



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 111/21

Møtedato: 09.09.2021

Dato: 01.09.2021

Arkivsaksnr: 2020/13577

Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2021 og resultatmål for 2022

Tilvising til bakgrunnsdokument

- Styresak 104/20 Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2020: [S_104-20Resultatvurdering_udir.pdf \(uib.no\)](#)
- Styresak 11/21 Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet: [S_11-21Tildelingsbrev2021.pdf \(uib.no\)](#)

Saka gjeld:

Stillinga som universitetsdirektør er omfatta av leiarlønsordninga til staten med ein kontrakt som tek føre seg krav og resultat for stillinga tolv månader fram i tid. Universitetsstyret vedtok i sak 104/20 resultatmåla for 2021.

Denne saka fell i to delar. Den første delen gjer opp status for måla i 2021, medan det i den andre delen vert lagt fram forslag til mål for den neste tolv månadersperioden.

Som vedlegg vil styret få presentert rektor sitt forslag til vurdering av løn.

Forslag til vedtak:

- 1) Universitetsstyret ber om at rektor og styret sine vurderingar av resultatmåla til universitetsdirektøren blir sendt til Kunnskapsdepartementet i tråd med vilkåra i leiarlønsordninga.
- 2) Resultatmåla for universitetsdirektøren sitt arbeid dei neste tolv månadene skal leggjast til grunn for kontraktsvilkåra og for stillings- og resultatkrav i arbeidsavtalen

Margareth Hagen
Rektor

01.09.2021/Sonja Dyrkorn

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
111/21

Møtedato:
09.09.2021

Arkivsaksnr:
2020/13577

Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2021 og resultatmål for 2022

Bakgrunn

Staten reviderte leiarlønsordninga i 2015. Kunnskapsdepartementet har med unnatak av fastsetjing og endring av løn delegert oppfølginga til Universitetsstyret. Leiarlønsordninga er utvikla for å stimulere til betre måloppnåing og resultat, til auka gjennomføringskraft og til god leiing.

Universitetsdirektøren sitt ansvar og mynde er gitt av Universitets- og høgskolelova og i institusjonen si regelsamling. Universitetsdirektøren er den øvste leiaren for den administrative verksemda ved universitetet innafor dei rammene som styret har sett. Direktøren er sekretær for styret, har ansvar for å setje i verk vedtak og for disponering av ressursar og eigedom i samsvar med vedtak fatta i styret. Universitetsdirektøren er vidare ansvarleg for samla økonomiforvaltning ved universitetet.

Resultatmål

Det er gjennomført leiarsamtaler mellom rektor og universitetsdirektør i samband med resultatmåla. Slike leiarsamtalar er kontrakts- og medarbeidarsamtalar der resultatmåla for fjoråret blir gjennomgått og forslag til mål for det komande året vert diskutert. I samtalane som har vore har rektor og universitetsdirektør gjennomgått resultatmåla for 2021 og arbeid fram forslag til resultatmål for komande avtaleperiode.

I samråd med Kunnskapsdepartementet vart rektor og universitetsdirektør i 2020 samde om å leggje fram eit mindre detaljert sett av resultatmål for 2021. Det hadde bakgrunn i at det vart eit skifte i direktør ved årsskiftet, og at universitetet har hatt ein særskilt krevjande situasjon i samband med covid-19. Resultatmåla for 2021 vart avstemte opp mot dette og var difor mindre detaljerte og omfattande enn tidlegare år.

I det følgjande vil det først bli gjort greie for vurderingar av resultatmåla for 2021.

Leggje til rette for at undervisninga og forskinga ved universitetet kan gå så normalt som mogeleg i den komande perioden som også vil bli påverka av covid-19

UiB har fått gode tilbakemeldingar frå Kunnskapsdepartementet og organisasjonen på måten ein har tilrettelagt for den faglege verksemda under Covid 19-pandemien. Universitetsstyret har heile vegen blitt orientert om tiltaka og korleis oppfølginga av den faglege aktiviteten har vore. Eit tett samarbeid med fakulteta, studentorganisasjonane og tillitsvalde var ein viktig føresetnad for å lukkast med omlegginga som ein konsekvens av nasjonale og lokale smittevernrestriksjonar. UiB kan vise til positive resultat innan forskning og utdanning i perioden. Samstundes er det klart at kostnadane var og er store for mange tilsette og

studentar som har lagt ned ein imponerande innsats for å tilpasse arbeids- og studiekvardagen. Det er iverksett eit breitt spekter av enkelttiltak under pandemien, men følgjande tiltak var sentrale for å oppretthalde aktiviteten innanfor undervisning og forskning:

- Effektiv beredskapsorganisasjon og god informasjon til tilsette og studentar
- Eit kompetansetilbod for opplæring i smittevern for tilsette og studentar
- UiB læringslab si rådgjeving og tilrettelegging som sikra fagmiljøa rask overgang til digital undervisning
- Styrka IT-infrastruktur i ei rekkje undervisningsrom
- Auka arealkapasitet for å kunne gi så mykje fysisk undervisning som mogeleg og tiltak for å sikre studentane at studentane hadde arbeidsplassar på campus
- Tett samarbeid med SAMMEN om psykososiale tiltak for studentane og etablering av portalen «vær god mot deg selv»
- Kartlegging av doktorgradsstipendiatanes situasjon og forlenging av tilsetting for å handtere forseinkingar i avhandlingsarbeidet
- Styrka oppfølging av viktige søknadsprosessar knytt til ekstern finansiering og økonomisk tiltakspakke for å redusere negative konsekvensar av korona
- Tiltak for å leggje til rette for heimekontor for alle tilsette

Arbeide med vidareutvikling av heilskapeleg og framtidretta administrasjon

Administrasjonen ved universitetet har eit felles målbilete fram mot 2024. Hovudmålsettinga er å vere den leiande universitetsadministrasjonen i Norden. Ein av hovudbjelkane i målbiletet er å vere ein heilskapeleg administrasjon som arbeider saman på tvers av organisatoriske nivå. UiB tenesteutvikling er ei felles overgripande satsing som byggjer opp under dette. UiB tenesteutvikling utforskar organisasjonens behov, utfordrar arbeidsmetodar og fornyar praksis for å utvikle framtidretta tenester. Programmet har også ansvar for prosessen med å leggje til rette for å samle heile universitetsadministrasjonen i Nygårdsgata 5 frå 2022/23. I 2021 er det fullført eit arbeid med utvikling av arbeidsplasskonsept for bygget og konsept for arena for livslang læring og kompetanseutvikling.

I 2020 har programmet måtte tilpassa aktiviteten basert på koronasituasjonen. Det er likevel gjennomført eit tenesteinnovasjonsprogram med deltakarar frå alle nivå på universitetet og nye kull startar opp i haust. Det er gjennomført digitale pop-up-verkstader som gjer at mange tilsette fekk kompetanse og innsikt i nye digitale verktøy. Det er også innført ny metodikk (start-smart) som kan bidra til effektive samarbeidsformer i prosessar og prosjekt. Mange einingar på UiB har integrerte element frå UiB Tenesteutvikling i sitt utviklingsarbeid. I 2021 er det blant anna etablert eit nytt opplæringsprogram for studierettleiarar ved UiB med formål å styrke tenestene retta mot studentar.

Leggje til rette for utvikling av sterkare arbeidsgivarfunksjon

Universitetet har felles arbeidsgivarpolitikk og -praksis som eit uttalt mål i strategien. I denne perioden er eige standardiseringsprosjekt på HR-området iverksett. Her tek ein i bruk ny metodikk frå UiB tenesteutvikling og prosjektet har særskilt fokus på å gjennomgå prosessar innmeld av brukarane sjølve og som samstundes støttar opp under eit framtidig HR-system og Saksbehandling og arkivsystem. Prosjektet skal bidra til at tilsette får lik behandling og oppfølging, og sikre effektive rutinar og verktøy for ulike roller i organisasjonen.

Ein del av den planlagde aktiviteten har blitt justerte på grunn av koronapandemien. Mellom anna hadde universitetet planlagd eit større modulbasert opplæringsprogram for leiarar i konflikthandtering. Dette samlingsbaserte opplæringsprogrammet har blitt utsett til det er

mogeleg å samlast i større grupper igjen. Det er gjennomført ei rekkje koronatilpassa og digitale tiltak for ulike målgrupper, samstundes som det har vore gjennomført ei rekkje meir opne tilbod for alle tilsette ved UiB. Fleire tilbod har handla om korleis tilsette og leiarar kan handtere ulike aspekt ved ein koronapåverka arbeidskvardag, og allereie eksisterande støttemateriell og kursing innafor viktige delar av arbeidsgivarfunksjonen har vidare vorte koronatilpassa. Mellom anna har malverk for medarbeidarsamtalar og verktøy for arbeidsmiljøutvikling vorte justerte slik at dei lettare kan gjennomførast digitalt. Det er også gitt tilbod om webinar og kursing i desse justerte verktøya.

Bedriftshelsetenesta (BHT) har fått midlar til å prøve ut psykologtenester for ph.d.-kandidatar og yngre forskarar. Tilbodet har på kort tid vorte veldig populært. BHT er også styrka for å kunne bistå med arbeidsmiljøoppfølging sidan mykje kapasitet har gått med til pandemihandtering.

I 2021 har arbeidet med å følgje opp ambisjonane om karriereteneste for yngre forskarar starta for fullt. Ei slik karriereteneste er forankra i UiBs [karrierepolitikk for yngre forskarar](#), i universitetets tiltakspakke for [HR Excellence in Research](#) og i [handlingsplanen for ph.d-utdanning](#). UiB Ferd er etablert med styringsstruktur tett forankra i fagleg line og det er allokert eigne ressursar frå HR-avdelinga og Forskings- og innovasjonsavdelinga til å koordinere og følgje opp dette arbeidet. Det er lagt konkrete planar for nettportal og karriererådgivingscenter som vil bli iverksett i 2021/2022.

Følgje opp omdømesatsinga og etablere På Høyden som ein godt besøk internavis og internkommunikasjonskanal

UiB har generelt sett eit godt omdømme. Undersøkingar viser likevel at befolkninga seier at kjennskapen deira til UiB har vore relativ låg. Gjennom ei auka satsing på marknadsføring starta UiB i 2019 med eit eige omdømmeprojekt. Arbeidet er meir systematisert og profesjonalisert no i 2021 og det vert gjennomført årlege målingar av omdømme og effekt av ulike kampanjar.

Hovudmålgruppa for prosjektet har i første omgang vore potensielle studentar. Satsinga har gitt positive resultat. Søkjartala til Samordna opptak var gode. For UiB sin del auka dei med 5,3 prosent i 2021, noko som er tre prosentpoeng høgare enn sektoren elles. Sidan starten av omdømmeprojektet har marknadsandelen til UiB auka mest av BOTT-universiteta. Kjennskapen til UiB er framleis noko låg samanlikna med fleire av dei andre universiteta og satsinga vil halde fram og bli styrka år for år.

På Høyden er etablert som ein viktig internkanal for universitetet. Denne internkanalen er på kort tid blitt ein godt besøkt arena for nyhende og informasjon om verksemda. På Høyden skal visa breidda ved UiB, bidra til å byggje felles kultur og kjennskap på tvers i organisasjonen. I tillegg er På Høyden ein viktig debattplattform. Frå mars til slutten av august vart det publisert over femti debattinnlegg i På Høyden. Mange har gitt uttrykk for at dei opplever det som nyttig å ha ein plattform for intern meningsutveksling. Tilsette kan også kommentere alle nyheitssaker og debattinnlegg. Å ha ein slik arena tilgjengeleg er ein styrke for universitetsdemokratiet og det gjer at tilsette i større grad får ta del i demokratiske prosessar i organisasjonen.

Leggje til rette for at universitetet tek ei nasjonalt leiande rolle i digitaliseringsatsinga i sektoren gjennom aktiv deltaking på nasjonale arenaer og med fokus på utvikling av tenester for primærverksemda

UiB har tatt eit stort ansvar i dei nasjonale samarbeidsprosjekta for nye, meir sjølvbetente og standardiserte administrative tenester (BOTT-samarbeidet). I 2021 tok UiB som første institusjon i bruk ny løysing for økonomi og lønn. Organisasjonen, både spesialistar og sluttbrukarar, har tatt eit stort ansvar for å utvikle og feilrette i samarbeid med DFØ og på vegner av dei andre BOTT-institusjonane. UiB hadde også prosjektleiar-ansvaret fram til 1. januar 2021.

I tett samarbeid har UiB og Uninett AS realisert ny felles løysing for identitets- og tilgangsstyring for UH-sektoren. Ny løysing skal etter planen takast i bruk hausten 2021. Løysinga vil vere ein sentral del av sektorens felles digitale grunnmur og eit viktig tiltak for informasjonstryggleik, studentmobilitet og auka samarbeid i sektoren. UiB deltek og i arbeidet med nye sektorløysingar for både HR og for Saksbehandling og arkiv.

I 2021 avsluttar UiB-læringslab-programmet med fire store prosjekt for fagnære tenester, knytt til redesign av studieprogram og -emne, etablering av Tredjepartsportalen for undervising og vurdering, integrerte løysingar for skjermopptak og video i Mitt UiB, deling av læringsressursar og etableringa av ein nasjonal strømmeteneste for UH-sektoren (kunnskapskanalen).

UiB har nytta læringslaben som ei fagnær støttetjeneste og viktig utviklingsarena for digital undervising, vurdering og formidling, og under pandemien har eininga også vore nytta i arbeidet med kompetansetiltak for dei vitenskaplege tilsette ved UiB.

UiB har ei ledande rolle i sektoren nasjonalt og arrangerer årleg ein digitaliseringskonferanse, i samarbeid med direktorata. UiB sit også representert på alle nivå i fora knytt til UNIT; i Digitaliseringsstyret, fagutval og tenesteråd.

Følgje opp rapport om IT-sikkerheit og prosjekt «Sikre samlingar»

Universitetsstyret handsama våren 2020 ein rapport frå internrevisjonen om testing av IT-tryggleiken for IT-system og e-infrastruktur for forskning på Det medisinske fakultet og tilsvarande drifta og forvalta av IT-avdelinga. Rapporten synte at det var naudsynt med tiltak for utstyr på Det medisinske fakultetet. Dei konkrete funna vart handsama og retta, samstundes med at rapporten stadfesta at det framleis er strukturelle problem. Internrevisjonen har tidelgare peikt på at den til dels distribuerte organisering av drift og forvaltning av e-infrastruktur og IT-system til forskning som UiB har, svekkjer kvaliteten i e-infrastruktur til forskning og IT-tryggleiken.

Som ei oppfølging av internrevisjonen er det gjennomført ein teknisk skanning av heile universitetet sitt datanett og ei meir generell testing av IT-tryggleiken. Begge desse gjennomgangane syner behov for tiltak, særleg knytt til utstyr og system drifta og forvalta utafor IT-avdelinga.

I 2020/2021 har IT-avdelinga hatt stor merksemd på IT-tryggleik og iverksett ei rekkje konkrete tekniske tiltak og informasjonstiltak. Mellom anna har ein implementert strengare brukarautentisering, implementert signifikant betre varsling og vern, og gjennomført opplærings- og informasjonstiltak. UiB har og tatt ei leiande rolle med å få til ei moderne løysing for bruk av to-faktor autentisering i Feide til nytte for heile universitets og høgskulesektoren.

UiB har eit langsiktig arbeid på gang for å sikre samlingane sine. Arbeidet er omfattande og omhandlar både kortsiktige og meir langsiktige tiltak som omfattar organisering, kultur og fysiske tilhøve. Fleire hovudpunkt er gjennomført i perioden. Det er etablert ein mellombels konserveringsverkstad i Statsarkivet og arbeidet med ei endeleg og felles konserveringsløysing for Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet har starta. Biletsamlinga har fått nye areal og magasin i Haakon Sheteligsplass 7 og det er etablert ein nytt UB-depot i Damsgårdsveien i samband med flytting av depotsamlingar frå Nygårdsgata 5. Vidare har ein påbegynt eit arbeid med å sikre UiB sitt bortsettingsarkiv. Det er iverksett skallsikringstiltak i HF-magasina og det er gjennomført ei risikovurdering av desse areala som vil følgjast opp framover.

Auke den administrative kompetansen innan innovasjon og vidareutvikle dei administrative støttefunksjonane knytt til innovasjonsaktiviteten ved UiB

UiB har målretta arbeidet med å styrke den administrative kompetansen knytt til innovasjon og innovasjonsaktivitetar i 20/21. Samhandlinga med VIS, som er UiB sin TTO-partnar, er lagt om. Fakulteta får no fordelt tenester på timebase frå VIS. Denne omlegginga er gjort for å styrka samhandling og kompetansen innan innovasjon. Eigne innovasjonskontaktar ved fakulteta skal følgje opp bruken av VIS og vidare ha støttefunksjonar for innovasjonsaktivitetar. Det er utvikla eit eige datasystem der prosjektaktivitet vert registrert fortløpande slik at det er lett å halde oversikt over prosjekta og tenestene levert av VIS.

Hausten 2020 vart det starta eit eige program for å støtteinnovasjonsaktivitetar, kalla UiB idé. Programmet skal leggje til rette for fleire innovasjonsaktivitetar ved UiB. Det var høge søkjartal til programmet og både forskarinitierte og studentdrivne prosjekt vart funne støtteverdige..

UiB har arbeidd med å administrativt klargjere organisasjonen for innovasjonverkemidla i EUs rammeprogram Horisont Europa. Ein del av arbeidet inneber at lokale kontaktpunkt held seg oppdatert på innovasjonsverkemidla i EU og sikrar at denne kunnskapen vert spreidd ved universitetet. UiB har vidare styrka den administrative kompetansen på innovasjon ved to tilsettingar på Forskings- og innovasjonsavdelinga.

Leggje administrativt til rette for at UiB skal utvikle fleire framifrå forskingsmiljø og styrkje forskingsinnsatsen i Forskingsrådet og Eu sine forskingsprogram

UiB sende 25 søknader for SFF innan fristen. Arbeidet med SFF-søknadene har følgd ein lang og koordinert prosess over to år. Det er gjennomført ei rekkje tiltak for å støtte senterinitiativa i søknadsprosessane deira. Forskings- og innovasjonsavdelinga har gjennomført to SWOT-analyser av alle initiativa og har hatt dedikerte rådgjevarar som har følgd kva søknadsprosess tett. Søkjarane har kunna nytta faglege ekspertpanel. 7 initiativ er med til andre søknadsrunde i oktober i år. Søknadsstøtta er intensivert fram mot fristen denne fristen og kvar søknad får støtte av tverrfaglege administrative team.

Forskingsutvalet ved universitetet bestemde i 2020 for å samle seg om ein felles prosess for å få fleire forskarar til å søkje ERC. Det skal lagast felles interne ambisjonsmål ved alle fakultet med tanke på utvikling av framtidige søknader. Forskings- og innovasjonsavdelinga gir søknadsstøtte til alle søkjarar, skreddarsyr ulike typar kurs og bistand, og gir tilbod om faglege mentorar. UiB fekk tildelt fem nye ERC Grants fjerde kvartal 2020.

Fellesløftet er ein del av Forskingsrådet si målretta satsing på banebrytande og framifrå forskning. UiB har fått 125 millionar frå ordninga og har sett av sentrale midlar til å dekkje universitetets eigenandel. Av 27 søknader som vart sendt til Forskingsrådet vart 12 prosjekt vurdert som støtteverdige frå Forskingsrådet og det er etablert ein komité som skal velje ut dei endelege prosjekta som skal finansierast.

Følgje opp reorganisering av etter- og vidareutdanningsverksemda og rapport om lektorutdanninga

I tråd med ambisjonane til universitetsstyret og gjeldande handlingsplan for livslang læring, har det sidan hausten 2020 vore ei styrking av arbeidet med livslang læring ved UiB. UiB si vidareutdanningseining, UiB Vidare, har fått ny kompetanseprofil og leing. Arbeidet ved UiB Vidare har frå hausten 2020 vore konsentrert kring eksterne utviklingsmidlar, kontakt med bransjeorganisasjonar, offentlege premissleverandørar og fagmiljøa ved UiB.

Tilslag for eksternt utlyste midlar er viktig for at vi skal kunne tilby betre støtte til fagmiljø som ynskjer å satse på å tilby utdanning for yrkesaktive. UiB søkte Direktoratet for kvalitetsutvikling og internasjonalisering av høgare utdanning (DIKU), og fekk tilslag, på fire prosjekt i juni 2021, totalt 18,6 millionar. I samband med pandemien fekk arbeidslivet akutt behov for kompetanseheving og UiB har henta nærare 40 millionar i eksterne midlar til etter- og vidareutdanningsprosjekt. Frå september 2021 vil vidare planlegging knytt til livslang læring ved UiB bli gjort i samarbeid med UiB sitt prosjekt for tenesteutvikling, og det vil mellom anna bli satsa på å etablere framtidretta lokalar for denne verksemda i det nyrenoverte Nygårdsgaten 5.

Det har blitt arbeidd fram ny organisering av lektorutdanninga, samt nye mandat og samansetting av styringsgruppa og programstyret. Det er og vedtatt mandat for eit nytt lektorsenter. Senteret skal etablerast i 2021.

Følgje opp prosjektet «gjennomføring på normert tid»

Kunnskapsdepartementet har i etatsstyringsmøta dei seinare åra hatt betydeleg fokus på at tala for gjennomføring på normert tid på bachelornivå ved UiB, har vore for lave. Det har difor vore lagd ned ein betydeleg innsats for å få til styrka studiegjennomføring for denne gruppa. Det har særleg vore satsa på tiltak som bidreg til fagleg- og sosial integrering i studia og studiemiljøa i vid forstand. Styringsgruppa for gjennomføringsprosjektet, blei etablert i januar 2020, og har hatt som oppgåve å kartlegge årsaker til svake gjennomføringstal for denne gruppa, og å foreslå tiltak som skal bidra til å styrke gjennomføring på normert tid. Styringsgruppa for gjennomføringsprosjektet har gått igjennom aktuelle analyser og data for å kartleggje årsaker til at studentane fullfører eller ikkje fullfører studia, både generelt og ved UiB.

Eit viktig funn var at dei som ikkje fullfører studia, ofte sluttar i det første studieåret. Det har difor blitt gjennomført ei undersøking av motivasjonen og planane til førsteårsstudentane. Målet var mellom anna å sjå kor stor del av dei førsteårsstudentane som hadde planar om å fullføre bachelorgraden, som endrar meining i det første semesteret og i staden ønskte å avslutte studiet. Undersøkinga synte samanheng mellom lav sosial- og/eller fagleg integrering i studiet/studiemiljøet og ønskje om å slutta på studiet. Prosjektet har gitt eit kunnskapsgrunnlag for fakultet og fagmiljø som arbeider med tiltak for å styrkje gjennomføringa.

Nyare gjennomføringstal tyder på ei positiv utvikling dei siste åra. Dette kan bli tolka som ein effekt av alle dei satsingane som har vore gjort i fagmiljøa og på fakulteta for å styrkje gjennomføring på normert tid dei seinare åra.

Implementere tiltak i høve til Klimanøytralt UiB, med spesielt fokus på masterplan for areal og reduksjon i forbruk.

UiB har som mål å bli klimanøytrale innan 2030. For å nå desse ambisjonane vedtok styret nokre konkrete delmål i styresak 109/19: Utslepp frå reiser skulle halverast innan 2025, utslepp frå varer og tenester med 40% innan 2023, reduksjon i areal med 10% innan 2030 og reduksjon i energibruk med 30% innan 2025. Status for klimarekneskapen vert gjort greie for i eigen styresak.

I 2020 har det vorte arbeidd med å få Universitetet i Bergen til å bli godkjent som Norges første sykkelvenleg universitet. Syklistenes Landsforening sertifiserer verksemder som sykkelvenlege arbeidsplassar og gir råd og rettleiing til verksemder som ønskjer å leggje betre til rette for at tilsette (og studentar) skal velje ein aktiv reiseveg til og frå arbeid og studiar. Denne statusen oppnådde universitetet i 2021.

I oktober 2020 vedtok styret å etablere eit klimafond på fem millionar kroner for å finansiere tiltak som kan engasjere tilsette og studentar i arbeidet med å redusere klimaavtrykk. Universitetets etablerte klimafond har i to rundar delt ut midlar til søknader frå tilsette og studentar som m.a. har gått til å redusere reiseverksemd, minke forbruk og einskildprosjekt innafor nyskaping og innovasjon. Vidare har det blitt arbeidd målretta med grønne anskaffelsar for nytlysingar, med klima og berekraft som sentrale element. Dette arbeidet vil halde fram i komande utlysingar.

UiB har utarbeidd eit dokument som gjer det mogeleg å registrere materialbruk for alle leverandørane universitetet har knytt til byggfag. Målsettinga med ei slik registrering er både å redusere utslepp, men også å få felles auka medvit om klimatiltak. Universitetet har vidare utarbeida to sentrale gjenbruksplanar på store vareområde: Det er arbeidd fram ein tiltaksplan for møblar som skal bidra til at fleire går for gjenbruk, redesign og reperasjon framfor nyinnkjøp. Når det kjem til IT-utstyr er det gjort avtale om gjenbruk og resirkulering med eksternt firma. UiB er plastsmart-partnar og inngår såleis i eit nettverk som samarbeider om sirkulær og smartare plastbruk. I perioden er det gjennomført fleire ryddeaksjonar for tilsette og studentar.

Resultatmål for 2022

Rektor tilrår følgjande særlege område som universitetsdirektøren skal ha særskilt merksemd på i 2022:

Heilskapleg og framtidsretta administrasjon som støtter kjerneverksemda til universitetet

- Utvikle budsjettarbeidet ved å gjere det meir involverande og transparent
- Leggje til rette for auka transparens i prosessar, og for at fullmakter og roller er tydelege i organisasjonen
- Gjennomgå målbiletet for administrasjonen ved universitetet
- Styrke samhandlinga og tydeleggjere arbeidsdelinga i administrasjonen
- Bruke [UiB tenesteutvikling](#) til å førebu innflytting av sentraladministrasjonen i Nygårdsgata 5
- Få etablert god organisering og styring av digitaliseringsarbeidet ved universitetet

- Utvikle støttefunksjonane for Klimanøytralt UiB

Forskning, utdanning og innovasjon

- Følgje opp kompetanseutviklingsarbeidet i studieadministrasjonen for å bidra til auka studiegjennomføring
- Leggje administrativt til rette for at lektorsenteret blir realisert i tråd med ambisjonane
- Leggje til rette for universitetets prosjekt for auka digital kunnskap, forståing og kompetanse slik at tilbodet er etablert innan studieåret 22/23
- Leggje til rette for en god gjennomføring av NOKUT-tilsynet som er varsla i 2022 for utvalde studieprogram på bachelor, master og ph.d.
- Følgje opp ambisjonane i [UiB Fram](#) og vidareutvikle tenester til fagmiljøa og forskarane, og gjere bruk av UiB tenesteutvikling.
- Leggje administrativt til rette for utvikling av fleire framifrå forskingsmiljø og styrkje forskingsinnsatsen i Forskningsrådet og EU sine forskings- og innovasjonsprogram
- Vidareutvikle støttefunksjonane for arbeid med innovasjon
- Leggje administrativt til rette for å realisere universitetet sine ambisjonar om open vitskap
- Bidra administrativt til utvikling av universitetets arbeid med forskningsetikk
- Leggje administrativt til rette for evaluering av satsingsområda

Kommunikasjon og samarbeid

- Leggje administrativt til rette for prosessar og arenaer for eit levande universitetsdemokrati
- Vidareutvikle støttefunksjonar og infrastruktur for god kommunikasjon internt og eksternt
- Følgje opp arbeidet med omdømmebygging

Personalpolitikk

- Etablere fleire felles standardar og prosessar i universitetets personalpolitikk
- Styrke kapasitet og kompetanse i oppfølging av krevjande personalsaker
- Leggje administrativt til rette for å følgje opp arbeidet med karrieropolitikk for yngre forskarar og realisere planane for karrieresenter og nettportal
- Utvikle tiltak for sterkare rekruttering, nasjonalt og internasjonalt
- Gjennomgå universitetet sin lønspolitikk og lønnsforhandlingsprosessane
- Utvikle inkluderings- og mangfoldsarbeidet

Digitalisering

- Gjennomgå og følgje opp prosjektgjennomføring og digital tenesteutvikling innfor den administrative verksemda for å sikre god kvalitet, gevinstrealisering og redusere risiko.
- Arbeide strategisk på nasjonale arenaer i sektoren og med lokale samarbeidspartnarar
- Gjennomgå administrasjonens oppfølging av universitetets digitaliseringsarbeid og tenesteutvikling inn mot primærverksemda
- Styrke arbeidet med informasjonssikkerheit

Beredskap

- Gjere naudsynte justeringar i universitetets beredskapsfunksjon og revidere beredskapsplanverket i lys av erfaringane frå koronapandemien og hendingar knytt til cybersikkerheit
- Sørge for forankring og oppfølging av internkontroll på alle nivå i organisasjonen

Bygg og eigedomsutvikling

- Følgje opp byggeprosjekt i tråd med ambisjonane i masterplanen for areal

- Utvikle universitetets areal slik at det styrker ambisjonane for forskning, undervising og arbeidet med digitalisering
- Følgje opp planane for sikring av universitetets verdifulle samlingar

01.09.2021/Sonja Dyrkorn