

UV-fakultetets strategiske plan – høring fra FANE og arkivseksjonen:

UV-fakultetet skal følge opp UiOs strategiske plan som legger stor tyngde mot kvalitet og handlekraft. Både UiO og UV må nyttiggjøre seg det strategiske potensialet som ligger egne ansattes kompetanse - inklusive den teknisk-administrative staben for å oppnå den integrerte kvalitetskulturen planutkastet ønsker seg. Planen er et dokument for fremtiden og bør derfor også synliggjøre et mer helhetlig og integrert grep for hele staben ved fakultetet.

UV-fakultetet hadde ifølge DBH 306.7 årsverk i 2009. Av disse er 107.6 teknisk –administrative stillinger inklusive fakultære lederstillinger på fakultetsnivå og enhetsnivå (knyttet til enhetlig ledelse). Dette utgjør om lag 35 % av fakultetets ansatte. Et handlekraftig fakultet må fokusere på å integrere alle typer av kompetanser på best mulig måte.

Nedenfor presenteres konkrete innspill knyttet til de ulike kapitlene:

Ad. punkt 2.1

I kapittelet "Om UV-fakultetet" punkt 2.1: Bør synliggjøre hvor mange ansatte det er ved fakultetet totalt og fordelt på grupper.

Ad. kap 4 - om forskning - Punkt 4.1.1 Risikobetraktninger:

Første bombepunkt:

Målsettingen fordrer en langsiktig endring hvor oppmerksomhet, synliggjøring og tydeligere forventninger balanserer med **fakultetets ansattes kompetanse og evne til samarbeid på tvers av yrkesgrupper**. (forskningsstøtte og muligheter for oppfølging og veiledning.)

Punkt 4.1.2 Strategier:

Første bombepunkt:

Forskerutdanningen skal styrkes og være fremtidsrettet bl.a gjennom fokus på (ut:Forsterke) internasjonalisering (ut: av forskerutdanningen gjennom) og økt satsing på internasjonal rekruttering, forpliktende utvekslingsavtaler, og bruk av internasjonal kompetanse også i undervisningen. (undervisningskompetanse.)

Andre bombepunkt:

Gjennomføre den planlagte etableringen av (Ut: to til tre –Begrunnelse: for detaljert for en strategisk plan som skal omfatte 10 år) spissforskingsmiljøer og øremerke ekstra ressurser og oppfølging til disse.

Siste bombepunkt:

Styrke ledelse av forskergrupper gjennom lederopplæring, (UT: og) styrket og mer profesjonell administrativ kompetanse (UT: støtte), og definere tydeligere mandat for forskningsledelse.

Ad. punkt 4.2 - Andre avsnitt:

For å bidra til å løse de utfordringer norsk skole og utdanning står ovenfor kreves overskridelse av institusjonelle grenser: samarbeid mellom ulike disipliner og fagmiljøer innenfor fakultetet, mellom UV-fakultetet og andre fakulteter ved Universitetet i Oslo og med internasjonale universiteter. UV-fakultetet vil bidra til å utnytte det fortrinn som breddeuniversitetet representerer ved å legge til rette for tverrfaglig samarbeid om å løse sentrale utfordringer i skole og utdanning. Et viktig grep for å lykkes er å gjøre bruk av og å utvikle den komplementære kompetansen hos egne vitenskapelige og teknisk- administrativt ansatte.

Kommentar: Justeringen av dette avsnitte genererer at vi da kan fjerne siste setning i neste avsnitt:

I målsettingen om grensesprengende forskning ligger også forskningssamarbeid på tvers av landegrensene. UV skal i strategiperioden legge til rette for videre internasjonalisering av forskningen ved fakultetet. (UT:; noe som også fordrer satsing på administrative ressurser og kompetanse.)

Begrunnelse: Dette fordrer ikke bare kompetanseheving blant administrative – setningen synes malplassert i forhold til en yrkesgruppe.

Nytt bombepunkt etter fjerde bombepunkt:

- Ivareta de positive erfaringer fra NATED for mulig implementering inn mot fakultetets eget forskerutdanningsprogram

Ad. punkt 4.3 Første avsnitt:

UV skal gjennomføre de vedtatte faglige prioriteringene og benytte dem i arbeidet for høyere kvalitet. Fakultetet skal arbeide for at grunnfinansiering og ekstern finansiering virker gjensidig forsterkende. Forskningsmessig kvalitet og relevans (dvs. i hvilken grad et eksternt finansiert prosjekt bidrar til å realisere faglige prioriteringer) skal være avgjørende i miljøenes arbeid med å utløse ekstern finansiering. (Ut: ikke økonomi og forskningsvolum i seg selv).

Første bombepunkt:

Ressursene skal fordeles på basis av kvalitet og relevans i samsvar med fakultetets faglige prioriteringer. Implementering av resultatkrav og prioritering av ressurser krever forankring i ledelsen. (og beslutningsvilje).

Ad. 4.3.2 - Strategier - ad. femte bombepunkt

Sikre gjennomføring av stillingsplaner, en effektiv og profesjonell forvaltning og administrasjon og prinsipper for fordeling av rekrutteringsstillinger

Ad. punkt 5.1.2 Strategier - Tredje bombepunkt:

Styrke formidlingsaktivitet gjennom satsing på kompetanseheving **blant egne ansatte (vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte), særlig stipendiater og yngre forskere. , samt etablere relevante samarbeidsfora hvor både vitenskapelige ansatte og teknisk-administrativt ansatte inngår.**(ut: samt vurdere muligheter for økt administrativ støtte.)