenes studiemiljø. Det nedsettes normalt ulike sikkerhetsutvalg og det lages strategier for å sikre at utdanningsstedet følger loven. Her er studentene representert, og inngår i dialog med ledelsen. Studentene har lovmessig krav på å velge to representanter til hver sikkerhetsgruppe som nedsettes.

Læringsmiljølovens relasjon til den danske arbeidsmiljøloven

Som utgangspunkt er studentene omfattet av læringsmiljøloven, mens arbeidsmiljøloven har betydning for arbeidstakerne på institusjonene – i praksis undervisere og annet personale på undervisningsstedet.

I visse tilfeller, eksempelvis i praksisopphold, kan studenter dog være omfattet av arbeidsmiljølovens regler, hvor Arbejdstilsynet er myndighet på området.

Kilde: Dansk Center for Læringsmiljø

Der er i loven ingen krav om at institusjonene nedsetter et læringsmiljøutvalg, og som følge av den desentraliserte organiseringen av systemet forekommer det forskjellige *lokale* organiseringer av ivaretagelsen av studentenes læringsmiljø. Eksempler på lokale løsninger er:

- **Aalborg Universitet** arbeider med et studiemiljøråd som består både av studenterrepresentanter og representanter fra ledelsen. Studiemiljørådet er ansvarlig for å sikre overholdelse av læringsmiljøloven, samt andre avtaler om studiemiljø. Studiemiljørådet har bl.a. som oppgave å utarbeide strategier for studiemiljø, samt å dekke og komme med forslag til forbedring av læringsmiljøet i tett dialog med studentene¹⁶.
- **Københavns Universitet**, som gjennom KUUR (KU's Uddannelsesstrategiske Råd) arbeider med læringsmiljø. KUUR består både av dekaner og studenter. KUUR beslutter bl.a. de overordnede rammene for læringsmiljøvurderingen (LMV - se nedenfor), herunder innhold

¹⁵ Det danske undervisningsministeriet "Bekendtgørelse af lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø" <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=188636>

¹⁶ <http://www.studiemiljoe.aau.dk/studiemiljoeraadet/>

av kartleggingen, og etterfølgende drøftelser av resultatene av kartleggingen, samt godkjenning av handlingsplaner¹⁷.

I læringsmiljøloven er det videre påkrevd av undervisningsinstitusjonene å gjennomføre læringsmiljøvurderinger (LMVer) minst hvert tredje år, eller hvis det har skjedd endringer på utdanningsstedet som har betydning for læringsmiljøet. Utdanningsstedets leder skal sørge for at det utarbeides en skriftlig LMV som skal være tilgjengelig på utdanningsstedet for studenter og andre interesserte. LMVen skal inneholde en kartlegging av læringsmiljøet, vurdering av læringsmiljøproblemer, en handlingsplan for hvordan problemene løses, samt retningslinjer for hvordan planen følges opp.

5.1.1 Virkemidler

Som utgangspunkt sikrer det enkelte utdanningsstedet læringsmiljøet i henhold til loven. Staten har utover den overordnede lovgivning en begrenset innflytelse på læringsmiljøet gjennom DCUM og LMVene.

DCUM, som er en statlig institusjon, har en mild grad av styring overfor utdanningsstedene, og har som formål å yte veiledning og rådgivning. DCUM veileder bl.a. institusjonene innenfor: fysiske og estetiske rammer, inneklima, mobbing, sikkerhet, helse og trivsel og læringsmiljøvurderingen. DCUM er et forum for dialog om utvikling av et godt læringsmiljø i Danmark. De har myndighet til å ta initiativ når det dreier seg om læringsmiljø, samt uttale seg ovenfor myndigheten som har det overordnede ansvaret på utdanningsstedet.

Videre skal DCUM ifølge loven føre tilsyn med:

- Overholdelse av institusjonenes generelle rettigheter og plikter
- Studentenes rett til å delta i utdanningsstedets sikkerhetsarbeid
- Læringsmiljøvurderingen

DCUM er pr. 1. januar 2018 gått over til å være en myndighet, og det er på nåværende tidspunkt ikke avklart hva det i praksis kommer til å innebære. På nåværende tidspunkt er de dog primært en rådgivende institusjon som institusjonene og studentene kan henvende seg for å få veiledning om læringsmiljø. DCUM's rolle i forhold til tilsyn og sanksjoner forstås å skulle være klarlagt rundt april 2018.

Virkemidler i selve læringsmiljøloven for å motivere institusjonene til å prioritere læringsmiljøet er forholdsvis begrenset, og omfatter LMV samt DCUM's tilsyn og rådgivning. Særlig LMV som verktøy kan være med på å motivere institusjonene, da den stiller krav om kartlegging av læringsmiljøet, samt utarbeidelse av en handlingsplan.

Utover LMV utarbeider institusjonene også utviklingskontrakter, som er en treårig avtale mellom departementet og institusjonen, hvor det settes opp mål som skal sørges for at oppnås innen kontraktsperioden. Målene er selvvalgte for institusjonen og kan bl.a. omhandle læringsmiljø¹⁸, men det er ikke

¹⁷ <http://uddannelseskvalitet.ku.dk/kvalitetssikring/statistik-og-ledelsesinformation/undervisningsmiljoevurdering/>

¹⁸ <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/universiteter/styring-og-ansvar/udviklingskontrakter>

et krav. Eksempelvis har Aalborg Universitet studiemiljø et prioritert mål i sin utviklingskontrakt for 2015-2017. Her er målet at 80 % av studentene trives på utdannelsen¹⁹.

Det danske systemet bygger dessuten på resultatbasert finansiering. Ordningen betyr at utdanningsstedenes økonomiske tilskudd avhenger av antallet studenter, og at de gjennomfører studiene sine. Institusjonene er dermed avhengig av å tiltrekke studenter, og at studentene ikke faller fra²⁰. Institusjonene er derfor i konkurranse med hverandre om studentene og de medfølgende bevilgningene per student. Det betyr at det kan være en motivasjon til å prioritere læringsmiljøet høyere, slik at institusjonene kan tiltrekke seg og beholde studentene. En undersøkelse fra *Danmarks Evalueringsinstitut* viser i den forbindelse at det sosiale og psykiske læringsmiljøet har betydning for frafall på de videregående utdannelser²¹. Å sikre et godt læringsmiljø kan dermed ha økonomisk betydning for utdanningsstedene.

5.1.2 Læringsmiljøbegrepet

I lovgivningen er læringsmiljøbegrepet kun dekkende for det fysiske, psykiske og estetiske miljø, men flere av institusjonene har valgt å utvide begrepet til å også dekke det digitale og organisatoriske læringsmiljø.

I loven er læringsmiljøbegrepet definert ved det fysiske, psykiske og estetiske miljø, jamfør § 1. Læringsmiljøbegrepet er bredt definert og det er ikke spesifisert i loven hva som ligger under det fysiske, psykiske og estetiske miljø. Organisatorisk læringsmiljø, universell utforming og digitalt og pedagogisk læringsmiljø inngår ikke i den danske læringsmiljøloven.

Institusjonene er selv ansvarlige for alle deler av læringsmiljøbegrepet som skal kartlegges i LMVen, og derfor kan læringsmiljøbegrepet også variere i forhold til utdanningsstedet. Mange utdanningsinstitusjoner har valgt å utvide begrepet selv om læringsmiljøloven ikke krever dette. Eksempelvis:

- **Aalborg Universitet**, som har utvidet læringsmiljøbegrepet til også å dekke *digitalt studiemiljø*²². Studiemiljørådet har bl.a. digital støtte av læring som strategisk fokusområde, som innebærer digital læring i undervisningen, digital veiledning og digital støtte av samarbeidet mellom studentene²³.
- **Københavns Universitet**, som utover undervisningsbegrepet i loven også dekker det *digitale studiemiljø*, for eksempel kommunikasjon på KUnet eller it til eksamen, og *organisatorisk læringsmiljø*, herunder kommunikasjon og administrasjon i sin LMV²⁴.

¹⁹<https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/universiteter/styring-og-ansvar/udviklingskontrakter/udviklingskontrakter-2015-2017/aalborg-universitet-udviklingskontrakt-2015-17.pdf>

²⁰ <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/universiteter/okonomi/uddannelsesstilskud>

²¹ Danmarks Evalueringsinstitut (2017) "Studiens betydning for frafall på videregående utdannelser"

²² <https://www.kvalitetssikring.aau.dk/kvalitet-undervisning/studiemiljoe/>

²³ http://www.studiemiljoe.aau.dk/digitalAssets/254/254447_strategi-for-studiemiljoe.pdf

²⁴ <http://uddannelseskvalitet.ku.dk/kvalitetssikring/statistik-og-ledelsesinformation/undervisningsmiljoevurdering/>

5.1.3 Styrker ved systemet

Vår vurdering er at det danske system og læringsmiljøloven til dels fungerer etter hensikten, og er med på å sikre studentenes rett til et godt læringsmiljø. Det danske system sikrer delvis at studentene representeres i spørsmålet om læringsmiljø, og at institusjonene får prioritert utdanningsmiljø gjennom læringsmiljøvurderingen. Lovgivningen har imidlertid liten betydning for hvorvidt institusjonene prioriterer læringsmiljøet. Hvordan utdanningsstedene prioriterer og arbeider med læringsmiljøet er derfor forskjellig hos den enkelte institusjon.

I forhold til det fysiske læringsmiljø sikres dette delvis i samspill med arbeidsmiljøloven som de ansatte og studentene på institusjonene indirekte er dekket av. Hva angår universell utforming sikres dette gjennom bygningsloven og lov om forbud mot forskjellsbehandling på grunn av funksjonshemming, hvor det stilles krav om tilgjengelighet og lik adgang for personer med fysiske funksjonsnedsettelse.

I tillegg vurderer Oxford Research at det danske system og læringsmiljøloven har noen klare styrker:

- **Valg av læringsmiljørepresentanter:** studenter har rett til å velge to undervisningsrepresentanter til å ivareta deres interesser over for institusjonenes ledelse, hvilket konkret bidrar til at institusjonenes arbeidsmiljøgrupper i høyere grad tar hensyn til læringsmiljøet når de fattet beslutninger. Utover det gir det studentene en bedre mulighet for å utøve innflytelse på ledelsens beslutninger rundt læringsmiljøet, og bidrar til å gi studentene større forståelse av hva man selv kan og bør gjøre for å fremme et godt læringsmiljø.
- **DCUMs rådgivende rolle:** fra 2018 skal DCUM avklare læringsmiljømessige problemer på utdanningsstedene. Den rådgivende rollen som DCUM har, er med på å styrke institusjonenes arbeid med læringsmiljø.
- **Læringsmiljøvurderingen:** LMVen skal minimum gjennomføres hvert tredje år, og sikrer at utdanningsstedene har fokus på læringsmiljøet jevnlig.

5.1.4 Utfordringer ved læringsmiljøloven

Læringsmiljøloven er som nevnt tidligere blitt endret i 2017, og har blitt mindre symbolsk enn tidligere. Aktører som Danske Studerendes Fællesråd (DSF) og DCUM peker dog på noen utfordringer og svakheter ved læringsmiljøloven i Danmark. På bakgrunn av det ser Oxford Research at det er noen utfordringer med læringsmiljøloven i Danmark:

- **For bred lovgivning:** læringsmiljøloven er bredt definert, hvilket i noen tilfeller kan gi for stort spillerom til at utdanningsstedene selv fortolker loven.
- **Ingen sanksjonsmuligheter:** læringsmiljøloven har på nåværende tidspunkt ingen sanksjonsmuligheter. Det er ingen konsekvenser for de institusjonene som ikke gjennomfører LMV, og som ikke følger opp handlingsplanen.
- **Klagesystemet:** klagesystemet som DCUM står for, går kun til og med ungdomsutdannelsene. Det vil si at høyere utdanning ikke er lovmessig dekket av et klagesystem.

- **Administrativt tilsyn:** DCUMs tilsynsrolle er utelukkende administrativ (dvs. at de ikke er fysisk ute på institusjonene og fører tilsyn, men gjennomfører tilsyn via rapporter og innlevert dokumentasjon). DCUM peker selv på dette som en utfordring.
- **Studenter stilles dårligere enn ansatte:** studenter er i utgangspunktet kun dekket av læringsmiljøloven som er relativt kort og bredt definert. Loven stiller dermed studenter dårligere enn de ansatte som er dekket av arbeidsmiljøloven. DSF forslår konkret at innretning av undervisningslokaler o.l. underlegges arbeidsmiljølovens krav til inneklima, støy, psykisk miljø, med flere²⁵ Videre foreslår DSF at LMV skal prioriteres like høyt som arbeidsplassvurdering og at institusjonene skal følge mer systematisk på LMVen.
- **Manglende stemmerett:** selv om loven sikrer studentenes rett til å delta i sikkerhetsutvalg rundt læringsmiljø, sikrer ikke loven at studentrepresentantene har stemmerett, men kun observatørstatus. Det er opp til de enkelte institusjonene om de vil gi studentene stemmerett.
- **LMV tenkes sammen med andre målinger:** det er fra DCUM's side et ønske om at LMV i høyere grad ses i sammenheng med andre målinger, for eksempel trivelsmålingene, og at LMV blir foretatt mer systematisk enn det gjøres på nåværende tidspunkt.
- **Loven er ikke sentralt forankret:** læringsmiljøloven er på nåværende tidspunkt ikke forankret et sted i departementet, og mangler en avdeling som er ansvarlig for å følge opp og håndheve loven. Risikoen er at loven blir oversett og ikke prioriteres høyt nok.
- **Manglende økonomisk støtte:** med lovens implementering er det ikke blitt tilført økonomiske midler til institusjonene, som reelt gir dem mulighet for å sikre et godt læringsmiljø.

5.2 Læringsmiljøarbeid i Sverige

I det svenske systemet inkluderes elever og studenter i arbeidsmiljøloven (*Arbetsmiljölagen*). Studentene er dermed likestilt arbeidstakere, og læresetene er likestilt arbeidsgiver. Det finnes noen unntak som skiller forholdet mellom studenter og læresetet som arbeidsplass fra hvordan relasjonene mellom vanlige arbeidstakere og arbeidsplasser ser ut. Det handler i stor grad om regler gjeldende aldersgrense, arbeidstid og registrering ved legebesøk. I den anledning finnes det spesifikke forskrifter om verneombud på skoler og høyskoler/ universitet, kalt «studerandeskyddsombud».

På svenske institusjoner finnes det en sentral organisasjon for studentene på hvert enkelt læresetet kalt «studentkår». Det er en sterk tradisjon for dette i Sverige, og frem til 2010 var det obligatorisk for alle studenter i hele landet å være medlem i organisasjonen tilhørende læresetet, samt betale avgift. Gjennom studentkåren velges verneombudet for studenter, som har i oppdrag å overvåke arbeidet med studentenes arbeidsmiljø på læresetet generelt. De deltar i sentrale beslutningsfora, overvåker at beslutninger oppfylles, og kan foreslå forbedringer. Dersom de synes at læresetet eller institusjonen ikke oppfyller kravene ifølge arbeidsmiljøloven, kan verneombudene melde fra til *Arbetsmiljöverket*. Verneombudene støtter også studentene som er engasjerte i lokale foreninger på institusjonene. Den sentrale ledelsen for læresetet er som andre arbeidsgivere ansvarlig for at verneombudene får den opplæringen og tiden som kreves for å utføre oppdraget.

²⁵ <http://www.dsfnat.dk/wp-content/uploads/2016/04/Studiemiljøpapiret-efter-PK-25.11.16.pdf>

Øverst ansvarlig for arbeidsmiljøet, for både ansatte og studenter, er ledelsen ved institusjonen. Hvert enkelt læresetet har som oftest en sentral arbeidsmiljøpolicy. Ansvar for å implementere arbeidet med arbeidsmiljøet lokalt, både for ansatte og studenter, delegeres som oftest videre til dekanene, og videre nedover i organisasjonen. Det varierer hvordan arbeidet organiseres, og hvordan, eller om, det presenteres tydelig på enkelte institusjoners hjemmesider. Hos de aller fleste institusjoner finnes studentråd som er koblet til læresetets sentrale studentforening. Disse jobber normalt med å overvåke arbeidsmiljø og utdanningskvalitet lokalt på institusjonene.

Sammenlignet med det norske systemet er det tydelig at svenske studenter støttes gjennom en sterk lovgivning som innebærer at læresetene som arbeidsgivere kan få strenge pålegg dersom de ikke etterlever ansvaret som er regulert av loven, og studentene har en sterk rettighet til å delta i arbeidet med arbeidsmiljøet. Den praktiske og lokale implementeringen er mindre regulert enn den er i Norge, og det blir dermed i større grad overlatt til både læresetene og studentene å bestemme hvordan de skal organisere og jobbe kontinuerlig med disse spørsmålene. Det må dermed enten finnes tydelig sentral eller lokal ledelse rundt spørsmålene og/ eller sterkt engasjement fra studentene selv.

Hensikten med systemet er å gi studentene en sterk status rent lovmessig, og samtidig legge stort ansvar på læresetet for at de skal jobbe aktivt med å oppnå et grunnleggende nivå når det gjelder arbeidsmiljø. Når det lokale arbeidet på lavere nivåer i organisasjonen, er det større grad av frihet til å definere arbeidet.

En representant for Stockholms Universitets Studentkår ser dette i lys av tradisjonen for selvstendige høyskoler- og universiteter i Sverige. Det anses som en styrke, ettersom høyskolene og universitetene har en armlengdes avstand til det som anses å være kortsiktig politikk. I stedet drives arbeidet på mer langsiktig og fri basis. Samtidig kan dette medføre at systemet oppleves som tregt, og at det tar lang tid å gjennomføre forandringer.

5.2.1 Virkemidler

I Sverige er høyskolene og universitetene styrt av staten. Studentene og læresetene er regulerte og har rettigheter etter arbeidsmiljøloven, og læresetene kontrolleres av det statlige arbeidstilsynet, på lik linje med alle andre arbeidsplasser i Sverige.

Dersom arbeidstilsynet oppdager avvik, risikerer arbeidsplassen straff ved bøter eller sanksjoner. Dette er noe som særlig studentenes verneombud har mulighet til å poengtere under for eksempel sikkerhetsinspeksjonene (som dekanene må kalle inn til minst en gang per år, og hvor studentenes verneombud fra deltar). En dekan som er intervjuet, påpekte at siden det varierer veldig fra semester til semester hvor engasjert den aktuelle studentrepresentanten er, blir den største drivkraften institusjonens egen ambisjon om å ha godt rykte, og kapasitet til å tiltrekke både studenter og ansatte til institusjonen, og ikke nødvendigvis studentrepresentantens innsats.

Et annet virkemiddel ligger i finansieringen, hvor institusjonene mottar midler basert på registrerte studenter og studentenes progresjon. Den resultatbaserte finansieringen utgjør et viktig incitament for institusjonene til å sørge for gjennomstrømming og minimere frafall.

5.2.2 Læringsmiljøbegrepet

Arbeidsmiljø i et studentperspektiv tolkes etter definisjonen av arbeidsmiljø 2 kap. i arbeidsmiljøloven. Det er altså de aspekter av arbeidsmiljø for vanlige arbeidstakere, som også gjelder studenter. I den svenske arbeidsmiljøloven defineres arbeidsmiljø både fra fysiske, psykiske og sosiale aspekter og det legges stor vekt ved alle tre aspektene i definisjonen av hva arbeidsmiljø innebærer i loven.

Stockholm Universitets studentkår definerer kravene til studenters arbeidsmiljø slik: et sunt og sikkert miljø, muligheter til å lære og utvikles, meningsfulle og engasjerende forelesninger, studier og arbeidsoppgaver, rett til å medvirke i utformingen av studienes opplegg og innhold, mulighet for eget ansvar, samarbeid og felleskap med andre studenter.

Tolkningen dekker både fysiske og psykososiale aspekter av læringsmiljø dekket. Utover dette finnes den svenske diskrimineringsloven som dekker stort sett all form av diskriminerende eller krenkende behandling på stort sett alle plasser og miljøer. Her inngår universell utforming av læringsmiljøbegrepet, et ansvarsområde som også ligger hos ledelsen for læresetet.

De organisatoriske og digitale/ pedagogiske aspektene er også deler som er mulige å formulere som krav ut fra arbeidsmiljøloven; I hovedsak er alt som påvirker ansatte i deres arbeid en del av arbeidsmiljøet, og det kan motiveres at det inkluderer organisatorisk, digitalt og pedagogisk læringsmiljø. Kravene til arbeidsmiljø kan inkludere alt som påvirker arbeidet, men skal kunne tolkes som rimelig i forhold til type arbeid og den grad det kan tenkes å faktisk påvirke arbeidet.

5.2.3 Måloppnåelse

I det store og det hele kan det sies at den sterke lovgivningen bidrar til å sikre studenters læringsmiljø, særlig i kombinasjon med at studenter kontinuerlig overvåker studentenes vilkår, samt at de kan melde fra til tilsynsmyndigheter dersom de ser behov. Dette er ikke tilfeldig, og kan tydelig attribueres til det sterke ansvaret og rettighetene som arbeidsmiljøloven tildeler læresetene og studentene. Dette er en tolking som begge intervjupersonene, studentrepresentanten og dekanen, bekrefter. I Sverige har studentkårene tradisjonelt en sterk posisjon og en historie med sterkt engasjement blant studentene. I de sentrale studentorganisasjonene er arbeidet noenlunde kontinuerlig, og ofte finnes de som jobber heltid i organisasjonen. Det sentrale arbeidet oppleves å fungere bra for å oppnå godt miljø innenfor det arbeid på institusjonsnivå.

Når det gjelder det løpende arbeidet lokalt på institusjonene, oppleves derimot resultatet å være mye mer tilfeldig ettersom arbeidet er avhengig av engasjerte studenter. Dette varierer fra semester til semester og påvirkes av at gjennomstrømningen av studenter er stor. Inntrykket er at arbeidet i for stor grad blir avhengig av studentenes engasjement. Videre kan det være problematisk at skillet mellom institusjonens overordnede ansvar, og fakultetenes eller instituttenes lokale ansvar er utydelig.

5.2.4 Suksessfaktorer

Oxford Research sitt inntrykk er at det er kombinasjonen av en sterk studentforening og det relativt strenge ansvar læresetene har som arbeidsgiver, som gjør at det arbeidet med læringsmiljø på institusjonsnivå oppleves som bra. Når det gjelder det løpende arbeidet lokalt, er engasjerte studenter på institusjonene en nødvendighet, med mindre institusjonene selv har nok ressurser og insitament til å jobbe aktivt på vegne av studentene med å identifisere det som behøver forbedres for læringsmiljøet.

Det kan ses både som en styrke og svakhet at studentene har en så sterk stilling i det svenske systemet; selv om læresetene har stort ansvar er det opp til engasjerte studenter dersom læresetene skal få ekstra påtrykk til å gjøre ekstra utover det som er grunnleggende, eller til å oppdage problemer som de ellers ikke hadde klart å identifisere.

En lokal løsning som er besluttet av rektor for Stockholms Universitet i 2015, er at alle fakulteter skal ha et arbeidsmiljøutvalg, et råd der både ansatte, studenter og doktorander skal være representert. Det anses likevel som en utfordring å finne folk som vil engasjere seg, og det er dessuten vanskelig å komme i gang når det ikke alltid er tydelig hva som er sentralt ansvar og hva som er lokalt.

Til forskjell fra Norge fremstår det svenske systemet som sterkere innrettet mot å kunne gi sanksjoner. Samtidig har studentorganisasjonene en sterkere rolle: I Sverige fyller den sentrale studentorganisasjonen rollen som er tiltenkt LMU som rådgivende organ overfor den sentrale ledelsen. Erfaringene fra Sverige tyder på at ordningen fungerer bra på det overordnede planet.

Utfordringen, slik den fremstår i Sverige, er å følge opp arbeidet med studenters arbeidsmiljø på lokalt nivå.

5.3 Drøfting og vurdering av alternative modeller

Basert på datagrunnlaget er det fire modeller som peker seg ut;

- Beholde ordningen uten vesentlig endringer
- Slå sammen med Utdanningsutvalget
- LMU på institutt/ fakultet/ campus - nivå
- Legge ordningen ned

I det følgende vil vi kort skissere ulike forhold knyttet til disse fire.

Beholde LMU-ordningen uten vesentlige endringer

Med utgangspunkt i LMU-ordningen slik den fungerer i dag, og det tydelige bildet av ordningens betydning for studentinvolvering, er det en mulighet å se for seg at man beholder LMU-ordningen uten vesentlige endringer. Evalueringen viser at LMU som arena for studentinvolvering til tider fremstår større enn LMUenes betydning for læringsmiljøet som sådan. Gitt at studentenes innflytelse var,

og er særlig sentral i utformingen av LMU, bør også dette vektlegges særskilt i vurderingen av ordningen.

Et mulig grep for å gjøre dagens ordning av større betydning for det faktiske læringsmiljøarbeidet og få dette høyere på agendaen til styret og institusjonene som sådan, er å vurdere rapporteringskrav på det faktiske LMAet i etatsstyringsdialogen og ikke kun rapportering på om LMUet er opprettet som sådan. Økt fokus fra departementet og NOPKUT på hvordan og med hvilke resultater man arbeider med LMA og ikke utelukkende på virkemiddelet, vil etter Oxford Research sin vurdering kunne medføre at LMUene får større strategisk betydning for læringsmiljøarbeidet ved institusjonene. Dette kan bety at man ikke gjør omfattende endringer av lovkravet, men etablerer læringsmiljø som tema i styringsdialogen.

Slå LMU sammen med Utdanningsutvalget

Et annet alternativ er å utrede muligheten for å slå LMU sammen med Utdanningsutvalget (kvalitetsutvalg, studieutvalg). Evalueringen viser at noen institusjoner har praktisert en slik løsning tidligere og vurderer en slik løsning igjen.

Med utgangspunkt i at et godt læringsmiljøarbeid også inkluderer pedagogisk læringsmiljø er det flere grunner til å se LMU i sammenheng med Utdanningsutvalget. Når flere av institusjonene i dag opplever at LMU ligger klart på siden av det ordinære kvalitetsarbeidet og at LMUets rolle og plass tilfører lite med hensyn til kvalitetsarbeidet, kan en tettere sammenkopling være en mulig løsning.

LMU på institutt/fakultet/campus-nivå

Læringsmiljøet som sådan omslutter læringen og læringen foregår på fakultets- og instituttnivå. Evalueringen finner få eksempler på at LMU har direkte betydning for hvordan fakultetene og instituttene tar hensyn til læringsmiljø i undervisningen. En åpenbar utfordring for mange av LMUene ved de store institusjonene er altså avstanden mellom LMUet og det faktiske læringsmiljøarbeidet. En mulighet kan være å etablere underutvalg av LMUene som arbeider tettere med de ulike campusene/fakultetene/instituttene, og eventuelt kople disse til fakultetstyrene.

Legge LMU-ordningen ned

Å påvise LMU-ordningens betydning for det faktiske læringsmiljøet er en utfordrende oppgave. Denne evalueringen viser også at det ikke er en nødvendig sammenheng mellom et velfungerende LMU og et velfungerende læringsmiljøarbeid. Som tidligere nevnt er det også slik at LMU-ordningen fremstår av større betydning for studentinvolvering enn for læringsmiljøet som sådan. Basert på det kan man vurdere å legge ordningen ned. Det fordrer selvsagt at man ikke tillegger LMUs betydning for studentdeltakelse særlig vekt.

6. Vedlegg; Case-studier ved fire LMUer

6.1 Universitetet i Stavanger

Universitetet i Stavanger	
Eierforhold	Statlig universitet
Organisering (oppbygging)	6 fakulteter, 13 institutter
Antall studenter	12 000
Antall ansatte (årsverk)	1372 (2016)
LÆRINGSMILJØUTVALGET	
Saker per år	33-52
Møter per år	5
Fokus – LMAbegrepet (hvilke saker er viktigst – profil)	Læringsmiljøet, undervisningsformene og den digitale utviklingen, sanksjoner ved brudd på frist for sensur m.m.
Antall medlemmer	4 ansattmedlemmer, 4 studentmedlemmer, 1 eksternt medlem
Andre kjennetegn	Utdanningsdirektøren er fast sekretær. De to sentrale utvalgene Utdanningsutvalget (UU) og Læringsmiljøutvalget (LU) utgjør til sammen institusjonens LOKUT (institusjonens lokale organer for kvalitet i utdanningene). UU har særskilte oppgaver knyttet til kvaliteten på studietilbudenes innhold, mens LU har særskilte oppgaver knyttet til de omgivelser dette innholdet tilbys innenfor. Ved UiS er arbeidet med læringsmiljø distribuert og integrert, slik at fakultetene og instituttene har egne organ som ivaretar læringsmiljøet og de øvrige kvalitetsaspektene som angår institutt- eller fakultetsspesifikke forhold.

6.1.1 Universitetet i Stavanger som case

LMUet ved UiS viser en proaktivitet, en strategisk tanke og en kopling opp mot/koordinering mot øvrige strukturer og systemer, som gir LMU tyngde. På tross av dette er de fleste aktørene tydelige på at ikke alt er tilfredsstillende. En slik selvkritisk tilnærming kombinert med et sterkt engasjement gir LMUet kraft og driv.

Studiebarometret viser da også at man ikke er spesielt god mht læringsmiljøet. Samtidig henger undervisningskvalitet og pedagogisk læringsmiljø så tett sammen at skillet mellom dem både tematisk og organisatorisk til tider oppfattes som kunstig. Læringsmiljøet er omgivelsene undervisningen foregår i. Mye går inn i hverandre, men UiS kan ha behov for å se det litt på ulike sider.

Studentrepresentantene oppleves å være engasjerte og dyktige representanter, men samtidig er ikke studentmedvirkning det vesentlige med LMU! Rulleringen av ledelsen oppfattes som viktig ved at Storleder er leder i ett år. LMU oppleves til å være et utvalg der studentene høres og synes mer enn i andre utvalg. Utdanningsutvalget er noe mer formalistisk og forholder seg mer til NOKUT enn til studentene. Studentene ville sagt ifra om LMU falt bort – men ikke så mange andre.

Ledelsen ved UiS understreker at lovgivningen er et pålegg om hvordan man skal gjøre ting, mer enn hva man skal oppnå. Her er de mer opptatt av digitalisering men opplever at LMU er for fokusert på gammelmåten å gjøre ting på. Det aktualiseres særlig ved nye undervisningsmetoder som MOOC. Universitetet selv og ledelsen har mer fokus på Utdanningsutvalget, hvor institusjonen i større grad blir «målt og veid», men i mindre grad på læringsmiljøet. UiS oppfatter relativt lite fokus på læringsmiljø i institusjonsmøter med KD og NOKUT. Lojalitet og respekt for ordningen internt er derfor

viktig, samtidig som læringsmiljø må være sentralt for ledelsen, både i rektormøtet og øvrige sammenhenger.

Ledelsen understreker at de har et bevisst forhold til LMU og oppgir at det er et viktig organ. I observasjon av møtet fremstår da også alle som godt forberedte.

Kan være utfordrende å plassere læringsmiljø og tematikk mellom «Faglig» og «Drift» - er det rektors bord eller direktørens bord? Samtidig er det et spørsmål om det primært er studentvelferd og således samskipnadens bord eller om det tilfaller universitetet og dermed LMU. Nokså vanskelig å skille fra studentmiljø og utdanningskvalitet. Faller potensielt litt mellom stoler!

Avhengig av aktive studenter og interne drivende krefter. Både studentene og institusjonen selv må kreve trykk på institusjonelle ordninger. Få andre krever noe av LMU. Sektoren oppfattes til å være mer opptatt av dette nå enn før. Større grad av markedsorientering i sektoren og da blir også læringsmiljø viktig. Lederen i STOR stiller i LMU. Engasjementet til studentene er vesentlig, men kan også være en forklaring på hvorfor man ikke alltid får trykk på tiltak ut for konkret forbedring av læringsmiljøet, da det kan være en «missing link» mellom faglærere og LMU. Studieadm. personell som er opptatt av det, men ikke faglige. De som leverer kvaliteten, er ikke nødvendigvis opptatt av å levere kvalitet slik den defineres av LMU eller institusjonelt. Dermed kan Det konkrete læringsmiljøarbeidet bli tilfeldig og personavhengig. Mangler incentiv på faglig nivå, tid på arbeidsplanen og manglende merittering.

Dersom loven skulle endres er det sentralt å tydeliggjøre begrepet læringsmiljø, da det nå defineres mye fysisk og mot sikkerhet/universell utforming. Læringsaspektet og det digitale miljøet/omgivelsene må mer frem. Det viktigste sett fra UiS sin side er imidlertid tydelighet og ikke uklarhet. Mye motkraft og motstemmer i store sektorer og institusjoner, og da må forhold være tydelige. Profesjonalisering handler om å artikulere og begrunne din praksis skriftlig. Det kan loven bidra til gjennom tydeligere krav. Tilsyn både på institusjonsnivå og studiene som handler om å beskrive prosessene knyttet til fysisk læringsmiljø, psykososialt læringsmiljø, kan ha betydning for læringsmiljøutvikling.

Om pålegget ble opphevet, hadde UiS trolig valgt en annen form på arbeidet, uten at det ville medført en nedprioritering. Det er avgjørende å ivareta dialogen med studentene. Nivå-problematikken mellom institusjon og fakultet og institutter er utfordrende. Trolig ville en ordning som bygger funksjoner inn på fakultetsnivå blitt utredet. Faskultetsstyrene kunne vært en inngang, men faste tema om læringsmiljø eller undergrupper med læringsmiljø som tema. LMU på fakultetsnivå og ha utdanningsutvalget som oppdragsgiver. De som går på utøvende kunst og de som går på statsvitenskap har ulike syn på hva som er et godt læringsmiljø.

Studietilsynsforskriften har lagt nye krav ift akkreditering av studier – må gjennomgå alle studieprogram for å påse samsvar og kvalitetsmeldingen. I den forbindelse er det en del som er knyttet til læringsmiljø. Henger dermed sammen med Utdanningsutvalget. Men lovens krav om representasjon i utvalget er da litt utfordrende. Utdanningsutvalget har et så stort institusjonelt ansvar at det bør ledes av institusjonens ledelse jfr akkreditering mv.

UiS har definerte strukturer som støtter opp rundt utdanningene, ansatte og studenter. Sentralt synes å være;

- System
- Engasjement
- Utfordring med lav impact og «brudd i linja»

6.2 Høyskolen i Volda

Høyskolen i Volda (HVO)	
Eieforhold	Statlig høyskole
Organisering (oppbygging)	4 avdelinger (institutter/ fakulteter)
Antall studenter	Ca. 4200 (2017)
Antall ansatte (årsverk?)	320 årsverk (2016)
LÆRINGSMILJØUTVALGET	
Saker per år	7-11 saker per år
Møter per år	7-8 møter per år
Fokus – LMA-begrepet (hvilke saker er viktigst – profil)	Rus, studentmedvirkning, universell utforming
Antall medlemmer	4 ansatte og 4 studenter; i tillegg 2 observatører
Andre kjennetegn	Prorektor for utdanning er representert i LMU og i strategisk studienemnd (undervisningsutvalget), i tillegg til å være nestleder for styret Sekretæren for LMU har lang fartstid og forbereder de fleste sakene

6.2.1 Høyskolen i Volda som case

Gjennomgangen av de ulike læringsmiljøutvalgene ga et inntrykk av at læringsmiljøutvalget ved Høyskolen i Volda fungerer på en hensiktsmessig måte, og at arbeidet med læringsmiljøet ved høyskolen – både i og utenfor LMU – har et høyt aktivitetsnivå. LMU har både høy status blant studenter og ansatte, og spiller en viktig rolle overfor styret og organisasjonen.

Breddestudien viser også at flere av læringsmiljøutvalgene over tid har utviklet egne verktøy for å sette fokus på læringsmiljø, og forsterke arbeidet med læringsmiljø. LMU ved Høyskolen i Volda er blant utvalgene som gjennomfører såkalte dialogmøter med avdelingene (tilsvarer fakulteter). Evaluerings-teamet ønsket å få en bedre innsikt i hvordan dialogmøter fungerer i praksis, og hvilken nytte de har for læringsmiljøarbeidet.

Størrelsen på institusjonen og korte avstander mellom studenter og ansatte ble i breddestudien trukket frem som en faktor som bidrar til læringsmiljøarbeidet. Videre tydet materialet på at læringsmiljøarbeidet utenfor LMU bidrar til at saker blir løst på et lavere nivå i organisasjonen.

6.2.2 Læringsmiljøarbeidet

Læringsmiljøarbeidet ved høyskolen – både i og utenfor LMU – må anses som et resultat av et vel-fungerende LMU som kan få gjennomslag for viktige saker, og en kultur for studentinvolvering, som fremmer og forsterker arbeidet med læringsmiljø.

Både for medlemmene i LMU og for utenforstående kan det være utfordrende å isolere effekten av LMU, all den tid det arbeides med læringsmiljø i hele organisasjonen. Det er klart at en rekke forhold ved institusjonen begünstiger arbeidet med læringsmiljø – både i og utenfor utvalget. Ved Høyskolen i Volda har LMU likevel en viktig rolle, både som forum hvor studenter kan møte ledelsen, og som en aktør som samordner, forsterker og stimulerer arbeidet med læringsmiljø ellers.

Fokus på studentene og læringsmiljø på alle nivåer i organisasjonen

Arbeidet med læringsmiljøet ved høyskolen er preget av studentinvolvering på de fleste nivåene i organisasjonen. Eksempelvis blir studentene involvert i det strategiske arbeidet med campusutvikling. Ledelsen forteller at studentene involveres i alle fora hvor beslutningene tas. På lavere nivåer i organisasjonen – på avdelingene, i fagutvalgene og i møtet mellom klasse og foreleser – finner studentene og høyskolen kjapt frem til enkle løsninger, takket være korte avstander.

Det er en utbredt kultur for å lytte til studentene og finne løsninger sammen. En student forteller:

Det er et godt studiested og studentmiljø med et godt faglig utbytte, og det handler jo om å forbedre og utvikle det. Jeg opplever at de ansatte er interessert i å arbeide for et godt læringsmiljø, og jeg tror det arbeides med læringsmiljø i alle ledd i organisasjonen. Det hjelper oss nok at vi er liten, og budskapet om det gode studentmiljøet brukes i innsalget ovenfor studentene.

-en student

Ledelsen bekrefter dette: «Vi må ha fornøyde studenter. Vi må kjempe for rekrutteringen på en rekke områder. Det er ikke det samme automatiske tilfanget som på de store universitetene. [...] vi ønsker oss flere søkere [...]. Skal vi få til det, må vi ha fornøyde studenter.»

Et godt miljø for studentene – herunder læringsmiljø – er ikke bare et middel til rekruttering, men også et mål i seg selv. Dette kommer frem i virksomhetsmålene som Høyskolen i Volda har satt for seg selv: «Høgskulen i Volda skal tilby eit godt læringsmiljø med undervisnings- og vurderingsformer som sikrar fagleg innhald, læringsutbytte og god gjennomstrøyming». Videre kan det nevnes at høyskolen har satt av strategiske midler til studentmiljø, som blant annet LMU kan søke om. Det er et ønske om å ha fornøyde studenter, og «man strekker seg langt for å få det til», som en ansatt formulerer det. Det gir utslag i en kultur hvor studentmedvirkning anses som en selvfølge. Kulturen for å lytte til studenter og søke studentinvolvering blir forsterket av LMU, forteller flere personer vi har intervjuet. LMU er en pådriver for å holde involveringen på et høyt nivå, og jobber for å øke den. Det gjør også at LMU blir et meget attraktivt utvalg å jobbe i for studentene. Selv om den menige studenten ikke nødvendigvis har et forhold til LMU, er utvalget et synlig og respektert organ blant studentene i studentdemokratiet. En

student forteller at det er konkurranse om plassene i utvalget, og at det oppleves som meningsfullt for studentene å jobbe i LMU.

LMU har betydning for organisasjonen

Når studentmedvirkning prioriteres høyt på alle nivåene ved høyskolen, og dette fører til at det er fokus på læringsmiljø mange andre steder, er det på sin plass å undersøke hvilken merverdi LMU bringer til organisasjonen. En informant mener at det foregår mye bra læringsmiljøarbeid på avdelingene, men at LMU bidrar til et helhetlig og samordnet perspektiv. Uten LMU ville arbeidet med læringsmiljø sakte men sikkert utviklet seg i ulike retninger på avdelingene. En annen informant trekker frem det unike ved ressursene som er samlet i LMU, med flere kunnskapsrike personer og høyt engasjement blant studenter og ansatte. Dette ville vært savnet i andre utvalg som eventuelt måtte jobbe med læringsmiljørelaterte problemstillinger.

Roller som en strategisk aktør understrekes av noen saker LMU har jobbet med. LMU har vært pådriver for å få studentrepresentasjon inn i utvalget som skal jobbe med campusutvikling. I skrivende stund arbeider utvalget med å lage et system for enkel innmelding av saker. Selv om LMU ikke skal behandle de innmeldte sakene, er det LMU som er en viktig drivkraft bak utviklingen. I forbindelse med at seksuell trakassering har vært på agendaen, skal LMU også sørge for at det blir utarbeidet retningslinjer for trakassering. I selvevalueringsskjemaet anslår LMU at cirka 6 av 10 saker er av overordnet eller strategisk karakter.

Likevel jobber ikke LMU utelukkende i kulissene. LMU arrangerer møter med de enkelte avdelingene hvor LMU, ledelsen på avdelingen og studenter går gjennom en liste med forhold og diskuterer utfordringer og tiltak, og forankrer tiltakene hos avdelingene. Avdelingene blir gjort kjent med eventuelle utfordringer. I etterkant følger LMU opp med avdelingene. Studentene opplever møtene som en reell dialog hvor ledelsen på avdelingene er oppriktig interessert i tilbakemeldingene fra studentene.

Dialogmøter med avdelingene

I mandatet til LMU står følgende:

«LMU ønsker å bli oppdatert på situasjonen ved dei ulike avdelingane i ein syklus der ein vurderer to avdelingar pr. år. I dette arbeidet vil ein syte for ein systematisk gjennomgang av visse emne, gjennom å nytte faste spørsmål. Dette vert utgangspunkt for dialogmøte, der den aktuelle avdelinga presenterer status. Alle medlem i LMU deltek.»

LMU har utarbeidet en mal for dialogmøte med de fire avdelingene. Utvalget skriver:

«LMU arrangerer møte med avdelingane, og målet er å sette fokus på sentrale tema for læringsmiljøet, og høyre korleis studentane opplever dette. Møta tek utgangspunkt i faste spørsmål, for å sikre ein systematisk gjennomgang. Ein kan likevel trekke inn Studiebarometeret eller anna som er relevant.»

I møtet behandles en liste med 32 punkter. Punktene er organisert i følgende tematikker:

- 1) Tilgjengelighet og informasjon
- 2) Læringsressurser
- 3) Utdanningssamtale og veiledning om studieløp
- 4) Tilrettelegging og universell utforming
- 5) Det generelle studie- og læringsmiljøet
- 6) Oppsummering og tiltak

Kilde: Mandat for LMU ved Høyskolen i Volda, Mal for dialogmøte med avdelingene ved Høyskolen i Volda

Dialogmøtene illustrerer også et annet interessant forhold: LMU jobber ikke utelukkende opp mot styret, men opptrer også som en viktig aktør overfor de andre nivåene i organisasjonen. Samtidig har LMU en klart definert plass i organisasjonen. Dette blir for eksempel tydelig i forholdet mellom LMU og strategisk studienemnd (utdanningsutvalget) som har funnet en klar avgrensning seg imellom, men som kan samordne seg i relevante saker.

6.2.3 Læringspunkter

Arbeidet med læringsmiljø i og utenfor LMU beror på en utpreget kultur for studentmedvirkning og -involvering, og en genuin interesse for at studentene skal trives. Dette er både et middel til rekruttering, men også et mål i seg selv. Det ligger en gjensidig forsterkning mellom LMU og denne kulturen, som gir utslag i et handlekraftig og velfungerende LMU.

Nøkkelen til suksess ligger imidlertid ikke bare utenfor LMU. Det er en klar styrke for utvalget at prorektor for utdanning er representert i LMU, sammen med en ressurssterk sekretær og representant for driftsavdeling. Studentrepresentantene mottar godtgjørelse for sitt engasjement i utvalget. Godtgjørelsen bidrar til at studentinvolveringen ikke nedprioriteres til fordel for en jobb ved siden av studiene. Studentenes motivasjon for å arbeide i LMU er likevel ikke avhengig av godtgjørelsen – denne må heller anses som en muliggjørende faktor. Grunnen til at studentene ønsker å arbeide i utvalget er at LMU oppleves som et organ studentene har eierskap til, og hvor det er mulig å få gjennomslag.

Arbeidet med dialogmøter, samt muligheten til å søke om strategiske midler til studentmiljø gir LMU flere verktøy i arbeidet med læringsmiljø, og er å anse som en ytterligere styrking av utvalgets rolle i organisasjonen, og dets handlekraft.

6.3 Lovisenberg Diakonale Høgskole

Lovisenberg Diakonale Høgskole AS (LDH)	
Eieforhold	Privat høgskole og ideelt aksjeselskap eid av Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg
Organisering (oppbygging)	2 avdelinger (Bachelor og Master, etter- og videreutdanning)
Antall studenter	900
Antall ansatte (årsverk?)	119 ansatte
LÆRINGSMILJØUTVALGET	
Saker per år	17-39 saker per år (27 i snitt)
Møter per år	2-4 møter per år
Fokus – LMAbegrepet (hvilke saker er viktigst – profil)	Studentvelferd (LOS), psykososialt arbeid, nytt avviks- og varslingssystem
Antall medlemmer	3 studenter, 3 ansatte, 2 observatører, 1 sekretær
Andre kjennetegn	Ansattmedlemmer velges i funksjon av stilling (høgskoledirektør, studieleder, hovedvernombud) og oppnevnes av høgskolestyret for 2 år. Studieveileder og studentprest møter fast som observatører. Studentmedlemmer velges av Studentparlamentet og oppnevnes av styret for 1 år.

6.3.1 Lovisenberg Diakonale høyskole som case

Lovisenberg Diakonale Høyskole (LDH) er valgt ut som case av flere grunner: For det første er høyskolen en av de få gjenværende små utdanningsinstitusjonene i universitets- og høyskolesektoren. I en mindre organisasjon vil det være potensial for kortere kommunikasjonsveier, muligheter for mer uformell informasjonsflyt og høyere sosial kapital, forstått som verdien i at man har personlig kjennskap og relasjoner til hverandre. Alt annet likt vil dette senke transaksjonskostnader og skape mindre behov for formaliserte organisatoriske prosedyrer når et problem skal løses, sammenlignet med situasjonen i en større institusjon (jf. *Dunbar's number*). For det andre er LDH en privat utdanningsinstitusjon, som i juridisk forstand er et aksjeselskap og eies av en stiftelse. De er således avhengig av høye søkertall, og har satset tungt på et praksisnært, profesjonsrettet utdanningstilbud med høy undervisningskvalitet som sitt komparative fortrinn i konkurransen med andre institusjoner. For det tredje er LDH spesialisert til én fagdisiplin, noe som gjør det mulig å skreddersy utdanningstilbudet i høyere grad enn på en mer diversifisert og forskningsrettet institusjon. Disse forholdene gjør Lovisenberg til et *most likely case* med tanke på å bedrive et godt læringsmiljøarbeid, og det er således særlig interessant å undersøke hva LMU tilfører i en slik kontekst. Til sist er dette caset interessant fordi LMU ved denne institusjonen har båret fram en substansiell sak som hadde store konsekvenser for økonomi, drift m.m. ved utmeldingen av Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SIO) og opprettelsen av Lovisenberg studentvelferd (LOS).

6.3.2 Læringsmiljøarbeidet

Læringsmiljøarbeidet (LMA) ved LDH kjennetegnes først og fremst av at det er høyt prioritert. Alle vi har snakket med framhever at Lovisenberg lever av sitt gode navn og rykte. Dette dreier seg i stor grad om kvaliteten på utdanningen, noe som poengteres tydelig i et intervju med ledelsen:

Vi er genuint opptatt av at studentene skal trives her og av kvalitet i utdanningen [...] Vi er avhengig av god kandidattilstrømming og vi er opptatt av å utdanne gode kandidater – dette står og faller omdømmet vårt på. Motivasjonen for å begynne her er at man har hørt at det er en god høyskole.

-ledelsen

Reell studentmedvirkning

Videre karakteriseres LMA av at det er en sterk kultur for studentmedvirkning, og det kommuniseres tydelig ovenfor studentene at deres innspill er ønsket. Ledelsen blir beskrevet som lydhør av både studentene og administrativt ansatte. Fra høsten 2017 ble det lagt inn en forventning i læreplanene om at studentene skal engasjere seg i studentpolitiske spørsmål. På NOKUT sin Studiebarometerundersøkelse skårer LDH imidlertid lavere på medvirkning enn andre kvalitetsindikatorer, men litt høyere enn gjennomsnittet for sykepleiefag²⁶. Dette kan skyldes at det er et engasjert mindretall som deltar i råd og utvalg, og at informasjonen om studentmedvirkningen ikke blir godt nok kommunisert til stu-

²⁶ Årsrapport LDH, s. 18

dentmassen, ifølge intervjuobjektene. Det er særlig krevende å få master- og etter-/videreutdanningsstudentene (MEVU-studentene) til å ta på seg verv, og det er ført opp på LMU sin handlingsplan for 2017/2018 at det skal opprettes tiltak i den hensikt å få MEVU-studentene bedre representert i Høgskolens råd og utvalg.

Det er i tillegg en erkjennelse blant de ansatte av at studentene ikke har de samme forutsetningene for deltakelse i utviklingsarbeidet ved institusjonen, både på grunn av gjennomstrømmingen og erfaringsgrunnlag, og at det krever god tilrettelegging og oppmuntring for å sørge for at studentene får mulighet til å medvirke på en meningsfylt måte. De legger inn mye innsats i å «spille studentene gode», noe som kom tydelig fram i et intervju med en ansatt.

Det jeg ofte opplever er at studentene er veldig takknemlige. Vi må nesten fyre dem opp slik at de føler at de kan stille krav. Studentene er veldig snille og det er vanskelig å få kritikk og klager [...] man må stimulere dem til å tørre å utfordre oss.

-sekretær

Hensiktsmessig oppgavefordeling og godt samarbeid

Bare LMU har læringsmiljø som ensidig fokus, men LMA ivaretas av flere organer ved LDH:

- Studiekvalitetsutvalget (SKU) er et rådgivende organ med 6/4 representasjon av ansatte i forhold til studenter og befatter seg med saker som omhandler det faglige innholdet i studieprogrammene
- Studentparlamentet (SP) og Sosialen er fullstendig studentdrevne og er hhv. det øverste studentpolitiske organet og arrangementskomité
- Velferdsutvalget er ansvarlig for LOS og består av 4 studentrepresentanter og 3 ansatte med observatørstatus i tillegg til studentpresten som er sekretær og står for den daglige driften

Det er foretatt en arbeidsdeling som oppleves hensiktsmessig mellom LMU og SKU. Et gjennomgående inntrykk fra intervjuene er at saker som kommer inn sorteres inn i «riktig utvalg» og at det er samforståelse om dette. SKU behandler saker knyttet til emneplaner, pedagogiske verktøy, praksisstudier, læringsutbytte-beskrivelser og vurderingsformer²⁷. LMU sitt ansvarsområde er forankret i lovteksten som i sin helhet er tatt med i mandatet. Men de opplever ikke å være bundet til dette, i den forstand at de behandler saker som berører ulike aspekter ved studentenes læringsmiljø. Bredden framkommer tydelig fra noen utvalgte eksempler, og man ser også at sakene kan berøre flere sider av LM-begrepet samtidig:

- Sak om studentobservatør i LMU som særskilt skal ivareta studenter med norsk som 2. språk/minoritetsgrupper (psykososialt og digitalt/pedagogisk LM)
- Sak om høgskolens hjemmeside (organisatorisk og digitalt LM)
- Utsmykking, skjerming og beplantning av høgskolebyggene (fysisk og psykososialt LM)
- Saker tilknyttet fremlegg og behandling av resultater fra Studiebarometeret (Alle aspekter)
- Fremlegg av årsrapporter om avvikssaker (Alle aspekter)

²⁷ Revidert mandat for Studiekvalitetsutvalget – vedtatt i Høgskolestyret 2014-09-16

- Studiestart: Hvordan ivareta nye studenter på best mulig måte (psykososialt og pedagogisk LM)

Den mest omfattende saken LMU har behandlet endte med opprettelsen av LOS. Den ble beskrevet som en studentdrevet sak i intervjuene. Bakgrunnen var gjentatte klager på kantinetilbudet om kvalitet, pris og åpningstider. Videre ble SIO opplevd som lite imøtekomende. Dette gjorde at LMU gjennomførte en survey som ble beslutningsgrunnlag for utmelding. De skrev en søknad til KD om unntak fra loven om studentvelferdsordninger. LOS startet med å overta kantinetilbudet, bygde nytt kjøkken for varmmattilberedning, og deretter overtok de helsetjenester, barnehage og boligtilbud. Nå tilbyr LOS 100 studentboliger, har en kortere ventetid på psykolog og høyere refusjonsgrad for bruk av helsetjenester. En viktig del av LMU sitt arbeid er å følge opp dette tilbudet.

For tiden er LMU involvert i utviklingen av et nytt kvalitetssystem, og kommer med bemerkninger og innspill som lyttes til i prosessen. LMU orienters om varslings- og avvikssaker relatert til studenter ved høgsolen, og det er kommet en bedre mekanisme for forbedringsforslag, avvik og varsling i det nye systemet. Særlig har det vært fokus på rutiner rundt trakassering, og det er kommet på plass klare retningslinjer etter en henvendelse fra SP som ble behandlet i LMU.

Kjønnsbalansen er høy med 90 prosent kvinnelige studenter, og dette har andre steder vist seg å gi seg utslag i høyere frafall blant menn LDH har gått aktivt inn for å ta hensyn til det underrepresenterte kjønn ved å få tilslag på en prøveordning med tilleggspoeng, og det tas hensyn til kjønn (og alder) inndelingen i klasser. Videre har det den siste tiden vært igangsatt flere arrangementer som skal styrke guttemiljøet på campus.

LMU blir løpende orientert om læringsmiljørelaterte prosesser i organisasjonen, ved at medlemmene fra personalet sitter der på bakgrunn av sin funksjon. Dermed blir det et godt kunnskapsgrunnlag for diskusjonene på møtene, og saksopplysninger blir supplert ved behov. LMA preges også av god forankring i studentmassen, i og med at alle klassene har en direkte kanal inn til SP gjennom sine tillitsvalgte, og det er avsatt tid til å ta opp saker i klassens time. Studentrepresentantene i LMU velges av SP. Saker løftes som regel inn i LMU dersom de har nådd et visst problemnivå, og hvis det er gjentagende kilder til misnøye. Mindre saker kan ofte løses uten at man må vente til et LMU-møte for å ta dem opp. Det er gjerne overordnede saker av strategisk karakter som opptar mest tid for LMU.

6.3.3 Læringspunkter

Framfor alt er det viktigste læringspunktet fra LDH at LMU i stor grad oppfattes som studentenes utvalg og at forholdene legges best mulig til rette for at de kan bidra på en meningsfylt måte. De årene hvor studentene har lederskapet oppleves dette eierskapet som sterkest, og det kom særlig til uttrykk ved at agendaen i større grad styres av studentene. Ledervervet signaliserer også at studentene har makt, og signaleffekten framheves av studentrepresentantene som viktig. En dedikert sekretær som legger til rette for denne studentmedvirkningen må anses som en forutsetning for at studentmedvirkningen skal fungere bra.

Et annet viktig læringspunkt er at LMU har fått en klar rolle i organisasjonen og at alle deler av organisasjonen er representert i møtet. Dette sikrer at alle sakene som kommer opp har en klar forankring i reelle problemer og at både møtene og oppfølgingen av vedtak blir effektiv. LMUet er tett på stu-

dentene og har flere «lytteposter» både gjennom studentrepresentantenes forankring i tillitsvalgtstrukturen til SP og studentpresten. Presten har en sosionom-/rådgiverfunksjon og har mange konfidensielle samtaler med studentene, slik at hun vet hvor skoen trykker i miljøet totalt sett.

6.4 Universitetet i Tromsø

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	
Eieforhold	Statlig universitet
Organisering (oppbygging)	7 fakulteter, 36 institutter
Antall studenter	16 476
Antall ansatte (årsverk?)	3 487
LÆRINGSMILJØUTVALGET	
Saker per år	14-23
Møter per år	5
Fokus – LMA-begrepet (hvilke saker er viktigst – profil)	Rus-policy, Mentor-prosjektet, retningslinjer for mobbing, universell utforming (gammel bygningsmasse)
Antall medlemmer	5 ansattmedlemmer, 5 studentmedlemmer
Andre kjennetegn	LMU har et sekretariat på 3 personer som arbeider i universitetsdirektørens administrasjon. Universitetet er nylig fusjonert og beholder et sentralt LMU som er strategisk orientert ovenfor universitetsstyret, men det skal oppnevnes studentrepresentanter for hvert campus for å sikre lokal kobling.

6.4.1 Universitetet i Tromsø som case

LMUet ved UiT er i endring i den organisatoriske sammensetning som følge av Strukturreformen og fusjoner, og har nå også ansvar for læringsmiljøet ved studiestedene; Alta, Hammerfest, Harstad, Kirkenes, Narvik, Bodø, Mo I Rana, Bardufoss og Svalbard. Dette, kombinert med at LMUet har et særlig fokus på det psykososiale læringsmiljøet, gjør institusjonen til en interessant case.

6.4.2 Læringsmiljøarbeidet

Ved LMUet har det derfor vært tre gjennomgående saker omtalt og organisert som prosjekter i LMUet som både styre og sekretariatet har jobbet mye med i løpet av de siste to årene. Disse tre prosjektene er; Mentorordningen, felles rus-policy, samt å få på plass retningslinjer for mobbe- og trakasseringssaker mellom studenter. I det følgende beskrives disse nærmere for å gi et innblikk i hvordan det jobbes med læringsmiljø i LMUet ved UiT.

Ideen til mentorordningen kommer fra fadderuka hvor det er mye alkoholfokus blant studenter. For studenter som kommer rett fra den videregående skolen kan starten bli en forlengelse av russetiden. Flere av både studenter og ansatte ved UiT har observert at mange, spesielt nye studenter opplever et vakuum når fadderuka er over og de blir overlatt til seg selv. For mange 19-20 åringer kan det være vanskelig å forstå hva det egentlig vil si å være student. 70 prosent av universitetets studenter kommer fra hele Nord-Norge og mange av studentene som flytter til studentbyen vil bli hybelboere for første gang. Det å ha oversikt over forelesningssituasjonene, klagemuligheter, muligheter for å delta i studentpolitikk, utvalg og så videre og samtidig kanskje også klare seg selv på egen hånd for første gang i livet, kan for mange være en stor utfordring. Ved universitetet har det over lang tid også vært indikasjoner på at mange av studentene er ensomme i studietiden, og i likhet med andre universiteter og

høyskoler, har UiT et stort uønsket frafall av studenter. Det koster mye for både studenter og samfunnet. Mye av motivasjonen for mentorordningen er derfor å begrense uønsket frafall av studenter gjennom å fremme godt læringsmiljø.

I LMUet har man derfor utarbeidet et prosjekt som er litt forskjellig i forhold til andre sosiale prosjekter som skal fremme godt læringsmiljø og det som det tidligere hadde vært gjort ved universitetet. Fra LMUets side var det en overbevisning om at studenter vet best hva det vil si å «være student» og at studenter har best har innsikt i hvilke utfordringer de møter i hverdagen. I mentorprosjektet er det derfor engasjert studenter som veiledere for førstesemesterstudenter.

I prosjektet er det engasjert 17 kompetente studenter. Det vil si at det er ikke nødvendigvis de faglig beste studentene, men studenter som har erfaring og som vet hva det vil si å være student som er vervet og ansatt som veiledere. Hver av mentorene har 15 til 20 studenter i sin gruppe. Gruppene følger fagmiljøene på instituttene som er pilotene i prosjektet. Det styrker identiteten ved fagmiljøene og kullfølelsen blant deltakerne. For å lykkes i prosjektet er mentorene en nøkkelfaktor. Det er viktig at det er *riktige* studenter som er engasjert som mentorer. De må være både beviste og reflekterte studenter, og de må kunne formidle kunnskap og erfaring om hva det vil si å være student. I prosjektet er det over 20 samlinger hvert år. Dette er korte totimers veiledingsbolker som er forsøkt presset inn i klokketimene mellom 8.00 og 16.00. Dette for å tilrettelegge slik at flest mulig av førsteårsstudentene har mulighet til å delta i ordningen. Ut over dette har mentorene stor frihet i hvordan de utøver sin jobb som veiledere av ferske studenter. Veiledningen av førstesemesterstudenter kan for eksempel bestå av informasjon om:

- Hvordan forholde seg til studieprogram
- Hvordan klage
- Hvordan prokrastinere, dvs. det å utsette arbeidsoppgaver uten at det er en rasjonell grunn for det.

Første gang prosjektet ble utarbeidet av læringsmiljøutvalget, ble det avvist av universitetsstyret. Tilbakemeldingen var at det kostet for mye. Universitetsdirektøren og rektor så imidlertid potensialet i prosjektet og var derfor interesserte i å få prosjektet i gang. Med fire institutter som ble involvert som piloter kom mentorordningen i gang høsten 2017 som et tidsavgrenset prosjekt som nå skal evalueres. Pilotprosjektet skal så opp til ny vurdering i universitetsstyret. Målsetningen er å måle eller vurdere effekten av tiltaket og levere tilbudet til alle universitetets 10 studiesteder. I pilotprosjektet følges nå førstesemesterstudentene opp i deres andre semester. Tilbakemeldingene fra mentorer og deltakende studenter så langt er at det har vært en positiv og nyttig opplevelse å delta i prosjektet. Videre arbeid for LMUet er nå å jobbe ut mentorprosjektet på nytt som en sak for universitetsstyret, samt å informere universitetets øvrige fakulteter, institusjoner og enheter om ordningen. Håpet er at prosjektet skal bli gjort permanent for hele universitetet.

Et annet funn fra SHoT-undersøkelsen (Studentenes Helse og Trivselsundersøkelse) 2014, var at det brukes mye rus blant studenter. Dette er en sak som LMUet ved UiT har tatt fatt i. Det jobbes nå i sekretariatet med å utarbeide et forslag til en Rus-policy som skal legges frem for LMUet i mars 2018. LMU skal videre innstille til forslag til vedtak som i løpet av vårsemesteret skal drøftes og eventuelt

vedtas i styret for UiT. Rus-policyen skal fremme større bevisgjøring i studentorganisasjonene slik at det alltid også er alkoholfrie tilbud på arrangementer. Meningen er at policyen ikke skal være moraliiserende, men at man skal nyte alkohol fremfor misbruke alkohol. Samtidig skal det også jobbes for bevisstgjøring i forhold til annen rus og akademisk prestasjonsfremmende midler som ofte brukes i forbindelse med eksamen eller gjennomføring av eksamen. Målet med policyen er at veiledningen skal tas i bruk av hele universitetet og gjelde for ansatte så vel som studenter, samt at den skal virke i hele studiemiljøet, det vil si på universitetets arrangementer og i Studentsamskipnadens tilbud og arbeid.

SHoT undersøkelsen fra 2014 gir også indikasjoner på at UiT, i likhet med andre universiteter og høyskoler, har utfordringer når det gjelder mobbing og trakassering. Medicoppslag og #metoo kampanjen har vist at mobbing og trakassering er et samfunnsproblem, også på UiT. Til nå har UiT kun hatt retningslinjer for hvordan håndtere mobbing og trakassering mellom ansatte og mellom ansatte og studenter. I disse tilfellene har sakene gjerne blitt definert og håndtert som en personalsak. Uønsket atferd studentene imellom har ikke vært et tema og det mangler retningslinjer for hvordan håndtere dette. LMUet har derfor tatt initiativ til å utforme retningslinjer for hvordan UiT kan ta aktiv part for å unngå slik uønsket atferd og for å foreslå tiltak mot uønsket atferd. LMU har satt ned en arbeidsgruppe med bred faglig sammensetning på arbeidsgruppas medlemmer. Disse skal nå, etter bestilling fra LMUet, utarbeide retningslinjer for hvordan håndtere mobbing og trakassering mellom studenter ved universitetet. Utkast til forslag for vedtak vil bli levert LMU i løpet av vårsemestret.

6.4.3 Læringspunkter

Et viktig læringspunkt fra UiT er hvordan LMUet har arbeidet for å konkretisere og fokusere avgrensende prosjekter og tiltak for klart læringsmiljørelevante utfordringer. Gjennom en proaktiv holdning og et fremtidsrettet arbeid har man evnet å omsette gode idéer til faktiske prosjekter og strategier.



DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrandsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Fredrikinkatu 61a
00100 Helsinki
Finland
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu

LATVIJA

Oxford Research SIA
Vilandes iela 6-1
LV-1010, Rīga, Latvija
Tel.: (+371) 67142503
<http://oxfordresearch.lv>
info@oxfordresearch.lv