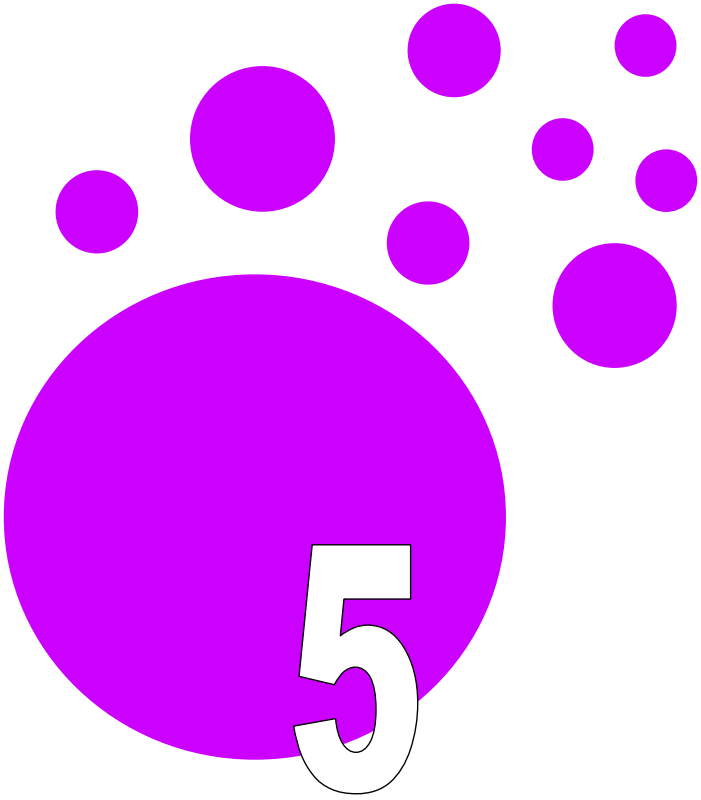
SLUTTOPPSUMMERING AUGUST 2013



HANDLINGSPLAN FOR HOVEDVIRKEMIDLER:

- **Forholdet til samarbeidspartnere**
- **Organisasjon**
- **Ledelse og personalpolitikk**
- **Administrasjon**

Det medisinsk-odontologiske fakultet
aug 2011-aug 2013

> Mens de øvrige fire handlingsplanene (utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling) refererer til fakultetets primærfunksjoner, tar denne planen for seg de viktigste virkemidlene som fakultetets samlede ledelse disponerer for resultatoppnåelse. Det dreier seg om de indirekte tiltaksområdene - som samarbeidspartnere, organisering, ledelse/personalpolitikk og administrasjon.

1.Forholdet til samarbeidspartnere

1.1 Vi skal styrke og videreutvikle samhandlingen med og være en foretrukket samarbeidspartner for våre samarbeidspartnere

Det er utarbeidet et oppdatert arkiv over fakultetets samarbeidsavtaler med eksterne samarbeidspartnere.

1.1.1 -kommunene og primærhelsetjenesten

I handlingsplanens periode er dialogen med Bergen kommune styrket. Det er innført semestervise dialogmøter mellom kommunalråd/kommunaldirektør og dekan/fakultetsdirektør. Tema for møtene har bl.a. vært tiltak for å imøtekomme samhandlingsreformen i utdanning og forskning, som utplasseringsarenaer, alders- og sykehjemsmedisin, helseledelse etc. Det er inngått en overordnet samarbeidsavtale.

Det har videre vært avholdt flere møter med stortingspolitikere med samme tematiske innretning, bl.a. med Helse- og omsorgs-komiteen, Kommunalkomiteen, Kirke- og utdannings-komiteen og Finanskomiteen. Det er også avholdt flere møter med enkeltpolitikere, fra de største politiske partiene.

Dekanen deltar på årlige møter med HOD som del av det nasjonale dekanmøte. Aktuelle tema i planperioden har vært: spesialistutdanning, turnus, spesialistutdanning etc.

1.1.2 -universitets-sykehusene og de samarbeidende sykehusene i regionen

Dekan og fakultetsdirektør avholder jevnlige møter med fagdirektør i Helse Vest og med adm. direktør og fagdirektør i Helse Bergen. Dekan og prodekan deltar aktivt i samarbeidsorganet. I planperioden har også prodekan deltatt i en gruppe som har gitt innspill til Helse Bergens forskningsstrategi. Videre deltar dekan og fakultetsdirektør på dialogmøter med Stavanger universitetssykehus. Visedekan for utdanning og studiesjef har møter med samarbeidende sykehus, og det er opprettet et eget organ for samarbeid innen utdanningsområdet.

Nasjonal samarbeidsgruppe ledes nå fra vest, og dekanen og fagdirektøren i Helse Vest deler lederfunksjonen fra august 2013.

Dekanen deltar i styringsgruppen for oppfølging av omorganiseringen av Institutt for klinisk odontologi, en arena også for samarbeid med Odontologisk universitetsklinikk. Samarbeidet med Den offentlige tannhelsetjenesten har fått et løft ved opprettelsen av Tannhelsetjenestens kompetansesenter Vest, Avdeling Hordaland. Kompetansesenterets leder har en delt stilling mellom kompetansesenteret og fakultetet.

1.1.3 -nasjonale læresteder og forskningsinstitusjoner

Samarbeidet nasjonalt med de medisinske fakulteter er viktig og fakultetsledelsen arbeider aktivt på denne arenaen. Fakultetet overtok ledelsen av det nasjonale dekanmøtet (UHR) og dermed også forskningsdekan-møtet og utdanningsdekanmøtet fra høsten 2012. Det arbeides godt med utviklingen av de felles interessefelt for fakultetene nasjonalt, både forsknings- og utdanningspolitisk. Juni 2013 hadde fakultetet ansvar for det nasjonale dekanmøtet http://www.uib.no/mofa/om-fakultetet/nasjonalt-dekanmote-medisin som ble arrangert i Stavanger, Sola.

I perioden har prodekan vært medlem i oppfølgingsgruppen etter den omfattende NFR-evalueringen av klinisk forskning http://www.forskningsradet.no/no/Artikkel/Fagevaluering_av_biologi_medisin_og_helsefag/1253954269442.

Høyskolen i Bergen er en viktig samarbeidspartner. Avdeling for helse- og sosial og Det medisinsk-odontologiske fakultet har sammenfallende interesser for utvikling bl.a. mht endringer som følge av samhandlingsreformen. Dialogmøter mellom høyskolerektor, direktør og dekan og fakultetsledelsen er innført. Områder for mulig styrket samarbeid er identifisert, og det er satt ned tre grupper for videre kartlegging, to innen utdanning og en innen forskningssamarbeid. Gruppene har vært i aktivitet, men det er enda ikke konkludert mht videreføring og oppfølging.

Fakultetet har en unik geografisk plassering mht dialog med viktige lokale finansiører. Administrasjonen for Bergens forskningsstiftelse, Bergens Medisinske forskningsstiftelse, og Jebsenstiftelsen er lokalisert i byen. Fakultetsledelsens dialog med ledelsen av fondene er god, og fagmiljøene mottar betydelig forskningsstøtte.
http://www.uib.no/mofa/nyheter/2011/11/rekrutteringsprogram-for-yngre-forskere
http://www.uib.no/mofa/nyheter/2011/12/frank-mohn-stiftinga-gjev-millionar-til-ernaerings-forsking

Det samme gjelder GCRIEBERfondene, der fakultetet har et godt samarbeid om alders- og sykehjemsmedisin.

1.1.4 -internasjonale utdannings- og forskningspartnere

Fakultetets fagmiljøer er svært internasjonale i sin innretning. Fakultetet har et forbedringspotensial i å oppnå ekstern internasjonal forskningsfinansiering, og dette er tema i handlingsplan om forskning, samt i instituttenes planverk. Det samme gjelder målsetningene om økt utveksling, der tiltakene framkommer i handlingsplan for utdanning.

Fakultetsledelsen har i handlingsplanperioden jevnt deltatt på Kunnskapsdepartementets konferanse «Transatlantic science week». Vi har hatt administrative ledere ved fakultet og institutt på EU-kurs i Oslo og Brussel. Videre deltok fakultetsledelsen sammen med kull to i Program for yngre forskningsledere på et kurs i EU-systemet, og en samlet delegasjon deltok på besøk ved relevante EU-aktører i Brussel.

Det er arbeidet fram en felles nasjonal portal for internasjonal profilering av medisinstudiet. Fakultetet har koordinert arbeidet med innholdet i portalen, som nå ferdigstilles med en teknisk løsning ved Det medisinske fakultetet ved UiO.

Både faglig og administrativt er relasjonen til vårt «søsterfakultet» ved Lunds universitet styrket. Det har vært gjensidige besøk mellom fakultetsledelsene, og fakultetsdirektøren gjennomførte et tomåneders Nordisk rådsfinansiert opphold ved Lunds universitet i 2012.

1.1.5 Vi skal utvikle en fruktbar dialog med myndigheter, næringsliv og eksterne finansieringskilder for å utvikle felles mål, kontinuerlig samhandling og informasjonsutveksling.

Se over (punkt 1.1.1).

Arrangementet om samhandlingsreformen og utdanning fikk bred deltakelse innen denne målgruppen. http://www.uib.no/mofa/nyheter/2012/01/samhandlingsreformen-inn-i-utdanningen. At fakultetets arbeid ble nevnt stortingsmeldingen om utdanning og velferd blir sett på som en viss grad av måloppnåelse inne dette punktet.

Fakultetet er nå godt representert i arbeidet med HelseOmsorg21, et nasjonalt løft for å utvikle en forsknings- og innovasjonsstrategi for helse- og omsorgssektoren. Dekanen er oppnevnt i Topplederforum, og flere av fakultetets forskere er oppnevnt som ledere og medlemmer av arbeidsgruppene. http://www.forskningsradet.no/prognett-helseomsorg21/Forside/1253985487298

2. Organisasjon

2.1 Vi skal ha en organisasjonsstruktur som er best mulig tilpasset forsknings-, formidlings- og utdanningsvirksomheten.

2.2 Vi vil i planperioden evaluere vår organisasjonsstruktur og på denne bakgrunn vurdere tilpasninger av dagens organisasjonsplan.

Fra 2013 er en ny gjennomgripende organisasjonsmodell innført ved fakultetet. Planene kom opp som en del av arbeidet med strategi 2010-2014 i 2009, og operasjonalisert i handlingsplanen.

Det har vært gjennomført en ekstern evaluering av dagens instituttstruktur/organisasjonsstruktur ved firmaet Oxford Research. Evalueringsresultatet ble nøye vurdert, og deler av funnene ble lagt inn i mandater for det omfattende omorganiseringsprosjektet Framtidens fakultet. Prosjektet ble gjennomført etter en relativt stram milepælsplan i 2012. Hovedmålsetningen var å utvikle og sikre best mulig organisasjonsstruktur for fakultetets kjernevirksomhet. http://www.uib.no/mofa/om-fakultetet/framtidens-fakultet

Prosjektet ble organisert med stor og bred involvering ved fakultetet og med ekstern deltakelse. http://www.uib.no/mofa/nyheter/2012/01/stor-interesse-for-framtidas-fakultet Hovedarbeidet ble gjennomført i Arbeidsgruppe 1, overordnet struktur, ledet av professor Eva Gerdts. Arbeidsgruppe 2, under ledelse av administrasjonssjef Synnøve Myhre, utarbeidet forslag til organisering av administrative og tekniske støttefunksjoner. Fakultetsstyret vedtok i juni 2012 en modell der åtte institutter ble redusert til fem. Omorganiseringen var særlig radikal for de kliniske instituttene, der to institutter tok opp i seg vitenskapelig tilsatte fra fire tidligere institutter.

Det ble vedtatt en noe sentralisert administrativ modell, med moderat redusert administrativ bemanning. Det ble også tatt ut et effektiviseringspotensial, som ble benyttet til nye administrative områder som forskningsrådgivning, styreadministrasjon, arealforvaltning og utredning.

Høsten 2012 gjennomførte en innplassering av de ca 96 administrative medarbeiderne i nye funksjoner. Prosessen ble koordinert gjennomført av den administrative ledelsen ved fakultet og institutt. Selv om det var noe diskusjon om modell og innplassering, må det konkluderes at prosessen ble iverksatt med relativt lite støy. Det ble mottatt en klage på de 96 innplasseringene. Den administrative delen av prosessen er evaluert av to masterstudenter fra Handelshøyskolen BI, med svært gode resultater http://www.uib.no/mofa/nyheter/2013/06/resultatet-av-framtida. Det er vedtatt at en skal evaluere resultatet av omorganiseringen i stort i 2016.

I tillegg til å være en strukturendring, er Framtidens fakultet en omstilling i ledelse og styring. Det er etablert en strategisk ledergruppe – Fakultetsledelsen – som ledes av dekanen og består av pro- og visedekanene, instituttleder og fakultetsdirektør. Kollegiale organer på fakultetsnivået er erstattet av Forskningsledelsen og Studieledelsen. Opprettelsen av fagområdeledere under instituttene er også gjennomført, og nå er det oppnevnt ledere på dette nivået ved alle fem institutter.

I august presenterte fakultetsdirektøren et paper om Framtidens fakultet på en internasjonal konferanse.

2.3 Vi skal ha en organisasjon som skal ha tilstrekkelig fleksibilitet til å kunne endres i takt med faglige behov og som fasiliterer strukturer på tvers av tradisjonell faginndeling.

Faglige behov har stått i fokus i prosjektet Framtidens fakultet. Arbeidsgruppe 1 som utredet hovedmodeller for fakultetet var satt sammen av professorer fra flere av instituttene, i tillegg til to representanter fra fakultetsledelsen. I perioden har det vært gjennomført en NFR-evaluering av all klinisk forskning ved fakultetet. Resultatene fra denne har vært en del av bakgrunnsmaterialet for prosjektet, og har lagt til grunn for arbeidsgruppenes anbefalinger.

En hovedmålsetning med den nye ledelsesmodellen, med en strategisk fakultetsledelse som inkluderer instituttlederne, er å fasilitere fleksibilitet og kortere beslutningslinjer. Dette sees som nødvendig i en tid med store endringer internt og i omgivelsene.

2.4 Vi skal videreutvikle forskningsgrupper som organiserende prinsipp for forskningen

Forskningsgruppestrukturen er hovedstrukturen for fakultetets forskningsmiljøer, og denne utviklingen er konsolidert i planer for Framtidens fakultet og for oppfølgingen av NFR-evalueringen. Den nye modellen konkluderte med fagseksjoner som hoved-organiserende prinsipp, for å fremme fleksibilitet i organisering av forskningsgrupper. Nå har alle fem institutt etablert forskningsgrupper som organisasjonsmodell for forskningen ved fakultetet.

Arbeidet med de seks felles avanserte kjernefasiliteter for forskningsinfrastruktur (omtalt i Handlingsplan for forskning) er i god framdrift, og det er lagt konkrete planer for etableringen av en syvende fasilitet.

Eksempler: http://www.uib.no/mofa/nyheter/2012/05/kjernefasiliteten-for-metabolomikk-opna
http://www.uib.no/mofa/nyheter/2012/02/set-helseregister-paa-kartet

Modelltenkningen her, med kaffeautomatprinsippet og tilgjengelighet har inspirert de øvrige medisinske fakultetene, som også har utviklet sine modeller i en slik retning. Det er etablert nettsider for kjernefasiltetene, og det arbeides med videre utvikling av disse.

2.5 Vi skal videreutvikle programutvalg som styringsverktøy i undervisningen.

Også programutvalgsstrukturen (se Handlingsplan for utdanning) har vært i fokus. Mandater er gjennomgått med tanke på harmonisering og styrking. Videre er det fremmet forslag om å styrke programutvalgslederrollen ved å innføre B-tillegg for denne. En har fått gjennomslag for noen av disse, og arbeider med å innføre dette som en fast ordning.

Ledelse av faglige funksjoner som undervisning er viet stor oppmerksomhet i Framtidas fakultet, og det arbeides systematisk med videreutvikling av Studieledelsen.

3. Ledelse og personalpolitikk

Fakultetet har lang tradisjon for å vektlegge ledelse, eksempelvis blir Falchs seniorpris delt ut på bakgrunn av oppnådde resultater innen forskningsledelse.

3.1 Våre ledere skal fremme en positiv, involverende organisasjonskultur og stimulere til et produktivt, inspirerende arbeidsmiljø.

I planperioden har en samlet institutt- og fakultetsledelse utarbeidet et verdidokument om ledelse (trykket brosjyre), basert på fakultetsstrategiens målsetninger. På den måten har en fått et omforent utgangspunkt for ledelsesutførelse på alle nivåer i fakultetsorganisasjonen.

Det arbeides målrettet for å videreutvikle den nye, integrerte ledergruppen på tvers av fakultet- og instituttnivåene. Dekanens møter med instituttlederne, pro- og visedekanene og fakultetsdirektøren er nå ukentlig.
Det samme gjelder fakultetsdirektørens møter med administrasjonssjefene.

Lederroller og forventninger til ledelse er tydeliggjort på alle nivåer i organisasjonen som et resultat av prosjektet Framtidens fakultet. En gruppe koordinert av fakultetsdirektøren, med deltakelse av prodekan og flere instituttledere har arbeidet fram et notat som klargjør samtlige lederroller ved fakultetet.

Rollen Fagområdeleder er definert og innplassert i, og det arbeides med et beskjedent internt lederutviklingskurs for de som sitter i denne funksjonen ved alle institutter.
.

HMS-arbeid er prioritert ved fakultetet. De årlige HMS-rapportene gjennomgås nøye i Fakultetsstyret. Enkeltinstitutter blir fulgt opp på områder der de ikke er på høyde med kravene.

Fakultetsledelsen prioriterer dialogen med arbeidstaker-organisasjonene. Det holdes jevnlige møter med Informasjons-og drøftings-utvalget (IDU), og en årlig heldagssamling mellom IDU og dekan/fakultetsdirektør.

Det arbeides med videreutvikling av system for ledelsesinformasjon innen økonomi, måleparametre for kjernevirksomheten, undervisningsregnskap som grunnlag for styringsdialogen mellom fakultets-og instituttnivået. Systemet er profesjonalisert de siste årene, og vil tilpasses ny organisasjonsmodell.

3.2 Vi vil prioritere lederutvikling på fakultets-, institutt- og forskningsgruppenivå og legge til rette for kompetanseutvikling for teknisk og administrativt personale.

Det er gjennomført fakultetsintern lederutvikling med hjelp av AFF for linjeledelse ved fakultet og institutt.

Det fakultetsinterne Program for Yngre forskningsledere har vært gjennomført to ganger http://www.uib.no/mofa/nyheter/2012/06/ylf-avslutning-for-kull-2. Programmet varer i et år, og består av kursmoduler og mentorordning. Begge kullene har vært svært fornøyd med det skreddersydde programmet. Det er stor oppmerksomhet for programmet, som ble påbegynt i 2009. Flere av UiBs fakulteter starter opp lignende program i år. Programmet ble presentert på en internasjonal konferanse i Warsawa 2011.

Fakultetets ledere deltar også på individuelle lederkurs. Vi har fått tre instituttledere med på UHRs dekanskole for 2012-2013. To administrative ledere (fakultetskandidat og instituttkandidat) har deltatt på AFFs yngre lederprogram i perioden, tre ledere har deltatt på AFFs mentorprogram (to administrative ledere og en instituttleder).

Institutt for klinisk odontologi har startet et eget leder- utviklingsprogram ved hjelp av et eksternt firma. Programmet innebærer både teamutvikling og kompetanseutvikling, og er for både instituttledelse og for fagområdeledere.

3.3 Vi skal styrke samhandlingen mellom universitetsnivået, fakultetsnivået og instituttene

Kultur- og identitetsbygging er viktig og krevende, samtidig er det vanskelig å måle resultatene. Flere av områdene som er gjennomgått i denne rapporten bidrar til måloppnåelse. Fakultetets- og instituttledelser samarbeider med UiB-interne samarbeidspartnere. I planperioden har det vært betydelig aktivitet på tvers innen farmasi (MN-fakultetet) og helseledelse (SV-fakultetet). Også innen samarbeid om utstyrs-investeringer (særlig MN-fakultetet) og innen global helse (mange fakulteter).

Fakultetsledelsen prioriterer deltakelse i UiB-sentrale leder/funksjonsgrupper (dekanlunsj, universitetdirektørens møte, sentralt utdannings- og forskningsutvalg mm). Vi har hatt fakultetsdeltakelse bl.a. i sentral FUGE-komite, arealkomite, alumnikomite og Universitetsbibliotekets styre, i På høyden-styret og fra august 2013 har fakultetet representant og vararepresentant i Universitetsstyret.

Det avholdes også jevnlige dialogmøter med MN-fakultetets ledelse.

3.4 Vi skal rekruttere de beste kandidatene innen alle stillingsgrupper, arbeide for en bedre kjønnsbalanse og styrke den internasjonale mobiliteten.

I planperioden har fakultets- og instituttledelsene arbeidet med å skape økonomisk handlingsrom for en langsiktig og prioritert rekrutteringsplan for vitenskapelig tilsatte. Dette skjer gjennom budsjett- og økonomistyring, samt gjennom formulering av rekrutteringsplaner ved instituttene. Sammen har fakultets- og instituttledelser etablert et Brofinansieringsprogram, som kontinuerlig rekrutteringstiltak ved særskilt kvalifiserte forskere på internasjonalt ledende professornivå. Programmet er benyttet med hell i perioden, ved tilsetting av professor II Yenan Bryceson ved Gades institutt (samarbeid med Institutt for indremedisin). Bryceson oppnådde i august 2013 UiOs Jahrepris for yngre forskere http://www.uib.no/mofa/nyheter/2013/08/jahrepris-til-yenan-bryceson.

En ny tradisjon med et årlig større velkomstmøte for nytilsatte vitenskapelig tilsatte med dekanatet er innført. Fakultetsledelsen presenterer fakultetet og fellesressursene, og får møte de nye medarbeiderne ved instituttene. Også de nytilsatte opplevde dette som positivt, ved at de fikk presentere seg selv og sin forskning for dekanatet. Dette tiltaket styrker felleskapsidentiteten.

4. Administrasjon

Handlingsplan for administrasjon utvikles sammen med administrasjonssjefene. Det er i perioden laget en operasjonalisert handlingsplan i administrativ ledelse (på fakultets- og instituttnivå). Gjennomføringsansvaret ligger også til denne gruppen.

4.1 Vi skal ha en effektiv administrasjon med et høyt servicenivå som legger til rette for den faglige virksomheten.

Det er i perioden lagt stor vekt på samarbeidet mellom fakultet- og instituttadministrasjonene. Tre hovedområder er prioritert: effektiv administrasjonen (med hovedvekt på personalfeltet), administrasjon i Framtidens fakultet og administrativ kompetanseutvikling.

Fakultetsadministrasjonen ble i 2012 gjenstand for en grundig internvurdering gjennomført av dekanene. Fakultetsadministrasjonen fikk god vurdering, og det ble pekt på noen strukturelle utfordringer som har fått sin løsning i Framtidens fakultet-modellen, og som det må arbeides videre me i kommende periode.

Den er innført en modernisert administrativ modell som en konsekvens av Framtidens fakultet fra 2013. Hovedgrepet i fakultetsadministrasjonen er splitting av den tidligere Personalseksjonen i en Personalseksjon (personaladministrative oppgaver) og en Rekrutteringsseksjon (rekrutteringsprosessen fra utlysning til tilsetting), samt opprettelsen av en stab med lederstøttefunksjoner som styrearbeid, kommunikasjonsarbeid, arealer, utredning og ekspedisjon/stab. Fra før er fakultetsadministrasjonens økonomifunksjon styrket med en controller, og nå er en instituttcontroller tilsatt.

De fem instituttene har fått en identisk oppbygging, med mer spesialisering og profesjonalisering. Instituttene har en studieenhet ledet av en studiekoordinator, en økonomienhet flere økonomer, inkludert en instituttøkonom. Instituttenes administrasjoner er nå samordnet med fakultetsadministrasjonens struktur.

Arbeidet i nettverkene som har blitt utviklet over mange år er nå styrket ved innføringen av den enhetlige modellen. Det arbeides systematisk med nettverkene. Ansvaret ligger på seksjonssjefene ved instituttene. I 2013 er det lagt et delansvar på hver av administrasjonssjefene for å støtte opp om hver sitt område og hver sine nettverksgrupper sammen med seksjonssjefene. Hensikten med dette støttetiltaket er å forankre utviklingen av nettverksgruppene på instituttnivå. Det er utviklet målformuleringer for alle fem områder i opplegget «Knowing me, knowing you». Faglig ledelse på fakultets—og instituttnivå har deltatt i utviklingen av målformuleringene.

Det er startet et samarbeid mellom Rekrutteringsseksjonen og kommunikasjonsmedarbeideren om internasjonal ‘branding’ i rekrutteringsarbeidet. Det er videre holdt to temamøter om rekruttering med instituttledere.

Det administrativ-faglige samarbeidet med Det medisinske fakultet ved Lunds universitet, Sverige, har pågått i hele planperioden. Det er gjennomført to felles administrative ledersamlinger, en i Bergen (2012) og en i Lund (2013). Noen av de administrative lederne har vær på korte turer til fakultetet, og møtt sine tilsvarende lederfunksjoner for gjensidig læring.

4.2 Vår administrasjon skal ha gode rutiner og systemer og den skal handle i samsvar med regler for offentlig forvaltning.

I perioden har effektivisering av rekrutteringsprosessene vært et hovedforbedringsområde, men det har vært fokus på effektivisering innen administrasjonen som helhet http://www.uib.no/mofa/nyheter/2011/02/effektive-administrative-prosesser. Dette arbeidet ble i initiativfasen koordinert med de øvrige medisinske fakulteter nasjonalt

Fakultetet har investert i oppbygging av kompetanse i prosesskartlegging og effektivisering, ved innkjøp av noen kursdager til interne prosessadministratorer både ved fakultets- og instituttnivå. Personalavdelingen sentralt ved UiB er invitert som deltakere på kursdagene. Det er videre blitt anskaffet lisenser for prosesskartleggingssystem (2C8).

Gode rutiner, maler og administrative redskap som er tilgjengelig på nett er noen av resultatene av satsingen. En bieffekt av denne arbeidskrevende kartleggingen har vært samkjøringen av de som jobber med personalfeltet på fakultets- og instituttnivået. Nå kjenner de ulike medarbeiderne sitt eget arbeids plass i den store «verdikjeden», og en har luket ut unødvendig ventetid. Selv om det ble lagt ned betydelig arbeid med effektivisering av rekrutteringsprosessene, er det først ved opprettelsen av en egen rekrutteringsseksjon og sentralisering av alle medarbeidere innen rekrutterings- og personalfeltet at en virkelig har klart å få ned tiden det tar å rekruttere i vitenskapelige stillinger. Det er fremdeles et utviklingspotensial for å korte ytterligere ned på tiden, og det arbeides med dette. To styresaker har vært presentert med en mal for å måle tiden det tar å rekruttere. Instituttlederne har vært delaktige i å legge nye og mer effektive prosessmaler.

Kort nevnes det at også de øvrige nettverksgruppene sammen utfører betydelig innsats for bedre samkjøring, effektivisering og kompetanse-deling og –utvikling. Bl.a. har nettverksgruppe for økonomi utviklet enkle og standardiserte rapportmaler for BOA-prosjekter. Malen er også tatt i bruk ved andre deler av universitetet.

NIM/31.08.13