

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr.: V-sak 3
Møtenr.: 4/2016
Møtedato: 20.-21. juni 2016
Notatdato: 10. juni 2016
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Spesialrådgiver Inger Stray Lien, Enhet for lederstøtte

SAB. Oppfølgingsarbeidet

- Oppsummering av høringsrunden
- Gruppe 4s tiltaksforslag. Konklusjoner og forslag til vedtak
- Status for igangsatte tiltak etter innspill fra de tre første arbeidsgruppene (se egne vedlegg)

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret

Universitetsstyret er styringsgruppe for oppfølgingsprosjektet etter de råd UiO mottok i 2014 fra Strategic Advisory Board (SAB), og styret har gjennom de to siste årene derfor behandlet denne saken i en rekke møter.

3.mai 2016 hadde styret en innledende drøfting av to av forslagene fra Arbeidsgruppe 4 (Underdalgruppen):

- 1) opprettelse av en valgkomité for rektorvalg ved UiO og
- 2) innføring av en vertikal samarbeidsstruktur for utdanning ved UiO ledet av en egen pro-/viserektor med universitetets utdanningskvalitet som ansvarsfelt.

Styret understreket samtidig at den tillyste høringsrunden skulle gjennomføres før styret trakk noen konklusjoner om endringer for UiOs organisasjons- og beslutningsstruktur – verken på disse to eller andre områder.

Parallelt med UiOs SAB-prosess, har Stortinget gjort endringer i Lov om universiteter og høyskoler. Dette er knyttet til den store strukturreformen i U&H-sektoren, og loven fastlegger nye rammer for styring av universiteter og høyskoler etter en ny hovedmodell. Samtidig endres betingelsene for at styret skal kunne skifte institusjonens styringsordning. Lovendringen trådte i kraft 1.6.2016. Ny lovtekst: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/lovvedtak/2015-2016/vedtak-201516-050.pdf>

Stortingets flertall la i sitt arbeid til grunn at institusjoner som ønsker å videreføre sin eksisterende styringsordning, kan gjøre det uten å foreta noe eget bekreftende vedtak om det slik det tidligere ble antydnet. Universitetsdirektøren har derfor basert sitt saksfremlegg på at styrets holdning til hva som er en ønsket overordnet styringsmodell for UiO ikke er endret siden styrets innspill til Kunnskapsdepartementet ble utformet i august 2015.



Hovedproblemstillinger i saken

Med denne styresaken oppsummeres høringsrunden for rapporten fra arbeidsgruppe 4, "En organisasjons- og beslutningsstruktur som understøtter UiOs strategiske mål". Høringssvarene er tilgjengelig her: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/strategic-advisory-board/horing/index.html>

Høringsrunden gir på flere områder en klar tilslutning til arbeidsgruppens forslag. Andre forslag er det mer sprikende synspunkter på eller det legges ulike forutsetninger til grunn for å kunne slutte seg til. Dette utdypes i saksfremlegget. I et eget vedlegg gis en oversikt over svarene i et tabell-oppsatt med fargekoder. Den er ment som en leseveiledning for styremedlemmer og andre som ønsker det før de går dypere inn i det omfattende materialet.

Det er gitt til sammen 25 presentasjoner i høringsmøter og i andre typer møter i perioden fra påske til høringsfristens utløp. Arild Underdal har selv presentert og begrunnet utvalgets forslag i de aller fleste høringsmøtene i fakultetenes regi. Tjenestemannsorganisasjonene ved UiO arrangerte et felles åpent møte der rektor var en av innlederne.

De to referansegruppene som styret ba universitetsdirektøren inkludere i prosessen, hadde begge møter den 19. mai. Her var universitetsdirektøren vertskap. Oppsummeringen fra de to møtene ligger på nettsiden sammen med høringssvarene.

SAB-oppfølgingen videre

SAB-oppfølgingen ble høsten 2014 organisert som et toårig prosjekt, mens iverksetting av vedtatte tiltak forutsettes håndtert i den ordinære linjen. De prioriterte tiltakene fra første fase av arbeidet i de tre første arbeidsgruppene, ble lagt inn i Årsplan 2016-18. I vedleggene 2 og 3 oppsummeres status for igangsatte arbeidsprosesser per juni 2016.

Det er forutsatt at SAB-arbeidet i sin helhet oppsummeres i løpet av høsten parallelt med at aktuelle tiltaksområder (som måtte trenge styrets tilslutning), forberedes for vedtak og iverksetting. Det vil være for tidlig å vurdere hva SAB-prosessen har gitt av endringer og resultater, men en oppsummering bør ha som hensikt å gjøre det enklere å foreta en senere evaluering av effekten og verdien av den store innsatsen som mange – inkludert SAB-panelet og styret selv – har nedlagt. Synspunkter på dette arbeidets form eller innhold mottas gjerne.

Konsekvenser for økonomi

For tiltak omtalt i forslaget til Årsplan 2017-19 er det tatt høyde for budsjettkonsekvenser på kort og lang sikt – se egen styresak om budsjett og fordeling 2017.

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Styret takker for alle innspill som er gitt gjennom høringsprosessen for rapporten fra Arbeidsgruppe 4 (Underdal-gruppen).
2. Basert på forslagene fra Arbeidsgruppe 4 og på innspill i høringsrunden, vedtar styret følgende oppfølging: ¹

¹ Bokstavene A-H er direkte relatert til temaene slik de er presentert i de 8 kolonnene i oversikten over høringssvar dvs. 1a, 1b, 1c, 2a, 2 x 2b, 2c og 3a-, og grunnlaget for vedtaktsforslagene mer utførlig omtalt i fremleggsnotatet.

- A. Det legges til grunn at arbeidet med faglig prioritering basert på kvalitet videreføres ved UiO de kommende årene.
Styret ber om at erfaringer fra gjennomførte faglig prioriteringsprosesser i ulike fagmiljøer oppsummeres i løpet av den gjenstående strategiperioden.
En prosjektplan for dette bes fremlagt våren 2017, og den bør også inkludere relevante utfordringer knyttet til tverrfaglig samarbeid internt ved UiO og med fagmiljøer ved andre institusjoner (se også vedtakspunkt 3).
- B. Styret har notert seg at det er bred tilslutning til det arbeidet som er igangsatt for å trekke opp en ny UiOs rekrutteringspolitikk for UiO og for å hjelpe yngre forskere i deres karriereplanlegging. Styret ber om at synspunktene fra høringsprosessen tas med inn i disse arbeidsprosessene. Styrets diskusjon om dette tiltakspunktet avventes til rekrutteringssaken fremlegges høsten 2016 og til utkast til karriere-policy for vitenskapelig rekrutteringsstillinger ved UiO foreligger.
- C. Styret ber Universitetsdirektøren legge frem endringer i UiOs valgreglement som ivaretar forslagene fra Arbeidsgruppe 4 om å fjerne hindringer for valg av eksterne kandidater til lederverv på nivå 2 og 3. Styret ber også om at valgreglementet endres slik at det kan opprettes en søkekomité for rektorvalg ved UiO (se også vedtakspunkt F).
- D. Styret har merket seg den sterke tilslutningen som høringsrunden gir til at det innføres et tydeligere lederansvar for utdanningskvalitet i UiOs faglige ledelse og at flere mener den vertikale samhandlingen ved UiO også bør styrkes for andre primær oppgaver. Styret slutter seg til dette, men ønsker ikke å legge føringer på hvordan dette løses i neste rektorperiode. Styret tar til etterretning at universitetsledelsen også er enig i at UiO bør ha en pro-/viserektor med særlig ansvar for utdanning og støtter det arbeidet som er igangsatt for bedre koordinering av innsatsen fra eksisterende enheter som bistår universitetets fagmiljøer i deres arbeid med utdanningskvalitet (se egen orienteringssak om dette samt budsjett og årsplan for 2017).
- E. Universitetsdirektøren har i saksfremlegget lagt til grunn at styrets holdninger til hvilken styrings- og ledelsesmodell Universitetet i Oslo skal ha, står fast i tråd med den konklusjonen styret drøftet seg frem til i august 2015 (valgt rektor/tilsatt universitetsdirektør). Styret bekrefter dette, men har samtidig merket seg meningsforskjellene om dette spørsmålet i høringssvarene.
- F. Styret oppretter en søkekomité med oppgave å søke etter rektorkandidater og fremme kandidatforslag slik at velgerne får et godt valggrunnlag. Styret ber om at forslag til sammensetning og mandat for en slik komité fremlegges til styrets første møte til høsten sammen med et forslag til kvalifikasjonskrav for UiOs rektor i tråd med styrets diskusjon (se for øvrig vedtakspunkt C).
- G. Styret har merket seg at det etterlyses bedre prosesser og flere arenaer for faglige diskusjoner ved UiO både for å fremme faglig kreativitet og innovasjon og for å gjøre faglige prioriteringer med høy grad av kollegial medvirkning og legitimitet. Slike arenaer må også ivareta UiOs behov for å utvikle mer tverrfaglig forskning og utdanning i tråd med SABs utfordring og etterlyst av mange i høringsrunden. Det må sikres at også nivå 4 (og 5) engasjeres ved de store fakultetene. Styret anser det som et felles ansvar for universitetsledelsen og ledere på ulike nivåer å etablere en intern, inkluderende møtестruktur som også omfatter denne typen fora og agendaer. Dekanmøtet innretning og funksjon må vurderes som et viktig ledd i dette, men styret

forutsettes at dekanmøtet fortsatt skal være et rådgivende organ for rektoratet. Styret viser for øvrig til at intern samhandling er et viktig tema når det skal lages en ny plattform for ledelse ved UiO (ref. forslaget til Årsplan 2017-19).

- H. Styret har merket seg at høringen viser at det er stor forståelse for et behov for større økonomisk handlingsrom særlig på toppnivå i organisasjonen, men at mange etterlyser hvordan slike penger skal brukes og uttrykker forbehold om at det er faglig fornyelse som primært skal tilgodesees og at "bottom-up"-ideer og -forslag bør etterspørres. Samtidig advares det mot et internt søknadsbyråkrati for å få dette til. Styret ber universitetsdirektøren arbeide videre med hvordan denne typen hensyn kan bygges inn i det årlige budsjettarbeidet fremover med minst mulig byråkrati.
3. Styret har også merket seg at mange innspill i høringsrunden etterlyser tiltak og initiativ for å fremme tverrfaglig samarbeid ved UiO. Universitetsdirektøren bes derfor i løpet av høsten 2016 fremme en sak som angir hovedrammer og fastlegger policy for hvordan UiO skal utvikle bedre *tverrfaglig forskning og utdanning*, inkludert å fjerne uheldige hindringer for å få dette til (ref. tidligere vedtatt tiltak i Årsplan 2016-2018).
4. Styret tar de fremlagte statusrapportene for arbeidet med tiltak innen *utdanningskvalitet* (vedlegg 2) og *forskningskvalitet* (vedlegg 3) til orientering.

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Inger Stray Lien
spesialrådgiver, Enhet for lederstøtte

Vedlegg:

- Fremleggsnotat
- Vedlegg 1 Skjematisk oppsummering av høringssvarene. Leseveiledning.
- Vedlegg 2 Status for de igangsatte tiltakene innen utdanningskvalitet
- Vedlegg 3 Status for de igangsatte tiltakene innen forskningskvalitet

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: V-sak 3
Møtedato: 20.-21. juni 2016
Notatdato: 10. juni 2016
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler ISL, Enhet for
lederstøtte

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

SAB. Oppfølgingsarbeidet

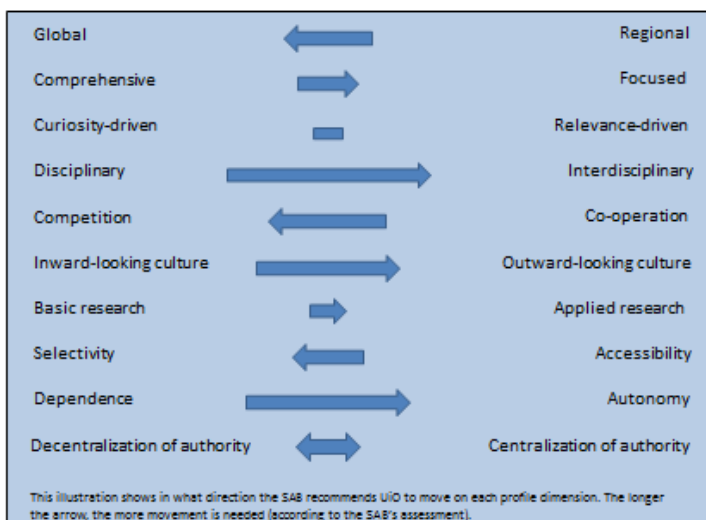
”Build a Ladder to the Stars” og det interne oppfølgingsarbeidet – grep for å realisere Strategi 2020. Underlag for styrts diskusjon. Bakgrunn for vedtaksforslagene.

Dette fremleggsnotatet handler først og fremst om Arbeidsgruppe 4s tiltaksforslag og responsen på disse i høringsrunden og gir et grunnlag for de konkrete forslagene til vedtak som universitetsdirektøren har fremlagt for styret. Samtidig er det naturlig at styret benytter anledningen til en mer grunnleggende diskusjon om Strategi 2020 i lys av ”Build a Ladder to the Stars”.

Rapporten fra Arbeidsgruppe 4 ble presentert for styret 14. mars, men da uten realitetsbehandling av de enkelte forslagene.

Både styret og universitetsledelsen har ønsket en høringsrunde før det avgjøres hvilke råd og forslag som skal følges opp og på hvilken måte. Utgangspunktet er anbefalingene fra SAB i 2014 om hva UiO bør justere eller legge betydelig større vekt på for å nå målene i Strategi 2020. SABs oppsummerte sine råd i denne figuren:

SAB-UiO: Profile Dimension Analysis



De tre første arbeidsgruppene vurderte i 2015 SABs tilbakemeldinger innenfor hvert sitt faglige område og kom med konkrete tiltaksforslag til hvordan UiO kan forbedre sitt arbeid med utdanningskvalitet, forskningskvalitet og tverrfaglighet. Disse gruppene anerkjente lang på vei SABs analyser og observasjoner. Alle gruppene ga også sine råd og innspill om ønskede/viktige endringsbehov i UiOs organisasjon- og beslutningsstruktur for å forbedre de faglige fornyelsesprosessene ved UiO. Deres forslag er oppsummert og kommentert i del III i rapporten fra Arbeidsgruppe 4.

Alt materialet som foreligger fra SAB og de tre første gruppene, og som utgjør grunnlaget for arbeidet i Arbeidsgruppe 4, er tilgjengelig på nettstedet der høringsuttalelsene også ligger: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/strategic-advisory-board/index.html>.

Som Arbeidsgruppe 4 understreker innledningsvis i sin rapport (Kapittel 1, side 5), har gruppen ikke overprøvd de øvrige gruppenes konklusjoner. Arbeidsgruppe 4s oppgave var begrenset til å drøfte temaet organisasjons- og beslutningsstruktur, og det skulle – etter styrets beslutning – bygge på faglige premisser og behov identifisert av de første tre gruppene. Utover det har Arbeidsgruppe 4 også begrenset sin oppgave ved å ta relativt lett på områder der arbeidsprosesser allerede var igangsatt (eller besluttet igangsatt) forut for at SAB-panelets råd og forslag ble oversendt.

Eksempler på dette er "Prosjekt bedre forskerstøtte", og andre viktige tiltaksområder som allerede var vedtatt i Årsplan 2015-17. I den grad Arbeidsgruppe 4 likevel omtaler slike områder, er det først og fremst for å sette dem inn i en større sammenheng og understreke viktigheten av endringer innenfor det aktuelle arbeidsområdet – det gjelder eks. rekruttering og karriereplanlegging. Det har underveis vært dialog mellom arbeidsgruppens leder og sekretariat og de ansvarlige for de viktigste parallelle arbeidsprosessene for å unngå uheldig overlapp eller fremdriftstap. Det gjør det litt mer utfordrende å holde oversikt og se sammenhenger, men administrasjonen har forsøkt å påpeke koplinger mellom ulike saksområder der god koordinering er avgjørende.

Tiltaksforslagene fra Arbeidsgruppe 4 – noen overordnede betraktninger

Arbeidsgruppe 4 legger ikke frem forslag som innebærer dramatiske, organisatoriske endringer ved UiO. Spørsmålet om universitetet har en egnet fakultetsstruktur løftes ikke i denne omgang, men gruppen antyder at tiden kan være moden for å vurdere det, men mener andre organisasjonsforbedringer bør iverksettes først (se øverst side 16). Gruppens utgangspunkt når det gjelder hvilken rekrutteringsprosess som best vil sikre gode kandidater til rektorrollen, vies heller ikke mye oppmerksomhet. Arbeidsgruppen understreker nederst på side 17 at et slikt spørsmål hører hjemme i en bredere utdannings- og forskningspolitisk kontekst. Gruppe 4 tar til etterretning av den nåværende modellen i praksis vil bli opprettholdt ved UiO også i neste rektorperiode og foreslår derfor noen kompensierende tiltak for å styrke samhandlingen mellom nivåene når det gjelder faglig kvalitet og faglig utviklingsarbeid. Én gjennomgående vertikal linje for utdanning og én for forskning er eksempler på dette.

Mange av høringsinstansene advarer mot at tiltaksforslagene fra Arbeidsgruppe 4 kan føre til sentralisering ved UiO. Av Kapittel 4 (side 11-14) fremgår det imidlertid tydelig at det ikke er intensjonen, snarere tvert imot. Ledelsesutfordringer som ligger i å kombinere og håndtere legitime institusjonelle styringsbehov samtidig som fagmiljøene skal inspireres til

innovasjon og fornyelse, fremheves som den mest krevende utfordring både for UiO og for andre universiteter. Arbeidsgruppens organisasjonsmessige grep er å anvisne bedre kanaler for dialog i begge retninger, vel vitende om at det først og fremst er en lederutfordring å få den ønskede effekt ut av tiltaket. Samtidig pågår faglig prioriteringsprosesser som kan være belastende både for ansatte og ledere. Arbeidsgruppen er opptatt av at dette krever bedre arenaer for faglig dialog enn UiO har i dag og av at det er helt avgjørende at medarbeidere inkluderes i lokale prosesser. Dette omtales særlig i Kapittel 4.2.

Arbeidsgruppe 4 har presentert sine forslag i tre tiltakspakker (*tiltak for prioritering av kvalitet, for effektiv samhandling mellom nivåene og for økonomisk handlingsrom*) og gjør allerede i rapportens sammendrag et poeng av at dette er tiltak som bør sees i sammenheng og kombineres om de skal gi ønsket effekt. Arbeidsgruppen understreker samtidig i sine sluttrefleksjoner at UiO har det langt bredere samfunnsoppdrag å ta hånd enn det som gir suksess i den internasjonale mesterligaen i forskning. Strategi 2020 er ambisiøs og det er styrets ansvar og privilegium å avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes for å bevege UiO i den retningen strategien tilsier.

Hva skal styret fatte vedtak om?

Siden det er lagt opp til en bred høring der mange har nedlagt betydelig arbeid, synes det rimelig at styret kvitterer ut alle tiltaksforslagene slik at det er klart for høringsinstansene hvordan de ulike saksområdene blir tatt videre. Styret selv må gjøre noen konkrete vedtak, for eksempel knyttet til reglementer etc., og forutsettes etter hvert også å behandle saker som krever ytterligere utredning først. Men styret kan også uttrykke forventninger og delegere oppfølgingsoppgaver til ledelsen. I forslagene til vedtak er behovet for betydelig respons og kommunikasjon etter høringsrunden vektlagt.

Det er selvsagt opp til styret å endre dette om diskusjon den 20. juni tilsier en annen løsning.

Hva sier høringsuttalelsene til de ni konkrete forslagene som fremsettes av Arbeidsgruppe 4?

De aller fleste høringsuttalelsene gir sin støtte til at også UiO må prioritere faglig kvalitet når interne ressurser skal fordeles og omfordales. Det handler om valg av faglige utviklingsområder og tilsvarende avvikling, og det inkluderer både fordeling av penger, tilsetninger av vitenskapelig ansatte, bruken av stipendiat- og post.dok.-stillinger og valg av områder som prioriteres for utstyrsanskaffelse eller eksternt rettede søknadsprosesser.

Flere fakulteter har de senere årene gjennomført krevende prioriteringsprosesser, og noen institutter gir i sine høringssvar uttrykk for at de opplever dette som vellykket og at kvalitet må være styrende når det skjer. Ser en på svarene i høringen, er det kun to som er direkte negative til dette og mener at intern konkurranse ikke er av det gode. I sum kan en lese at det både er forståelse for at slik intern faglig prioritering er nødvendig og at det har legitimitet. Mange er opptatt av at gode prosesser er åpne og inkluderende. Sannsynligvis er det samlet viktige erfaringer i mange fagmiljøer om hvordan gode arbeidsprosesser kan legges opp. Universitetsdirektøren mener tiden kan være moden for å oppsummere og dele slike erfaringer på tvers av fakulteter og institutter. Forslaget til vedtak inneholder derfor også et ledd som handler om dette.

Arbeidet med en ny rekrutteringspolitikk for UiO er godt i gang og forutsettes fullført i løpet av høsten 2016. Det er gode ideer og argumenter for dette arbeidet i rapporten fra Arbeidsgruppe 4 og høringsrunden gir entydig positiv støtte til at det arbeides med dette. Noen høringsinstanser understreker likevel verdien av den kvalitetssikringen som praktiseres ved tilsetting i dag og advarer mot en for radikal effektivisering. Universitetsdirektøren legger ikke opp til noe realitetsvedtak om rekruttering nå, men anbefaler at det først skjer i høst i tråd med den planen som er lagt opp for arbeidet i regi av Avdeling for personalstøtte (se egen diskusjonssak om dette). Det gjelder også for en karrierpolicy for UiO særlig rettet mot stipendiater og post. doktorer.

Høringsinstansene er også åpne for at det er behov for justeringer i UiOs valgreglement for å fjerne hindringer for ekstern lederrekruttering gjennom valg. Det er riktignok ikke alle som ser dette som et behov. Deres argumenter handler først og fremst om en prinsipiell holdning til at ledere bør velges av og blant dem som skal ledes i academia. Når valgreglementet tas frem, foreslås det å legge inn en endring som hjemler opprettelsen av det som i forrige møte ble omtalt som en valgkomité, men som universitetsledelsen foreslår å benevne *søkekomité*. Styret bes videreføre diskusjonen om mandat og sammensetning av komiteen i lys av høringssvarene. Universitetsdirektøren foreslår et vedtak som innebærer at en *søkekomité* opprettes, men at det tas stilling til alle detaljer i det første styremøtet til høsten i lys av styrets konklusjoner.

Styret har også påbegynte en diskusjon om en vertikal samarbeidslinje for å styrke arbeidet med utdanningskvalitet ved UiO uten å konkludere på om det skal etableres en slik linje – evt. også på andre arbeidsområder – for å styrke den interne samhandlingen. Høringsrunden viser en betydelig støtte til forslaget, men også at det er et behov for å beskrive mer i detalj hvordan dette skal fungere i praksis. Universitetsledelsen støtter at det overordnede ansvaret for institusjonens utdanningskvalitet plasseres tydelig hos en pro- eller viserektor, men mener at verken styret eller den sittende ledelsen bør legge føringer på hvordan dette skal gjøres i neste rektorperiode. Dette er også et arbeid som flere bør trekkes inn i og som bør diskuteres både på institutt og fakultetsnivå slik at forutsetningene for at det skal fungere etter hensikten er best mulig belyst før det eventuelt iverksettes. Universitetsledelsen viser også til at det er igangsatt et arbeid for bedre koordinering av viktige interne fagressurser som UiO allerede har og som bistår fagmiljøene i deres arbeid med utdanningskvalitet. Dette er også et tiltaksforslag fremmet av Arbeidsgruppen for utdanningskvalitet.

Universitetsdirektøren legger til grunn at rektor fortsatt skal velges ved UiO i tråd med styrets innspill til KD i august 2015. Rektor fortsetter da som styrets leder og UiO vil ha tilsatt universitetsdirektør. I samråd med dekanene vil universitetsledelsen se nærmere på hvordan eventuelle uklare ansvarsforhold mellom disse funksjonene kan forbedres innenfor dagens modell.

Synspunktene i høringen på om UiOs rektor bør velges eller tilsettes er delte slik det fremgår av oversikten over høringssvarene. Argumenter for fortsatt valg er først og fremst knyttet til tradisjoner og verdier i academia, og rollens betydning for akademisk frihet fremheves. Flere frykter at styret vil få en dominans av eksterne dersom styreledervervet ikke lenger skal ivaretas av en valgt rektor. Ny lov opprettholder imidlertid samme innbyrdes fordeling mellom gruppene i styret som i dag. Endring består i at en tilsatt

rektor ikke er medlem av styret, at antallet vitenskapelig ansatte styremedlemmer som følge av det økes fra 2 til 3 og at en av de eksterne blir styrets leder. Det er ingenting til hinder for interne søkere til rektorstillingen på samme måte som eksterne allerede i dag kan melde seg som kandidater til rektorvalget. Noen hørings svar kan tyde på at det er misforståelser knyttet til dette.

Mange høringsinstanser etterlyser bedre prosesser og flere arenaer for faglige diskusjoner ved UiO for å fremme faglig kreativitet og innovasjon og for å kunne gjøre faglige prioriteringer med høy grad av kollegial medvirkning og legitimitet. Slike arenaer må også ivareta UiOs behov for å fremme tværfaglighet i forskning og undervisning i tråd med SABs utfordring. Også dette er etterlyst av mange i høringsrunden, og flere understreker at også nivå 4 (og 5) ved de store fakultetene må engasjeres. En god intern arbeidskultur ved et universitet trenger opplagt slike arenaer, og ledere og ansatte har et felles ansvar for å gjøre dem attraktive og viktige. Universitetsdirektøren anser dette som et viktig tema når ny plattform for ledelse ved UiO skal utformes og vil inkludere innspillene fra høringsrunden i det videre arbeidet med å utvikle en slik plattform.

Dekanmøtet innretning og funksjon må også vurderes som et ledd i dette, men møtet forutsettes opprettholdt som et rådgivende organ for universitetsledelsen og med samme deltakelse som i dag.

Høringen viser at det er stor forståelse for at UiO kan trenge et større økonomisk handlingsrom særlig på toppnivå i organisasjonen. Men mange etterlyser samtidig en avklaring av hvordan slike penger skal brukes og uttrykker forbehold om at det er faglig fornyelse som primært bør tilgodesees og at "bottom-up"-ideer og -forslag bør etterspørres og gis muligheter til å bli testet ut med tanke på om de kan generere nødvendig ekstern finansiering. Samtidig advares det mot et internt søknadsbyråkrati for å få dette til. Universitetsdirektøren vil se nærmere på hvordan denne typen hensyn kan bygges inn i det årlige budsjettarbeidet fremover med minst mulig byråkrati.

Forslag til vedtak:

1. Styret takker for alle innspill som er gitt gjennom høringsprosessen for rapporten fra Arbeidsgruppe 4 (Underdal-gruppen).
2. Basert på forslagene fra Arbeidsgruppe 4 og på innspill i høringsrunden, vedtar styret følgende oppfølging¹:
 - A. Det legges til grunn at arbeidet med faglig prioritering basert på kvalitet videreføres ved UiO de kommende årene.
Styret ber om at erfaringer fra gjennomførte faglig prioriteringsprosesser i ulike fagmiljøer oppsummeres i løpet av den gjenstående strategiperioden.

¹ Bokstavene A-H er direkte relatert til temaene slik de er presentert i de 8 kolonnene i oversikten over hørings svar dvs. 1a, 1b, 1c, 2a, 2 x 2b, 2c og 3a-c.

En prosjektplan for dette bes fremlagt våren 2017, og den bør også inkludere relevante utfordringer knyttet til tverrfaglig samarbeid internt ved UiO og med fagmiljøer ved andre institusjoner (se også vedtakspunkt 3).

- B. Styret har notert seg at det er bred tilslutning til det arbeidet som er igangsatt for å trekke opp en ny UiOs rekrutteringspolitikk for UiO og for å hjelpe yngre forskere i deres karriereplanlegging. Styret ber om at synspunktene fra høringsprosessen tas med inn i disse arbeidsprosessene. Styrets diskusjon om dette tiltakspunktet avventes til rekrutteringssaken fremlegges høsten 2016 og til utkast til karriere-policy for vitenskapelig rekrutteringsstillinger ved UiO foreligger.
- C. Styret ber Universitetsdirektøren legge frem endringer i UiOs valgreglement som ivaretar forslagene fra Arbeidsgruppe 4 om å fjerne hindringer for valg av eksterne kandidater til lederverv på nivå 2 og 3. Styret ber også om at valgreglementet endres slik at det kan opprettes en søkekomité for rektorvalg ved UiO (se også vedtakspunkt F).
- D. Styret har merket seg den sterke tilslutningen som høringsrunden gir til at det innføres et tydeligere lederansvar for utdanningskvalitet i UiOs faglige ledelse og at flere mener den vertikale samhandlingen ved UiO også bør styrkes for andre primær oppgaver. Styret slutter seg til dette, men ønsker ikke å legge føringer på hvordan dette løses i neste rektorperiode. Styret tar til etterretning at universitetsledelsen også er enig i at UiO bør ha en pro-/viserektor med særlig ansvar for utdanning og støtter det arbeidet som er igangsatt for bedre koordinering av innsatsen fra eksisterende enheter som bistår universitetets fagmiljøer i deres arbeid med utdanningskvalitet (se egen orienteringssak om dette samt budsjett og årsplan for 2017).
- E. Universitetsdirektøren har i saksfremlegget lagt til grunn at styrets holdninger til hvilken styrings- og ledelsesmodell Universitetet i Oslo skal ha, står fast i tråd med den konklusjonen styret drøftet seg frem til i august 2015 (valgt rektor/tilsatt universitetsdirektør). Styret bekrefter dette, men har samtidig merket seg meningsforskjellene om dette spørsmålet i høringssvarene.
- F. Styret oppretter en søkekomité med oppgave å søke etter rektorkandidater og fremme kandidatforslag slik at velgerne får et godt valggrunnlag. Styret ber om at forslag til sammensetning og mandat for en slik komité fremlegges til styrets første møte til høsten sammen med et forslag til kvalifikasjonskrav for UiOs rektor i tråd med styrets diskusjon (se for øvrig vedtakspunkt C).
- G. Styret har merket seg at det etterlyses bedre prosesser og flere arenaer for faglige diskusjoner ved UiO både for å fremme faglig kreativitet og innovasjon og for å gjøre faglige prioriteringer med høy grad av kollegial medvirkning og legitimitet. Slike arenaer må også ivareta UiOs behov for å utvikle mer tverrfaglig forskning og utdanning i tråd med SABs utfordring og etterlyst av mange i høringsrunden. Det må sikres at også nivå 4 (og 5) engasjeres ved de store fakultetene. Styret anser det som et felles ansvar for universitetsledelsen og ledere på ulike nivåer å etablere en intern, inkluderende møtestruktur som også omfatter denne typen fora og agendaer. Dekanmøtet innretning og funksjon må vurderes som et viktig ledd i dette, men styret forutsettes at dekanmøtet fortsatt skal være et rådgivende organ for rektoratet. Styret viser for øvrig til at intern samhandling er et

viktig tema når det skal lages en ny plattform for ledelse ved UiO (ref. forslaget til Årsplan 2017-19).

- H. Styret har merket seg at høringen viser at det er stor forståelse for et behov for større økonomisk handlingsrom særlig på toppnivå i organisasjonen, men at mange etterlyser hvordan slike penger skal brukes og uttrykker forbehold om at det er faglig fornyelse som primært skal tilgodesees og at "bottom-up"-ideer og -forslag bør etterspørres. Samtidig advares det mot et internt søknadsbyråkrati for å få dette til. Styret ber universitetsdirektøren arbeide videre med hvordan denne typen hensyn kan bygges inn i det årlige budsjettarbeidet fremover med minst mulig byråkrati.
3. Styret har også merket seg at mange innspill i høringsrunden etterlyser tiltak og initiativ for å fremme tverrfaglig samarbeid ved UiO. Universitetsdirektøren bes derfor i løpet av høsten 2016 fremme en sak som angir hovedrammer og fastlegger policy for hvordan UiO skal utvikle bedre *tverrfaglig forskning og utdanning*, inkludert å fjerne uheldige hindringer for å få dette til (ref. tidligere vedtatt tiltak i Årsplan 2016-2018).
4. Styret tar de fremlagte statusrapportene for arbeidet med tiltak innen *utdanningskvalitet* (vedlegg 2) og *forskningskvalitet* (vedlegg 3) til orientering.

Vedlegg 1.

Oppsummering av høringsvarene til rapporten fra SAB-gruppe 4:

"En organisasjons- og beslutningsstruktur som underbygger UiOs strategiske mål"

Selv om det for høringsinvitasjonene ble laget en grov svar-mal, inneholder det samlede materialet også mange refleksjoner og avveininger som kan være av betydning for universitetets videre arbeid med å iverksette konkrete forbedringstiltak. Det er også kritiske røster både til prosess og innretning av arbeidet og påpekninger av ulike typer mangler ved rapporten fra arbeidsgruppen. Det er heller ikke alle som deler den virkelighetsbeskrivelsen som tegnes av Strategic Advisory Board. Noen svarer på alt, noen velger å uttale seg kun om det de opplever som særlig viktig for dem selv, og mange svarer ikke et entydig ja eller nei på de forslagene til tiltak som ligger i arbeidsgruppens rapport.

En gruppe på tre personer i Enhet for lederstøtte har etter beste evne vurdert høringsvarene og markert høringsresponsen på de ulike spørsmålene med fargekoder. Vi har valgt å sammenstille svarene med fargekoder først og fremst for å gi styrets medlemmer en grov leseveiledning som gir et overordnet bilde av hvordan høringsinstansene svarer.

Et hvitt felt betyr at punktet ikke omtalt i uttalelsen. Er feltet grønt, oppfatter vi at avsender gir en klar tilslutning til forslaget. Rødt felt uttrykker klart uttalt skepsis til eller avvisning av et forslag, og gult felt omfatter svar som 1) etterlyser grundigere utredning, 2) uttrykker tvil uten å konkludere i en bestemt retning eller 3) har betydelige forbehold. Enkelte svar er markert som gule når vi har vært usikre på hvordan vi skulle tolke dem. Det har ikke vært noe poeng å forsøke redusere antallet gule felt, de er heller en indikasjon på hvor styret vil kunne finne verdifulle resonnementer knyttet til et foreslått tiltaksområde og hvor det åpenbart er behov for å beskrive et tiltak mer i detalj før det fattes en beslutning.

	Omtaler ikke forslaget (Hvitt felt)
	Klar tilslutning til forslaget (Grønt felt)
	Avviser eller uttrykker sterk skepsis til forslaget (Rødt felt)
	Avventende (Gult felt)
	<ul style="list-style-type: none">• Etterlyser grundigere utredning/beskrivelse• Uttrykker tvil uten å konkludere i noen bestemt retning• Har betydelig forbehold

Flere fakulteter har diskutert forslagene til tiltak i ledergrupper, gjerne sammen med instituttledere, og i styrene. Noen har også hatt avstemninger på enkelte spørsmål. Alle enheter på nivå 2 har svart, mens svarprosenten ikke er høy for enheter på nivå 3 og 4. Flere institutter har imidlertid gitt uttrykk for at de anser seg inkludert i svaret som er avgitt av fakultetet de tilhører fordi de har deltatt i diskusjonen som ligger til grunn for dette.

Alle de fire tjenestemannsorganisasjonene ved UiO har svart. Fra studentene foreligger kun ett svar i tillegg til Studentparlamentets, men fakultetene har invitert lokale studentutvalg med i sine høringsmøter. Det er et ganske lite antall individuelle svar. LOS har selv besluttet ikke å være høringsinstans.

Høringsmøtene med de to referansegruppene er oppsummert i hvert sitt dokument som er tilgjengelig på nettsiden sammen med høringsuttalelsene. Flere punkter i disse to oppsummeringene omhandler foreslåtte tiltak, men begge gruppene hadde frie samtaler og ble ikke bedt om å gi svar på konkrete spørsmål. Deres kommentarer passer derfor ikke så godt inn i skjemaet med fargekoder, så oppsummeringene må leses separat.

Skjemaene med fargekoder har kolonner som følger forslagene i de tre tiltakspakkene fra arbeidsgruppen (oppsummert innledningsvis i rapporten), men med følgende to justeringer: svarene i 2b er fordelt på to kolonner for å skille mellom hva høringsinstansen mener om rekrutteringsprosess for rektor og om synet på bruken av en valgkomité for rektorvalg (evt. en annen type "hybridmodell" ved tilsetting av rektor). Svarene på tiltakspakke 3 om økonomisk handlingsrom (3a, 3b og 3c) slått sammen i én kolonne.

I tabelloppsettet der det fremgår hvordan den enkelte høringsinstansen svarer, er det også en linje med henvisninger til hvor i rapporten fra Arbeidsgruppe 4 leseren kan finne grunnlaget for det aktuelle tiltaksforslaget. Det er i tillegg tatt med en kolonne for tema som skjemaet ikke fanger opp. Flere stikkord kunne vært lagt inn her, men siden skjemaet ikke er noen erstatning for de fullstendige uttalelsene, er slike stikkord kun benyttet for tema som nevnes av mange eller som oppfattes å være særlig viktig for avsender.

Fargemønsteret i de tre hovedskjemaene er også satt sammen i ett skjema for å vise et helhetsbilde.

Vi håper dette gir styret et nyttig underlag for videre studier av høringsmaterialet.

Universitetsledelsens vurdering av forslagene fra Arbeidsgruppe 4 og forslag til vedtak og videre arbeid, ligger i saksfremlegget.

Svar fra fakulteter, museer, sentre på nivå 2 og UB									
	(1a) Prioritering av kvalitet ved intern fordeling	(1b) Rekrutteringsprosesser og karriereplanlegging	(1c) Fjerne hindringer for (ekstern) lederrekruttering	(2a) Vertikal samhandling – eks. viserektor	(2b) Enhetlig ledelse nivå 1 (og om tilsetting/valg av rektor)	(2b) Valgkomité/ "hybrid"-modeller for rekruttering	(2c) Bedre arenaer for strategiske diskusjoner (inkl. dekanmøtets funksjon)	(3 a-c) Større økonomisk handlingsrom	Andre tema
<i>Omtalt i rapporten</i>	<i>Kapittel 3 side 7-9</i>	<i>Kapittel 7 side 18-24</i>	<i>Kapittel 7 side 19</i>	<i>Kap. 4, 5 og 6 fra s. 11+ 8.1</i>	<i>Kapittel 6.3 side 17-18</i>	<i>Kapittel 7 side 20-21</i>	<i>Kapittel 6 side 18</i>	<i>Kapittel 4 side 11</i>	
HF									
Jus									Kollegial styring. Åpne prosesser
MN									
Medisin									
Odontologi									Ønsker KDs hovedmodell
SV									
TF									Frykter sentralisering
UV									Utdanning og forskning må sees sammen
KHM									Tverrfaglighet. Museene må inkluderes
NHM									Flere vertikale linjer. Museene må inkluderes
STK									Løft for tverrfaglig "bottom-up"-initiativ
SUM									Savner et løft for tverrfaglighet
UB									Nytenkning om møter. UB må inkluderes

Svar fra institutter, avdelinger og sentre									
	(1a) Prioritering av kvalitet ved intern fordeling	(1b) Rekrutteringsprosesser og karriereplanlegging	(1c) Fjerne hindringer for (ekstern) lederrekruttering	(2a) Vertikal samhandling – eks. viserektor	(2b) Enhetlig ledelse nivå 1 (og om tilsetting/valg av rektor)	(2b) Valgkomité/hybridmodeller for rekruttering	(2c) Bedre arenaer for strategiske diskusjoner (dekanmøtets funksjon)	(3 a-c) Større økonomisk handlingsrom	Andre tema
<i>Omtalt i rapporten</i>	<i>Kapittel 3 side 7-9</i>	<i>Kapittel 7 side 18-24</i>	<i>Kapittel 7 side 19</i>	<i>Kap. 4, 5 og 6 fra s. 11+ 8.1</i>	<i>Kapittel 6.3 side 17-18</i>	<i>Kapittel 7 side 20-21</i>	<i>Kapittel 6 side 18</i>	<i>Kapittel 4 side 11</i>	
IKOS. HF									Fakultetsstruktur.
IMV. HF									Tverrfaglighet 30 studiepoeng
IMK. HF									Tverrfaglighet 30 studiepoeng
IFIKK. HF									Nivå 4
Kriminol. Jus									Uenig i SABs analyse
IBV. MN									Startpakker i rekruttering
Glob.helse. Med									Globalt perspektiv/kjønn
Anatomi. Med									
HelSam. Med									Tverrfaglighet
Klinisk Med.									
Immunologi SFF. Med									Bottom-up
SAI. SV									Se ikke behov for endringer
ØI. SV									
IPed. UV									Ønsker en alt. styringsmodell
UiO:Norden									Tverrfaglighet
SFF-ledere									Bottom-up. Nivå 4. Tverrfaglighet

Svar fra tjenestemannsorganisasjonene, studenter, enkeltpersoner									
	(1a) Prioritering av kvalitet ved intern fordeling	(1b) Rekrutteringsprosesser og karriereplanlegging	(1c) Fjerne hindringer for (ekstern) lederrekruttering	(2a) Vertikal samhandling – eks. viserektor	(2b) Enhetlig ledelse nivå 1 (og om tilsetting/valg av rektor)	(2b) Valgkomité/ "hybrid"-modeller for rekruttering	(2c) Bedre arenaer for strategiske diskusjoner (inkl. dekanmøtets funksjon)	(3 a-c) Større økonomisk handlingsrom	Andre tema
<i>Omtalt i rapporten</i>	<i>Kapittel 3 side 7-9</i>	<i>Kapittel 7 side 18-24</i>	<i>Kapittel 7 side 19</i>	<i>Kap. 4, 5 og 6 fra s. 11+ 8.1</i>	<i>Kapittel 6.3 side 17-18</i>	<i>Kapittel 7 side 20-21</i>	<i>Kapittel 6 side 18</i>	<i>Kapittel 4 side 11</i>	
Parat									
Forskerforb.									UB og museene må inkluderes
Akademikerne									Utsette evt. valgendringer
NTL									Kritisk til prosess
Studentparlam.									Ønsker plass i dekanmøtet
Teologi Stud.utv.									
Syvertsen m.fl.									
Pons									
Vit.ans. i allmenn lit. ILOS									Nivå 4
Soltani									
Sinding-Larsen									Tverrfaglighet i alle ledd
Collett									Omf. refleksjon – omtalt i tekst
Golmen									
Berger									Utsette valg av modell. Fak.str.
Kraft									Fakultetsstruktur
Hafting									

Til Universitetsstyret
Fra SAB-arbeidsgruppe 1: Utdanningskvalitet

Blindern 9. juni 2016

Status for SAB-oppfølging utdanningskvalitet

Bakgrunn

Som leveranse i fase 1 av SAB-oppfølgingen leverte arbeidsgruppen for utdanningskvalitet våren 2015 forslag til tiltak den mente kunne bidra til å øke utdanningskvaliteten ved UiO. I prioritert rekkefølge:

1. Utarbeidelse, forankring og vedtak av overordnet visjon for utdanningsvirksomheten ved UiO
2. Fokus på førsteårsstudenten, herunder styrket introopplegg/mottak
3. Koordinering av eksisterende støtteressurser for utdanningsvirksomheten og utvikling av delingskultur
4. Etablere utdanningstilbud (emner evt program) i tilknytning til UiOs 3 tverrfakultære satsningsområder

Disse tiltakene er også gjort til del av UiOs årsplan for 2016-18. H15 og V16 har gruppen arbeidet videre med å konkretisere disse tiltakene med mål om å overlevere utarbeidede forslag til universitetsledelsen. Gruppen har benyttet utdanningskomiteen som samarbeids- og diskusjonspartner. Gruppen fikk i løpet av denne perioden også i oppdrag av universitetsdirektøren å følge opp rapporten *Strategisk utvikling av UiOs utdanningskvalitet: Organisering av utviklings- og støttefunksjoner* som ble utarbeidet av en arbeidsgruppe ledet av professor Knut Mørken.

Status for tiltakene

1. Utarbeidelse, forankring og vedtak av overordnet visjon for utdanningsvirksomheten ved UiO

Høsten 2015 utviklet arbeidsgruppen et forslag til visjonstekst i nært samarbeid med UiOs utdanningskomite og leverte sitt endelige forslag til rektoratet rett før årsskiftet. Visjonsforslaget var på intern høring ved UiO på nyåret 2016 og ble diskutert at universitetsstyret 14. mars 2016. I sin diskusjon var styret særlig opptatt av at visjonsteksten må formidle et enda høyere og tydeligere ambisjonsnivå. Styret ønsket dermed ikke å vedta visjonen i sin fremlagte form, men ønsket saken tilbake til behandling etter en ytterligere bearbeiding. Arbeidsgruppen fikk i brev fra universitetsdirektøren 28.04.16 i oppdrag å ferdigstille et bearbeidet forslag til visjonstekst etter styrets signaler med sikte på en ny behandling i universitetsstyret høsten 2016.

2. Fokus på førsteårsstudenten, herunder styrket introopplegg/mottak

Arbeidsgruppen hadde sammen med utdanningskomiteen planlagt å avholde 1-2 seminarer sommer/høst 2016 for studieprogramledere, undervisningsledere og andre aktuelle aktører med



tema fokus på førsteårsstudenten som en del av operasjonaliseringen av utdanningsvisjonen. Da visjonen ikke er vedtatt er disse planene utsatt.

3a. Koordinering av støtteressurser

I sin konkretisering av dette tiltaket har gruppen utarbeidet et forslag om å etablere en koordinerende enhet for støtteressurser for utdanning. Dette tiltaket ble på et tidspunkt omtalt som etablering av Teaching and Learning Centre, men etter dialog med blant annet utdanningskomiteen har universitetsledelsen valgt å anbefale at dette omtales som etablering av en koordinerende enhet. Målet med forslaget er bedre synliggjøring og utnyttelse av eksisterende ressurser og en mer koordinert støttetjeneste til undervisning. I tillegg skal teknologi komme tettere inn som støtte mot faglig utviklingsarbeid ved at faglig, administrativ og teknisk kompetanse kobles under en faglig leder.

Det er behov for å avklare mer i detalj hvilke støttemiljøer det er aktuelt å ha med i en slik koordinerende enhet, men følgende enheter beskrives som støtte- og utviklingsmiljøer i rapporten *Strategisk utvikling av UiOs utdanningskvalitet: Organisering av utviklings- og støttedfunksjoner* som ble levert av en arbeidsgruppe ledet av professor Knut Mørken ultimo 2014:

- Faglig enhet for universitetspedagogikk (FUP) ved Institutt for pedagogikk, UV
- Seksjon for IT i utdanning (ITU) nå Seksjon for digitale medier i læring (DML) ved USIT
- Seksjon for forsknings- og formidlingsstøtte (FFS), en administrativ enhet ved UV
- Avdeling for digitale tjenester (UBDIGIT) og gruppe for forskning- og undervisningsstøtte ved Universitetsbiblioteket

Universitetsledelsen har derfor foreslått at det settes av ressurser til et prosjekt som kan avklare mer i detalj hva slags oppgaver og organisasjonsform en slik koordinerende enhet skal ha. Dette er en del av styresaken om Årsplan 2017-2019 og fordeling 2017. Prosjektet bør ha oppstart høst 2016 og fortsette i 2017 til en ny enhet er organisert. Det er dermed behov for å avsette nye ressurser til en faglig leder fra H17. Eventuelle behov for ytterligere styrking vil legges fram for universitetsstyret i forbindelse med fordeling 2018. Forslaget inngår i innsatsområdet lærings- og arbeidsmiljø og fikk tilslutning av styret som en del av saken om konkretisering av strategiske grep og hovedprofil (v-sak 4) i styrets maimøte.

SAB-gruppen anser seg ferdig med sitt arbeid med dette tiltaket ved at forslaget til en koordinerende enhet er overlevert til rektoratet og at dette nå følges opp i linjen gjennom fordelingssaken.

3b. Utvikling av delingskultur

Når det gjelder utvikling av delingskultur og behov for flere operative faglige ressurser har SAB-gruppen arbeidet med å utvikle ideen om et akademi for fremragende utdanning – tidligere omtalt som Teaching Academy (se vedlegg 2). Arbeidsgruppens skisse til dette skal diskuteres med utdanningskomiteen den 14. juni. Formålet med et slikt akademi er å anerkjenne og synliggjøre ekstra innsats og engasjement i utdanning og å styrke det kollektive ansvaret for utdanning og undervisning ved å skape nettverk og faglige arenaer for refleksjon og diskusjon om

kvalitetsutvikling. I dette ligger også det å styrke kapasiteten for lokalt utviklingsarbeid gjennom å legge til rette for mer uformell og nettverksbasert deling av kunnskap og god praksis.

Etter planen vil universitetsledelsen få overlevert arbeidsgruppens forslag til etablering av et akademi for fremragende utdanning etter at skissen er diskutert med utdanningskomiteen i juni 2016. SAB-gruppen anser seg da ferdig med sitt arbeid med dette tiltaket.

4. Etablere utdanningstilbud (emner evt program) i tilknytning til UiOs 3 tverrfakultære satsningsområder

Arbeidsgruppen har ikke arbeidet med konkretisering av dette tiltaket.

Status for SAB-gruppe 1

Som kjent ble det vedtatt å overføre oppfølgingsoppgavene fra SAB-arbeidsgruppene til linjen. Dette ble gjort for gruppene for forskningskvalitet og tverrfaglighet. Gruppen for utdanningskvalitet er så langt ikke avviklet fordi den selv ønsket å følge opp noen av sine foreslåtte tiltak. Gruppen har dermed fortsatt sitt arbeid med noe uklar status. Arbeidsgruppen selv anser seg ferdig med sitt arbeid med oppfølging av SAB-rapporten når bearbeidet forslag til visjon og forslaget til etablering av et akademi for fremragende utdanning er oversendt universitetsledelsen. Det forutsettes at tiltak som er fremmet fra gruppen deretter, hvis ønskelig, tas videre gjennom linjen.

Vedlegg 3

Til: Forum for forskningsdekaner

Fra: AF, SFUI

Møtesaksnr: 3

Møtedato: 1.6.2016

Notatdato: 27.5.2016

Saksbehandler: Vibeke Alm, AF/SFUI

SAK 6. SAB Forskningskvalitet – status

Det vises til tabellen over alle tiltakene fra SAB oppfølging forskningskvalitet for skjematisk oversikt over status.

Det ble sendt inn totalt 26 tiltak fordelt på 7 mål:

- 1) **Mål *Konkurrans*e og *ytelse*:** UiO skal bygge opp en kultur for produktiv og fremragende ytelse i forskning.
- 2) **Mål *Prioritere* og *utvelge*:** UiO skal prioritere forskning med høy kvalitet slik at sterke miljøer får utvikle seg videre, og slik at miljøer med kvalitetsmessige utfordringer vurderes for utvikling eller avvikling.
- 3) **Mål *Rekruttering*:** Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og basert på høye faglige krav til forskning og undervisning.
- 4) **Mål *Internasjonalt samarbeid*:** UiO skal ta en aktiv rolle i å igangsette internasjonalt samarbeid.
- 5) **Mål *Mobilitet*:** UiO skal øke den internasjonale mobiliteten blant sine tilsatte
- 6) **Mål *Karriereutvikling*:** UiO skal gi vitenskapelig personale åpen og realistisk informasjon om karrieremuligheter og rammene for disse, og gi støtte til utvikling av realistiske karrierevalg.
- 7) **Mål *Ekstern finansiering*:** UiO skal ha en aktiv politikk for å øke søknadsmasse og suksess på ekstern finansiering.

I august 2015 ble det laget en statusoversikt, se egen kolonne. Det skal nå lages en med utgangspunkt i dette dokumentet. Innledningsvis gis noen kommentarer til hvordan Gruppe 4, Organisering og beslutningsstrukturer, har vurdert tiltakene på SAB forskningskvalitet. Deretter gis kort status for områdene det har blitt arbeidet på i 2015/2016.



Seksjon for forsknings-,
utdanningsstøtte og
internasjonalisering
Kontoradr.: Lucy Smiths hus. Problemveien
7

Telefon:
Telefaks:
postmottak@admin.uio.no

Vurdering av tiltakene fra arbeidsgruppe «SAB oppfølging Forskningskvalitet» fra Gruppe 4 – «Organisering og beslutningsstrukturer»,

Det er **gruppe 4, Organisering og beslutningsstrukturer**, som har arbeidet særlig med SAB-oppfølging våren 2016. Etter siste styrebehandling ble det besluttet at rapporten skulle på høring på en styreomforent form med allmøter, bred invitasjon og høringsfrist 25.5. Inger Stray Lien var i Forumet i møtet 12.4. Oppsummering av høringen lages p.t., og det blir framover viktig å se hva ledelsen ønsker med dette før styrebehandling den 20. juni.

Gruppe 4 gir full tilslutning til at det haster å få på plass en ny *rekrutteringsstrategi* og at det må etableres en ordning med **karriereveiledning for yngre forskere**. Dette er tiltak som det bes om synspunkter på i høringen og det er å håpe at det vil komme støtte til begge disse. Allmøtene så langt tyder i alle fall på at dette er etterlengtede forbedringer. Ansvar AP og AF.

Gruppe 4 er også opptatt av å få på plass **de gjennomgående linjene for forskning og utdanning** med ansvar på toppen lagt til dedikerte personer knyttet til rektoratet og med et tettere samarbeid mellom fag og administrasjon. I styremøtet 3. mai ble en slik ordning for utdanning diskutert, men parallellen er jo åpenbar til forskning. Den løsningen vi har i dag med viserektor er et skritt i riktig retning, men det handler om å gå lenger også på dette området. Disse gjennomgående linjene er ment å skulle fungere i begge "retninger" og det er et virkemiddel også for å prioritere kvalitet med større styrke også lavere ned i organisasjonen.

«Kommunikasjon og profilering» under mål for «Konkurransen og ytelse»

Status fra Seksjon for kommunikasjon og samfunnskontakt (SKS) vedr. "*kommunikasjonsstrategi for å støtte opp om ledelsens arbeid med å profilere og anerkjenne høytytende miljøer*":

- Styret vedtok en kommunikasjonsstrategi for UiO juni 2015. Den finnes som en punktliste over mål, se <http://www.uio.no/om/strategi/kommunikasjonsstrategi.html> Det er særlig punkt 3. som passer her: "Å gjøre UiOs toppforskning bedre kjent", men også flere andre punkter indirekte.
- Tiltak har også havnet i Årsplan 2016-18 under tiltak som skal gjennomføres på fakultetsnivå:
 - o Tiltak 5: Fakultetene skal utarbeide konkrete kommunikasjonstiltak basert på UiOs kommunikasjonsstrategi i egne årsplaner.
 - o Tiltak 6: UiOs toppforskningsmiljøer og de tverrfaglige satsingene skal synliggjøres for å øke oppslutning rundt våre viktigste strategiske satsninger.

Oppfølgingen av årsplanen skjer gjennom ordinær virksomhetsrapportering, og styringsdialog mellom rektoratet og dekanene. Fakultetene har et tydelig hovedansvar her, men det vi har lagt til rette for fra LOS, er:

SKS har utviklet nettsider:

- * I desember 2015 ble uio.no/forskning endret slik at UiOs toppforskning og satsinger løftes tydeligere frem. Fakultetenes ansvar er å kvalitetssikre prosjektsider (EU/ERC osv) og personpresentasjoner, samt produsere forskningsaktuelle saker på prioriterte områder

- * Det er laget en samleside for UiOs innovasjonsarbeid, <http://www.uio.no/om/innovasjon/> - hvor det er lagt opp til at fakultetenes informasjon lenkes opp (pt kun MN)

- * Det skal publiseres nye nettsider for UiO: Livsvitenskap, UiO: Norden og UiO: Energi medio juni. De blir liggende under uio.no/forskning med et felles oppsett

- * Det skal publiseres nye sider for Global UiO som profilerer UiO som attraktiv samarbeidspartner. Fakultetene er viktig innholdsleverandør. Hovedmål er å profilere UiO som attraktiv samarbeidspartner. For å se sidene:

- <https://www.uio.no/english/about/global/>

Som oppfølging av årsplanstiltak 6 er det etablert noen samarbeidsprosjekter på kommunikasjonssiden mellom fakultetene:

- * Det er jevnlig samarbeidsmøter på kommunikasjonssiden mellom de tre satsingene, slik at de kan dra nytte av felles erfaringer og samarbeide om bla nettsider, arrangementer, planer for internkommunikasjon osv.

- * Det er satt ned en gruppe på tvers av noen fakulteter som skal se på mulighetene for å gi bedre kommunikasjonsstøtte til forskningsmiljøer som søker ekstern finansiering (f.eks i planlegging og gjennomføring av kommunikasjonsaktiviteter).

- * Det jobbes med en pilot til høsten for bedre opplæring i forskningsformidling til (yngre) fremragende forskere.

I tillegg jobber kommunikasjonsguppen i lederstøtte kontinuerlig med "å støtte opp om ledelsens arbeid med å profilere og anerkjenne høytytende miljøer". Her finnes det eksempler som kan hentes frem.

«Helhetlig karrieropolitikk ved UiO» under mål for Karriereutvikling samt Rekruttering

Det er nedsatt en arbeidsgruppe mellom Avdeling for personalstøtte og Avdeling for fagstøtte for å se på Helhetlig karrieropolitikk ved UiO. Plan for arbeidet har blitt behandlet av rektoratet. Aktuell sak til høsten

«Bedre forskerstøtte»-prosjektet under mål for «Eksternfinansiering»

Prosjekt Bedre forskerstøtte er nå i en reorganiseringsfase, og fra 1. mai 2016 er den operative driften av prosjektet lagt til Avdeling for fagstøtte (AF). Universitetsdirektøren er prosjekteier, og Linn Stølan, seniorrådgiver i Seksjon for kommunikasjon og studentinformasjon i Avdeling for fagstøtte, er ny prosjektleder. Mandat og prosjektbeskrivelse skal være på plass før sommeren, det samme gjelder ny prosjektorganisering og styringsgruppe. Hovedfokus for prosjektet det neste året blir å definere ansvar og roller innen området forskerstøtte, med særlig fokus på tjenestetilbud og bedre samhandling i LOS (Ledelsen og støtteenheter). Fremdriftsplan kan presenteres for Forum for forskningsdekaner til høsten.

Ulike interessenter fra LOS, fakulteter og institutter vil bli trukket inn i arbeidet. Dekanene vil fungere som styringsgruppe, mens Forskningsadministrativt nettverk (FANE-UiO), direktørnettverket og Forum for forskningsdekaner vil fungere som referansegrupper. For nærmere beskrivelse av prosjektets organisering og fremdrift, vil det bli utarbeidet en prosjektbeskrivelse. Det er utarbeidet utkast til mandat som skal behandles av rektoratet kommende uke.

Inernasjonalisering – Aktuell sak til høsten.