

U N I V E R S I T E T E T I B E R G E N

Organisasjonsutviklingsprosjektet ved UiB



Informasjonsmøte for ansatte
26.Januar 2015



Velkommen!



Prosess - status og plan

- **Fase 1:**
- 6 arbeidsgrupper har levert
- Styringsgruppen: mandatene er besvart
- Innspill: IDU for sentraladm. IDU for Universitetsbiblioteket og forhandlingsutvalget
- Styringsgruppen: gir anbefalinger - i februar
- Universitetsdirektørens myndighetsområde
- Arbeid med konkretisering, dimensjonering og prioritering
- Universitetsstyret blir forelagt plan i vår





Delprosjekt OU-01:

Strategisk arbeid for et anerkjent forskningsuniversitet

Mål:

Universitetet i Bergen skal styrke omfang og kvalitet i forskningen gjennom å øke omfanget av den eksternt finansierte forskningsvirksomheten

Leder: Dag L. Aksnes, sekretær er Kristin Bakken

Arbeidsgruppe: Lise Rakner, Ragna Valen, Jill Walker Rettberg, Robert Bjerknes, Heidi Annette Espedal

Utviklingstrekk

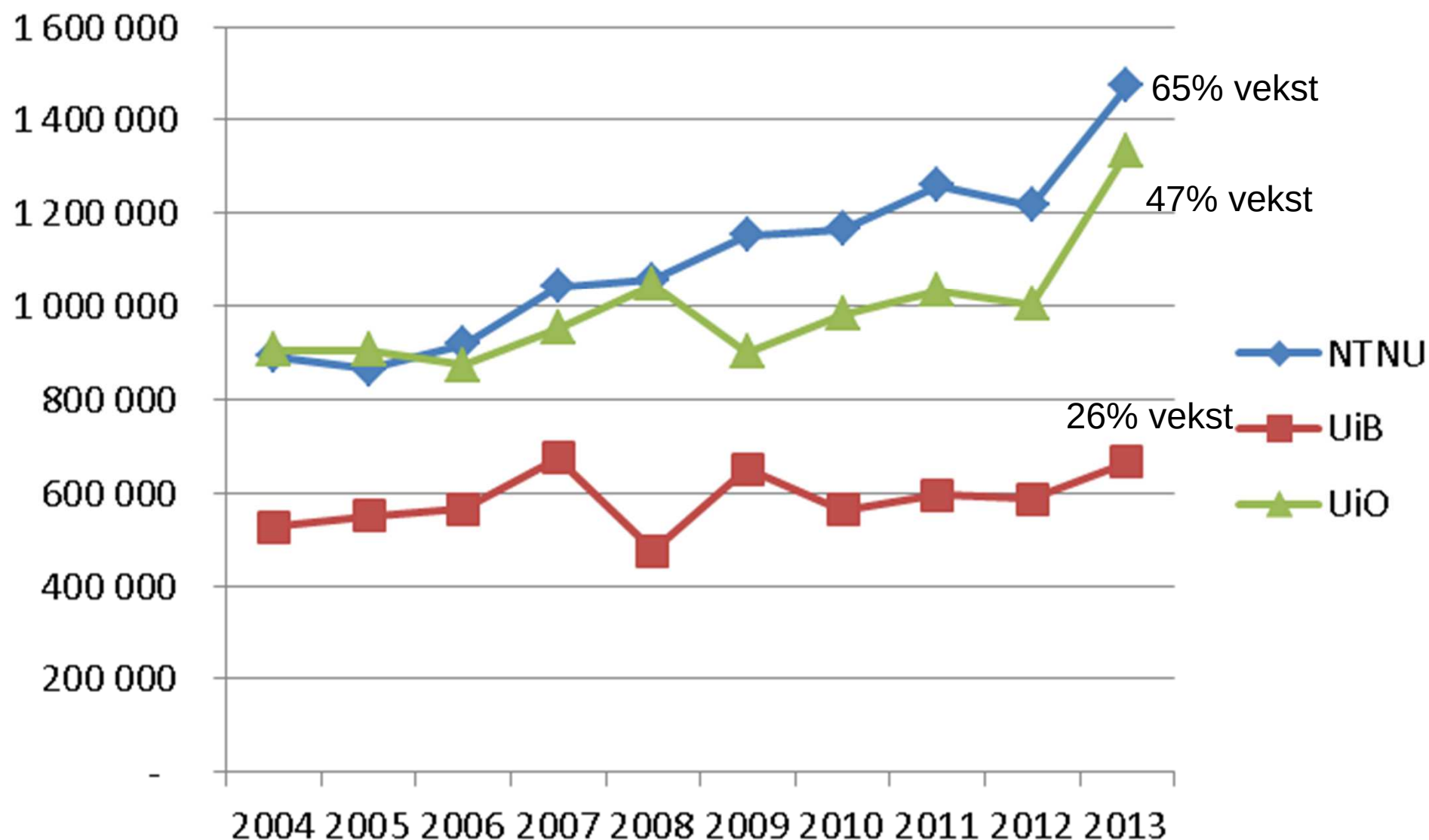
Analysen i innstillingen viser at UiB har hatt svak utvikling siste 8-10 år når det gjelder

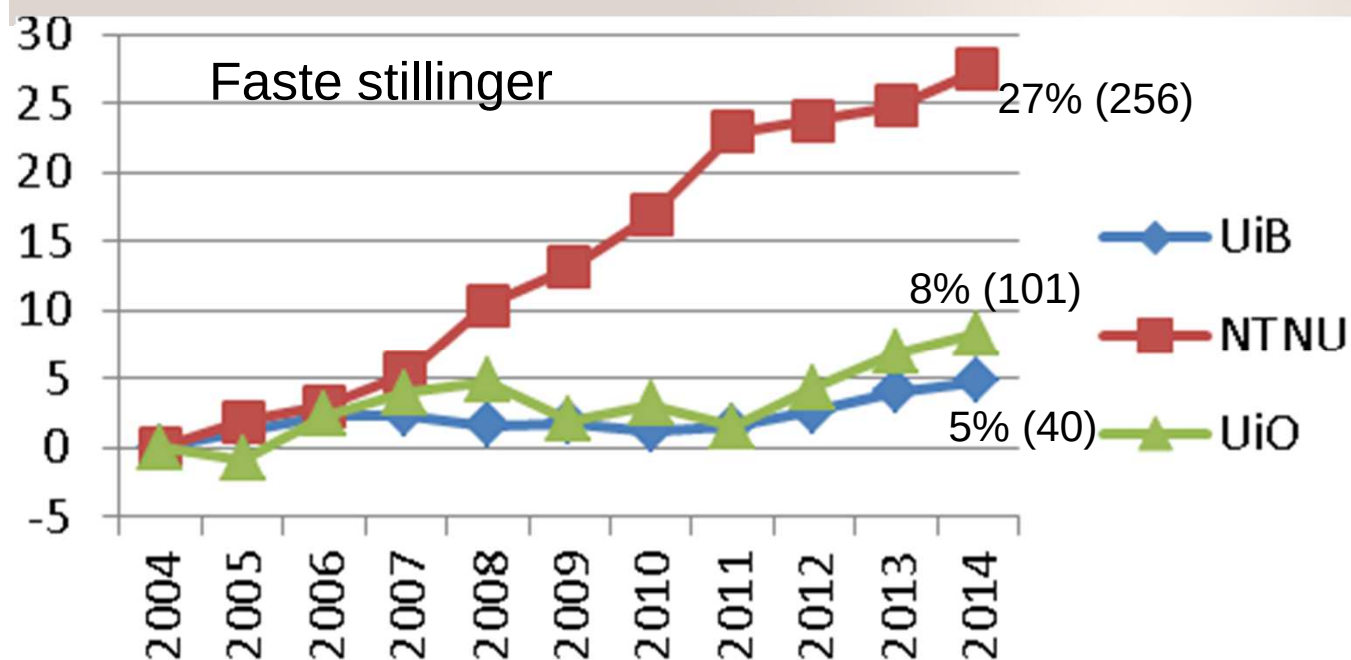
- BOA (ekstern finansierte forskningsmidler)
- Resultattildelinger over grunnbudsjettet (RBO og studiepoeng)
- Antall vitenskapelige stillinger
- Antall BOA-finansierte stipendiater

Konsekvens?

- UiB «krymper» relativt til resten av sektoren når det gjelder forskningsaktivitet, vitenskapelige stillinger, utdanningsvolum og økonomi

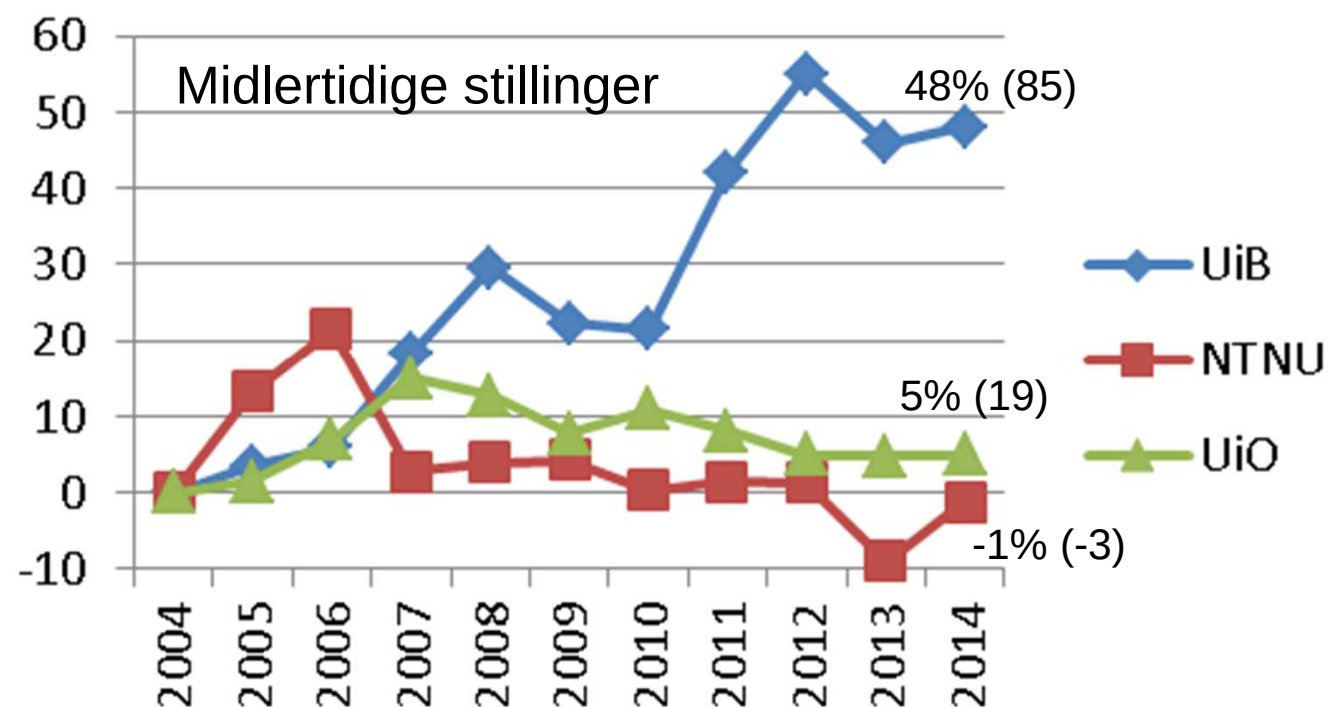
BOA-utvikling 2004-2013 (i 1.000 kroner)





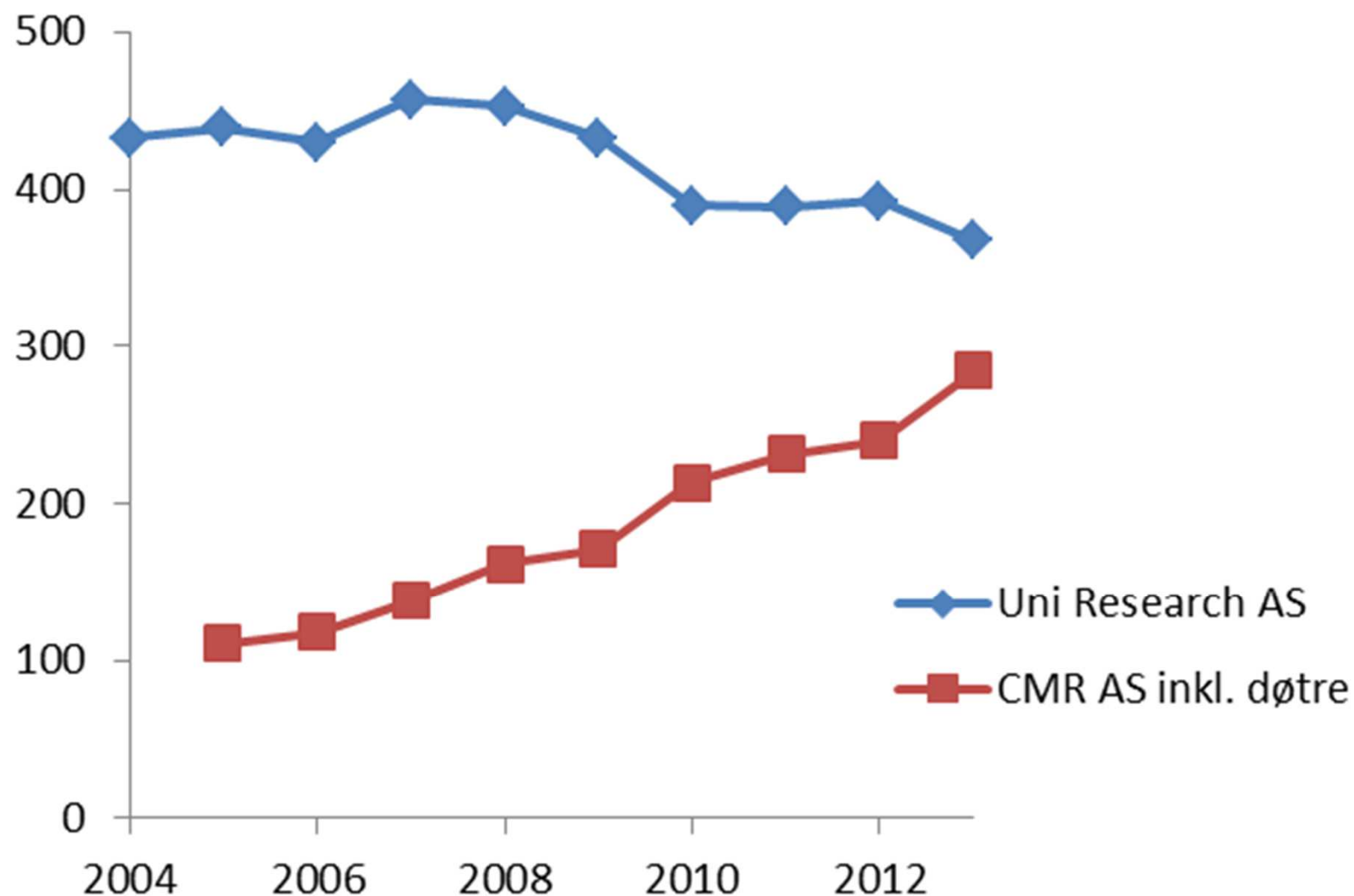
Vitenskapelige stillinger

Utvikling i prosent

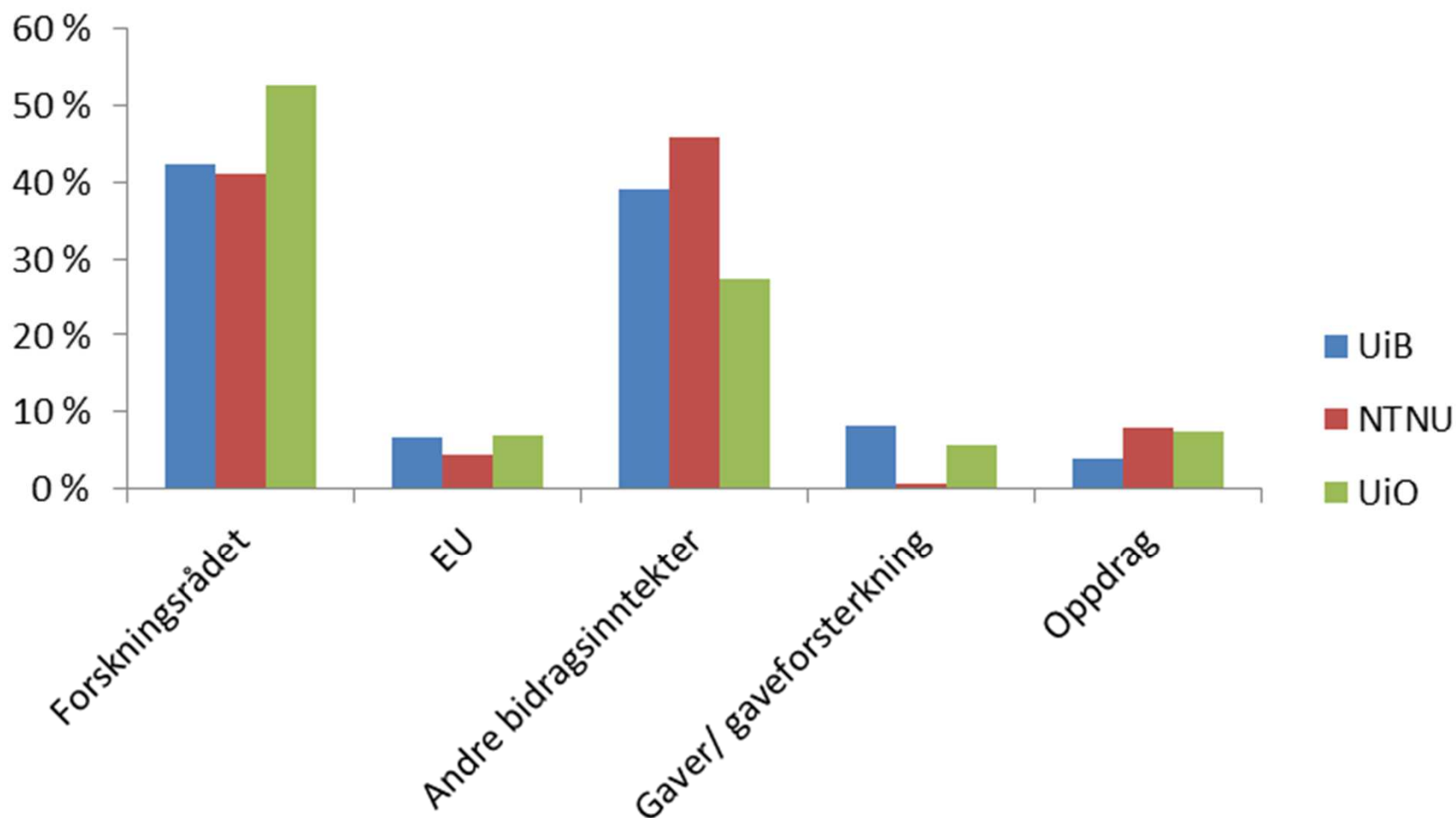


(ekskl. stipendiater og postdoktorer)

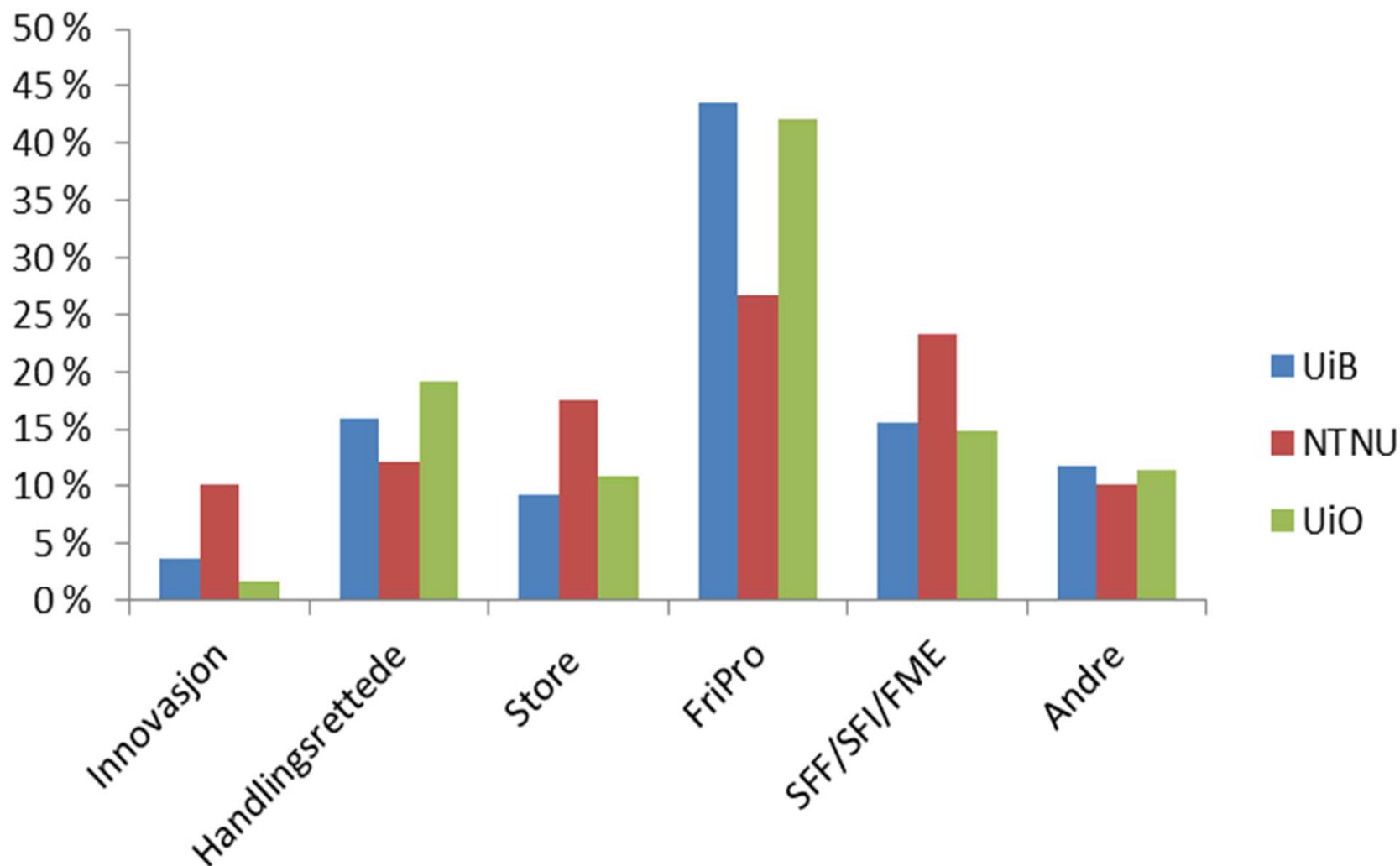
Utvikling i inntekter (millioner kroner) for Uni Research og CMR 2004-2013



Porteføljeprofil (%) av BOA-inntekter 2013



Porteføljeprofil (%) av NFR-inntekter 2013



Antatt viktigste årsaker til svak BOA vekst ved UiB

- Selvforsterkende effekt: Svak vekst i resultatbaserte midler (RBO og studiepoengsproduksjon) -> svak økning i antall faste vitenskapelige stillinger -> lav vekst i UiBs forskningskapasitet og dermed BOA.
- UiB synes å ha fått et for sterkt fokus på disiplinorganisering av virksomheten -> antas å hemme oss i konkurransen om tematisk innrettede forskningsmidler
- UiBs prinsipp om at alle faste vitenskapelige tilsatte skal ha kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger -> har vært lite egnet for å etablere nye BOA-finansierte forskningsgrupper.
- Incentivene for økt BOA har ikke blitt styrket -> derimot noe svekket som følge av endringer i modellen for intern fordeling av dekningsbidrag.
- Omlegging i 2007 av Unifob-modellen, som i sin tid var UiBs hovedinstrument for å etablere tematisk innrettede forskningssentra og -grupper -> ikke blitt erstattet av andre effektive instrumenter

Det finnes ikke *en* enkel oppskrift for å øke BOA

- Større BOA suksess krever målrettet forskningsstrategisk satsing fra rektorat og universitetsstyret (fulgt av mål, policy og virkemidler)
- Utfordringen er å få hele institusjonen til å trekke i samme retning, helt ned på individnivå, i tillegg til å utnytte et større potensial for samhandling med datterselskaper og andre aktører. Det vil kreve sterkere ledelsesforankring på alle nivå.
- Skal vi øke BOA må vi rigge oss for store forskningsprogrammer som i økende grad er tematiske, samfunns- og næringsrettede, og som krever samarbeid på tvers av fag, institusjoner og virksomheter.
- Forskningsorganisering «på tvers» krever pengestrømmer, fordelingsmekanismer og beslutningskompetanse som utfordrer dagens disiplinorganisering med tilhørende kollegiale beslutningsorgan.

Om UiBs strategiske utvalg

- Utvalget finner rollen til Forskningsutvalget som strategisk organ uklar, særlig sett i forhold til dekangruppen (som rektors ledergruppe).
- Utover å være møteplasser synes også rollen til de permanente strategiske utvalgene (marin, utvikling, infrastruktur) uklare.
- Det er viktig å holde fast ved at styret og universitetsledelsen har det øverste fagstrategiske ansvaret ved UiB.
- Strategiske utvalg som i liten/ingen grad er i inngripen med ledelseslinjer og budsjettorganer, og heller ikke besitter budsjetter/instrumenter som initierer nye forskningsinitiativ, står i fare for å virke mot sin hensikt.
- Eksistensen av disse kan gi inntrykk av at strategisk utvikling er ivare tatt og de kan fungere som en «hvilepute».

Stillingspolitikk og BOA-ambisjoner

UiBs politikk om at faste vitenskapelige stillinger skal være kombinerte stillinger (forskning og undervisning), vil, sammen med ambisjonen om å øke BOA føre til enda flere midlertidige forskerstillinger.

- Fare for at UiB oppfattes som en lite attraktiv arbeidsgiver
- Midlertidige forskere på enkeltprosjekter vil ha kort tidshorisont

Slik politikk er derfor lite egnet for å bygge langsiktig kompetanse og sterke forskningsgrupper med basis i BOA.

- Et alternativ er å åpne opp for fast tilsetting av forskere ved UiB
- Et annet alternativ er å etablere et faglig-strategisk samarbeid hvor det er datterselskapene som ansetter fast tilsatte forskere

For å øke BOA foreslår utvalget blant annet

- Tiltak for å få et bredere inntektsgrunnlag (gaver, tematiske programmer i NFR og Horisont 2020, også innovasjonsprogrammer)
- Tiltak for å fremme disiplinovergripende tematisk forskning (inkludert styrket samarbeid med datterselskaper, BTO og andre eksterne partnere)
- Økte insentiver og styrket ledelse med henblikk på å stimulere til økt BOA på tvers av, og innen, UiBs disiplinenheter
- Tiltak knyttet til stillingspolitikken
- Eksternt samarbeid om kostnadsnivende infrastruktur
- Tydeliggjøring av universitetsledelsens forskningsstrategiske ansvar

Økt BOA krever en rekke tiltak og virkemidler



Delprosjekt OU-02:

Søknader med konkurransekraft



Mål:

Universitetet skal tilby administrativ støtte av høy kvalitet som bidrar til merverdi og konkurransekraft i søknader om eksternt finansiert forskning.

Leder: Birgit Falch, sekretær er Anne Fjellbirkeland

Arbeidsgruppe: Inger Hjeldnes Senneseth, Nils Gunnar Songstad, Maurice B. Mittelmark, Roger Strand, Rolv Bjerkvig, Ellen Ingeborg Hætta, Nils Gunnar Kvamstø

Delprosjekt OU-03:

Profesjonell prosjektstøtte



Mål:

Universitetet skal ha profesjonelle tjenester som ivaretar en helhetlig forvaltning av eksternt finansiert virksomhet.

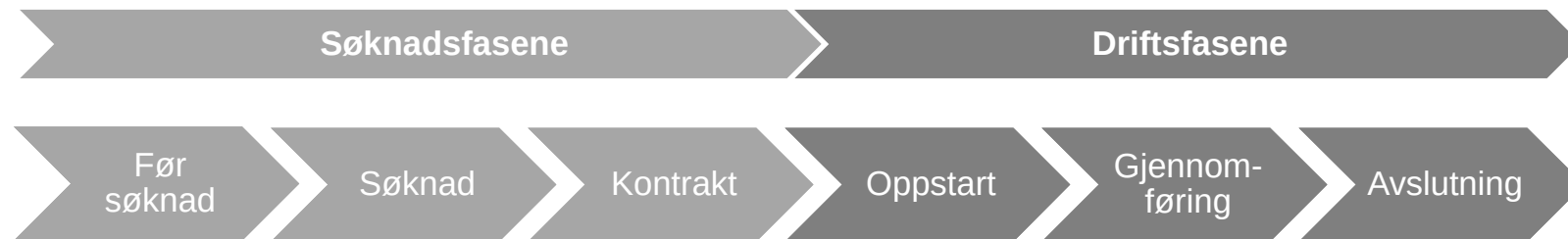
Støtte og service til prosjektledere og prosjekteiere skal ha høy kvalitet og forenkle arbeidet med oppfølging av virksomheten.

Leder: Kari Eidsheim, sekretær er Anita Vigstad

Arbeidsgruppe: Annhild Fetveit, Ørjan Hauge, Terje Erstad, Kathrine Brosvik Thorsen, Hege Høiland

BOA-prosessen

- Inndeling i seks faser



- OU-02: fokus på de tre første fasene
- OU-03: fokus på de tre siste fasene
- Kontakt mellom de to delprosjektene

Delprosjektenes felles anbefaling:

Et sentralt BOA-team

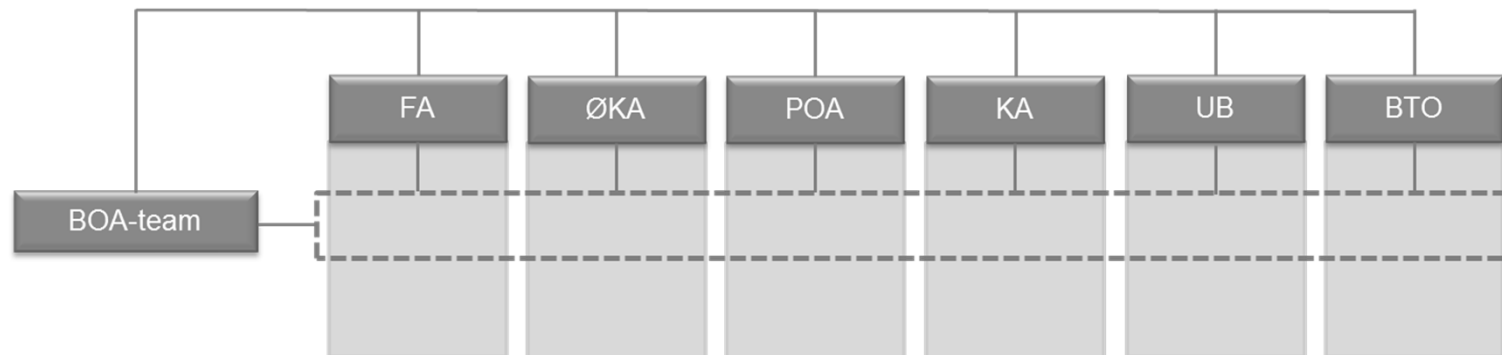


- Det etableres et sentralt, koordinert og integrert BOA-team som innehar ulik administrativ spisskompetanse og som samarbeider på tvers av sine fagområder for å utvikle konkurransedyktige søknader og profesjonell prosjektstøtte.
- Teamet består av rådgivere fra FA, ØKA, POA, KA, UB og BTO.

Delprosjektenes felles anbefaling: Et sentralt BOA-team



- Teamet organiseres i en matrise med en koordinerende teamleder og tilbyr differensiert støtte gjennom hele BOA-prosessen.



- Det etableres en digital plattform som kan benyttes ved henvendelser til BOA-teamet.

Delprosjekt OU-02s anbefalinger:



- Spesialistkompetanse i BOA-teamet:
 - Horisont 2020
 - EUs randsonprogrammer (ERA-Net, COST, ESFRI mm)
 - NFR: SFF, SFI, FME, Infrastruktur
 - NFR: «store» programmer
- Målrettet informasjons- og posisjoneringsarbeid sammen med fakultetene
- Tett kontakt med NFRs programeksperter / NCPPer – påvirke innhold i programmer / utlysninger

Delprosjekt OU-02s anbefalinger:



- Bistand til søknader fra BOA-teamet:
 - Ekspertiser på krav og utfordringer i utlysningene
 - Gjennomlesning av tekst / juridisk rådgivning / policydokumenter / standardtekster / økonomi / budsjett / personalavklaringer / kommunikasjonsplaner / open access / siteringsindekser / forretningsplaner / etikk og samfunnsansvar (RRI)
- Utvikling av tjenestetilbud -> ansattesidene
- Støtte og prioritering av søknader -> tidsakse
- Prosessverktøy for transparens og enklere samhandling

Delprosjekt OU-03s anbefaling:



- Prosesskartlegging
 - Tydeliggjøring av arbeidsflyt, roller og ansvar
 - Rutiner og dokumentasjon tilknyttet
- EU-koordinatorprosjekter
 - Gjøre administrativ prosjektstøtte fra BOA-teamet til hovedregel

Delprosjekt OU-03s anbefaling:



- Verktøy og opplæring
 - Prognoseverktøy for BOA
 - Oppdatere BOA-reglement
 - Avstemmingsmal for H2020
 - Videreutvikle opplæringen
 - Formidling av BOA-prosjektet
 - Forbedre økonomirapporter tilpasset prosjektleder
 - Sammenhengen mellom grunnbevilgningen og BOA
 - Forenkle prosjektavslutning i prosjektmodulen



Delprosjekt OU-04:

Slik rekrutterer vi de beste talentene

Mål:

Universitetet skal ha et offensivt rekrutteringsarbeid som sikrer at vi tiltrekker oss sterke søkere og at vi lykkes med å ansette og beholde de beste medarbeiderne.

Rekrutteringsprosessen skal støttes av administrative tjenester av høy kvalitet.

Leder: Gunn Mangerud, sekretær er Mona Matre

Arbeidsgruppe: Lise Gundersen, Ove Borge, Jan Frode Knarvik, Rolv T. Lie, Christhard Hoffmann





Det kommer stadig flere utenlandske forskere til Norge. Utfordringen er å få dem til å bli, sier kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen. FOTO: Erikvid Aas

Flere utenlandske forskere til Norge

Andelen utenlandske forskere i Norge har økt med 50 prosent fra 2007 til 2012. Men utfordringen er å få forskerne til å bli værende, forklarer kunnskapsministeren.

Martin Aasen Wright



academic Jobs EU .com

Panic | About Us | Site Map | Login | Register

Job Search | Careers Advice | Information | Login

Leading Site for Academic and Research Jobs in Europe! Login

Academic and Research Jobs

Category: Department:

Academic and Research Jobs:

- of Department for Mechanical Engineering
- of Department for Civil Engineering
- n Foundation Postdoctoral Research
- ship in History
- rofessorship for Animal Breeding
- e track position in Statistics at Ghent
- rsity
- isc Post Doctoral Research Fellow
- 1 (PD1) PD1 / BY / 0115
- Doctoral Fellow - Cancer
- lications and Information Technology
- ing Associates - 2 posts - Computer
- ce
- rch Assistant in Additive
- ufacturing Technologies

Job Categories

Register for email Jobs Alert

Email Address:

Mobile/Telephone:

Select Your Discipline:

Select a Category:

Select Department:

Send Me Jobs

Learn how we can help you find a better academic or research job.

Career Adv

Academic

Top Recruiters

NAZARBAYEV UNIVERSITY

BEIJING JIAOTONG UNIVERSITY

eqasc



SUPERSØJLER - Konferencevideoen viser Danmark som verdens nummer to lige etter USA målt på videnskabelige citationer. Her presentert av Mats Benner fra Kungl. Vetenskapsakademien.

Bilde: Screenshot fra konferencevideoen

Like 1 Tweet 1

FAKTA

Nordiske rapporter

To rapporter måler på citationer og international impact og fremhever dansk succes:

Fostering breakthrough research: a comparative study

Room for increased ambitions? Governing 'breakthrough research' in Norway 1990-2013

Begge er forfattet av Mats Benner, Universitetet i Lund og Gunnar Öquist, Umeå Universitet.

Rapportene kan downloades fra originalartiklen på University Post her

Konferansen i Oslo, der refereres i artikkelen

RANKINGS - Statistikk over forskningscitationer viser, at Danmark topper de europeiske lister sammen med Holland og Schweiz. Det øvrige Skandinavia bør lære av den danske succes, lyder det på nordiske konferencer.

AF MIKE YOUNG, OVERSETTELSE: GRØY BARTRØFF GAIHEDE

Der er bud etter danske universitetsledelser på nordiske forskningskonferencer. De inviteres slet og ret for å forklare 'det danske mirakel'.

Sammenlignende rapporter har de seneste år nemlig vist, at Danmark er forskningsledende i Europa målt på citationer og bibliometriske forskningsindikatorer sammen med Schweiz og Holland.

»Det danske mirakel – hvordan gjør i det?« spurte Gunnar Öquist, medforfatter til en af rapportene, da han introduserte KU's prorektor for Forskning og Innovasjon Thomas Bjørnholm på en nylig afholdt konferanse i Oslo.

Hva ble vi bedt om?



- Gi *anbefalinger til utviklingen av et målrettet og offensivt rekrutteringsarbeid* for vitenskapelige og faglig/administrative stillinger ved UiB.
- *Gjennomgå hele tilsettingsprosessen* fra utlysning av stillinger til mottak av nye medarbeidere for å sikre at vi rekrutterer og beholder sterke kandidater. På den bakgrunn utarbeide forslag til *felles retningslinjer* for å sikre kvalitet og effektivitet i hele prosessen.
 - Retningslinjene skal gi tydelige beskrivelser av roller og ansvarsfordeling i arbeidet på de ulike nivåene i organisasjonen.
- Utvikle *kompetanse og rutiner* som sikrer kvalitet og god arbeidsflyt i alle ledd av rekrutteringsprosessen.
 - Gruppen kan også anbefale verktøy som kan benyttes for å styrke rekrutteringsprosessen.
- På alle områdene skal det vurderes om det er behov for særskilte tjenester og *tilrettelegging for å rekruttere og beholde ansatte med internasjonal bakgrunn.*

- Nytt reglement for tilsetting i vitenskapelige og faglig/administrative lederstillinger


Regelsamling

English

→ Del 3 Personal og HMS → 3.1 Personalføring → 3.1.2 Regler om tilsetting

→ Forord
→ Del 1 Overordnede rammer
→ Del 2 Forskning, utdanning og formidling
→ Del 3 Personal og HMS
→ 3.1 Personalføring
→ 3.1.1 Overordnet regelverk for personalføring
→ 3.1.2 Regler om tilsetting
→ Personalreglement for Universitetet i Bergen
→ Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger
→ Regler for personell til oppdragsstillinger ved universitet og høyskoler
→ Avtale om midlertidig tilsetting for instruktørtannleger mellom UiO/UiB og Den norske tannlegeforening
→ Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
→ Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat mv.
→ 3.1.3 Regler og retningslinjer for vitenskapelige stillinger
→ 3.1.4 Lønn
→ 3.1.5 Sidegjøremål
→ 3.1.6 Varsling
→ 3.1.7 Konfliktbehandling
→ 3.1.8 Gaver og andre fordeler
→ 3.1.9 Arbeidstid
→ 3.2 Helse, miljø og sikkerhet
→ Del 4 Økonomi, eiendom og IKT

This text is available in Norwegian only

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

Felles retningslinjer

- Anbefaling:
 - Profesjonalisering av tilsettingsprosessen
 - Felles institusjonell forståelse og praksis ved UiB
 - Utfyllende kommentarer ved bruk av [skjermtips](#)
 - i elektroniske versjonen
 - Gjennomgang og oppdatering på UiBs [ansattsider](#)
 - Flere felles maler
 - Obligatorisk kurs i tilsettingsprosesser



Lederhåndboken/rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger

The screenshot displays the 'Ansattssider' (Employee Pages) section of the University of Bergen's internal portal. The navigation bar includes links for 'Medarbeiderhåndbok', 'Employee's Handbook', 'Lederhåndbok' (highlighted with a red box), 'HMS-portalen', 'The HSE-gateway', and 'Compendia Stat'. The breadcrumb trail reads: 'Universitetet i Bergen Lederhåndbok > Lederoppgaver > Rekruttering > Rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger'. The main content area features a sidebar on the left with a tree view of topics, including 'Om UiB', 'Rammer for ledelse', 'Lederoppgaver', and 'Medarbeiderutvikling'. The 'Rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger' link is highlighted with a red box. The main content area shows a process flow with five steps: 'Behovsvurdering og stillingsinnhold', 'Kunngjøring', 'Sakkyndig bedømming', 'Innstilling', and 'Underretning om tilsetningsvedtak'. The first step is currently selected. The text below the flow states: 'Rekruttering er en helt sentral lederoppgave og må forankres i enhetens mål og strategi. En standardisering av rekrutteringsprosessen, veiledning og prosedyrebeskrivelser skal sikre kvalitet i alle ledd av prosessen. Ett av flere virkemidler for en vellykket rekruttering er en profesjonalisering av rekrutteringsarbeidet i alle faser, fra behovet for ny medarbeider er identifisert til introduksjonsfasen for den nye medarbeideren er over.' It also mentions that the process is regulated by the 'Personalreglementet for vitenskapelige stillinger, med tillegg til lov- og avtaleverk.' A 'Regelsamlingen' (Regulation Collection) sidebar on the right lists 'Personalreglement for vitenskapelige stillinger' and 'Regler om tilsetting'.

Ansattssider

Medarbeiderhåndbok Employee's Handbook **Lederhåndbok** HMS-portalen The HSE-gateway Compendia Stat

Om UiB » Universitetet i Bergen Lederhåndbok > Lederoppgaver > Rekruttering > Rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger

Rammer for ledelse » **Rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger**

Lederoppgaver »

Behovsvurdering og stillingsinnhold Kunngjøring Sakkyndig bedømming Innstilling Underretning om tilsetningsvedtak

Sist endret: 28.08.2014

Rekruttering er en helt sentral lederoppgave og må forankres i enhetens mål og strategi. En standardisering av rekrutteringsprosessen, veiledning og prosedyrebeskrivelser skal sikre kvalitet i alle ledd av prosessen. Ett av flere virkemidler for en vellykket rekruttering er en profesjonalisering av rekrutteringsarbeidet i alle faser, fra behovet for ny medarbeider er identifisert til introduksjonsfasen for den nye medarbeideren er over.

Rekrutteringsprosessen reguleres av Personalreglementet for vitenskapelige stillinger, med tillegg til lov- og avtaleverk.

Regelsamlingen

- Personalreglement for vitenskapelige stillinger
- Regler om tilsetting

Utviklet av

Program for særskilt talentfulle forskere i tidlig karriere

- Profilert talentprogram
 - Postdoktornivå
 - 20 - 30 kandidater
 - tre ulike typer finansering
- Meget høyt internasjonalt nivå.
 - mål om å søke en ERC Starting Grant (ERC StG)
- Klare kriterier for opptak i programmet



Prestisjeprogram for internasjonalt ledende professorer

- Styrke våre mest profilerte forskningsområder
 - bruk av kalling
- Sikre særskilt gode vilkår for enkeltforskere
 - Forskning i verdensklasse
 - Prioritere UiBs profilområdene
 - «Skreddersydd» mottakspakke
- Synlighet for UiB



Andre tiltak

- Styrket profilering av UiB gjennom rekrutteringsprosessen
 - Profilerende henvisningsannonser
 - Bruk av sosiale medier
 - Bruk av kampanjer
 - Skreddersydd jobbportal for ulike grupper av søkere
- Økt intern kompetanse og kvalitet i rekrutteringsprosessen



Education Research International News About UiB Library Contact Search UiB

 University of Bergen [Norsk](#)

Education
[Courses and Programmes](#)
[Admission](#)
[Life-long learning](#)
[UiB and Me](#)

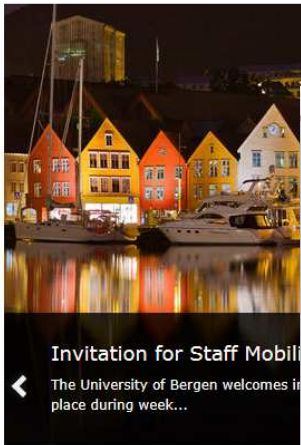
PhD - Doctoral Education
[PhD at the Faculties](#)
[Research schools](#)
[Regulations](#)

Research
[Research at the Faculties](#)
[Centres of Excellence](#)
[Publications](#)

Community
[International](#)
[Alumni](#)
[Media contact](#)

The university
[Organisation](#)
[Career](#)
[Life on Campus](#)
[For employees](#)

NEWS
[UiB's development-related research is internationally recognised](#)


Invitation for Staff Mobilization
The University of Bergen welcomes in place during week...

Follow us:  [Twitter](#)  [Facebook](#)

Education Research International News About UiB Library Contact Search UiB

 About UiB [Norsk](#)

University leadership Organisation Profile Career Contact us

[Home](#) > [About UiB](#) > [Career](#) >
WORK AT UiB

Vacant positions at UiB

All available positions at the University of Bergen.

Created 06.01.2015 - 14:07 Last updated 23.01.2015 - 08:41

All applicants must use the online application form at jobbnorge.no

Career opportunities at UiB

[What can the University of Bergen offer its employees?](#)

[The appointment process](#)

[Information for staff from abroad.](#)


Photo: Paul Sigve Amundsen
Copyright: UiB

RECENT NEWS

UiB receives funding for second Horizon 2020 project
[→ News archive](#)

NEWS FROM UiB

Hairclip protein mechanism explained (2014-12-23)

Increased understanding of the diabetes-related disease CEL-MODY (2014-12-16)

World's oldest engravings discovered in Java (2014-12-11)

Spanish workers go north (2014-11-23)

Is the EU lost in translations? (2014-11-17)

Rekruttering av forskere med internasjonal bakgrunn

- Servicesenter for Internasjonal Mobilitet bør utvides og videreutvikles



Anbefalte tiltak

- Styrke Servicesenter for Internasjonal Mobilitet
 - Styrket tilbud til utenlandsk arbeidstakere/søkere
 - jobb-/karriereveiledning for ektefelle/partner
 - Språkopplæring gjennom kurs og fleksible e-læringsmoduler
 - Styrket opplæring i norsk arbeidsliv og kultur
 - Nettverksaktiviteter for ektefelle/partner
 - Sosiale og familiære arrangement
 - Oppdatert informasjon om ulike velferdsordninger
 - Støtte til inngang på boligmarkedet samt tilby overgangsboliger
 - Styrket støtte for grunnenhetene ved UiB
 - Opplæring til fakulteter/institutt ved mottak av utenlandske arbeidstakere
- Gjesteforskerprogram

Arbeidsgruppens prioriterte tiltak:



- To tiltak med målsetting om å tilføre UiB toppforskere i ulike deler av et karriereløp
 1. Program for særskilt talentfulle forskere i tidlig karriereløp
 2. Prestisjeprogram for å rekruttere internasjonalt ledende professorer
- Tre tiltak for å styrke rekrutteringsprosessene generelt
 1. Øke intern kompetanse og kvalitet i rekrutteringsprosessen
 2. Utvide og videreutvikle Servicesenter for Internasjonal Mobilitet
 3. Profilering av UiB mot ulike målgrupper med tanke på rekruttering

Delprosjekt OU-05:

Digitale tjenester – fornye, forenkle og forbedre



Mål:

Universitetet skal ha et godt grunnlag for å utvikle en strategi for digitalisering av universitetets tjenester i tråd med offentlige krav og teknologiutvikling.

Leder: Arne Ramslien, sekretær er Kjetil Utvik Harkestad

Arbeidsgruppe: Ørjan Leren, Cato Kolås, Mathilde Holm, Kristine Breivik, Brita Ytre-Arne, Marianne Huse



- Tre-delt mandat
 - Kartlegge krav til digital forvaltning
 - Status for digital forvaltning ved UIB
 - Digital kompetanse
- To primære målgrupper – studenter og ansatte
- Utgangspunkt
 - Regjeringens digitaliseringsprogram
 - Endringer i e-forvaltningsregelverket
 - Difi sin kartlegging av digitalisering av offentlig sektor
- Vil inngå som ledd i UIB sitt arbeid med strategi for digitalisering og IKT

Arbeidsgruppens anbefaling:



- Planlegge og innføre digital postkasse – begynne med saksbehandlingssystemet ephorte
- Erstatte bruken av nedlastbare skjemaer med digitale skjemaer – starte med studieområdet
- UiB må utarbeide og gi retningslinjer for bruk av e-post som kommunikasjonsverktøy, med mål om primært å ta i bruk andre egnede informasjonssystemer
- Innføre digital postjournal med publisering av dokumenter på nett



- Systemforum må sikre bedre koordinering mellom systemeiere ved anskaffelse og utvikling av administrative støttesystemer
- Bygging av digital kompetanse, og prioritering av bruk av digitale tjenester må ha en solid forankring i ledelsen ved de enkelte enheter
- Kompetansestrategien for ansatte må legge vekt på digital kompetanse og digital kompetansebygging.
- Ansvaret bør legges til POA, som må koordinere opplæring og brukerveiledninger mellom systemer



- Obligatorisk kurs for nytilsatte om systemer og tjenester, digitale arbeidsprosesser, kildekritikk, sikkerhet og nettvett-regler tilpasset UIB.
- Tilby grunnleggende verktøyopplæring
- Systemeier for sentrale system - ansvar for oppdatering og koordinering av opplæringsmateriell. I arbeidet med brukerveiledninger skal tilrettelegging for digitale arbeidsprosesser ha høyt fokus.

Delprosjekt OU-06:

Service og kvalitet i sentrale tjenester



Mål:

De sentraladministrative avdelingene skal ha høy grad av service og god tilgjengelighet i sine tjenester.

Førstelinjetjenester fra avdelingene til ansatte og gjester er godt koordinert og rettet mot primærvirksomhetens behov.

Leder: Henrik Tøndel (POA), sekretær Benedikte Svardal (SA).

Arbeidsgruppe: Christine S. Olsvik (JUR), Agnethe Erstad Larsen (EIA), Tone Friis Hordvik (KIO), Jan Heiret (AHKR), Mette Iversen Heggem (IT)



Arbeid i gruppen



- Omfattende mandat
- Naturlige avgrensinger
 - Sentraladministrative avdelinger
 - Universitetsledelse
 - forhold mellom fakultet og institutt og fakultetene/instituttene i mellom
- Foreslåtte tiltak vil kreve avklaringer i sentraladministrasjonen (og UB).
 - Ressursbruk
 - Organisering
 - Investeringer
 - kompetanseheving
- Tiltak med utgangspunkt i brukerbehov og hvordan fremtiden kan se ut. Dagens organisering er ikke lagt til grunn. Bygger på samtaler med avdelinger om arbeidsfelt og ansvarsområder.
- Ikke uttømmende lister og endelige forslag (hvilke funksjoner bør ligge til et servicesenter - utgangspunkt i de mest sentrale tjenestene per i dag).



Operasjonalisering av mandat



Informasjon

- Korrekt
- Tilgjengelig (en inngangsport)
- Lik (gjenkjennelig utforming)
- Bevisstgjøring (av den ansatte) om hvilken informasjon som finst

Tilgjengelighet

- Digital og fysisk kontaktflate
- Enkel tilgang og rask respons ved «kjappe/enkle» spørsmål
- Ett kontaktpunkt uavhengig av problemstilling – felles brukergrensesnitt

Service

- Responstid
- Forventninger
- Personavhengighet
- Manglende robusthet og kapasitet

Arbeidsgruppens anbefaling: Informasjon

Ansattsider

- ***UiBs ansattside skal være den autoritative informasjonskanalen.***

- sikre effektiv tilgang til korrekt og gjeldende informasjon

- ***En felles standard på utforming av informasjon***

- All informasjon bør formidles via samme mal
- Internkommunikasjonsfaglige retningslinjer skal ligge til grunn.

- ***Felles elektronisk plattform***

- Tjenester fra sentraladministrasjonen bør ha et felles uttrykk og bør synliggjøres på en felles plattform. UiBs til en hver tid gjeldende plattform (nå W3), skal være standard

- ***Videreutvikle kvalitet og tilgjengelighet på ansattsidene***

- Prosessorientert, lik og presis informasjon
- høy grad av brukervennlighet
- Brukeridentifikasjon
- Forbedret søkefunksjon



Arbeidsgruppens anbefaling: Tilgjengelighet



- **Etableres servicesenter ved UBs filialer ved MOF og HF.**
 - Styrke tilgjengelighet for studenter og ansatte
 - skape et naturlig kontaktpunkt for gjester og phd-kandidater som ikke er ansatte
- **Styrke senter for internasjonal mobilitet (SIM)**
 - utvide eksisterende tilbud til innreisende
 - utvides med tilbud til utreisende.
- **En felles digital chat og brukerstøtte.**
 - Chat for enkle avklaringer
 - Brukerstøtte for mer spesifikke og komplekse problemstillinger .
 - Utvide og styrke tilgangen til tjenestene
 - Sikre mer effektiv kommunikasjon og saksbehandling.
- **Digital chat og brukerstøtte for studenter.**
 - For å ivareta og sikre oppfølging av henvendelser fra studentene
 - Supplement til informasjonssentrene ved fakultetene.

Arbeidsgruppens anbefaling: Service

Tydeliggjøre forventningene mellom bruker og leverandør



•***Responstid***

- Sikre tilbakemelding i pågående saker
- unngå unødvendige henvendelser og merarbeid

•***Systematisk kompetanseutvikling***

- Sikre rett kompetanse til å utføre tjenestene på best mulig måte
- POA gis rolle som koordinator.

•**Godt mottak av henvendelser**

- Supplement til personlig kontakt
- Reduserer sårbarhet ved sykdom og stor pågang

•***Funksjoner for loggføring av henvendelser.***

- System for dimensjonering (rett bemanning, rett kompetanse)

Noen sluttkommentarer:



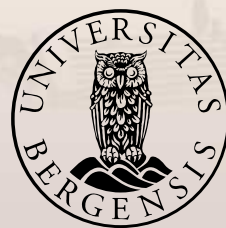
Forslagene til tiltakene (særlig tilgjengelighet) må presiseres dersom disse velges å gå videre med

Gode ordninger i dag bør videreføres

Erfaringer fra gode ordninger i dag må overføres til andre tjenesteområder

De sentraladministrative tjenestene ved Universitetet i Bergen skal støtte universitetets primærvirksomhet direkte, eller indirekte gjennom å støtte administrative funksjoner ved institutt og fakultet.

- sentraladministrasjonens tjenester må sees i sammenheng



UNIVERSITETET I BERGEN

Avdeling / enhet