

Sak til Fakultetsstyret

Til: Det medisinske fakultets styre
Sakstittel: Årsplan 2020 – 2021
Sakstype: Diskusjonssak
Saksbehandler: Gaute Frøisland
Arkivsaksnummer: 2019/xxxx
Møtedato: 24. september 2019

Årsplan 2020 - 2021

Bakgrunn

UiOs årsplan gir uttrykk for overordnede prioriteringer og omfatter områder hvor det er særlig viktig å oppnå endring. UiO er i prosess med ny strategi for perioden 2020-2030 hvor det legges opp til at universitetsstyret tar beslutning høsten 2019. Det ble derfor i UiO sitt styre vedtatt at tiltak fra inneværende års årsplan i all hovedsak videreføres og at årsplanen har en horisont ut 2021, og ikke ut 2022 slik det har vært de siste årene.

UiOs årsplan 2020-2021

Tiltakene i UiOs årsplan for 2020-2021 (vedlegg 2) er organisert i to hoveddeler – tiltak som skal gjennomføres av fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret (til sammen 7 tiltak) og tiltak som skal gjennomføres av organisasjonen som helhet (virksomhetsovergripende tiltak – til sammen 6 tiltak).

MEDs egen årsplan for 2020-2021

Med utgangspunkt i UiOs årsplan er det det MEDs oppgave å etablere tiltak som bygger opp under de mål og føringer som her ligger.

En tverrfaglig arbeidsgruppe med representanter fra institutter og fakultet, har arbeidet fram det vedlagte forslag til årsplan for MED. I likhet med UiO sentralt har MED utarbeidet en 2-årig årsplan for 2020 – 2021. Vi har også nytt av året lagt i vedlegg, de viktigste måleparametre (KPIs) som vi styrer virksomheten etter.

Nytt fra og med 2019 er at det er inngått en utviklingsavtale mellom universitetsledelsen og fakultetet. Denne avtalen blir således en svært viktig del av MEDs årsplan arbeid. Avtalen tar bl.a. utgangspunkt i UiOs årsplan og har fokus på MEDs særlige forbedringsområder. Avtalen er vedlagt (vedlegg 2). I avtalen ligger det en rekke tiltak som vi bli prioritert og ytterligere nedbrutt i organisasjonen.

Vedlegg

1. Vedlegg 1: MEDs forslag til årsplan 2020 – 2021
2. Vedlegg 2: UiOs årsplan for 2020-2021
3. Vedlegg 3: Utviklingsavtale MED og UiO for 2020 – 2023

ÅRSPLAN 2020–2021

Det medisinske fakultet

INNHALDSFORTEGNELSE ÅRSPLAN 2020–2021 – Det medisinske fakultet

- 1 Strategier og verdier**
- 2 Fremragende utdanning og læringsmiljø**
 - Styrke studentenes integrering i fagmiljøet
 - Et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø
- 3 Grensesprengende forskning**
 - Bedre uttelling i EUs rammeprogram og spesielt fokus på ERC
 - Fremme god vitenskapelig praksis
 - Arbeide for å heve kunnskap om og bevisstheten om forskningsetikk
- 4 Ta kunnskap i bruk**
 - Mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling
- 5 En helhetlig personalpolitikk**
 - Målrattede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet
 - Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold
 - Styrket opplæring og oppfølging av linjeledere på alle nivåer (MED-spesifikt)
- 6 MED sitt bidrag til Virksomhetsovergrepene (UiO) tiltak**
 - Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet
 - Administrativ digitalisering og forenkling
- 7 Tiltak som er spesifikke for MED**
 - Det medisinske fakultet skal styrke det systematiske HMS-arbeidet
 - Evaluering av fakultetets budsjettfordelingsmodell
 - Gjennomgang av undervisningsregnskapet
 - Organisasjonsutvikling Klinmed: Vurdere økt delegasjon til klinikkene

Vedlegg

- MED sine sentrale måleindikatorer (KPIs)

Årsplan 2020–2021 for Det medisinske fakultet

1 STRATEGIER OG VERDIER

Et åpent, handlekraftig og lærende fakultet

Fakultetets ledelse og administrasjon skal være tydelige, åpne og inkluderende med en handlekraftig kultur, der alle tiltak skal være faktabaserte, forpliktende og etterprøvbare. Fakultetet skal tilstrebe et innovativt og lærende miljø, der organisasjon så vel som den enkelte medarbeider kontinuerlig utvikler seg.

Utdanning, forskning og innovasjon

Samvirke mellom utdanning, forskning og innovasjon skal være et bærende prinsipp i strategiske valg som fakultetet tar, da det her er en gjensidig avhengighet. Studiene og studiekvaliteten skal utvikles for å gjøre studentene kunnskapsrike, reflekterte og etisk bevisste, slik at de senere i livet skal kunne takle nasjonale og internasjonale krav til god yrkesutøvelse. Det ligger et stort potensiale for innovasjon hos studenter, forskere og andre ansatte. Vi vil fremme en tenkemåte blant våre studenter og ansatte som kan bidra til innovasjon i offentlige institusjoner, i helsevesenet, i globalt helsearbeid og som ledere, ansatte og gründere i næringslivet.

For å utvikle og ivareta høy kvalitet innen utdanning, forskning og innovasjon, vil vi arbeide for et styrket tverrfaglig samarbeid innad i fakultetet, med andre fakulteter ved UiO, næringsliv, Oslo kommune og frivillige organisasjoner samt å tilstrebe til enhver tid gode samarbeidsrelasjoner med våre universitetssykehus (OUS og Ahus) som per i dag er våre viktigste samarbeidspartnere.

Internasjonalisering

Internasjonalisering skal være tett integrert i all forskning og utdanning som skjer på fakultetet. Samarbeid mellom forskningsmiljøer skal i hovedsak drives av fagmiljøene. Institusjonelt samarbeid innen forskning og utdanning med sikte på kompetanseutvikling skal skje med et begrenset antall internasjonale partnere for å oppnå større tyngde i disse satsingene og slik bli mer synlige ved institusjoner vi samarbeider med. Denne satsingen styrkes av tildeling av såkornmidler til fakultetets forskningsgrupper, som vil utvikle et tett og langvarig samarbeid med forskningsgrupper ved våre institusjonelle partnere.

Formidling og samfunnsoppdrag

Fakultetet og våre forskere er forpliktet til å formidle den betydelige kunnskap som våre fagmiljøer besitter, og studentene skal oppfordres til å delta i samfunnsdebatten. Formidlingen skal rettes mot den brede offentlighet, helsetjenesten, brukere og pasienter, myndigheter, næringsliv og frivillige organisasjoner. Fakultet, studenter og fagmiljøer skal på en fri og uavhengig måte støtte opp under samfunnsgagnlig arbeid der man har særlige forutsetninger for å bidra.

Forskerne skal formidle internasjonalt og mot andre fagmiljøer. God kommunikasjon i de riktige kanalene gir større muligheter for finansiering og bygging av nettverk. Det fremmer også deres forskning overfor andre forskere. De skal få støtte i å kommunisere på en effektiv måte. Det utvikles en kommunikasjonsstrategi som bygger opp organisasjonens mål og ivaretar fakultetet og ansattes behov for omdømme og synlighet. Forskere og administrasjon støttes for å kommunisere på en effektiv måte i forskjellige kanaler og arenaer. Forbedring av engelsk versjon av nettstedet skal støtte internasjonalisering og engelskspråklige ansatte.

Organisasjon, ledelse og rekruttering

Styrking av lederskap på alle nivåer er en prioritert oppgave for at fakultetet skal nå sine mål. Rekruttering skal understøtte en kontinuerlig fornying og omstilling av fakultetet. Det skal gjennomføres grundige rekrutteringsprosesser for alle typer personell, og de som ansettes skal få god oppfølging for å bli trygge og gode arbeidstakere.

Verdier og normer

All aktivitet ved fakultetet skal tuftes på grunnleggende verdier og normer som akademisk frihet, dokumentert kunnskap, fri meningsbrytning, etterrettelighet, åpenhet, solidaritet, engasjement, sjenerøsitet og hjelpsomhet. Nærhetsprinsippet innebærer at vedtak fattes på lavest ansvarlige nivå i organisasjonen.

Økonomi

Fakultetet er inne i en omstillingsperiode med relativt lavere basisfinansiering. Dette innebærer en streng prioritering av fakultetets satsinger i årsplanperioden. Prioriterte satsinger i planperioden innebærer tiltak som vil kunne generere fremtidige inntekter som økning av eksterne inntekter og forbedring av studiekvalitet.

2 FREMRAGENDE UTDANNING OG LÆRINGSMILJØ

Mål 1: Det medisinske fakultet skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiet.

Tiltak:

- Styrke klinisk ferdighetstrening i medisinutdanningen.
- Mer bruk av praksis og kontakt med viktige fremtidige arbeidsplasser i helseinstitusjoner og andre relaterte virksomheter.
- Styrke samarbeidet med Oslo kommune om praksisplasser og tverrfaglighet i undervisningen gjennom en styrking av Sampraks-modellen.
- Vi må fortsette å forbedre og utvikle systematisk tilbakemelding til studentene.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- MED har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemelding til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- MED har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- MED har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

Mål 2: Det medisinske fakultet skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene og som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.

Tiltak:

- Pilotering av nyskapende effektiviseringstiltak i undervisningen.
- Utvikle evalueringsformer som avspeiler læringsmålene i de forskjellige studieprogrammer.
- Stimulere, understøtte og formidle informasjon om tiltak som bedrer gjennomstrømming og ha et særlig fokus på arbeid med masteroppgaven.
- Økt bruk av tema fra sektorer i Oslo kommune i masteroppgaver, prosjektoppgaver og studentforskning.
- Støtte til økt studentutveksling.
- Kompetanseutvikling for lærere for å ta i bruk nye undervisningsformer.
- Etablere elæringsprogram for å styrke master- og PhD-veilederkompetansen.
- Fortsette omstruktureringen av masterprogrammene ved Helsam med sikte på å gjøre elektive emner tilgjengelige for flere av programmene.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- MED har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.

- MED har implementert UiOs system for merittering av undervisning.
- MED har et program for kompetansebygging blant master- og ph.d.-veiledere.

Mål 3: Forbedret gjennomføring på profesjonsstudiet medisin og forberede mulig økt opptak.

Det medisinske fakultet skal følge opp tiltakene i Utviklingsavtalen, herunder:

Tiltak:

- Øke opptak med 16 studenter mer per år (overbooking) slik at vi nå starter med 118 studenter på medisinstudiet.
- Innføre studentevaluering på alle forelesninger i modul 1 og 2.
- Søke om alternativt opptak på medisinstudiet fra høsten 2021.
- Systematisk oppfølging av studenter ved stryk til eksamen.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Fakultetet når sine måltall når endringen får effekt (overbookingen slår inn på kullene som blir ferdig fra og med 2023)

3 GRENSESPRENGENDE FORSKNING

Mål 4: Fakultetet skal ha bedre uttelling i EUs rammeprogram.

Tiltak:

- Tilby kurs, informasjon og oppfølging i lederlinjen for å motivere potensielle søkere:
 - Utnytte nasjonale finansieringsordninger for å få tilslag i EU.
 - Bruke FRIPRO aktivt for å få fram ERC-kandidater.
 - Motivere søkere gjennom suksesshistorier og økt kunnskap om søkeprosessen.
- Videreutvikle gode og koordinerte verktøy for søkere:
 - Kompetent, tilgjengelig og koordinert støttetjeneste pre- og postgrant.
 - Tilgang på eksterne konsulenter.
- Utnytte The Guild og våre partnere mot kommende utlysninger.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Fakultetet utnytter mulighetene i EUs rammeprogram bedre.
- Kvaliteten på støtteapparatet for prosjekter i driftsfasen er hevet.

- Rekruttering til Marie S. Curie Actions har økt.
- Fakultetet utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

Mål 5: Fakultetet skal fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger.

Tiltak:

- Fakultetet skal videreutvikle et tilpasset opplæringstilbud i forskningsetikk innen eget fagområde samt utarbeide en plan for opplæring og regelmessig oppdatering av studenter og ansatte i forskningsetikk.
- Fakultetet skal gjennomføre en internrevisjon av et utvalg prosjekter det er forskningsansvarlig institusjon for.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Etterlevelse av forskningsetiske retningslinjer og regelverk er bedret.

4 TA KUNNSKAP I BRUK

Mål 6: Innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal utvikles, og fakultetet skal utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

Fakultetet har som mål å skape en tydelig innovasjons- og entreprenørskapskultur som preger fakultetets utdannings- og forskningsvirksomhet. Dette betyr at det tilrettelegges for innovasjonsaktiviteter både for medisin- og masterstudenter samt for forskere på alle nivåer. Økt kunnskap om og bevissthet rundt innovasjon vil forhåpentligvis skape nye former for innovasjon og føre til økt studentinnovasjon og -entreprenørskap.

Tiltak:

- Arbeide for en innovasjonskultur i hele organisasjonen der våre studenter og ansatte får tilbud om opplæring i innovasjon og entreprenørskap, og der målbare resultater følges opp systematisk.
- Styrke et strategisk samarbeid på innovasjonsfeltet med Livsvitenskapsenheten.
- Lage en oversikt over «økosystemet for innovasjon» slik at våre studenter, forskere og andre ansatte enkelt kan finne frem til hjelp og støtte med tanke på å ta sine idéer videre.
- Studenter stimuleres til aktivt å bruke plattformer som Insj og andre initiativer i regi av for eksempel Oslo Science City og Inven2.
- Bidra til konkrete tiltak med aktiv deltakelse i UiOs sentrale råd for innovasjon, som nå skal etableres

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Kart over «innovasjonsøkosystemet» er kommunisert så studenter, forskere og andre ansatte vet hvor de kan søke støtte og samarbeid.
- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.
- Fakultetet har implementert en robust kommunikasjons- og kanalstrategi for å synliggjøre innovasjon ved fakultetet.
- Et system for måling av innovasjon og entreprenørskap er etablert på fakultetet, og dette systemet brukes aktivt for å fokusere på utviklingen og økningen vi ønsker å oppnå (for eksempel DOFI, patentsøknader, start-ups).

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater, forskere og andre ansatte, og kan vise til konkrete resultater.

5 EN HELHETLIG PERSONALPOLITIKK

Mål 7: Fakultetets enheter skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere midlertidigheten innenfor stillingsgrupper der denne er høy.

Det medisinske fakultet skal følge opp tiltakene for å redusere midlertidighet i tråd med Utviklingsavtalen, herunder:

Tiltak:

- Årlig måling og analysing av midlertidighet.
- Omgjøre alle kontrakter som overskrider 3 år til faste stillinger.
- Utrede modeller for økonomisk buffer for prosjektansatte som er mellom to prosjektperioder.
- Utrede muligheten for et «staff mobilitetskontor» på tvers av fakultetet for teknisk-administrative stillinger.
- Informasjon til og opplæring av personalkonsulenter og linjeledere om midlertidighetsproblematikken.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet. Til grunn for arbeid med tiltak ligger UiO-overgrepene tiltaksplan og ansvarsfordeling.

- Enheten har rutiner for å følge opp statsansatte-loven og det nye personalreglementet ved UiO.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Fakultetet og grunnenhetene jobber systematisk med reduksjon av midlertidighet.
- Fakultetet har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

Mål 8: Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Tiltak:

- Fakultetet og grunnenhetene jobber systematisk med opplæring av linjeledere og gjennomfører risikovurdering for å forebygge trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enhetene har gjort en risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme, og dette vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Fakultetet og enhetene jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

Mål 9: Styrket opplæring og oppfølging av linjeledere på alle nivåer (MED-spesifikt)

Tiltak:

- Det medisinske fakultet skal etablere et helhetlig opplegg for kompetanseheving av linjeledere, tilpasset deres fullmakter og funksjoner.
- Alle nye forskningsgruppeledere skal i løpet av en 4-årsperiode gjennomføre UiOs forskningslederprogram, og samtlige forskningsgruppeledere skal få tilbud om det samme.

Forventede resultater 2021:

- Fakultetet har et opplegg for opplæring av linjeledere på alle nivåer.

6 VIRKSOMHETSOVERGRIPENDE TILTAK

For organisasjonen som helhet (UiO) er det definert sentrale virksomhetsovergrepene tiltak. Gjennomføringen av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåer på UiO. Det medisinske fakultet skal delta aktivt og stille ressurser til disposisjon for UiOs virksomhetsovergrepene arbeid innen administrativ digitalisering og forenkling, veikart for forskningsinfrastruktur, en helhetlig miljø- og klimastrategi og European University Initiative. EUI handler primært om studentutveksling (studentene kan velge studieemner blant alle de samarbeidende universitetene). Selv om programmene er satt opp sentralt, er de helt avhengige av initiativ fra fakultetene for å lykkes

Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet

Tiltak:

- Fakultetet skal sammen med UiO sentralt være en tydelig og konstruktiv samarbeidspartner med Helse Sør-Øst og Oslo universitetssykehus (OUS) i planleggingen av nytt OUS (**Klinmed**).
- Arbeide for at UiO og OUS etablerer et samarbeid om effektiv drift av institusjonenes dyrestaller gjennom for eksempel arbeids-/funksjonsdeling (**IMB**).
- Styrke samarbeid med Oslo kommune om utplassering i sykehjem for fakultetets studenter og tilsvarende om forskningssamarbeid (**Helsam**).
- Arbeide for at samlokalisering av Helsam er en del av UiOs masterplan for eiendom og at samlokalisering av Helsam blir prioritert.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Fakultetet spiller en aktiv rolle for å realisere kunnskapshovedstaden Oslo, der kunnskap, næring og byutvikling sees i sammenheng.

Administrativ digitalisering og forenkling

MED skal bidra aktivt med ressurser i sentrale prosjekter, herunder spesielt BOTT. Vi skal bidra til å forenkle, forbedre, fornye og standardisere administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som bidrar til god forankring og forståelse blant de ansatte som er involvert i endringene. Målrettede kompetansetiltak vil bli vektlagt.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Motivere organisasjonen for omstilling og endring gjennom blant annet kompetansehevede tiltak. MED driver kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til administrative prosesser.
- Den digitale modenheten har økt, og medarbeidere tar i bruk nye løsninger på en effektiv og god måte.

7 TILTAK SOM ER SPESIFIKKE FOR DET MEDISINSKE FAKULTET OG GRUNNENHETENE

7.1 Det medisinske fakultet skal styrke det systematiske HMS-arbeidet

Tiltak:

- Obligatoriske HMS-kurs for linjeledere skal tilpasses vår virksomhet.
- Praktisk metodikk for å gjennomføre risikovurdering i lab skal etableres.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Fakultetets linjeledere har god kompetanse på HMS i tråd med sitt ansvarsområde.
- Metodikk for gjennomføring av risikovurderinger på lab er etablert.

7.2 Evaluering av fakultetets budsjettfordelingsmodell

- Det nedsettes en arbeidsgruppe for evaluering av virkningene av gjeldende budsjettmodell (som ble innført i 2016). Evalueringsgruppen bør være bredt sammensatt med representanter fra hvert institutt og fakultetet. Arbeidet bør påbegynnes høsten 2019 og være ferdig innen 1. februar 2020, slik at eventuelle endringer kan bli implementert til budsjettåret 2021.

7.3 Gjennomgang av undervisningsregnskapet

- Undervisningsregnskapet: det nedlegges en stor manuell innsats i dag. Det jobbes med en modell hvor dette skal utføres mindre manuelt. Det må prioriteres inn tid og ressurser for å få det i mål, ta det i bruk og håndtere risikoen ved å ta det i bruk.

7.4 Organisasjonsutvikling Klinmed: Vurdere økt delegasjon til klinikkene.

VEDLEGG - RESULTATMÅL

Det medisinske fakultet har i mange år målt virksomheten på ulike indikatorer. De mest kjente og brukte indikatorene er de som påvirker de årlige bevilgningene. Disse er gjengitt i tabellen nedenfor.

Vi har valgt å ta med disse her i vedlegg for å vise brukerne av årsplanen at det er etablert systemer for å måle dette og at disse følges opp blant annet gjennom virksomhetsrapportering og styringsdialoger.

Fakultetet har i tillegg en rekke andre mer detaljerte måltall som også følges opp historisk på en detaljert måte. Disse er gjengitt i tabell 2.

Vedlegg – tabell 1

MED har på nesten alle resultatkomponentene hatt en positiv utvikling i perioden 2015-2018						
	2015	2018	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Kommentar
Studiepoeng pr. student	48,5	48,7	48,7	48,7	48,7	Ligger stabilt i inntektssumultoren
Kandidater	348,0	423,0	402	418	471	I fakultetets inntektsimulator høsten 2018
Doktorgrader	202,0	208,0	216	220	221	I fakultetets inntektsimulator høsten 2018
Publisering pr. vit. ansatt	2,17	2,14	?	?	?	Antall publikasjonspoeng øker med ca 1% h
EU midler	27 819	72 437	86 250	86 200	64 000	I fakultetets inntektsimulator høsten 2018
NFR midler	163 969	205 388	255 909	264 662	272 000	I fakultetets inntektsimulator høsten 2018
Øvrig BOA	131 070	138 038	153 323	155 545	157 000	I fakultetets inntektsimulator høsten 2018
Studentutveksling		10,4 %	?	?	?	9,3% i 2017(kilde faktaark utviklingsavtalen)

Vedlegg – tabell 2

Styringsdata Medisinsk fakultet samleark	2015	2016	2017	2018
MÅLEINDIKATORER				
NFR bevilgning	150 874	244 081	209 515	205 388
EU bevilgning	29 938	42 123	43 400	72 437
Studiepoeng. (Nye studiepoeng per heltidsekvivalent)	48,6	46,7	49,3	48,7
Studentmobilitet-Andel utvekslingsstud (i %).	9,1	12,9	9,3	10,4
Publiseringspoeng pr vitenskapelige årsverk	2,18	2,11	2,22	2,14
Netto gjennomføringstid ph.d.	3,8	3,9	0,0	0,0
SAMLEDATA NØKKELTALL				
Vitenskapelige toppstillinger (årsverk)	379,49	453,6	459,15	457,43
Vitenskapelige andre (årsverk)	268,99	284,3	262	288,55
Teknisk ansatte (årsverk)	146	155,45	148,5	159,03
Administrativt ansatte (årsverk)	217,95	235,65	230,2	239,75
Avlagte doktorgrader. Alle grader	202	190	223	208
Publiseringspoeng	1425,7	1570,9	1659,8	1649,5
FORSKERUTDANNING (FU)				
Avlagte doktorgrader. Alle grader	202	190	223	208
Gjennomstrømningstid. Brutto	5,1	4,8	4,8	
Gjennomstrømningstid. Brutto	5,0	5,0	4,8	5,3
Gjennomstrømningstid. Netto	3,8	3,9	0,0	
Gjennomstrømningstid. Netto	3,7	3,8	3,7	4,0
Totalt antall doktorgradsavtaler	1362	1356	1370	1454
Nye doktorgradsavtaler	203	196	217	207
FORSKNING (F)				
Publiseringspoeng	1425,7	1570,9	1659,8	1649,5
SFF-er	3	3	5	3
SFI-er	0	0	0	0
Jebsen-sentra	7	5	7	5
Antall aktive NFR-prosjekter	147	155	207	210
Antall aktive EU-prosjekter	34	33	37	44
Antall aktive andre prosjekter	453	489	503	498
UNDERVISNING (U)				
Medisinere utdannet	185	188	179	189
Medisinere gjennomføring %	93,0	95,9	95,1	96,0
Bachelor utdannet	30	24	31	35
Bachelor gjennomføring %	75,3	73,1	81,9	86,1
Masterstudenter utdannet	148	187	168	212
Masterstudenter gjennomføring %	84,4	79,4	88,5	92,9
Undervisning utført				
Registrerte studenter. Studenter (totalt)	2203	2209	2161	2189
Registrerte studenter. Heltidsekvivalenter (totalt)	2092,4	2126,4	2082,0	2100,7
Nye studiepoeng per student (heltidsekvivalent). Fordelt på studieprogram.				
Nye studiepoeng per student (heltidsekvivalent). Fordelt på studieprogram der studenten er aktiv på eksamenstidspunktet	48,6	46,7	49,3	48,7
FORMIDLING (FO)				
DOFI-er (Inven2)	57	54	50	66
Patenter (Inven2)	9	11	5	0
INTERNASJONALISERING (I)				
FORSKERMOBILITET (internasjonalt). Utreisende.				
Innreise studenter (INTERNASJONALISERING)	107	154	115	119
Utreise studenter (INTERNASJONALISERING)	79	121	72	89

Årsplan 2020-2021

UiO • Universitetet i Oslo



Innhold

- 3 : **UiO i samspill**
 - Om årsplanen
 - UiOs samfunnsoppdrag
 - Hvordan skape endring?
 - Lærings- og arbeidsmiljø
- 5 : **Fremragende utdannings- og arbeidsmiljø**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
- 6 : **Grensesprengende forskning**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
- 7 : **Ta kunnskap i bruk**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
- 8 : **En helhetlig personalpolitikk**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
- 9 : **Virksomhetsovergripende tiltak**
 - Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen

UiO i samspill

Om årsplanen

Årsplanen er UiOs sentrale styringsdokument for å realisere Strategi 2020. Årsplanen uttrykker styrets overordnede prioriteringer, samtidig som den skal gi stort rom for lokale tiltak. Planen skal bidra til tydelig arbeidsdeling, godt internt samspill og gi føringer til fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre.

Siden forrige årsplan har UiO initiert prosessen med ny, overordnet strategi som skal avløse Strategi 2020. Det planlegges for vedtak av ny strategi rundt årsskiftet 2019/2020. Neste årsplan vil dermed få fornyet strategisk forankring.

UiOs samfunnsoppdrag

For et ledende europeisk forskningsuniversitet er gjennomslag og deltakelse på internasjonale arenaer viktig. Økt uttelling i EUs rammeprogram gjøres mulig gjennom kvalitet i støtteapparatet ved universitetet og gjennom samarbeid på tvers av fagdisipliner.

Gjennom UiOs tverrfaglige satsinger, UiO: Livsvitenskap, UiO: Energi og UiO: Norden legger vi til rette for økt tverrfaglig samarbeid ved UiO, og gjennom et aktivt medlemskap i The Guild of Research Intensive Universities sikrer vi internasjonalt institusjonelt samarbeid og en posisjon for å øve innflytelse på EU-systemet. Sammen med internasjonale partnere har vi gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning. Hvert European University skal ha en allianse på 5-8 universiteter og EU har som mål at det innen 2025 skal dannes omlag 20 slike større enheter.

Klimakrisen er en av vår tids store utfordringer. UiO skal fortsette sitt miljøarbeid ved å utvikle samspillet mellom forskning, utdanning og drift. Arbeidet skal basere seg på 1, 5 gradersmålet i Parisavtalen og føre til reelle kutt. UiO skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner.

Det skal legges til rette for at forskning tas i bruk i dialog med samfunns- og arbeidsliv. UiO vil også ta et tydeligere ansvar for å bidra til å løse globale utfordringer. For å nå disse målene skal vi videreutvikle en kultur for tverrfaglighet, internasjonalisering og samarbeid med forvaltning, næringsliv og samfunnet i stort.

Et tett samarbeid med Oslo kommune og andre kunnskapsaktører skal styrke UiOs profil som hovedstadsuniversitet. Skolesamarbeid, campus- og byutvikling og innovasjon er særlig prioriterte områder når vi skal løfte frem Oslo og UiO som internasjonalt attraktive. Gjennom samarbeid med viktige aktører i Oslo ønsker vi å realisere Oslo Science City - et internasjonalt kraftsenter for kunnskapsintensiv arbeidslivsutvikling i området som strekker seg fra Gaustad, går via Blindern videre til Majorstuen. Arbeidet med dette er godt i gang. Vi skal her ivareta hele UiOs faglige bredde.

Universitetsmuseene representerer en unik plattform for tverrfaglig forskningssamarbeid og formidling til samfunnet. UiO mener det er avgjørende å snarest mulig komme i gang med byggingen av nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy, og vi ser frem til videre utvikling av museumsbygningene på Tøyen og i Oslo sentrum. Dette arbeidet vil gi enda bedre og bredere formidling av UiOs fremragende forskning til samfunnet.

Hvordan skape endring?

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet inneholder mål på prioriterte utviklingsområder som skal bidra til å tydeliggjøre UiOs profil og på sikt gi bedre arbeidsdeling i sektoren. Det overordnede målet for utviklingsavtalen er økt utdanningskvalitet og internasjonalisering basert på forskning av høyeste kvalitet – innenfor et bredt spekter av fag og disipliner. UiO følger opp stortingsmeldingen om humaniora – Meld. St. 25 (2016-2017). En god utnyttelse av humanioras grenseflater og bidrag til andre fagområder er en prioritert oppgave. Videre arbeider UiO aktivt med oppfølging av den reviderte Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028 – Meld. St. 4 (2018-2019).

Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning – Meld. St. 16 (2016-2017) – gir ekstra drivkraft til det pågående arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten ved UiO. Et hovedmål for UiO i tiden som kommer er å sikre en bedre sammenheng og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. En fornyet satsing på utdanning må bygge videre på arbeidet fakultetene, museene og sentrene har lagt ned for å styrke kvaliteten på eget utdanningstilbud og læringsmiljø.

UiO skal også tilby utdanninger som utnytter de mulig

hetene digitalisering representerer, både for utviklingen i fagene og for studentenes læring. UiO vil intensivere arbeidet med å bedre koordineringen av støtteressursene for utdanning. Den videre utviklingen av Senter for læring og utdanning (LINK) og tilhørende aktiviteter vil stå sentralt.

Gjennom ulike tiltak arbeider UiO for et mer helhetlig grep om innovasjonsarbeidet ved universitetet, som en del av målsettingen om mer aktivt å ta kunnskap i bruk. Studentene står for den mest omfattende og hurtige kunnskapsoverføringen mellom UiO og arbeidslivet, og i denne årsplanen vil det bli lagt særskilt vekt på studentinnovasjon.

Parallelt løper det viktige arbeidet med å tydeliggjøre og støtte opp om fagmiljøenes bidrag til en kunnskapsbasert offentlig forvaltning, til kunnskapsinformerte politiske beslutninger og til en kritisk og levende offentlighet. Dette skjer langs et bredt spekter av UiOs aktiviteter og er rygggraden i UiOs rolle i en politisk orden, både lokalt nasjonalt og internasjonalt. Denne formen for kunnskap i bruk bidrar både til å skape legitimitet i det norske samfunnet og til å ivareta UiOs status som et internasjonalt ledende universitet.

UiO må være en dyktig aktør i et globalt arbeidsmarked. Det skal derfor legges til rette for effektiv rekruttering av vitenskapelige ansatte og en helhetlig karrieropolitikk.

UiO er i sluttfasen med utarbeidelse en masterplan for IT; et overordnet styringsdokument med tydelige føringer for konkrete initiativ, prosjekter og satsinger. Digitalisering av administrative rutiner og tjenester vil være viktig i arbeidet med å effektivisere ressursbruken blant annet for å kunne frigjøre og omdisponere ressurser til kjernevirksomheten.

Lærings- og arbeidsmiljø

UiOs bygningsmasse skal bidra til at UiO kan innfri sine ambisjoner om et moderne lærings- og arbeidsmiljø. I dag er mange av bygningene nedslitte og uhensiktsmessige. Masterplanen for UiOs eiendommer gir føringer for prioritering av arbeidet med modernisering av områder og bygg. Vi ser at det er et betydelig behov for finansiering til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse, og at vi må sikre en tilfredsstillende balanse mellom dette og våre kjerneoppgaver ikke minst gjennom arealeffektivisering.

UiO skal tilby et trygt arbeids- og læringsmiljø. Arbeidet mot trakassering, og da særlig av seksuell art, er høyt prioritert og berører de helt sentrale verdiene som preger et godt universitet. Vi vil verne om den akademiske ytringsfriheten og et trygt og sterkt arbeidsmiljø der den enkeltes integritet respekteres.

Oslo, 19. juni 2019

Svein Stølen
rektor

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Fremragende utdanning og læringsmiljø

UiO skal videreutvikle kvaliteten på eget studietilbud basert på en sterkere og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. Studentene skal møte aktive forskere i et inkluderende læringsmiljø, preget av gode internasjonale kontakter, en aktiv tilbakemeldingskultur og et lærende fellesskap der den mest oppdaterte kunnskapen tas i bruk. UiO- studentene skal lære å ta i bruk vitenskapelige metoder og tenkemåter. De må sikres gode analytiske ferdigheter, og settes i stand til å vurdere holdbarheten av informasjon og argumenter, samt bidra til å løse vår tids viktigste oppgaver i samfunns- og arbeidsliv. Etableringen av et godt samspill mellom faglige, teknologiske og pedagogiske utviklingsprosesser vil være en hovedoppgave de kommende årene.

UiOs videre satsing på utdanning skal forsterke og fokusere innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer, basert på utviklingsarbeidet som allerede er i gang. Arbeidet med å skape gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling skal styrkes. UiO vil satse systematisk på utdanningsledelse, sørge for et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger og utvikle gode støtteressurser på utdanningsområdet.

LINK, som er UiOs senter for læring og utdanning, og senterets samarbeid med enhetene vil stå sentralt i videreutviklingen av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Det er også viktig å utnytte kompetansen ved eksisterende og nye sentre for fremragende utdanning, samt følge opp arbeidet med merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene¹⁾

Tiltak 1:

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemeldinger til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- Enheten har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

Tiltak 2:

Enhetene skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.
- Enheten har implementert UiOs system for merittering av undervisning.
- Enheten har styrket utdanningenes samfunns- og arbeidslivsrelevans og har økt antallet studenter som tar praksisemner.

¹⁾ Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.

Grensesprengende forskning

UiO er et ledende europeisk forskningsuniversitet. Langsiktig, grunnleggende forskning er vårt fundament og utgangspunktet for nytenkende og grensesprengende forskning. Gjennomslag i de åpne, prestisjetunge virkemidlene som Centre for fremragende forskning (SFF), FRIPRO og ERC er uttrykk for kvalitet.

Universitetet hevder seg i dag svært godt nasjonalt og godt i en europeisk setting, og arbeider kontinuerlig for økt gjennomslag på de åpne arenaer hvor kvalitet er hovedkriteriet ved evaluering. UiO hevder seg godt i deler av EUs øvrige rammeprogram, både innen eksellens og enkelte tematiske områder, men utnytter ikke mulighetene godt nok. Deltagelsen i EUs rammeprogram må økes ytterligere, og det innenfor hele bredden av programmet. UiO skal styrke seg på de tematiske områdene og samtidig være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra ERC.

SAB-evalueringen utfordret UiO på en for svak kultur for å se ut av fagmiljøet og ut av universitetet og på tverrfaglighet. Vi må sørge for at kompetansen, perspektivene og spørsmålene som finnes eller målbæres i ulike deler av institusjonen og i ulike deler av samfunnet, påvirker forskernes og UiOs egen tenking og videre utvikling.

Samarbeid er en sentral verdi for å videreutvikle UiO. Samarbeid inspirerer til nytenkning, fremmer kvalitet og bidrar til kulturell og økonomisk utvikling. Tverrfaglighet og samarbeid er også helt nødvendig for at UiO skal kunne bidra til oppfyllelsen av FN's bærekraftsmål, og til forståelse og løsning på store samfunnsutfordringene. Forskningsamarbeid på tvers av fagområder bør ha enda større oppmerksomhet. Her spiller UiOs tverrgående satsinger innen Livsvitenskap, Energi og Norden en sentral rolle.

Institusjonell integritet og en gjennomgående tydelig forskningsetisk bevissthet er en forutsetning for UiO som et viktig forskersamfunn, for all forskning, og for vår betydning som samfunnsinstitusjon. Dette er ikke mindre viktig i en tid med falske nyheter og tiltakende forakt for kunnskap og ekspertise. Det er behov for kompetanseheving av ansatte og studenter. Utvikling av et kursopplegg må skje i samarbeid mellom fakultetene og tilsvarende enheter og UiO:Ledelsen og støtteenheter.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 3:

Enhetene skal ha en bedre uttelling i EUs rammeprogram med særlig vekt på utviklingsavtalens prioriteringer og ambisjoner om at UiO skal være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra European Research Council (ERC).

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har alene eller i samarbeid med andre enheter:
 - hevet kvaliteten på støtteapparat for prosjekter i driftsfasen
 - systematisk bygget kompetanse som vil føre til at enheten bedre utnytter mulighetene i EUs rammeprogram
- Enheten har økt rekruttering innen Marie S. Curie actions.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

Tiltak 4:

Enheten har ansvar for å fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Opplæring av ansatte og studenter er sentralt for at forskning skal gjennomføres i samsvar med anerkjente forskningsetiske normer og gjeldende lover og regler innen aktuelt fagområde.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterleves ved enheten.
- Enheten har videreutviklet opplæringstilbudet i forskningsetikk tilpasset sitt eget fagområde, og utarbeidet en plan for opplæring og regelmessig oppdatering av studenter og ansatte i forskningsetikk.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Alle relevante ansatte og alle studenter etterlever gjeldende normer og regler for forskningsetikk.

Ta kunnskap i bruk

En viktig del av UiOs oppdrag handler om å bidra til et kunnskapsbasert arbeidsliv blant annet gjennom entreprenørskap og kommersialisering. Innovasjonsløftet som vårt viktigste instrument har fem innsatsområder: «Innovasjonsskapasitet – kultur, kommunikasjon og lederskap», «Implementering, kommersialisering og entreprenørskap», «Strategiske allianser og møteplasser», «Studentinnovasjon» og «Utdanning».

UiO skal arbeide med alle innsatsområdene, men studentinnovasjon skal særlig prioriteres sammen med kommersialisering, entreprenørskap og utdanning. Dette fordi studenter er den gruppen som raskest og hyppigst står for kunnskapsoverføring mellom universitetene og arbeidslivet. Det er studenter som oftest etablerer bedrifter, basert på kunnskap utviklet på universitetene og i det kreative tilknyttede studentmiljøet. UiOs viktigste prioritering i 2020 må derfor være å bidra til å utvikle en sterk og tydelig kultur for studentinnovasjon og entreprenørskap.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 5:

For å utvikle innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal enhetene utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.

Forventede resultater ved utgangen 2021:

- Enheten har økt studentinnovasjon og entreprenørskap og kan vise til konkrete resultater.

En helhetlig personalpolitikk

Medarbeidere ved UiO er universitetets viktigste ressurs, og UiO skal ha høy oppmerksomhet på hvordan ansatte blir ivaretatt og kan utvikle seg videre. Samfunnets forventninger til UiO er store, men rammebetingelsene endres kontinuerlig. Samfunnets raske endringer og utvikling utfordrer UiOs omstillingsevne og alle som jobber ved UiO.

En aktiv tilpasning til samfunnsendringene krever en fremtidsrettet personalpolitikk forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag, en langsiktig visjon, målrettet utviklingsutvikling og aktiv personaloppfølging av den enkelte ansatte. En helhetlig personalpolitikk som ivaretar rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, arbeids- og læringsmiljø, er fundamentet for UiOs videre utvikling. Det er behov for å arbeide videre med å utvikle et systematisk lærings- og arbeidsmiljø ved UiO. Det er ønskelig å videreutvikle en kultur som fremmer godt samspill og felleskap mellom ulike grupper ansatte og enheter i organisasjonen.

UiO skal tilby våre studenter og ansatte et trygt og forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø fritt for trakassering. UiOs ansatte skal ha høy bevissthet rundt sitt ansvar for profesjonell oppfølging av studentene.

Ytringskulturen skal være tuftet på akademisk frihet, toleranse og kollegialitet. Organisasjonen vår skal preges av en tydelig ledelse som tar ansvar og bidrar til å videreutvikle medarbeidere og organisasjon. UiO skal videreutvikle lederutviklingskurs- og program, med fokus på forsknings-, utdanningsledelse og linjeledere med personalansvar.

Innsatsen i perioden skal konsentreres om gjennomføring av fire komplementære og til dels overlappende områder med tilhørende tiltaksplaner innenfor rekruttering, karrieropolitikk, likestilling og mangfold, midlertidighet og arbeid mot trakassering.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 6:

Enhetene skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet. Til grunn for arbeid med tiltak ligger UiO-overgripende tiltaksplan og ansvarfordeling.
- Enheten har rutiner for å følge opp statsansatteloven.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten jobber systematisk med reduksjon av midlertidighet. Til grunn for arbeidet ligger rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe behandlet i styremøte 12.mars 2019.
- Enheten har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

Tiltak 7:

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten jobber systematisk med forebyggende av trakassering med utgangspunkt i rapport og tiltaksplan behandlet i styremøte 12. mars 2019.
- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

Virksomhetsovergrepene tiltak

UiO skal forvalte sine samlede ressurser effektivt, og på en måte som understøtter kjerneaktiviteten. Det arbeides for å skape en enklere hverdag og et godt arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte. Videreutvikling av campus og realisering av kunnskapshovedstaden Oslo er sentralt for å sikre at områdene rundt oss utvikles på en måte som underbygger UiOs strategiske målsetninger, og som gjør det enklere å ta kunnskapen fra universitetet i bruk i samfunnet. UiO ønsker også å ta et helhetlig ansvar for miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. Det er videre et mål å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Sammen med internasjonale partnere har UiO derfor gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning.

For organisasjonen som helhet er det definert sentrale virksomhetsovergrepene tiltak. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåene i organisasjonen.

Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen:

Administrativ digitalisering og forenkling

UiO skal etablere et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet skal bidra til å forenkle, forbedre, fornye og standardisere administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som bidrar til god forankring og forståelse blant de ansatte som er involvert i endringene. Dette innebærer å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene og sikre at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet for innhold, årsak og retning for prosessene. Målrettede kompetansetiltak vil bli vektlagt.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiO er klar til å ta imot nye løsninger innenfor økonomi, lønn, saksbehandling og arkiv på en effektiv og god måte.
- UiO har kapasitet og kompetanse til å gjøre UiO til en om-

stillingsdyktig organisasjon. Følgende tiltak er iverksatt:

- motivere organisasjonen for omstilling og endring gjennom blant annet kompetansehevede tiltak
- etablere en systematikk for å identifisere og hente ut effekter
- sørge for at effektivisering og administrasjonskuttene ikke går utover faglig aktivitet

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Det er utviklet og innført fellesløsninger og tjenester som bidrar til effektiv drift og robuste administrative leveranser.
- Utvalgte arbeidsprosesser og tjenester er standardisert, effektivisert og digitalisert.
- UiO driver kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til administrative prosesser.
- Den digitale modenheten har økt, og medarbeidere tar i bruk nye løsninger på en effektiv og god måte.

Masterplan for IT

UiO skal utarbeide en Masterplan for IT som gjenspeiler UiOs ambisjoner om å drive fremragende forskning og utdanning.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning er påbegynt.
- Tiltak for å styrke IT-kompetansen i alle deler av virksomheten er påbegynt.
- Det er etablert en faglig forankret strategisk koordinering, prioritering og porteføljestyling av IT-virksomheten.
- Arbeid med utviklingsutvikling av UiOs IT-organisasjon er påbegynt.
- Eventuelle endringer i prinsipper for finansiering av IT-virksomheten er besluttet.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning, inkludert kompetanseutvikling er gjennomført.
- Tiltak som knytter utviklingen av IT-tjenester og IT-infra-

struktur tettere til universitetets strategiske mål er gjennomført.

- Eventuelle vedtatte organisatoriske endringer i UiOs IT-virksomhet er gjennomført.
- Eventuelle nye prinsipper for finansiering er av IT-virksomheten følges.
- Oppfølging av Masterplanen er etablert gjennom et styringsdokument som skal oppdateres årlig.

Veikart for forskningsinfrastruktur

«State of the art» – forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at vi skal kunne beholde vår posisjon som et ledende forskningsuniversitet, og også for å lykkes på ulike konkurransearenaer. Gitt dette og de store kostnadene knyttet til investering, vedlikehold og drift er en tydeligere strategi for stor instrumentering og e-infrastruktur påkrevd. Det skal utarbeides rullerende veikart for forsknings- og (e-)infrastruktur.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Det er etablert rullerende veikart med tydelige prioriteringer for stor infrastruktur.
- Det er etablert et fungerende veikart for infrastruktur innen livsvitenskap som sikrer en strategisk utvikling av Livsvitenskapsbyggets funksjon som vert for store kjernefasiliteter.

Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet

UiO ønsker å være en driver for å realisere kunnskapshovedstaden Oslo. Kunnskap, næring og byutvikling må sees i sammenheng. Kunnskap må tas i bruk. Arbeidet vil i hovedsak konsentreres langs to overlappende akser; gjennom utvikling av egen campus og våre eiendommer i samspill med byen rundt og gjennom proaktiv oppfølging av samarbeidsavtalen med Oslo kommune, og Oslo Science City i samarbeid også med Helse SørØst, OUS, SINTEF og OsloTech.

Oslo vedtok i februar 2019 en strategi for campusutvikling inkludert flere innovasjonsdistrikter. Denne vil UiO følge

aktivt opp med fokus på helhet, samt følgende utviklingsområder:

- Nedre Blindern med omgivelser – en sentral del av det Oslo kommune benevner «Oslo Science City»
- Tullinløkka og UiO i sentrum

Det vil være nødvendig for UiO å søke samarbeid med eksterne parter for å finne finansieringsløsninger på tilpasning av lokaler på Nedre Blindern til nye funksjoner.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiO har spilt en aktiv rolle i oppfølgingen av campusstrategien for Oslo.
- Det er, basert på en faglig visjon for utviklingen av Nedre Blindern, lagt en plan for hvordan et helhetlig konsept for Nedre Blindern, som en del av Oslo Science City, kan realiseres.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- UiO har bidratt til at utviklingen av Oslo Science City rundt UiO:Blindern har styrket samhandling, innovasjon og samarbeid med nærings- og arbeidsliv.
- Universitetets avtrykk og tilstedeværelse er styrket ved våre to andre hovdecampus: UiO:Sentrum og UiO:Tøyen.
- UiO har bidratt til å gjennomføre campusstrategiens handlingsplan med fokus på hele UiOs aktivitet.
- Samarbeidet med Oslo kommune er styrket og viderutviklet, særlig innenfor de fire prioriterte områdene i samarbeidsavtalen med kommunen: skolesamarbeid, internasjonal tiltrekningskraft, innovasjon og campus- og byutvikling.

Helhetlig miljø- og klimastrategi

Universitetet skal møte de globale, nasjonale og lokale miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. UiO skal jobbe etter 1,5 gradersmålet i Parisavtalen. I denne årsplanen ser vi særlig på hvordan vi kan redusere vårt klimagassavtrykk.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiOs klimagassregnskap er fulgt opp med konkrete tiltaksplaner.
- UiO har besluttet et konkret klimamål frem mot 2030.
- UiO har utarbeidet en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- UiO er en foregangsinstusjon for klimasmarte løsninger i Norge.
- UiO kan vise til en signifikant reduksjon i sitt totale klimafotavtrykk.
- UiO har en signifikant reduksjon av totalt antall person-kilometer med fly.

European University Initiative

UiO ønsker å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Som et ledd i dette, ønsker UiO å søke EU-støtte til etablering av et «European University» i et konsortium sammen med seks andre europeiske universiteter i forbindelse med EU-kommisjonenes pilotutlysning av «European Universities» under Erasmus+-programmet (Key Action 2).

Målet er å etablere en felles visjon og strategi for et trinnvis integrert, institusjonsomfattende utdanningssamarbeid hvor man bygger på hverandres faglige styrke. De samarbeidende universitetene er Aarhus Universitet, Humboldt-universitetet i Berlin, King's College (London), Université catholique de Louvain, Université de Paris (Université Paris Diderot fram til sammenslåing i 2020), Universitetet i Lisboa og UiO.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Alliansen har levert søknad til EU-kommisjonen innen utløpet av vårsemesteret 2020. Søknaden skal være basert på en felles visjon og strategi med tilhørende arbeidspakker og en opptrappingsplan for arbeidet fram mot 2025.
- Arbeidet med de ulike arbeidspakkene er igangsatt.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Alliansen skal ha nådd målsetningen innenfor de ulike arbeidspakkene.



UiO : **Universitetet i Oslo**

Skisse til utviklingsavtale for 2020-2022

mellom universitetsledelsen og

Det medisinske fakultet



Innhold:

1. Utviklingsavtalens formål og funksjon	3
2. Områder for utviklingsavtalen	3
3. Oppfølging av resultater	3
4. Hovedutfordringer for Det medisinske fakultet	4
4.1. Forbedre gjennomføringen på profesjonsstudiet medisin	4
Tiltak 1-6	5-7
Tabell for måling av tiltak	7
4.2. Øke antall ERC tildelinger og lykkes i Horisont 2020	7
Tiltak 1-9	7-9
4.3. Redusere andelen midlertidige ansatte	10
Utfordringer rundt midlertidigheten ved fakultetet	12
Tabell med tiltak og målindikatorer	12

1. Utviklingsavtalens formål og funksjon

1.1. Avtalens formål

Formålet med utviklingsavtalene er å identifisere og iverksette tiltak på områder der universitetet må forbedre sine resultater.

Det skal legges vekt på hvordan Det medisinske fakultet kan bidra til at Universitetet løfter seg og forbedrer sine resultater. Avtalen skal tydeliggjøre særskilt utfordringer ved fakultetet og finne adekvate løsninger for disse.

1.2. Grunnlag for avtalen

Etatsstyringen inkludert utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet tilbakemelding fra etatsstyring og UiOs årsplan.

1.3. Avtalens varighet

Avtalen gjelder fra 01.01.2020 – 31.12.2022

2. Områder for utviklingsavtalen

Områdene i utviklingsavtalen er fastsatt basert på felles forståelse mellom enhet og universitetsledelse. Det forventes at alle fakultetene har tiltak på utdanningsområdet.

3. Oppfølging av resultater

Resultater skal gi en samlet vurdering av den oppnådde effekt ved utgangen av avtaleperioden. Utviklingen skal sammenlignes med det målte nullpunktet. Avtalen vil følges opp i styringsdialoger mellom rektor og dekan og eventuelt i andre møter.

Oppfølgingen vil legge vekt på oppnådde årlige resultater samt fakultetets og rektoratets vurderinger av tiltakenes effekt

4. Hovedutfordringer for Det medisinske fakultet

- 4.1. Forbedre gjennomføring på profesjonsstudiet medisin
- 4.2. Øke antall ERC-tildelinger og lykkes i Horisont2020/Europa
- 4.3. Redusere midlertidighet (UiO har ikke et definert mål foreløpig, men anslår 15 %)

4.1. Forbedre gjennomføring på profesjonsstudiet medisin

Fakultetet ikke har klart å nå måltallet gitt av Kunnskapsdepartementet (KD) de siste årene. Andelen studenter som gjennomfører studiet på normert tid er lavt; på ca. 50 %.

Måltallet var før 2018 på 192 satt ut fra 210 studieplasser. Fra 2013 har fakultetet hatt 220 studieplasser. Måltallet fra KD er derfor satt til 200 fra og med de som uteksamineres i 2018.

Tabell 1: Oversikt over måltall og avvik 2016-2018

2016			2017			2018		
Måltall	Resultat	Avvik	Måltall	Resultat	Avvik	Måltall	Resultat	Avvik
192	188	- 4	192	179	-13	200	188	-12

Det er først og fremst antall studenter som velger å avslutte studiet og antall studenter som mister studieplassen pga for mange stryk eller nedrykk (maks 4), som er av betydning for om vi når måltallet eller ikke. Gjennomføring på normert tid påvirkes av permisjoner og nedrykk.

For å øke antall uteksaminerte kandidater og oppfylle måltallet, må fakultetet øke opptaket og sette inn tiltak som på sikt kan redusere frafallet.

For å øke andelen som fullfører på normert tid må permisjoner som ikke er lovpålagt og nedrykk på grunn av stryk eller sykdom ved kontinuasjonseksamen, reduseres.

Tiltak for å redusere frafall

1. Overbooking: Før høst 2017 startet vi opp med 110 nye studenter per kull, mens vi nå starter opp med 118 nye studenter. Endringen fører til at fakultet i snitt overbooker med 16 studenter i året. Effekten av denne overbookingen vil først være synlig når disse kullene uteksamineres i 2023.
2. Sammenheng mellom læringsutbytte og eksamen: På initiativ fra studentene er det igangsatt et pilotprosjekt på Modul 1 og 2 der studentene evaluerer alle forelesningene. Målet er at lærerne skal få tilbakemelding på hva som kan forbedres og om undervisningen er knyttet opp mot læringsutbytte-beskrivelsene. God undervisning er viktig for læringsutbyttet og kan føre til at færre stryker på eksamen.
3. Alternativt opptak på medisinstudiet fra høsten 2021: Med utgangspunkt i en egnethetstest (UniTEST) ønsker fakultetet å søke KD om mulighet til å ta opp 20% av studie plassene ved hjelp av egnethetstest. Vår antagelse er at studentene som scorer høyt på testen, har høy motivasjon og gjennomføringsevne for studiet. Studentene som tas opp, vil bli fulgt gjennom et forskningsprosjekt. Fakultetsledelsen er ansvarlig for en gjennomføring og resultatoppfølging
4. Oppfølging av studenter ved stryk til eksamen: Ved fare for å miste studieplassen pga for mange stryk og/eller nedrykk, skal studenten innkalles og få en samtale med modulleder og studiekonsulent. Studieseksjonen er ansvarlig for gjennomføring og resultatoppfølging.
5. Bedre oppfølging i starten av studiet: For at studentene bedre skal mestre overgangen fra videregående skole, skal fakultetet utarbeide en introduksjonsuke for studenten der det tilbys opplæring i studieteknikk og et integrert læringsdesign for opplæring og trening i teamarbeid i medisinstudiet (og fellesundervisningen). Utdanningsleder på IMB er ansvarlig for gjennomføring og resultatoppfølging.
6. Stramme inn på innvilgelse av ikke-lovpålagte permisjoner: Dette krever endring av fakultetets regelverk for permisjoner. Studieseksjonen er ansvarlig for gjennomføring og resultatoppfølging.

Tabell 2: Oversikt over tiltak med årlige målepunkter og ansvarlige for oppfølging

	Tiltak	Start	Nullpunkt	Endring	måletidspunkt	måltall	Ansvarlig for gjennomføring	Ansvarlig for resultatoppfølging	
1.	Overbooking	2017	220	236	2023	200	Studieseksjonen	Studieseksjonen	
2.	Redusere frafall	Evalueringsprosjekt	2018	188	+12	Februar hvert år fra 2020	200	Utdanningsleder på IMB	Utdanningsleder på IMB
		Alternativt opptak	2020				Fakultetsledelsen	Fakultetsledelsen	
		Oppfølging etter stryk på eksamen	2020				Studieseksjonen	Studieseksjonen	
		Bedre oppfølging gjennom første og andre studieår	2020				Utdanningsleder på IMB	Utdanningsleder på IMB	
3.	Øke gjennomføring på normert tid	Stramme inn permisjonsreglene	2020			60 %	Studieseksjonen	Studieseksjonen	

4.2. Øke antall ERC-tildelinger og lykkes i Horisont2020/Europa

Fakultetets utfordring er å lykkes i slutten av Horisont 2020 samt med Horisont Europa, med et spesielt fokus på å øke antall ERC-tildelinger. Fakultetet har tro på UiOs mobiliseringsstrategi utarbeidet våren 2018, med 1. et tydelig definert ansvar i faglig lederlinje, i nært samspill med det administrative støtteapparatet. 2. systematisk utvikle unge forskere, og med 3. et godt støtteapparat.

Fakultetet etablerte i 2013 en egen Enhet for eksternfinansiering (EEF) og har siden den gang jobbet systematisk med å øke antall EU-søknader og tildelinger, siden 2017 i tett samarbeid med OUS forskerstøtte. Rådgiverne i EEF på fakultetsadministrasjonen arbeider tett på instituttene. På grunn av suksess i FP7 har fakultet kunnet investere i å utvikle et karriereutviklingsprogram, hvor EU og Helseinnovatørskolen inngår. Mange av tiltakene som er introdusert ser ut til å virke, og fakultetet har hatt en jevn økning av søknader og tilslag. Samtidig er dette tiltak som tar år før vi kan se effekten av. Det er derfor viktig å fortsette med de tiltakene som vi mener fungerer hensiktsmessig, men samtidig introdusere vi noen nye for å øke fokuset og trykket på innhenting av midler gjennom Horisont Europa.

Etablerte tiltak:

1. Informasjon om aktuelle utlysninger på et tidlig nok tidspunkt EEF vil fortsette å sende relevante utlysninger til alle vitenskapelige ansatte hver uke: «Funding Opportunities» sende arbeidsprogram for tematiske søknader til alle gruppeledere/avdelingsledere på fakultetet, mens det er under utforming og i sin endelige form.

For yngre forskere

Holde kurs om søknader og karriereplanlegging i postdoktorprogrammet, om muligheter i H2020 særlig egnet for yngre forskere

Informere om EU og H2020 på fakultetets obligatoriske ph.d.-introduksjonsprogram

2. Oppfølging på individuelt nivå EEF vil fortsatt være proaktive i sin kontakt mot potensielle søkere, basert på systematiske lister over forskere som har potensiale til å nå opp i konkurransen om EU-midler.

For potensielle ERC-kandidater tilbys individuelle møter med informasjon om ERC og om støtten som er tilgjengelig for søkerne.

For potensielle tematiske søknader tilbys møter for å diskutere utlysningene og mulig rolle i en potensiell søknad. EEF samarbeider med

Forskningsrådets National Contact Point for helse, som også kontakter individuelle forskere om aktuelle utlysninger.

For søknader til MSCA informeres gruppeledernivå på alle institutter.

3. Gjøre forskerne motivert til å søke

Interesse og oppmuntring i faglig linje: Oppmuntring fra ledelsen betyr svært mye for forskernes motivasjon for å søke.

Utnytte potensialet i postdoktorer som er ansatt gjennom Scientia Fellows: Forskere som allerede har vært i kontakt med EU-finansiering har lavere barrierer for å søke igjen. Midlertidige ansatte har en ekstra motivasjon for å få inn eksterne midler.

4. Publisere suksesshistorier

Det gir motivasjon å se at andre forskere som likner på en selv har fått tildelinger. Suksesshistorier blir publisert i nyhetssaker på fakultetets hjemmeside og i Med-Nytt.

5. Sørge for at søkerne har verktøyene de trenger lett tilgjengelig

a) En tilgjengelig støttetjeneste:

Felles mailadresse med-funding@medisin.uio.no

Oppdatert nettside med informasjon om prosedyrer for søknadsprosessen og om hvilke støttetjenester som hjelper med hva.

Felles service for MED og OUS <https://www.uio.no/english/for-employees/support/research/funding/units/med/>

b) Kurs for interesserte søkere:

EEF holder ulike kurs om hvordan finne utlysninger og om hvordan skrive en god søknad, i samarbeid med Oslo Universitetssykehus (OUS) Forskerstøtte.

c) Fakultetet vil fortsette å tilby sine forskere eksterne konsulenttenester

Fakultetet har investert mye de senere år og opplever at det har vært investeringen.

Nye tiltak:

6. Bygge søkere med potensiale til å lykkes i å få europeisk forskningsfinansiering

Fakultetet vil bruke nasjonale finansieringsordninger aktivt. Det er en stor styrke at Forskningsrådet legger om sin søknadsmal som søknadsmalen i H2020. Dette gjør forskerne mer fortrolig med tankegangen og begrepsapparatet og senker barrieren for å søke H2020.

ERC

Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter har samme formål som ERC. FRIPRO vil brukes aktivt for å komme i kontakt med ambisiøse, yngre forskere, opprette dialog, og hjelpe dem å forstå oppbyggingen av et godt FRIPRO-prosjekt. Forskere som har fått FRIPRO-tildeling er ofte sterke kandidater til å søke ERC.

Tematiske programmer

Forskningsrådets tematiske utlysninger nærmer seg de tematiske utlysningene i EU, med blant annet sterkere ønske om tverrfaglig samarbeid og kombinasjon av forskjellige disipliner. Forskningsrådets tematiske utlysninger vil brukes aktivt til å komme i kontakt med aktuelle miljøer, hjelpe dem å forstå oppbyggingen av et godt tverrfaglig prosjekt, og gi dem verktøy for hvordan de kan komme i kontakt med andre relevante disipliner.

7. Kurse lederlinjen i EU-finansiering

I tråd med UiOs mobiliseringsstrategi har fakultetet stor tro på at det er helt nødvendig med oppmerksomhet i hele den faglige lederlinjen for å få EU opp som det naturlige sted å søke. Dekanene, instituttledere, forskningsledere, avdelingsledere og gruppeledere må spille en nøkkelrolle i å se, lytte til og motivere den enkelte forsker – og til det kreves det innsikt i hva EU-finansiering faktisk er. Fakultetet har nettopp fått nytt dekanat og nesten alle instituttledere er nye. Vi vil derfor kurse disse, samt ledernivået nedover på instituttene.

8. Mer aktiv dialog med kontaktflater i EU

Vi vil utnytte vårt samarbeid i The Guild og våre partnere der, og bruke dette mot kommende utlysninger og forventninger til våre søkere.

9. Videreutvikle postgrant støtten

Fakultetet har fått på plass en postgrant-støttefunksjon på fakultetet. Dette vil vi videreutvikle slik at rapporteringen på EU-prosjekter gjøres enhetlig og oppfattes som en profesjonell støttefunksjon

4.3. Redusere andelen av midlertidige ansatte

Det medisinske fakultet er målt med 28% midlertidige ansatte per 2018 (ref. faktaarket)

Dette omfatter både teknisk- administrative og vitenskapelige stillinger justert for stillingskategorier med «spesiell grunn for midlertidighet».

Tiltak for å redusere andelen midlertidige ansatte vil bestå av både kort og-langefristige tiltak. Noe kan gjøres umiddelbart og vil vise rask effekt, noe vil ta lengre tid og vil kunne defineres som en kulturendring.

Årsak/virkningssammenhenger for fakultetet når midlertidigheten skal reduseres:

Norsk Senter for Molekylær Medisin (NCMM): Senteret har en «forutsigbar» midlertidighet som bygger på EMBL modellen. Dette er ment som et «drivhus» for yngre talenterte forsker. Disse får 5+4 år tilsetningsperiode og evalueres etter de første 5 årene, noe som er premisset for senterets natur.

Ekstern finansering: Fakultetet har 40% ekstern finansering. Ekstern finansering oppleves som en økonomisk usikkerhetsfaktor for finansering av faste tilsetninger.

Det er vanskelig å tenke seg faste ansettelser på prosjektmidler, noe som vil sette institutt og fakultet i en økonomisk vanskelig situasjon med lønnsforpliktelser når midlene opphører.

«Gjenbruk» av midlertidig vitenskapelige ansatte: Forskning innenfor medisin er bygd på spesialister og ikke generalister. Det er vanskelig å finne passende oppgaver innenfor svært spesialiserte vitenskapelig områder.

Det kan synes som at ingeniørene følger samme utvikling og blir i økende grad spesialisert innenfor ulike områder, noe som kan vanskeliggjøre omplasseringsmuligheter også innenfor denne stillingskategorien.

En tilleggsutfordring for fakultetet er symbiosen med Oslo Universitetssykehus (OUS). Ansettelser foregår parallelt grunnet dobbeltstillinger. Dette kan føre til ansettelse av midlertidige vitenskapelig på undervisning i påvente av overlegestillinger på OUS






Kulturendring: Det må lages systemer og modeller som støtter instituttene i en kulturendring. Det må utredes modeller for økonomisk buffer for hjelp til ansettelser mellom eksterne prosjekter. Tre års kontrakter må gjennomgås og omgjøres til fast samt maler og rutiner for oppsigelse må standardiseres. I tillegg bør vi tenke en strukturert fellesløsning på tvers av fakultetet for ansatte innenfor teknisk-administrative ansatte i form av et

«staff mobilitetskontor».

Karriereutviklingsprogram: Tiltak for å redusere på midlertidighet bør også omhandle personaloppfølging og karrierebygging for midlertidige ansatte. I den sammenheng er det viktig å nevne fakulekets postdoktorprogram. Postdoktorprogrammet er et karriereutviklingsprogram skreddersydd for å gi støtte til fakulekets postdoktorer og andre forskere i etableringsfasen for å bidra til å hjelpe dem til å møte komplekse arbeidsoppgaver i og utenfor akademia

Med utgangspunkt i UiOs tiltaksplan for reduksjon av midlertidige ansatte har vi lagt inn fem tiltak i tabellen. I tillegg viser tabellen målepunkter samt tidsplan for gjennomføring og ansvarlige per tiltak.

Fem tiltak med målepunkter for reduksjon av midlertidigheten, ansvarlige samt tidsperioden for gjennomføring

	Suksesskriterier med milepæler	2019	2020	2021	2022	ansvarlig	avvik
1	Årlig måling og analysering av midlertidighet					fakultets- ledelsen	
	Mål med tiltaket: etablere et nullpunkt og tallfeste årlig reduksjonen av midlertidige ansatte						
2	Omgjøre tre års kontrakter til fast stilling					Institutt - og fakultetsledelse	
	Mål med tiltaket: Følge opp statsansatte loven på korrekt måte						
3	Utrede modeller for økonomisk buffer for prosjektansatte som er mellom to prosjektperioder					Institutt - og fakultetsledelse	
	Mål med tiltaket: Økonomisk hjelp til ansatte på eksterne prosjekter- unngå oppsigelser						
4	Utrede muligheten og etablering av ett «staff mobilitetskontor» på tvers av fakultetet - teknisk/administrative stillinger					Institutt - og fakultetsledelse	
	Mål med tiltaket: «systemisert gjenbruk» av ansatte - unngå oppsigelser						
5	Kommunikasjon og informasjon: Opplæring av personaladministrasjonen Kommunikasjonsplan for informasjonsarbeid					Institutt - og fakultetsledelse	
	Mål med tiltaket: Kulturendring						2