



UiO : Det medisinske fakultet

Det medisinske fakultet – status presens og planer for fire nye år

Frode Vartdal

Fakultetsstyret tirsdag 3. mars 2015



Årsplan 2015 – 2017

Det lagt vekt på at tiltaka skal være konkrete og så tydelige utformet, at det kan etterprøves om tiltaka blir gjennomført

Det skal være en person som er ansvarlig for at tiltaka blir gjennomført

<http://www.med.uio.no/om/strategi/planer/index.html>

Organisasjon

Fullføre reorganiseringen av IMB

Norsk senter for molekylærmedisin (NCMM) og Bioteknologisenteret blir sannsynligvis lagt inn i Medfak i løpet av 2015

Forskningsgrupper med tydelige struktur og tydelig ledelse bør være normen for organisering av forskning på laveste operative nivå

Professorer og førsteamanuenser bør noen ganger kanskje heller være seniormedlemmer i en stor forskningsgruppe enn «ensomme» forskere med lite ressurser

Ledelse

Rekruttering og utvikling av ledere må bli enda bedre

Kursing av ledere på alle nivåer. Bruke UiOs lederkurs.

Instituttlederne må i enda større grad utnytte sine ledergrupper til å ta medansvar for drift og utvikling av hele instituttet

Faktabasert ledelse med åpen tilgjengelig informasjon om alle relevante styringsdata (økonomi, personal, forskningsproduksjon, undervisningskapasitet og belastning)

Rekruttering

Rekruttere med tanke på fornyelse og ikke reprodusere den staben man har hatt i flere tiår (for eksempel færre vitenskapelige toppstillinger og teknikerstillinger og i stedet rekruttere støttestillinger på høyt nivå; staff scientists)

Benytte muligheten for bruk innstegsstillinger og kallelse, der det finnes unike talenter nasjonalt og internasjonalt

Rekruttere phd-studenter for å kunne styrke og fokusere forskningen for å nå et høyt internasjonalt nivå, i stedet for å la phd-studenter selv velge hva de vil forske på

Behov noen steder for en bedre og mer målrettet rekruttering av phd-studenter (forventningsavklaring mellom veileder og phd-student før ansettelse)

Bli mye bedre på talentutvikling

Personalledelse

Bruke toppstillingene mer fleksibelt og tilpasset den enkeltes arbeidssituasjon. Personer som publiserer lite må undervise mer, og høyproduktive personer kan få mindre undervisningsbelastning

Bruke billigere og like god arbeidskraft, for eksempel gi postdoktorer ett år ekstra mot at de tar PBL-timer

Rekruttere noe professorer, der hovedoppgaven er utvikling av utdanning og at det ved utlysning, bedømming og ansettelse legges like mye eller mer vekt på utdanningskompetanse enn vitenskapelig kompetanse

Budsjettering

Større vekt på strategisk budsjettering med tanke på omstilling på bekostning av inkrementell budsjettering som bidrar til konservering av fakultetet

Redusere eller kutte ut noen aktiviteter som ikke har særlig effekt og som «har gått ut på dato»

Budsjettering og budsjettoppfølging på avdelingsnivå synliggjør muligheter for optimalisering av ressursbruk og ansvarligjør ledergrupper

Transparens i budsjettering og bruk av ressurser