

Årsplan og strategiutvikling

Notat til instituttrådet 20. mai 2015

Fra: Instituttleder

Helsams [strategiplan](#) skal være et grunnleggende dokument som legger føringer for retningen vi tar gjennom de valgene vi gjør. Spørsmål som: Hvilken kompetanse er det ønskelig å knytte til oss gjennom tilsettinger i faste stillinger? Er det bestemte fagområder, avdelinger eller forskningsgrupper som skal styrkes gjennom tilsetting av stipendiater eller postdoktorer? Hvilke kurs (på phd-programmet, ma. programmene eller ba-programmet) skal vi prioritere å utvikle fremover? Skal vi sette inn ekstra ressurser for å modernisere undervisningen? Dagens plan gir oss ikke tilstrekkelig grunnlag for å gjøre prioriteringer. Dette har blant annet blitt klart gjennom arbeidet med å utvikle en prosessplan for rekruttering til stillinger.

En god strategi hviler også på en god beskrivelse (kvalitativt og kvantitativt) av hvor vi er. Avdelingslederne har fått i oppdrag å gi en kort beskrivelse av dagens kompetanse, samt behovene på kort og lang sikt. Tanken er at dette vil gi oss et grunnlag som kan synliggjøre kompetanse og behov for hele instituttet. Det bebudete undervisningsregnskapet vil også være et sentralt element i å få en god oversikt over forholdet mellom behov og kapasitet.

Det er en stor jobb å arbeide frem en ny strategiplan. Hvis vi bestemmer oss for det, så må vi sette inn en del ressurser i form av tid, og det må tydeliggjøres hvordan forholdet mellom instituttets og avdelingenes planarbeid skal være. Noen avdelinger har nylig revidert sine planer eller er i revisjonsdiskusjoner, mens andre ikke har gjort noe særlig med det siden 2011. Etter en samlet vurdering, anbefaler jeg derfor at vi nå ikke gjør et større revisjonsarbeid med instituttets strategiplan. Vi får heller legge en revisjon inn i årsplanen, med sikte på en ferdigstilling for eksempel til 1.1.2017.

Hva er alternativet til å revidere strategiplanen og samtidig skape et bedre fundament for prioritering? En mulig vei å gå, kan være å konkretisere hva vi legger i ord som kvalitet, høyt internasjonalt nivå, synlighet, grensesprengende, tverrfaglighet etc. Dette er ord som er brukt i strategien, men vi har ingen omforenet forståelse av hva vi legger i slike begrep. Et første steg i dette arbeidet, vil gjøres av avdelingslederne og instituttledelsen i forbindelse med vurdering av de 23 søkerne til stipendiatstillingene. Ved at vi diskuterer disse søknadene i fellesskap og gjør våre vurderinger eksplisitt i hele gruppen, håper vi å få frem et sett av argumenter og kriterier som vi kan diskutere videre. Dette ønsker vi så å ta videre i instituttet for både å synliggjøre dem og diskutere dem. På sikt er målet at vi får en større grad av felles forståelse. Deretter kan vi bli mer konkrete i strategiplanen.

Tilsvarende prosesser kan også gjennomføres i forbindelse med tilsettinger i faste vitenskapelige stillinger. Muligens kan vi ta for oss noen sakkyndige vurderinger og innstillinger etter intervjuer og hente ut hvilke kriterier som benyttes. Vi kan så diskutere disse og og andre vi ellers har, for deretter å bli tydelige på hva vi vil vektlegge.

Forslag

Vi beholder strategiplanen slik den er inntil videre. I løpet av høsten 2015 gjennomfører vi:

- diskusjoner av nøkkelbegrepenes innhold, med sikte på å konkretisere dem mest mulig
- diskusjoner av kompetanse- og behovsbeskrivelsene fra avdelingene, med sikte på å konkretisere en bemanningsplan for de kommende årene.

Når disse er på plass, kan de legge føringer for utlysninger av midlertidige og faste stillinger. Videre har vi fått et bedre grunnlag for å utvikle en ny strategiplan i løpet av 2016.