Årsplan 2015-2017

UiO : Universitetet i Oslo



FOTO: HANNE UTIGARD

INNLEDNING

Årsplanen er UiOs viktigste styringsdokument for å identifisere og iverksette tiltak for å gjennomføre Strategi2020. Årsplanene skal uttrykke overordnede prioriteringer og danne grunnlaget for føringer til fakultetene. UiOs årsplan har et treårig perspektiv og er rullerende, med årlig revidering. Årsplan 2015-2017 angir kun de viktigste prioriteringene som skal gjennomføres i kommende tre-årsperiode. For hvert år vil det velges en hovedprioritering.

Den første strategien i universitets strategiske plan lyder som følger: *Styrken i den faglige bredden skal utnyttes enda bedre gjennom tverrfaglig forskning og utdanning. Det skal utvikles gode finansieringsmekanismer for tverrfaglige aktiviteter og tidsavgrensede satsninger.* Hovedprioriteringen i 2015 er tverrfaglighet og årsplan 2015-2017 er med å realisere satsingen på tverrfaglighet. I årsplanen finner en UiO sine tre tverrfaglige hovedsatsinger; Livsvitenskap, Energi og The Nordic Model. En annen hovedsatsing i denne årsplanen er å skape bedre studiekvalitet og nyskaping innen utdanning og læringsmiljø. Universitetsstyret har besluttet at 2016 skal være UiOs lærings- og arbeidsmiljøår.

Internt handlingsrom som prosjekt er avsluttet, men gjennomføring av foregår i den ordinære linjen. Målsettingen er å styrke forskning og utdanning, og skape en enklere hverdag for studenter og ansatte. I tillegg vil det arbeides med operasjonalisering av «nærhetsmodellen» som blant annet betyr en avklaring av ansvars- og oppgavefordeling mellom sentralt og lokalt nivå. Gjennomføringen skjer i UiOs ordinære styringslinje.

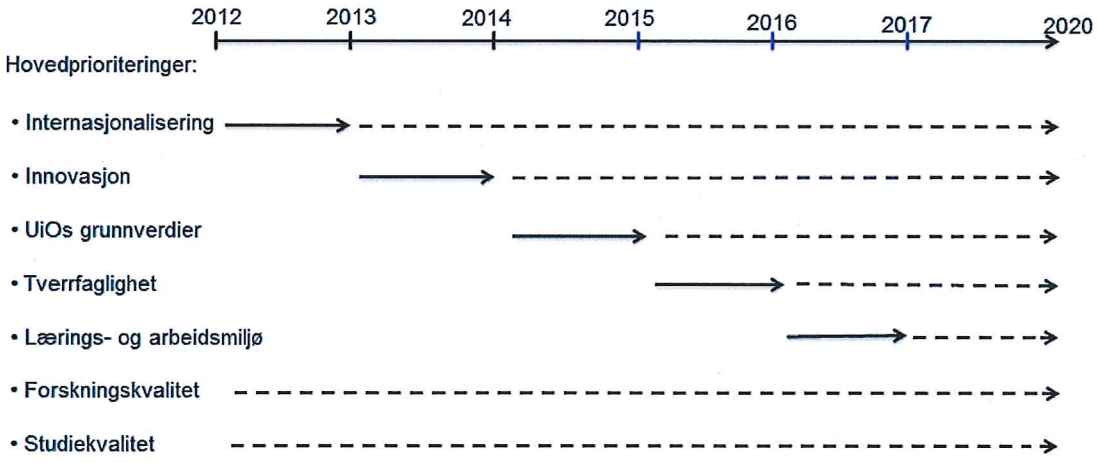
Det er behov for en gjennomgang og tydeliggjøring av organisasjons- og beslutnings-strukturer ved UiO. Det vil derfor i løpet av høsten 2014 initieres en prosess for dette arbeidet, prosessen vil løpe også i 2015.

Det er behov for bedre gjennomføringsevnen for vedtatte planer og aktiviteter på alle nivåer. Status på oppfølging og gjennomføring av aktivitet vil derfor være høyt prioritert i 2015.

UiO må også som ledd i arbeidet med å nå sine ambisjoner i Strategi2020 vurdere tiltak for å øke sin omstillingsevne.

Risikovurderingen som ble foretatt ved utarbeidelsen av fjorårets årsplan, danner sammen med UiOs hovedambisjoner grunnlaget for prioritering av tiltak som må iverksettes. UiO vil i løpet av høsten 2014 påbegynne gjennomføre en ny risikovurdering som involverer alle ledelsesnivåer. Denne skal være ferdig før utarbeidelsen av årsplan 2016-2018. Vurderingen skal gi et oppdatert bilde av de risiki som er til hinder for å få realisert Strategi2020 og hvilke tiltak som videre må iverksettes.

Oversikt over UiOs hovedprioriteringer 2012-2016



Oslo 26. juni 2014

Ole Petter Ottersen
rektor

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Et grensesprengende universitet

Mål 1: Universitetet i Oslo skal fremme grensesprengende forskning, utdanning og formidling og være en etterspurt internasjonal samarbeidspartner.

Resultatindikatorer med ambisjoner:

Resultatindikatorer	Resultat				Ambisjoner
	2010	2011	2012	2013	2014
Gj.snittlig gj.føringstid PhD	3,8	3,9	3,5	3,6	3,5
Studentmob. - Andel utvekslingsstud.	6,4 %	6,3 %	6,7 %	6,9 %	8,0 %
Publikasjonspoeng pr vit. årsverk	1,13	1,26	1,26	1,18	1,3

Strategier (fra Strategi2020):

1. *Styrken i den faglige bredden skal utnyttes enda bedre gjennom tverrfaglig forskning og utdanning. Det skal utvikles gode finansieringsmekanismer for tverrfaglige aktiviteter og tidsavgrensede satsinger.*
2. *Det internasjonale engasjementet skal bli større, blant annet gjennom økt deltakelse i selektive, strategiske partnerskap og Det europeiske forskningsområdet.*
3. *Alle utdanningsprogrammer skal gis en internasjonal profil og samarbeidet med utenlandske institusjoner skal økes for større relevans og høyere kvalitet.*

10. Forskerutdanningen skal videreutvikles og være fremtidsrettet. Den skal være internasjonalt attraktiv, og stipendiatene skal være integrert i aktive forskningsmiljøer.

Tiltak 1: Utdanning med høy kvalitet og relevans

Utvikling av UiOs utdanninger på bachelor-, master- og ph.d.-nivå skal skje i tråd med de faglige prioriteringene med vekt på kvalitet i forskningsbasert utdanning, relevans for samfunn og arbeidsliv og etterspørsel fra søkerne. UiO skal prioritere arbeidet knyttet til videre kvalitetsutvikling av ph.d.-utdanningen i lys av de felles prinsippene som ble vedtatt av universitetsstyret 6. mai 2014.

Internasjonalisering skal brukes aktivt som et virkemiddel for økt kvalitet i UiOs utdanninger, og alle studieprogram skal inneholde internasjonale komponenter. UiO skal vurdere etablering av fellesgrader og andre former for utdanningssamarbeid innenfor sterke fagområder og fagområder med utviklingspotensiale sammen med internasjonalt ledende universiteter.0

UiO skal bidra til innovasjon i samfunnet først og fremst gjennom å utdanne faglig sterke kandidater. Tett samspill med arbeids- og næringslivet om utdanningenes relevans er særlig viktig for å styrke kandidatenes bidrag til innovasjon.

Milepæler for gjennomføring:

01.04.2015	Felles og fakultære tiltak for økt kvalitet i ph.d.-utdanningen er vurdert med sikte på videre satsinger, eksempelvis styrking av veilederkompetanse.
31.12.2015	Fakultetene har utarbeidet lokale rutiner og tatt i bruk revidert kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten på alle nivåer.

Ansvar: Fakultetene, tilsvarende enheter, med bistand fra Avdeling for fagstøtte

Tiltak 2: Tverrfaglighet i forskning og utdanning

Strategi2020 vektlegger at UiO skal søke kvalitet i all sin virksomhet og styrke en kultur for kontinuerlig kvalitetsforbedring. Tverrfaglighet i forskning og utdanning er et fortrinn for et stort breddeuniversitet som UiO, ikke minst i arbeidet for å respondere på globale samfunnsutfordringer. Samarbeid mellom faggrensene er kvalitetsfremmende, også i forhold til andre institusjoner.

For å stimulere til samarbeid på tvers av organisatoriske grenser har universitetet vedtatt institusjonelle tverrfakultære forskningsområder. Erfaringene og den eksterne evalueringen har påvist svakheter og hindringer ved ordningen og behovet for nytenkning om rammer og insentiver for slike satsinger. Universitetsstyret skal vedta ny plan for å fremme tverrfaglig forskning og utdanning innen utgangen av 2014. UiO vedtar i 2014 en livsvitenskapsstrategi og Unpacking the Nordic Model.

Milepæler for gjennomføring:

01.06.2015	Det er igangsatt prosesser for å utvikle tverrfakultært samarbeid innenfor forskning og utdanning på området livsvitenskap i tråd med livsvitenskapsstrategiens hovedkonsept.
Ansvar:	Universitetsledelsen og enhetene i fellesskap
01.06.2015	Den organisatoriske plattformen for Unpacking the Nordic Model implementeres fra og med våren 2015.
Ansvar:	Fakultetene
30.06.2015	Skisseprosjekt til nybygg for Livsvitenskap foreligger
Ansvar:	Fakulteter med bistand fra LOS
31.12.2015	Kartlegge og gjøre kjent vilkår og modeller for tverrfakultært samarbeid i forskning og utdanning, samt vurdere insentiver og arenaer for samarbeid på tvers.
01.03.2016	Unpacking the Nordic Model : Tre tverrfakultære grupper er etablert og det vil gis tilslag om incentivmidler.
Ansvar:	Fakultetene
30.06.2016	Forprosjekt nybygg for Livsvitenskap er gjennomført
Ansvar:	**Eiendomsavdelingen**

Tiltak 3: Publisering med høy internasjonal synlighet og gjennomslag

UiO har de siste årene opplevd en økning i internasjonal synlighet og gjennomslag. Til tross for denne positive utviklingen, og fremveksten av nye internasjonale toppmiljøer, er det fremdeles et stykke igjen til UiO når målsetningen om å være et internasjonalt toppuniversitet.

UiO har ambisjoner om økt kvalitet i vitenskapelig publisering. Enheter og miljøer ved UiO har betydelig spredning i utfordringene knyttet til publisering. For noen enheter er publiseringsvolumet for lavt. For andre enheter er utfordringen å styrke kvaliteten i publiseringene for å nå ambisjonene i Strategi2020, selv om dette kan føre til at antall publikasjoner og publikasjonspoeng går ned.

Til tross for en generell positiv utvikling er det fortsatt for mange miljøer som publiserer lite i fagfellevurderte publiseringskanaler. Andre har for lite internasjonal sampublisering. Flere enheter har også likestillingsutfordringer knyttet til publisering.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015: Fakultetene og tilsvarende enheter vurderer insentivordninger for de enkelte fagmiljøene som styrker kvaliteten på enhetens publisering.

Ansvar: Fakultetene, tilsvarende enheter med støtte fra Avdeling for fagstøtte

Tiltak 4: Videreutvikling av forskningsinfrastruktur

Strategi 5 i Strategi 2020 slår fast at «Forskning i internasjonal front skal understøttes av strategiske investeringer og samarbeid om forskningsinfrastruktur».

Universitetsstyret vedtok i juni 2013 nye prinsipper for investeringer i og bruk av forskningsinfrastruktur, herunder forvaltningsregime for UiO tilpasset muligheter for ekstern finansiering fra EU og Forskningsrådet. Dette omfatter forvaltningen av øremerkede midler til forskningsinfrastruktur på UiOs budsjett og håndteringen av eksterne store utlysninger, regionalt, nasjonalt og internasjonalt, som krever samordning og institusjonell prioritering. Universitetsdirektøren har nedsatt et sentralt Forskningsinfrastrukturutvalg for fire år med mandat til å arbeide strategisk på dette området. Arbeidet med en leiestedsmodell skal danne grunnlag for åpen tilgang til avansert forskningsinfrastruktur for UiOs samarbeidspartnere.

30.03.2015 Praktiske og tjenestemessige konsekvenser av den nye organiseringen av nasjonal eInfrastruktur er avklart 30. mars 2015

Ansvar: Universitetets senter for informasjonsteknologi.

30.06.2015 Anskaffelser som følge av universitetsstyrets vedtak om éngangs-investering til forskningsinfrastruktur for å lette aktiv bruk av Forskningsrådets avskrivningsmuligheter (leiested) er gjennomført.

Ansvar: Fakulteter og enheter som er tildelt investerignsmidler.

31.12.2015 Infrastruktur og tjenester for sikker forskning på sensitive persondata er tatt i bruk.

Ansvar: Universitetets senter for informasjonsteknologi

Læringsuniversitetet

Mål 2: Universitetet i Oslo skal tilby forskningsbasert utdanning på linje med de fremste internasjonale læresteder.

Resultatindikatorer med ambisjoner:

Resultatindikatorer	Resultat				Ambisjoner
	2010	2011	2012	2013	2014
Nye studiepoeng per student	37,9	43,2	42,3	42,3	46,0

Strategier:

7. *Universitetet i Oslo skal tilby utdanninger som tiltrekker seg studenter som har forutsetninger for, og som engasjeres av studier ved et fremragende forskningsuniversitet. Studentene skal tilbys forskningsbasert undervisning som danner og utdanner, også på tvers av etablerte faggrenser.*
8. *UiO skal tilby landets beste læringsmiljø gjennom klarere forventninger, tettere oppfølging, bruk av varierte læringsformer, læringsfremmende evaluering og god pedagogisk kompetanse.*
10. *Forskerutdanningen skal videreutvikles og være fremtidsrettet. Den skal være internasjonalt attraktiv, og stipendiatene skal være integrert i aktive forskningsmiljøer.*
11. *UiO skal tilby landets beste lærerutdanning og øke rekruttering av gode studenter innenfor realfag.*

Tiltak 5: Læringsmiljø og oppfølging av studentene

Fakultetene skal sikre høy kvalitet i utdanningene og legge til rette for at studentene og kandidatene gjennomfører på normert tid. Fakultetene skal prioritere tiltak som forbedrer gjennomstrømningen og reduserer uønsket frafall i studieprogrammene.

Studentene og kandidatene skal møte tydelige forventninger gjennom program- og emnebeskrivelser og gjennom møte med vitenskapelige ansatte i læringsprosessen. De skal bevisstgjøres tidlig og underveis i studieløpet om utdanningens arbeidslivsrelevans for å være godt rustet til overgangen til arbeidslivet.

UiO skal rekruttere dyktige søkere nasjonalt og internasjonalt, som er motivert for forskningsbaserte utdanninger. Tiltak som sikrer økt rekruttering til realfag samt tiltak knyttet til skjev kjønnsbalanse i utvalgte utdanninger skal prioriteres.
Fakultetene skal iverksette tiltak for å styrke faglig og sosial integrering fra studiestart og videre inn i studiene. Internasjonale studenter skal inkluderes i studentmiljøet og sikres et godt faglig utbytte og gode opplevelser på UiO.

Milepæler for gjennomføring:

30.06.2015 Kandidatundersøkelsen 2014 er fulgt opp med nødvendige/relevante tiltak.

30.04.2015 UiO og Karrieresenteret/SiO utreder mulig modell for karriereveiledning, kursing og arbeidslivsrelevante arrangementer for PhD-kandidatene.

Ansvar: Fakultetene i samarbeid med SiO ved Karrieresenteret

31.12.2015 Alle studieprogrammer skal identifisere årsaker til uønsket frafall og vurdere tiltak. Alle tiltak skal vurderes/evalueres i forhold til effekt, Basert på fakultetenes arbeid skal det foretas en systematisk gjennomgang av virkemidler.

Ansvar: Fakultetene, Enhet for lederstøtte, Avdeling for fagstøtte

31.12.2016 Sophus Bugges hus er ferdig rehabilitert med oppgradert fysisk læringsmiljø

Ansvar: Eiendomsavdelingen

Tiltak 6: Nyskaping i undervisning og læring

Studentene skal være aktive deltakere i forskningsnær utdanning og skal møte dyktige og engasjerte forskere i undervisningen på sine fagfelt. Det skal være god sammenheng i studieprogrammene mellom læringsmål, undervisning og vurdering. UiO skal tilby varierte og studentaktive undervisnings- og læringsformer som møter studentenes forventninger og behov. Digitale ressurser tas i bruk der det fremmer faglige og pedagogiske mål.

UiO skal prioritere arbeidet med digitalisering av eksamen. Digitalisering vil forenkle arbeidet med eksamen og redusere manuelt arbeid og mulige feilkilder. Avdeling for fagstøtte vil i tett samarbeid med fakultetene og USIT i 2014 utarbeide en detaljert prosjektplan som legger grunnlag for beslutning om videre prioriteringer og tiltak knyttet til digital eksamen ved UiO.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015 Alle studieprogrammer skal vurdere variasjonen i undervisnings- og læringsformer, inkludert bruken av digitale ressurser, og vurdere tiltak. Alle tiltak skal vurderes/evalueres i forhold til effekt,

Ansvar: Fakultetene, USIT, Avdeling for fagstøtte

Et samfunnsengasjert universitet

Mål 3: Universitetet i Oslo skal gjennom aktiv dialog og samarbeid bidra til at forskningsbasert kunnskap kommer til anvendelse for å løse det 21. århundrets store samfunnsutfordringer.

Strategi:

9. *Samarbeid med arbeidslivet skal styrkes, slik at studentene sikres naturlige fortrinn i arbeidsmarkedet.*
13. *Universitetet i Oslo skal dele kunnskapen og styrke dialogen med samfunnet. Forskningsbasert kunnskap skal komme til anvendelse gjennom et tettere samarbeid med institutter, offentlige og private virksomheter*
15. *UiO skal styrke sin profil som hovedstadsuniversitet gjennom en tettere dialog med myndigheter og næringsliv i regionen.*
UiO skal styrke innsatsen for å bidra til innovasjon og kunnskapsoverføring.

Tiltak 7: Innovasjon og samarbeid med arbeids- og næringsliv

Innovasjon er en del av UiOs kjernevirksomhet, og skal integreres i utdanning, forskning og formidling. Handlingsplanen for innovasjon er basert på en bred forståelse av innovasjon og hvordan forskningsintensive universiteter bidrar til innovasjon, og skal være gjennomført i 2015.

UiO medvirker til innovasjon direkte gjennom kommersialisering av forsknings-resultater fra ansatte og studenter. Det mest betydelig bidraget til innovasjon skjer imidlertid indirekte gjennom utdanning av kandidater, nyskapende forskning og utveksling av kunnskap med næringsliv, organisasjoner og offentlig sektor.

UiO skal være en aktiv deltaker i dialogen med samfunn, skole og arbeidsliv om utdanningenes innhold og relevans. UiOs råd for samarbeid med arbeidslivet skal være et tillegg til den kontakten som skjer på program- og fakultetsnivå.

UiO har som hovedstadsuniversitet en prioritert samarbeidspartner i Oslo Kommune.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015	Arealer for de Sentre for fremragende innovasjon som UiO har fått ved tildelingen i 2014 er tilrettelagt
Ansvar:	Eiendomsavdelingen
31.12.2016	Næringslivsforum er etablert med en arrangements- og medlemsskapsportefølje som støtter opp under partenes (BI og UiO) strategiske ambisjoner.
31.12.2016	Rådet for samarbeid med arbeidslivet skal ha utarbeidet en plattform for samarbeid mellom UiO og arbeidslivet.
31.12.2016	UiO har videreført og utviklet det skolefaglige samarbeidet med Oslo kommune.
Ansvar:	Fakultetene og underliggende enheter, Avdeling for fagstøtte

Tiltak 8: Grønt UiO

Miljøarbeid ved UiO er tverrfaglig og dekker på forskning, utdanning, formidling og drift av universitetet. De enkelte enheter arbeider med miljø på en måte som er knyttet til deres ansvarsområder. UiOs miljøsatsing skal videreføres blant annet gjennom UiO Energi. Videre tiltak med synlig effekt prioriteres. UiOs miljøprofil skal gjenspeiles i

anskaffelser. Fakultetene har ansvar for faglig miljøprofil.

Ansvaret for konkrete miljøtiltak knyttet til bygningsmasse og campus ligger i Eiendomsavdelingen.

Ansvaret for Grønn IT ligger hos USIT som skal utvikle og sette i drift tiltak som reduserer IT-virksomhetens miljøbelastning og fremmer målet om et grønt universitet. Digitalisering av ulike arbeidsprosesser, slik som for eksempel eksamensprosessene, vil aktivt medvirke til å redusere papirforbruket ved UiO.

Milepæler for UiO sin generelle miljøsatsing:

31.12.2015	Kildesorteringsgraden har økt til minst 50 prosent
31.12.2015	Rutine for årlig kvantifisering av og rapportering av prosjektenes samlede miljøbelastning er innført
31.12.2015	Sparemål for kommende 5 år for energibruk i bygningsmassen er etablert
31.12.2015	Nødvendige systemer for avfallshåndtering og energibruk er etablert slik at fakultetene er i stand til å miljøsertifisere seg
Ansvar:	Eiendomsavdelingen
31.12.2016	Det er gjennomført en konseptstudie for å oppnå miljøgevinst og rehabilitering, med vekt på energieffektivisering av eldre bygningsmasse på Nedre Blindern.
Ansvar:	Fakultetene og Eiendomsavdelingen

Strategi:

16. *Universitetsmuseene skal utnyttes bedre, for å skape økt interesse for forskning og for universitetet.*

Tiltak 9: Bedre synliggjøring av universitetsmuseene

Synliggjøring av universitetsmuseene gjennom fornying av basisutstillinger, digitalisering og sikring av samlingene og tilgjengeliggjøring på web. Planlagte byggeprosjekter skal føre til bedre formidling av og interesse for museenes virksomhet.

Milepæler for gjennomføring:

30.06.2015	Samlet plan for KHMs museumsutbygging på Tullinløkka skal være fastsatt.
31.12.2015	Valg av arkitektonisk løsning og skisseprosjekt for nytt Vikingtidsmuseum på Bygdøy skal være avsluttet. Arbeid med utforming av utstillingsprogram for det nye museet skal være igangsatt.
31.12.2015	Detaljprosjektering av rehabilitering W. C. Brøggers hus ved NHM er avsluttet.
31.12.2015	Massedigitalisering av karplante- og mosesamlinger er avsluttet (NHM)
31.12.2016	Første 3-årsperiode for KHMs "Saving Oseberg"-prosjekt skal være fullført i henhold til prosjektplan. Plandokumenter og finansierings-grunnlag for prosjektets del 2 skal være fastsatt.
Ansvar:	Museene og Eiendomsavdelingen

Et handlekraftig universitet

Mål 4: Universitetet i Oslo skal forvalte sine samlede ressurser offensivt slik at de bidrar til å understøtte kjerneaktivitetene.

Resultatindikatorer med ambisjoner:

Resultatindikatorer	Resultat				Ambisjoner
	2010	2011	2012	2013	2014
EU-tildeling - volum	45 617	83 380	88 178	123 667	100 000
NFR-tildeling - volum	649 137	666 695	703 072	709 707	720 000

Strategi:

17. *Ressursene skal fordeles på basis av kvalitet og relevans i aktiviteter og miljøer, og de faglige prioriteringene skal legges til grunn. Forskningsmiljøer og utdanningsmiljøer som utmerker seg med høy kvalitet skal ha gode betingelser.*

18. *Ressursene skal fordeles på basis av kvalitet og relevans i aktiviteter og miljøer, og de faglige prioriteringene skal legges til grunn. Forskningsmiljøer og utdanningsmiljøer som utmerker seg med høy kvalitet skal ha gode betingelser.*

19. *UiO skal sikre at grunnfinansiering og ekstern finansiering virker gjensidig forsterkende, gjennom fokus på totalkostnadene og mer aktiv prioritering av områder for ekstern finansiering.*

Tiltak 10: Konkurransearenaer med høy kvalitet

UiO er avhengig av at fagmiljøer vinner prestisjefylte utlysninger som tildeles på grunnlag av høy faglig kvalitet, nasjonalt og internasjonalt. UiO skal videreutvikle støtteapparatet og kompetanseutviklingstilbudet for å lykkes på disse arenaene.

UiO skal ha en betydelig økning av finansiering fra EU-systemet og fra Forskningsrådet, men også fra private bidragsytere og samarbeidspartnere. UiO skal ha støtteapparat, tilby kompetanseutvikling og økonomiske insentiver som gjør det attraktivt for forskere å søke eksterne midler.

Alle enheter skal gjennomgå og vurdere lokale tiltak for innhenting av eksterne midler fra relevante kilder, både EU og Forskningsrådet og private bidragsytere. Det skal særlig legges vekt på EUs Horizon 2020 og Forskningsrådets tematiske satsinger. Enhetsledere skal ansvarliggjøres for innhenting av eksterne midler som bidrar til realisering av faglige prioriteringer og handlingsrom. Det skal spesielt legges til rette for at prosjektledere kan påta seg koordinatorprosjekter.

Fakulteter og museer skal vise til dokumenterbar omprioritering av ressurser for realisering av faglige prioriteringer.

Forslag til milepæler:

31.12.2016 Alle enheter har utviklet tiltak og god praksis for innhenting av midler fra EU og Forskningsrådet.

31.12.2016 Antall EU-søknader skal økes, både ERC og tematiske utlysninger.

Ansvar: Fakulteter, tilsvarende enheter, bistand fra Avdeling for fagstøtte

31.12.2016 Det skal utvikles målrettede tiltak for rekruttering av forskere.

Ansvar: Fakulteter, tilsvarende enheter, bistand fra Avdeling for personalstøtte.

Strategi:

23. *UiO skal videreutvikle en effektiv og profesjonell forvaltning og administrasjon.*

Tiltak 11: Administrativ omstilling

Internt handlingsrom ble avsluttet som prosjekt høsten 2013. Gjennomføring av konkrete tiltak knyttet til de prioriterte områdene vil fortsette i perioden 2015-2017. Dette gjelder særlig områdene eksternfinansierte prosjekter, bilagslønn, arkiv og digitalisering av eksamen. I tillegg vil det arbeides med operasjonalisering av «nærhetsmodellen» som blant annet betyr en avklaring av ansvars- og oppgavefordeling mellom LOS og enhetene. Gjennomføringen skjer i UiOs ordinære styringslinje.

Et av målene med IHR har vært å styrke forskning og utdanning, og skape en enklere hverdag. I kjølvannet av dette vil UiO fortsette gjennomgangen av våre administrative områder for å skape økt handlingsrom for primæraktiviteten fortsetter.

Strategisk koordineringsgruppe for administrative IT-systemer ble opprettet i 2012. Koordineringsgruppen skal ivareta helheten i universitetets administrative IT-virksomhet. IT-infrastruktur, IT-tjenester og administrative IT-systemer videreutvikles for å støtte best mulig opp om og bidra til å nå universitetets mål for forsknings- og utdanningsvirksomhet.

Milepæler for gjennomføring:

Milepæler for gjennomføring:

30.06.2015 Analyse av behovet for endringer i infrastruktur og tjenester som konsekvens av teknologisk utvikling innen IT-området er gjennomført

31.12.2015 Igangsatte aktiviteter knyttet til administrativ utvikling er gjennomført; UiOs nettsted, bilagslønn. Arbeidet med støttesystem for eksternt finansiert virksomhet er behovsvurdert og spesifisert.

31.12.2016 Organisasjon og kompetanseutviklingsplan for administrative funksjoner som skal sikre effektive støtteprosesser for primærvirksomheten ser utviklet

Ansvar: LOS

Det gode universitetet

Mål 5: Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt arbeids- og læringsmiljø

Strategi:

25. *Universitetet skal utvikle ledelsesfunksjonene med tydelige roller og ansvarsfordeling i alle deler av organisasjonen. Ansatte og studenter skal vite hvor beslutninger treffes og hvordan disse kan påvirkes gjennom medbestemmelse og universitetsdemokrati.*

Tiltak 12: Målrettet kompetanseutvikling og oppfølging av ansatte, styrke ledelsesfunksjonene og tydeliggjøre lederroller

UiO bør videreutvikle sin ledelseskultur, utvikle lederkompetansen og gjennomføringsevnen i organisasjonen. Organisasjonen skal preges av kollegial medvirkning og en ledelse som tar ansvar. Institusjonen står overfor en tydelig konkurransesituasjon og rammebetingelser i stadig endring som gjør at vår omstillingsevne bør styrkes. I 2014 gjøres en gjennomgang av organisasjons- og beslutningsstruktur med tanke på å vurdere om den er tilpasset de utfordringene institusjonen står overfor. Prosessen fortsetter også i 2015.

Personalpolitikken skal videreutvikles, slik at den gir gode og tydlige rammer og virkemiddler for oppfølging av ansatte, Det skal utvikles et systematisk opplegg for kompetanseutvikling som støtter opp om strategiske satsinger og de behov virksomheten og medarbeiderne har. Behovet for kompetanseutvikling blant ansatte belyses gjennom tilbakemeldinger fra medarbeidersamtaler, og lederne har ansvar for å sikre at medarbeiderne har den kompetansen som er nødvendig for oppgaveløsning og arbeidsutførelse.

Omstillingsprosesser vil kunne medføre omstillingsbehov for ansatte, og behovet for kompetansehevende tiltak skal utvikles og iverksettes.

UiO skal jobbe videre med å tydeliggjøre lederroller og hvilket ansvar og myndighet som tilligger de ulike lederrollene. Lederne skal gis innføring i rammebetingelser og virkemidler for ledelse, samt opplæring i lederverktøy tilpasset en akademisk virksomhet. Ledernes forvaltningskompetanse bør styrkes, og lederne skal gis tilbud om opplæring tidlig i deres ledervirke. Det skal gjennomføres basis opplærings- og lederutviklingstiltak. Kompetanse om likestilling skal inkorporeres i lederutviklingsprogrammene.

Intern kompetanseutvikling ved UiO skal gis et stort løft ved bedre samordning. Ressursene skal brukes på tvers av fag og enheter og enhetene skal i større grad kunne lære av hverandre.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015	Hovedpunktene i rapporten fra «Scientific Advicory Board» er fulgt opp.
Ansvar:	Universitetsledelsen
30.12.2015	Det skal foreligge et målrettet og systematisk kompetanseutviklings-tilbud for ansatte og ledere ved UiO, hvor også ansvarsfordelingen mellom fakultetene og tilsvarende enheter og de sentrale avdelinger er

avklart.

31.12.2015 Standardiserte introduksjonsprogram for nyansatt medarbeidere og ledere, herunder engelskspråklige, skal tilbys alle nyansatte av alle fakulteter/museer og større enheter. Ansvarsfordelingen mellom lokalt og sentralt nivå skal avklares.

Ansvar: Avdeling for personalstøtte i samarbeid med aktuelle enheter, fakulteter og tilsvarende enheter.

31.12.2016 Det skal utvikles målrettede tiltak for utvikling av yngre forskere.

Ansvar: Fakulteter, tilsvarende enheter, bistand fra Avdeling for personalstøtte.

Tiltak 13: Medbestemmelse, medvirkning og involvering

Ansattes muligheter til medvirkning skal styrkes gjennom god informasjon om UiO som organisasjon og beslutningsprosesser. Ansatte og studenter skal involveres i utforming av policy.

Det iverksettes tiltak som skal sikre at organisasjonene og vernetjenesten kommer tidlig inn i relevante beslutningsprosesser. I denne sammenheng skal organisasjonene sikres reell medbestemmelse i henhold til hovedavtale og tilpasningsavtale, samt verneombud og tillitsvalgte sikres mulighet til å ivareta arbeidstakers interesser i saker som angår miljøet og medvirkning i henhold til arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. I tillegg skal det:

1. Avholdes uformelle temamøter om strategiske spørsmål. Partene kan her spille inn hva som skal diskuteres.
2. Avholdes opplæring for ledelsen og tjenestemanns-organisasjonene for å få en felles forståelse av partsamarbeidet.

Sentralt i HMS-arbeidet står klare ansvarsforhold og godt samarbeid mellom lærings- og arbeidsmiljøutvalgene, fagforeninger, studentorganisasjoner, verneorganisasjonen og universitetets ledelse på alle nivåer. For å sikre tilstrekkelig kompetanse på dette felt samt områder som tilsettingsprosesser og avtaleverk skal det tilbys felles kurs for de aktuelle målgrupper.

Milepæler for gjennomføring:

31.12. 2015 Organisasjonskunnskapen skal økes gjennom informasjon til ansatte og et forbedret kompetanse-utviklingstilbud.

Ansvar: Avdeling for personalstøtte fakulteter og tilsvarende enheter

31.12.2016 Videreutvikle arbeidsmiljøutvalgene som arena for medvirkning og involvering.

Ansvar: Enhet for HMS, fakulteter og tilsvarende enheter

Strategi:

26. *Universitetet i Oslos personalpolitikk skal ivareta alle grupper ansatte og tilby gode muligheter for profesjonell og faglig utvikling*

Tiltak 14: Hensiktsmessig midlertidighet og gode karriereveier

UiO skal fortsette arbeidet med å redusere og begrense bruk av midlertidig ansatte. Midlertidige tilsettingskontrakter skal ikke brukes i større utstrekning enn strengt nødvendig. Kommunikasjonen om kriterier for ansettelser og karrieremuligheter innenfor og utenfor UiO skal være tydelig. UiO skal også arbeide for tiltak for mobilitet og forutsigbare karriereløp for kvinnelige og mannlige forskere.

Milepæler for gjennomføring:

30.04.2015	UiO skal følge opp vedtatte prinsipper for bruk av midlertidighet, og hvis nødvendig justere disse i forhold til enhetenes utfordringer.
31.12.2015	Implementere en ny stillingsstruktur for vitenskapelig ansatte, inklusiv resultatet av «tenture track»-prosessen.
31.12.2016	Karriereveier ved UiO skal være tydelig beskrevet, også for teknisk/administrativt ansatte, i forhold til oppgaver, roller og utviklingsmuligheter.
Ansvar:	Avdeling for personalstøtte i samarbeid med fakulteter og tilsvarende enheter

Strategi:

27. *Arbeids- og læringsmiljøet skal prioriteres høyere, herunder den fysiske infrastrukturen.*

Tiltak 15: Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidet for bedre helse, miljø og sikkerhet ved universitetet skal styrkes. HMS er et felt styrt av lover og forskrifter. UiOs systematiske HMS-arbeid skal sikre at vi jobber på en god måte i henhold til HMS-regelverkets intensjoner. På denne måten sikrer vi at de ansatte og studentene ikke utsettes for skader eller får yrkesrelaterte lidelser ved UiO. UiO skal ha en kultur for helse miljø og sikkerhet som fokuserer på forebygging. Sentralt i dette er klare ansvar og myndighetsforhold, og et godt samarbeid mellom læringsmiljø- og arbeidsmiljøutvalgene, fagforeninger, studentorganisasjoner, vernelinje og universitetets ledelse på alle nivåer. Det skal etableres policy og leveranser som sikrer systematisk forebyggende HMS-arbeid i tråd med arbeidsmiljøstandarden OHSAS 18001 lokalt. Godt HMS-arbeid ved UiO avhenger av at ansvars-, oppgave- og myndighetsfordelingen er klart definert forstått og akseptert. Forankring hos ledelsen av det systematiske HMS-arbeidet er sentralt. HMS skal derfor være tema på alle møter i styrende organer ved UiO.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015	Utreding av sikkerhets- og beredskapssatsingen ved UiO er gjennomført, tiltak besluttet og iverksatt.
Ansvar:	Eiendomsavdelingen
31.12.2015	Følgende forebyggende HMS-arbeid er implementert: Elektronisk avviksrapportering av hendelser, HMS-styringssystem, system for målrettede helseundersøkelse
30.06.2017	System for HMS-risikovurderinger skal være implementert.

Ansvar: Enhet for HMS i samarbeid med fakulteter og tilsvarende enheter

Strategi:

28. *Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn.*

Tiltak 16: Strategisk, offensiv og profesjonell rekruttering av ansatte

UiO ønsker å styrke vår posisjon internasjonalt og være en attraktiv arbeidsplass for potensielle forskere og vitenskapelig ansatte. For å lykkes med denne intensjonen må vi også rekruttere og beholde dyktige teknisk-/administrativt ansatte. UiO skal heve kvaliteten i rekrutteringen gjennom profesjonalisering av rekrutteringsprosess og ved økt rekrutteringskompetanse i organisasjonen. Faglige prioriteringer og langsiktig bemanningsplanlegging skal gjøre rekrutteringen mer strategisk og forutsigbar samt bidra til å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Internasjonale og kvinnelige kandidater skal identifiseres og motiveres til vitenskapelige toppstillinger. Vurderingen av søkerne skal følge tydelige kriterier og fremme faglig kvalitet og kompetanse tilpasset stillingen.

Milepæler for gjennomføring:

31.12. 2016 UiO skal iverksette en mer offensiv rekrutteringsstrategi i tråd med ambisjonsnivået i Strategi2020.

Ansvar: Avdeling for personalstøtte i samarbeid med Avdeling for fagstøtte, fakulteter og tilsvarende enheter