

Årsplan 2013-2015 – Institutt for Helse og Samfunn

INNLEDNING

Institutt for helse og samfunn (Helsam) er ett av tre institutter ved Det medisinske fakultet ved Universitetet i Oslo. Instituttet spenner over ulike fag og består av seks avdelinger, Allmennmedisin, Helsefag, Helseledelse og helseøkonomi, Medisinsk etikk, Samfunnsmedisin og Sykepleievitenskap. De faglige aktivitetene ved Instituttet er i hovedsak forankret i avdelingene som ledes av en avdelingsleder. Årsplanen er Helsams viktigste styringsdokument for å identifisere og iverksette tiltak som muliggjør gjennomføring av Instituttets Strategi 2012-2020. Årsplanen er rullerende, med årlig revidering.

Årsplan 2013-2015 angir kun de viktigste prioriteringene som skal gjennomføres i kommende periode http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/okonomi/plan_styring/prioriteringer-og-utarbeidelse-av-aarsplan/veiledning-arsplan-2013-2015.pdf.

Tiltak som stimulerer forsknings- og studiekvalitet er tversgående. UiO velger for hvert år en hovedprioritering. *Internasjonalisering* er hovedprioritering i 2012, mens *innovasjon* er hovedfokus i 2013. Universitetets *grunnverdier* er hovedprioritering i 2014 og *tverrfaglighet* vil være hovedprioritering i 2015 http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/okonomi/plan_styring/prioriteringer-og-utarbeidelse-av-aarsplan/arsplan-2013-endelig-web.pdf. I tillegg har Medisinsk fakultet fokus på studiekvalitet, forskning, formidling og samfunnsoppdrag, samt organisasjon og ledelse i sin 2012-2014 årsplan <http://www.med.uio.no/om/strategi/planer/arsplan-medisinsk-fakultet-2012-2014.pdf>. Ved Helsam vil tverrfaglighet være instituttets hovedsatsning i 2013 i tillegg til et fokus på innovasjon.

Internasjonalisering

Helsam har gjennom årelange forsknings aktiviteter ved avdelingene en utstrakt internasjonal profil og forankring. Flere av avdelingene har utdanningsprogram på engelsk hvor mer enn halvparten av studentene er internasjonale. Internasjonalisering er og skal være tett integrert i den forskning og utdanning som skjer i avdelingene.

Innovasjon

I universitets plan kobles innovasjon til kunnskapsoverføring og dialog med samfunnsaktører. Det medisinske fakultet assosierer innovasjon mest med forskning. Ved Helsam vil også innovasjon være knyttet til tjenesteutvikling i primærhelsetjenesten, i pleie og omsorgstjenesten og til samhandling mellom nivåene i helsetjenestene, samt tverrfaglig forskning og undervisning. Dette forankres i avdelingene.

Grunnverdier

Kjerneverdier som menneskerettigheter, ytringsfrihet, demokrati, akademisk frihet og dannelse er nevnt som stikkord for UiO prioriteringer i 2014. Disse er sammenfallende med de faglige premisser og verdier som er fundamentet i Helsam sin 2020 strategiplan og må forankres i enhetene og avdelingene.

Studiekvalitet

Instituttet og avdelingene skal stimulere til synergi mellom undervisningsprogrammene internt, og samarbeide med fakultet i revisjonsarbeidet av den medisinske studieplan. Helsam har nylig fått godkjent etableringen av ett internasjonalt "Joint Degree program i Health Economy" med flere Europeiske universitet, og ser dette som ett første skritt i økt samarbeid med Internasjonal partnere innen undervisning. To av instituttets undervisningsprogram har vunnet NOKUT priser. Høy kvalitet på studiene og et godt studiemiljø er viktig for Helsam og forankret i vår strategiske plan.

Forskning og forskningsutdanning

Helsam skal være et synlig og grensesprengende fagmiljø som driver forskning og utdanning på høyt internasjonalt nivå, av betydning for helse og samfunn, lokalt og globalt. Instituttet og avdelingene skal ivareta og stimulere til utvikling av internasjonalt konkurransedyktige forskningsmiljøer. Forskerutdanningen ved instituttet skal i samarbeid med fakultet revideres og utvikles til et høyere faglig nivå. En ny stilling er utlyst for å koordinere dette ved instituttet.

Organisasjon og ledelse

Helsam er en ny organisasjon med utfordringer relatert til organisasjon og ledelse. Etablering og kvalitetssikring av administrative rutiner er viktig, med tydelige rapporteringslinjer og arbeidsfordeling mellom nivåene. Arbeidet forankres i instituttadministrasjonen. Samspillet og arbeidsdeling mellom administrasjon og de vitenskapelige ansatte er viktig. Styrking og utvikling av dyktige faglige ledere og en tydelig faglig ledelse er en viktig prioritet ved Helsam og forankres i ledelsesteamet ved Helsam.

Tverrfaglighet

Helsam representerer et bredt faglig miljø og denne kompleksiteten skal og må prege både forskning, formidling og undervisning ved instituttet. Tverrfaglighet er en tversgående satsning ved instituttet og hovedsatsning for 2013, og er helt avhengig av gode fagmiljøer som tverrfaglighet kan bygge på. Vel vitende at dette er UiO satsning for 2015, velger vi å fokusere på dette allerede nå da det er vesentlig for integrering av avdelingene som ett institutt, og profilering internt ved fakultetet og UiO samt utad mot våre samarbeidspartnere lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi ønsker også å bygge vårt omdømme som et synlig og grensesprengende fagmiljø som driver forskning og utdanning på høyt internasjonalt nivå, av betydning for helse og samfunn, lokalt og globalt

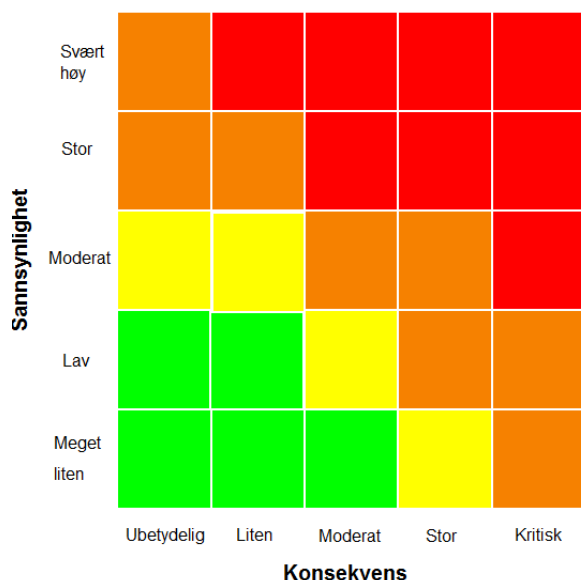
RISIKOVURDERING

Det tar tid å utvikle ny identitet. Instituttet er nytt og sammenslåingen av enhetene har representert administrative og logistiske utfordringer. Noen av de seks avdelingene er nye. Utvikling av en klar ledelseskultur er dermed viktig. Arbeidsmiljøet i avdelingene er i hovedsak meget godt. Instituttet står overfor mange utfordringer i forhold til å tilpasse seg økte krav til rask omstilling. Bevisstheten knyttet til ledelse øker, men lederoppgavene blir også mer krevende når krav til omprioriteringer øker. Kartlegging, utvikling og styrking av de administrativt ansattes kompetanse på alle nivå er nødvendig, og instituttadministrasjonen har satt i gang et strategisk arbeid med dette.

Redusert basisfinansiering. Prosentandelen av budsjettet som er fra UiO og basis har blitt kraftig redusert de siste to år, slik at drift og basislønninger delvis subsidieres av dekningsbidrag fra eksterne midler. Langtidsprognosen viser et betydelig underskudd for 2013 og 2014. Dette gjør at instituttet har begrensede midler til overordnede tiltak og at disse må spisses for å sikre en større økonomisk forutsigbarhet i framtiden. Det er derfor viktig at instituttet har gode styringssystemer for å følge opp økonomien i eksterne prosjekt.

Avgang og rekruttering. Innen utgangen av 2020 vil 17 av de faste vitenskapelige gå for aldersgrensen. En strategisk og tverrfaglig relevant rekruttering må utøves på instituttnivå og dette arbeidet representerer stor risiko for instituttet. Vi skal ha faglig bredde og nyskapning, men ikke nødvendigvis samme bredde og spissing vi har i dag. Omstilling er krevende og vi må sikre enighet om prioriteringer på tvers i organisasjonen.

Balanse. En stor risiko for Helsam i perioden er den økte belastningen på vitenskapelig ansatte. Ekstern finansiering er grunnlag for opprettholdelse av dagens forskningsaktiviteter og framtidig vekst. Endring i basisfinansiering medfører at instituttet er avhengig av større og mer langvarig eksternfinansierte prosjekter som må øke i kompleksitet og volum. . Antallet stipendiater er høyt, og ved avgang i enkelte avdelinger kan dette bli en særlig utfordring. Dette kan påvirke risikoen for at Helsam ikke utvikler, beholder eller rekrutterer de beste forskerne. Vi må derfor starte rekruttering før avgang slik at veiledning, undervisning og belastning på de faste ansatte blir jevnt fordelt.



#	Risiko
1	Forankring av Helsam strategiplan og prioritering blant alle ansatte Risiko for at Helsam ansatte ikke tar inn over seg strategiplanens målsetninger og ledelsens forventninger i den sammenheng
2	Ledelse på alle nivå Risiko for at ledelse ved Helsam ikke er forankret i nødvendig forståelse og engasjement. Risiko for at ikke adekvate rutiner blir utviklet.
3	Rekruttering av ansatte Risiko for at Helsam ikke lykkes med strategisk rekruttering av de beste
4	Utvikle ansatte Risiko for at Helsam ikke utvikler og beholder de beste ansatte
5	Evne til faglig prioritering Risiko for at Helsam ikke makter å gjennomføre nødvendig faglig prioriteringer for å nå målsetningene i strategien
6	Stor belastning på vitenskapelig ansatte Risiko for at økte krav og avgang gir stor belastning for mange. Krav om økt veiledning og oppfølging av studenter, økt forventninger til innhenting av eksterne midler, økt forventning om tverrfaglige prosjekter, økt forventning om internasjonal konkurranse dyktighet
7	Finansiering Risiko for at Helsam ikke makter å oppnå nødvendig finansieringsgrunnlag for å gjennomføre strategiplanen
8	
9	

Et grensesprengende universitet

Mål 1: Universitetet i Oslo skal fremme grensesprengende forskning, utdanning og formidling og være en etterspurt internasjonal samarbeidspartner.

Resultatindikatorer med ambisjoner

Med	Vit.års- verk 2009	Publikasjons-poeng		Vit.års- verk 2010	Publikasjons-poeng		Vit.års- verk 2014	Publikasjons-poeng	
		2009	Pr.vit.års- verk		2010	Pr.vit.års- s-verk		2014	Pr.vit.års- verk
Helsam	118,7	142,0	1,20	131,3	158,5	1,21	154,5	208,6	1,35
Totalt MED	580,9	671,2	1,16	603,1	646,2	1,07	614,9	737,9	1,20

Risikovurdering foreløpig (skal spisses når tiltakene er klare)

En stor risiko er den økte belastningen på vitenskapelig ansatte. Antallet stipendiater er høyt, og eksterne prosjekter må øke i kompleksitet og volum. Tverrfaglighet inkluderer flere forfattere og internasjonalisering krever forfattere utenfor organisasjonen. Samtidig vil dette kunne redusere oppnådde publikasjonspoeng. I perioden vil 6 av de faste vitenskapelige gå for aldersgrensen. Nedtrapping før aldersgrense og overgang for nyansatte vil kunne påvirke måltall. De tiltak som prioriteres ansees som vesentlig for å redusere risikoen for at Helsam ikke oppnår å styrke og fremme tverrfaglig forskning globalt og nasjonalt.

Strategier (fra UiO Strategi2020):

1. Styrken i den faglige bredden skal utnyttes enda bedre gjennom tverrfaglig forskning og utdanning. Det skal utvikles gode finansieringsmekanismer for tverrfaglige aktiviteter og tidsavgrensede satsinger.
2. Det internasjonale engasjementet skal bli større, blant annet gjennom økt deltakelse i selektive, strategiske partnerskap og Det europeiske forskningsområdet.
3. Alle utdanningsprogrammer skal gis en internasjonal profil og samarbeidet med utenlandske institusjoner skal økes for større relevans og høyere kvalitet.

HELSAM STRATEGIER:

1. Styrke forskning og undervisning innen helse, sykdom, helsetjeneste og samfunnet, lokalt og globalt
2. Fremme tverrfaglighet i forskning og undervisning internt på instituttet, mot fakultetet og universitetet
3. Fremme internasjonalt samarbeid/partnerskap innen forskning og undervisning
4. Styrke internasjonal profil på forskning og undervisning ved instituttet

HELSAM PRIORITERTE STRATEGIER

Strategi 1.

Tiltak a: Utvikle en plan for en strategisk og tverrfaglig relevant rekruttering av nye faste

Utkast pr september 2012

vitenskapelig ansatte ved Instituttet

Milepæler for gjennomføring:

31.03.2013 Plan utviklet og implementert

31.12.2016 Ansatt xx nye vitenskapelig ansatte

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Tiltak b: Øke antallet post doktor stillinger ved instituttet

Frist for gjennomføring:

30. September 2014

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015 Endret fordeling av basis finansiering mellom PhD stipendiater og Post doktorstillinger ved instituttet er 8 PhD og 8.5 Post dok stillinger.

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 2.

Tiltak: Styrke tverrfaglig forskning gjennom internt finansierte PhD og Postdoc stillinger til prioriterte satsningsområder hvor flere avdelinger og faggrupper samarbeider

Frist for gjennomføring:

31.12.2014

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2016 Helsam har minst seks store NFR/EU finansierte tverrfaglige prosjekter hvor minst tre av seks avdelinger er involvert

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 3.

Tiltak: Etablere et Gjesteprofessorprogram som sikrer hver avdeling minst en internasjonal gjesteprofessor hvert år (etter modell fra SFF CIR)

Frist for gjennomføring:

31.12.2013

Milepæler for gjennomføring:

Minst 6 seminarer og workshops årlig som involverer flere faggrupper og avdelinger ved Helsam

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 4.

Tiltak a: Stimulere til at alle undervisningsprogram ved Helsam tilbyr elektive kurs på engelsk

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2014 Minst 15 elektive kurs ved Helsam på Engelsk

Ansvar:

Avdelingslederne

Tiltak b: Stimulere til flere store søknader hvor Helsam-ansatte Leder og/eller deltar i EU-prosjekter

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2016 Minst åtte store EU prosjekter hvor Helsam-ansatte Leder og/eller deltar

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 2, 3 og 4.

Tiltak: Styrke suksessraten ved store forskningssøknader gjennom interne fagfellestøtte søknadskrivning prosjekter

Frist for gjennomføring:

31.12.2014

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2014 Minst tre store nye NFR/EU finansierte prosjekter i hver avdeling

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Læringsuniversitetet

Mål 2: *Universitetet i Oslo skal tilby forskningsbasert utdanning på linje med de fremste internasjonale læresteder.*

Risikovurdering foreløpig (skal spisses når tiltakene er klare)

En stor risiko for Helsam er den økte belastningen på vitenskapelig ansatte. Instituttet har mange stipendiater og rekrutterer mange selv, men har også ansvar for oppfølgingen av eksterne stipendiater som er tatt opp på dr. grads programmet på UiO. De foreslåtte strategisk tiltak ansees å kunne redusere risikoen for at Helsam ikke oppnår å opprettholde og styrke kvaliteten på utdanning og undervisning.

Strategier (fra UiO Strategi2020):

7. Universitetet i Oslo skal tilby utdanninger som tiltrekker seg studenter som har forutsetninger for, og som engasjeres av studier ved et fremragende forskningsuniversitet. Studentene skal tilbys forskningsbasert undervisning som danner og utdanner, også på tvers av etablerte faggrenser.
8. UiO skal tilby landets beste læringsmiljø gjennom klarere forventninger, tettere oppfølging, bruk av varierte læringsformer, læringsfremmende evaluering og god pedagogisk kompetanse.
10. Forskerutdanningen skal videreutvikles og være fremtidsrettet. Den skal være internasjonalt attraktiv, og stipendiatene skal være integrert i aktive forskningsmiljøer.

HELSAM STRATEGIER:

5. Opprettholde og styrke forskerutdanningen ved instituttet
6. Opprettholde og styrke undervisning innen primærhelsetjeneste og allmennmedisin i grunn-, etter- og videreutdanning
7. Opprettholde og styrke undervisningen i etikk og samfunnsmedisinske fag i profesjonsstudiene
8. Opprettholde og styrke gode forskningsrettete masterprogram
9. Styrke gode bachelor- og erfaringsbaserte masterprogram, herunder vurdere behovet for nye program
10. Fremme trygge og gode læringsmiljøer som stimulerer til tverrfaglig samarbeid, kritisk refleksjon, selvstendighet og dannelse

11. Arbeide aktivt med faglig pedagogisk utvikling, herunder å integrere framtidsrettete undervisnings- og læringsformer i utdanningen

PRIORITERTE STRATEGIER

Strategi 5.

Tiltak a: Fylle vitenskapelig stilling som forskningskoordinator som leder og koordinerer utviklingen

Frist for gjennomføring:

30.06.2013

Milepæler for gjennomføring:

Ansvar:

Instituttleder

Tiltak b: Etablere rutiner for evaluering av doktorgradssøknader og prosjektprotokoller ved hver avdeling

Frist for gjennomføring:

31.12.2013

Milepæler for gjennomføring:

Ansvar:

Forskningsutdanningskoordinator

Tiltak c: Styrke alle aspekter ved forskerutdanning ved Instituttet

Frist for gjennomføring:

31.12.2015

Milepæler for gjennomføring:

Doktorgradskurs med høyt internasjonalt nivå implementert ved Helsam

Internasjonalt samarbeid om kurs etablert

Ansvar:

Lederteamet ved Instituttet og Forskningsutdanningskoordinator

Strategi 6, 7, 10 & 11.

Tiltak: Delta aktivt i arbeidet med Oslo 96+. Helsam vil arbeide for å styrke fakultetets undervisning innenfor primærmedisin (allmennmedisin og samfunnsmedisin) i tråd med samfunnsutviklingen (kfr samhandlingsreformen).

Frist for gjennomføring:

31.12.2014 Nytt dekanat?

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2012 Rapporten ferdig fra arbeidsgruppa

Ansvar:

Instituttleder, avdelingsledere og vitenskapelige ansatte

Strategi 8 & 9.

Tiltak: Vurdere nåværende undervisningsprogram, samt delta i utredningsarbeidet relatert til et MPH program ved UiO.

Frist for gjennomføring:

30.06.14

Milepæler for gjennomføring:

Plan for evaluering av utdanningsprogram ved Helsam i tråd med periodiske programevalueringer

Rapport fra utredningsgruppe relatert til MPH program

Avsluttende rapporter for ulike program

Ansvar:

Instituttleder, avdelingsledere og ansatte

Et samfunnsengasjert universitet

***Mål 3:** Universitetet i Oslo skal gjennom aktiv dialog og samarbeid bidra til at forskningsbasert kunnskap kommer til anvendelse for å løse det 21. århundrets store samfunnsutfordringer.*

Risikovurdering foreløpig (skal spisses når tiltakene er klare)

Dette er meget sentralt i Helsams samfunnsoppdrag og forventningene er store. Kravene relatert til samhandlingsreformen og andre strategiske tiltak innen helsevesenet presentere store utfordringer for instituttet og dermed også en risiko med stor belastning på og forventning til de vitenskapelig ansatte. Verden står overfor store utfordringer når det gjelder håndteringen av globale helseutfordringer, både i vårt land, i Sør, og i samhandling med andre. De foreslåtte strategiske tiltak øker sannsynlighet for måloppnåelse ved Helsam.

Strategi (fra UiO Strategi 2020):

13. Universitetet i Oslo skal dele kunnskapen og styrke dialogen med samfunnet.

Forskningsbasert kunnskap skal komme til anvendelse gjennom et tettere samarbeid med institutter, offentlige og private virksomheter

16. UiO skal styrke innsatsen for å bidra til innovasjon og kunnskapsoverføring.

HELSAM STRATEGIER:

- 12. Arbeide for at forskningsbasert kunnskap tas i bruk av helsetjeneste og -forvaltning
- 13. Stimulere til forskning, undervisning og utviklingsarbeid i relasjon til reformer i helsetjenesten
- 14. Stimulere til aktiv formidling av instituttets forskning
- 15. Stimulere til kritiske og uavhengige perspektiver innen instituttets ulike fagfelt
- 16. Anerkjennelse deltakelse i relevante styrer, råd og utvalg

PRIORITERTE STRATEGIER

Strategi 12

Tiltak: Arbeide for flere kombinasjonsstillinger mellom Helsam og helsetjenesten/forvaltningen

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015 Seks nye eksterntfinansierte II-stillinger

Ansvar:

Lederteamet ved Instituttet

Strategi 12 & 13.

Tiltak a: Ratifisering av samarbeidsavtalen med Oslo kommune

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2014 fem store felles forskningsprosjekt er identifisert og tre finansiert av NFR

Ansvar:

Instituttleder, avdelingsledere og vitenskapelig ansatte

Tiltak b: Fakultets samarbeidsavtale mot OUS samt Helsam avtale knyttet til helseøkonomiske evalueringer, og helsetjenesteforskning, ratifiseres.

Milepæler for gjennomføring:

<Aktuelt dersom tiltaket går over flere kalenderår>

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 12-16.

Tiltak a : Helsam er i en utmerket posisjon for, og leverer, kunnskapsgrunnlag for beslutninger av nasjonale helsespørsmål i aktuelle fora.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2016 Ansatte som representanter i beslutningsorganer og organisasjoner for nasjonal helse

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Tiltak b: Helsam er i en utmerket posisjon for, og leverer, kunnskapsgrunnlag for beslutninger av globale helsespørsmål i aktuelle fora.

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2016 Ansatte som representanter i beslutningsorganer og organisasjoner for global helse (ex WHO, Gavi, etc).

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Et handlekraftig universitet

***Mål 4:** Universitetet i Oslo skal forvalte sine samlede ressurser offensivt slik at de bidrar til å understøtte kjerneaktivitetene.*

Risikovurdering foreløpig (skal spisses når tiltakene er klare)

Helsam står foran en stor utskifting av de vitenskapelige ansatte og dermed endring i ressurser, og de foreslåtte strategiene kan redusere effekt og risiko forbundet med dette.

Strategi (UiO Strategi2020):

18. Ressursene skal fordeles på basis av kvalitet og relevans i aktiviteter og miljøer, og de faglige prioriteringene skal legges til grunn. Forskningsmiljøer og utdanningsmiljøer som utmerker seg med høy kvalitet skal ha gode betingelser.
19. UiO skal sikre at grunnfinansiering og ekstern finansiering virker gjensidig forsterkende, gjennom fokus på totalkostnadene og mer aktiv prioritering av områder for ekstern finansiering.
20. For å kunne gi ansatte og studenter gode rammebetingelser og nødvendig utstyr, skal alle enheter ha en god balanse mellom lønnskostnader og driftskostnader
23. UiO skal videreutvikle en effektiv og profesjonell forvaltning og administrasjon.

HELSAM STRATEGIER:

17. Arbeide for samlokalisering av instituttet
18. Arbeide for god infrastruktur for forskning, undervisning, formidling og innovasjon

19. Sikre kvaliteten av det vi gjør gjennom kontinuerlige evalueringer og oppfølgingen av disse
20. Utøve målrettet rekruttering ved ledighet i vitenskapelige stillinger
21. Utnytte instituttets samlede kompetanse til å styrke fagmiljøene og den individuelle forsker
22. Identifisere og styrke prioriterte satsningsområder for forskning
23. Styrke og videreutvikle avdelingene for å ivareta instituttets misjon
24. Styrke og videreutvikle en effektiv og profesjonell administrasjon

PRIORITERTE STRATEGIER

Strategi 17.

Tiltak: Pådriverrolle i samlokalisering

Milepæler for gjennomføring:

TA utarbeider universitetsstyresak med konsekvensutredning av Helsam samlokalisering
Universitetsstyret godkjenner arbeid med utredning av samlokalisering

Ansvar:

Instituttadministrasjonen

Strategi 20 & 22.

Tiltak: Utvikle en plan for en strategisk og tverrfaglig relevant rekruttering av nye faste vitenskapelig ansatte ved Instituttet

Milepæler for gjennomføring:

31.03.2013 Plan utviklet og implementert

31.12.2016 Ansatt 6 nye vitenskapelig ansatte

Ansvar:

Lederteamet ved instituttet

Strategi 21.

Tiltak: Styrke pre og post forskningssøknad administrativ støtte for å sørge for økt suksessrate på store søknader samt at prosjekter, når de er bevilget, ikke står i stampe mens ansettelse av prosjektmedarbeidere avventes

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2012 Tilrettelegging av administrative prosedyrer

31.12.2016 Økt andel av de vitenskapelig ansatte har et eksternt finansiert prosjekt

Ansvar:

Instituttledelsen, avdelingsledere og ansatte

Strategi 24.

Tiltak: Etablere en plan for og gjennomføre en gjennomgang av administrative rutiner som resulterer i etablering og forbedring av det som er i dag

Frist for gjennomføring:

31.12.2013

Ansvar:

Instituttadministrasjonen

Det gode universitetet

Mål 5: Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt arbeids- og læringsmiljø

Risikovurdering foreløpig (skal spisses når tiltakene er klare)

Det er en risiko at Helsam ikke har en egen identifiserbare kultur. Avdelingene er unike og meget ulik i forhold til tradisjon og kultur. Leder- og kompetanseutvikling ansees som viktig for å redusere denne usikkerheten.

Strategi (UiO Strategi2020):

- 25. Universitetet skal utvikle ledelsesfunksjonene med tydelige roller og ansvars-fordeling i alle deler av organisasjonen. Ansatte og studenter skal vite hvor beslutninger treffes og hvordan disse kan påvirkes gjennom medbestemmelse og universitetsdemokrati.
- 26. Universitetet i Oslos personalpolitikk skal ivareta alle grupper ansatte og tilby gode muligheter for profesjonell og faglig utvikling
- 27. Arbeids- og læringsmiljøet skal prioriteres høyere, herunder den fysiske infrastrukturen.
- 28. Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn.

HELSAM STRATEGIER:

- 25. Sikre godt lederskap gjennom en bevisst satsing på leder- og kompetanseutvikling på alle nivå
- 26. Arbeide for et godt arbeids- og studiemiljø forankret i gjensidig respekt, kulturelt mangfold og medbestemmelse

PRIORITERTE STRATEGIER

Strategi 25.

Tiltak: Stimulere til deltagelse på leder- og kompetanseutviklingskurs

Milepæler for gjennomføring:

Minst to vitenskapelig ansatte deltar på forskningslederkurs årlig

Minst åtte ansatte deltar på kompetanseutviklingskurs årlig

Ansvar:

Lederteamet ved Instituttet og Instituttadministrasjonen

Strategi 26.

Tiltak a: Instituttovergripende kurs, sammenkomster og sosiale tiltak

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015 gjennomføring av minst fem arrangementer årlig

Ansvar:

Instituttledelsen

Tiltak b: Arbeide for et godt læringsmiljø i utdanningene, med vekt på pedagogisk innovasjon og et levedyktig studentdemokrati

Milepæler for gjennomføring:

31.12.2015 God evaluering relatert til dette fra alle typer studenter

Ansvar:

Instituttledelsen, avdelingsledere og ansatte