



---

## Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2022 og resultatmål for 2023

---

### Tilvising til bakgrunnsdokument

- Styresak 111/21 Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2021 og resultatmål for 2022: [NOTAT \(uib.no\)](#)
- Styresak 7/22: Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet: [S\\_07-22Tildelingsbrev2022.pdf \(uib.no\)](#)
- Styresak 64/22 Framlegg til resultatmål for 2023: [NOTAT \(uib.no\)](#)

### Saka gjeld:

Stillinga som universitetsdirektør er omfatta av leiarlønsordninga i staten med ein kontrakt som tek føre seg krav og resultat for stillinga tolv månader fram i tid. Universitetsstyret vedtok i sak 111/21 resultatmåla for 2022.

Denne saka fell i to delar. Den første delen gjer opp status for måla i 2022, 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

04.09.2022/Sonja Irene Dyrkorn

## Universitetsdirektøren si resultatoppnåing 2022 og resultatmål for 2023

### Bakgrunn

Universitetsdirektøren er tilsett på statens leiarlønsordning. Leiarlønsordninga er utvikla for å stimulere til betre måloppnåing og resultat, til auka gjennomføringskraft og til god leiing. Kunnskapsdepartementet har med unnatak av fastsetjing og endring av løn delegert resten av oppfølginga til Universitetsstyret.

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 samtalan som har vore har rektor og universitetsdirektør gjennomgått resultatmåla for 2022 og arbeid fram forslag til resultatmål for komande avtaleperiode. Fleire av desse måla handlar om administrativ tilrettelegging av faglege prosessar, initiativ og strategiar. Rektor ønskjer eit tett samarbeid mellom vitenskapleg og administrativ stab, og mellom dei administrative avdelingane.

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

Dei økonomiske rammene til universitetet er utfordrande med strammare tildelingar frå Stortinget, auka pensjonskostnader og straumprisar som stadig når nye rekordar. Det er særskilt viktig framover å bruke tid i organisasjonen på å diskutere konsekvensane dette vil ha for universitetet. Årshjul for budsjettprosess er gjennomgått og justert og universitetsleiinga har vidareutvikla dialogarenaene med fakulteta i samband med budsjettarbeidet, med to budsjettdialogmøte. I august vart det arrangert ein budsjettkonferanse der kvart fakultet fekk presentert sine planar og utfordringar, og der universitetsleiinga innleia til diskusjon om fellesutfordringar og langtidsplanane for universitetet.

Rektoratet ønskjer godt informerte, forankra og demokratiske prosessar. UiB har gjennom det siste året etablert og nytta både digitale og fysiske arenaer som byggjer opp under eit levande universitetsdemokrati. Gjennom ei nyetablert nettside [uib.no/demokrati](http://uib.no/demokrati) vert tilsette informert og invitert til å engasjere seg i viktige prosessar, saker og høringar for UiB og for sektoren. Det har også vore arrangert fleire opne møte der tilsette og studentar har fått høve til å kome med innspel til m.a. arbeidet med ny UiB-strategi, ytringsfriheit og finansieringsmodell for sektoren.

Det er no i gang eit internrevisjonsarbeid på internkontrollarbeidet ved universitetet og det er naturleg å sjå på roller og fullmakter i lys av funna og tilrådingane i denne revisjonsrapporten.

Universitetsdirektøren har gått gjennom målbiletet for administrasjonen saman med fakultets- og avdelingsdirektørane og operasjonalisert desse gjennom planlegging av ei rekkje felles tiltak som det vert arbeidd med framover. Eit område som det har vore stor merksemd kring er intern oppfølging etter innføring av nytt økonomi- og lønssystem ved universitetet. Prosjektet «Betre arbeidskvardag» starta på slutten av 2021 og har som mål å få etablert felles, foreinkla og brukarvenlege prosessar innafor rammene av det dei nye systema tillèt. Prosjektet skal sjå både på innkjøps- og lønsprosessane, i tillegg er brukarstøtta gjennom UiB hjelp på desse områda og kommunikasjon område prosjektet skal gå inn i. Prosjektet har stort fokus på brukarinvolvering i arbeidet med å kome fram til felles prosessar for UiB.

Byggeprosjektet Nygårdsgaten 5 går etter planen, noko som gjer at innflyttinga også er i rute. Det er stort fokus på gjenbruk og det ligg an til historisk grad av gjenbruk av materiale, møblar og inventar. Med eitt år til innflytting er hovudfokus no å få engasjert avdelingane i praktisk førebuing. Det skal arrangerast fleire workshopar i regi av UiB tenesteutvikling med dette som tema. Arbeid med planar for fellesareal og læringsarenaen har vore sentrale i perioden med særleg merksemd knytt til det å få til gode løysingar for eksternt og intern samhandling. Ein ser no på kva fellesfunksjonar som må etablerast i bygget i samband med innflyttinga neste haust.

Støttefunksjonane for klimanøytralt UiB vart gjennomgått våren 2022 og resulterte i ein konsentrasjon av funksjonar og oppgåver til EIA og Økonomiavdelinga. Endringane inneber at desse avdelingane får eit tydelegare eigarskap og leiing av området.

### **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 Forskringsrådet og EU sine forskings- og innovasjonsprogram
- Vidareutvikle støttefunksjonane for arbeid med innovasjon
- Leggje administrativt til rette for å realisere universitetet sine ambisjonar om open vitskapBidra administrativt til utvikling av universitetets arbeid med forskningsetikk
- Leggje administrativt til rette for evaluering av satsingsområda

Kompetanseprogrammet for studiekonsulentar (KUSK) er etablert og starta opp. Programmet er modulbasert og er primært for nye studiekonsulentar og andre stillingar i studieadministrasjonen. Målet er at denne gruppa skal bidra til god og effektiv studiekvardag for studentane, og at fleire studentar såleis vil gjennomføre på normert tid. Så langt har programmet fått gode tilbakemeldingar frå deltakarane.

Nytt lektorsenter er etablert i tråd med planane. Alle studentane ved universitetet får no tilbod om korte poenggejvande kurs i digital forståing, kunnskap og kompetanse ([DIGI- emne](#)). Planlegging av NOKUT-tilsynet har hatt stor merksemd ved fakulteta og i fellesadministrasjonen og status og framdrift har vore tema i ulike faglege og administrative fora.

Det siste året har UiB arbeidd systematisk med å følgje opp tilrådingane i FRAM-rapporten. Fakulteta har fått det empiriske kunnskapsmaterialet for sine respektive fakultet, og dei er i gang med vidare oppfølging i sine fagmiljø. Tilrådinga om å styrke samanhengande tid til forskning har starta opp, og fem institutt frå tre ulike fakultet er i gang med pilotar som undersøker ulike sider av dette temaet. Det vart arrangert eit erfaringsutvekslingsseminar 2.september der pilotinstitutta fekk presentere sitt arbeid og dele erfaringar nærare. Administrasjonen og dei fellesadministrative avdelingane FIA, HR og SA har hatt ei tilretteleggjande rolle i dette arbeidet.

I 2021 vart sju av i alt 25 SFF-søknader plukka ut til å delta i runde to i søknadsprosessen. I samarbeid med FIA har Forskingsutvalet oppdatert dei fakultetsvise ambisjonsmåla for ERC og sett mål for neste femårsperiode. I 2021-22 fekk universitetet fire nye ERC (to Starting Grants og to Consolidator Grants). Som ledd i å styrke forskingsinnsatsen til EU gjennomfører UiB i alt tre store arrangement i 2022 for forskarar ved UiB. Fakulteta arbeider målretta for å auke søknader og tilsegn til Forskningsrådets program. Den økonomiske krisa i Forskningsrådet har fått særleg merksemd, og i tett dialog med rektoratet har FIA gjennomført analyser og drøfta planer for å handtere ein vanskelegare tilgang på ekstern forskingsfinansiering.

I 2021 vart det oppretta eit eige utval for innovasjon ved UiB. Utvalet er rådgjevande for universitetsleiinga, og skal mellom anna bidra til samordning og synleggjering av breidda av innovasjonsarbeidet ved universitetet og korleis dei administrative støttefunksjonane for innovasjon kan innrettast. Innovasjonsutvalet har mellom anna hatt saker om studentinnovasjon, orientering om TTO-ordninga, Horisont Europa og fakulteta sine innovasjonsaktivitetar. I 2021 vart det oppretta eit eige pilotprogram for å støtte innovasjonsaktivitetar ved universitetet, UiB idé.

Universitetsbiblioteket sitt mediebudsjett har fått ei reell styrking i 2022 for å sikre naudsynte tilgangar til forskingslitteratur og forskarane sine moglegheiter til å publisere open.. UiB deltek aktivt i dei nasjonale forhandlingane med dei store forlaga for å lande berekraftige lisensavtaler. Førebels er avtalane med Wiley og Elsevier komne på plass. Ei gruppe arbeider med å samordne støttenestene for opne forskingsdata til forskarar. Eit arkiv for lagring og deling av opne læringsressursar er kome på plass og er i ferd med å verte implementert ved UiB. Eit støtteapparat for undervisarar er også etablert.

Det forskningsetiske arbeidet ved UiB omfattar heile breidda i den vitenskaplege forskinga ved universitetet; både forskarar, forskingsstøtte, og fagleg og administrativ leiing. For å styrke arbeidet med forskningsetikk og følgje opp tilrådingane etter riksrevisjonens etterlevingsrevisjon frå 2020 er det etablert eit prosjekt i fagleg linje som skal vere slutført innan utgangen av 2022.

Rektoratet har i samråd med dekanane gjennomgått dei strategiske satsingsområda, for ei ny innretning av organiseringa.

### **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

Universitetet har fått ei ny nettside som informerer om dei sentrale universitetspolitiske og strategiske prosessane. Her vert også alle høyringsprosessane lagde ut, slik at tilsette og studentar lett kan følgje med og spele inn. Arbeidet med ny universitetsstrategi har også fått ei eiga nettside og det er arrangert fleire innspelsmøte og samtalar.

Det er iverksett eit prosjekt for vidareutvikling av [www.uib.no](http://www.uib.no) for å sikre ein velfungerande, framtidsretta, sikkert og fleksibelt nettstad. Ei målsetting er å reindyrke UiB.no som ein utadretta kommunikasjonskanal. Parallelt vil det bli etablert eit intranett som styrker internkommunikasjonen. Prosjektet vil inkludere vurderingar knytt til klimaavtrykk. Det vil bli vektlagt å leggje til rette for ein betre etterleving av universell utforming. I arbeidet vil prosjektet sørge for god og riktig involvering av heile organisasjonen.

UiBs omdøme omhandlar ulike målgrupper. Målingar viser at UiB sitt omdøme er stabilt og godt. Den største utfordringa til UiB i omdømesamanheng er låg kjennskap, spesielt blant potensielle studentar. I 2021 sa berre 51 prosent av dei som vurderer utdanning i alderen 18-25 at de kjenner til UiB. Dei 49 prosentane som ikkje kjenner oss vil ikkje vurdere å studere her. Difor har det vore viktig å bere kjennskapen i denne målgruppa. I det systematiske arbeidet med studentrekruttering handlar det primært om å nå potensielle studentar, men også å nå andre grupper som føresette og lærarar.

Det er mykje som kan påverke UiB sitt omdøme. Det viktigaste er høgt vitskapeleg nivå, gode utdanningar og godt studentmiljø. At UiB er synleg som ein tydeleg og ansvarleg samfunnsinstitusjon er vesentleg for omdømet. Det same gjeld handtering av kriser slik som pandemien, informasjonstryggleik og krigen i Ukraina. At dyktige fagfolk er med i samfunnsdebatten og vert brukt som kjelder i media er andre døme. Det vert arbeidd med å aktivt kople fagfolk og media, og gi tilbod om støtte og rettleiing i møte med media.

Kompetansen på sosiale medium er styrka for å nå dei yngste målgruppene. Her er også UiBs eigne studentar aktivt inkludert som en verdifull ressurs i både produksjon og idearbeid. Bruk av meningsmålingar og anna systematisk innsiktsarbeid vert gjennomført for å gi kunnskap å byggje vidare på mellom anna knytt til gjennomslag og effekt.

### **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 mangfaldsarbeidet

I 2021 vart det starta eit prosjekt for standardisering av HR-prosessar. Prosjektet vart etablert for å bidra til at tilsette ved UiB får lik behandling og oppfølging, til å avklare og tydeleggjere roller og funksjonar i organisasjonen og til å sikre effektive rutinar og verktøy for tilsette, HR-medarbeidarar og leiarar. Eit anna viktig bakteppe har vore å bidra til eit godt førebudd mottak av nye administrative system og utvikle ein metode som eignar seg for mottak. Fakulteta og brukarane er tett på i dette prosjektet og har vore med på kartlegging og prioritering av prosessar som er gjennomgåtte og testa undervegs. Ei rekkje standardar er implementerte, medan andre er klare for implementering med systemstøtte i samband med innføring av nytt saksbehandling- og arkivsystem.

Eit anna prioritert felt har vore å styrke kapasitet og kompetanse i oppfølging av krevjande personalsaker. HR-avdelinga er styrkt med årsverk på feltet og i løpet av hausten 2022 vil det koma på plass eit rammeverk for å styrka kapasiteten på oppfølging av vanskelege personalsaker. Rammeverket vil ha to stolpar; éin som handlar om førebygging der fokusområda er kompetansebygging og erfaringsutveksling og éin som handlar om støtteapparat for handtering av konkrete saker.

UiB Ferd (karrieresenter for yngre forskarar) vart opna i februar 2022 og hadde ved oppstart 1,7 årsverk knytt til seg. Senteret er det første i sitt slag i Noreg og tilbyr 1:1-karrieresamtalar, kurs i akademiske og tverrgåande ferdigheiter og kurs og arrangement for fagmiljø etter førespurnad. Senteret drifrar i tillegg ein nettportal og nyheitsbrev. I løpet av den korte tida senteret har vore ope, har senteret blitt godt kjent ved universitetet og det har vore jamn aktivitet på samtalar og kursing. Dei fleste som oppsøker senteret er ph.d.-ar og postdoktorar og dei kjem frå stort sett alle miljøa ved universitetet. Fleire fagmiljø etterspør tilbod om bruk av karriereutviklingsplanar for postdoktorar og kurs i CV-skriving og nettverksbygging. Senteret arbeider framover også med planar for karriereveker og podstar på engelsk.

Det er gjort fleire endringar i lønsforhandlingsprosessen mellom anna basert på erfaringar med fjorårets lønsoppgjer. Fleire administrative ressursar er kopla på i førebuinga og gjennomføringa. Det er gjort endringar i førebuing i arbeidsgivarlina, særleg med tanke på informasjon, opplæring og samhandling. Årets lønsoppgjer vi starte med ein felles oppstartskonferanse mellom arbeidsgivar og organisasjonane for å sikre ei felles forståing av dei interne rammene og betre kvalitet i gjennomføringa av oppgjeret. Det er gjort tilpassingar i stillingsstruktur for tekniske og administrative stillingar for dei fagnære ingeniørane. I tillegg har minste startlønn for nokre av dei vitskaplege stillingskategoriane blitt justert etter drøfting mellom arbeidsgivar og organisasjonane.

I perioden har det vore arbeid med ny handlingsplan for likestilling, mangfald og inkludering. Arbeidet har vore forseinka, men ny handlingsplan for området blir lagt fram for styret i september 2022. I planen er det foreslått fleire tiltak som vil byggje opp under og utvikle arbeidet med mangfald og inkludering, og eit rammeverk som tek omsyn til store variasjonar mellom fakulteta.

## **Digitalisering**

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

Innføring av nytt økonomi- og lønssystem har vore krevjande ved universitetet. Det er mykje lærdom å ta av denne innføringa på fleire område. Porteføljestyringa ved universitetet må bli strammare og oppretting av produktstyra ved IT-avdelinga er viktig i så måte. I førebuing til innføring av nytt saksbehandlings- og arkivsystem (hausten 2023) har erfaringane frå innføring av nytt økonomi- og lønssystem gjort at rigginga av mottaket blir annleis. Store forvaltningsområde som studieadministrasjon og HR har starta prosessgjennomgangar i samarbeid mellom fellesadministrasjon og fakulteta for å få etablere felles praksis og

standard før systemet skal innførast. Det blir viktig med god brukarinvolvering også i det vidare og å ha eit fokus på gevinstrealiseringspotensialet i nye system.

Universitetsdirektøren er nestleiar i Digitaliseringsstyret for høgare utdanning og forskning. Tilsette ved universitetet er elles godt representert i mange nasjonale fora som i råd og utval i Unit og Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir) for å nemna nokre.

Internrevisjonar i 2019 og 2020 og sikkerheitstestar har vist at universitetet har til dels store utfordringar knytt til IT-utstyr og IT-system drifta og forvalta på institutt, fakultet og avdelingar. Samstundes har trusselnivået auka kraftig dei siste åra og UH-sektoren er eit attraktivt mål. Fokuset på IT-tryggleik er stort og IT-avdelinga er styrkt med ressursar for å møte desse utfordringane. Prosjekt Sikre forskningssystem vart sett ned våren 2022. Prosjektet skal kartleggje, gjennomgå og sørge for sikker drift og forvaltning av alle IT-system og IT-utstyr ved universitetet.

### **Beredskap**

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

Arbeidet med gjennomgang av beredskapsfunksjonen til universitetet er i gang og arbeidet knytt til cyber-tryggleik og it-beredskap er kome lengst. Årsaka til at arbeidet er noko forseinka er eit ønske om å gå grundigare til verks i revisjonen. Det er eit ønske om å sjå på eit breiare spekter av funksjonar i planverket, mellom anna å vurdere beredskapsvaktordningar for tilsette og studentar, samhandling og arbeidsdeling med kommunen og bruken av beredskapssystemet CIM.

Arbeidet med internkontroll held fram og det pågår internrevisjon av universitetets internkontrollaktivitet på bestilling frå styret.

### **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

Det har vore stor aktivitet med omsyn til det store framtidige prosjektet Nygårdshøyden Sør, og klargjering av prosjektet for nybygg til Griegakademiet. Ulrikke Phils hus, SV-studentane sitt nye, store læringsareal er ferdig og opna for studentane i august 2022. Arbeidet med nytt bygg for fellesadministrasjonen og felles læringsareal for universitet i Nygårdsgaten 5 følgjer plan og budsjett og vil vere ferdig for innflytting i september 2023.

Biblioteket for humaniora og for juridiske fag er fornya og fått auka kapasitet med fokus på læring, sosialisering og kunnskapsformidling. Opningstidene for biblioteka er utvida slik at biblioteka er opne om kveldane, i helgene og på raude dagar. Det finst også eitt døgnope tilbod ved universitetet for heile UiB, ved biblioteket for samfunnsvitskap, musikk og psykologi).

I regi av UiBs prosjekt *Sikre Samlingar* er nye magasin for biletsamlingane teke i bruk. Nytt depot for Universitetsbiblioteket er etablert. Det er gjennomført risikoanalysar for dei andre spesialsamlingane og dei er i ferd med å bli oppgradert.



## Resultatmål for 2023

I samband med sak om resultatmåla for 2022 vedtok styret at resultatmål for 2023 skulle handsamast i to styremøte, med ei diskusjonssak i det siste møtet i vårsemesteret og ei vedtakssak i september. Styret handsama sak om resultatmål for 2023 i sak 64/22 i år. Styret var i all hovudsak nøgde med framlegg til resultatmåla for 2023 og bad om at dei ulike punkta i framlegget vart gjort meir konkrete og målbare.

### Framlegg til resultatmål for 2023

Universitetet går inn i ein periode med trongare økonomiske rammer, samstundes er ambisjonane høge for den faglege aktiviteten ved universitetet. Styret har som overordna forventning at universitetsdirektøren legg til rette for ei berekraftig og langsiktig forvaltning og administrativ drift av universitetet innafor UiB dei rammene som UiB til ei kvar tid har.

Eit hovudmål for universitetsdirektøren framover er å intensivere arbeidet med å vidareutvikle ein heilskapleg og framtidsretta administrasjon som støtter kjerneverksemda. I 2023 skal universitetsdirektøren ha særskild merksemd på:

- Arbeide fram eit langtidsbudsjett som sikrar berekraftig drift og god økonomistyring, og som gir rom for fagleg utvikling.
- Tydeleggjere administrasjonen si rolle i realiseringa av UiB sin nye strategi med særskilt merksemd kring:
  - Gjennomgå organisering av funksjonar for å redusere kostnader totalt sett ved universitetet
  - Samhandling og arbeidsdeling på tvers av administrative nivå
  - Halde fram å arbeide med forenkling og fjerning av unødvendige rutinar og prosessar
- Fullføre prosjektet Betre arbeidskvardag for å få etablert felles standardiserte og effektive prosessar for lønsområdet og for «behov til betaling»
- Følgje opp arbeidet med å utvikle betre rammer for forskning og vidareutvikle arbeidet med UiB Fram
- Fullføre fellesprosjektet i administrasjonen med å vidareutvikle heilskaplege tenester og støttefunksjonar for BOA-verksemda og støtte til undervisarar
- Støtte opp om systematisk oppfølging av UiB sin nye strategi
- Sikre at forskarar og studentar får tilgang til kunnskapskjelder og gode vilkår for å publisere
- Følgje opp arbeidet med kartleggjng og finansieringsmodellar for forskingsinfrastruktur
- Setje i gang eit systematisk arbeid med rekruttering av studentar med utgangspunkt i mangfaldsperspektiv
- Få på plass ny infrastruktur for god kommunikasjon og informasjon internt og eksternt gjennom etablering av ny eksternweb og arbeid med intranettløysingar
- Revidere UiBs personalpolitikk med utgangspunkt i ny strategi

- Justere universitetet sin lønspolitikk i lys av nye hovudtariffavtalar
- Gjennomgå universitetet si oppfølging i krevjande personalsaker
- Etablere ordningar for digital kompetanseutvikling for tilsette
- Etablere ein tydlegare styringsmodell for gjennomføring av digitale prosjekt i lys av erfaringar frå innføring av nytt løns- og økonomisystem og som sikrar god brukarinvolvering.
- Etablere rutinar og retningslinjer for forvaltning og implementering av universell utforming av IKT
- Følgje opp arbeid med informasjonssikkerheit ut frå nasjonale føringar og pålegg og universitetets egne risikovurderingar med mål om å redusere risiko
- Revidere UiBs beredskapsplanverk og utvikle heilskapleg styringssystem for sikkerheit i tråd med ny sikkerheitslovgjeving
- Arbeide vidare med finansiering av utbyggingsplanar
- Arbeide med framtidig løysing for å rehabilitere Kulturhistorisk museum.
- Vidareutvikle plan for energiøkonomisering

04.09.2022/Sonja Irene Dyrkorn