

Notater fra julemøtet 17. desember 2014

Presentasjonene (er lagt ut på nettsidene (nyhetssaken om julemøtet))

Jarl Giske om **organisasjonsutvikling og omstillingsbehov ved fakultetet**

Terje Restad om **arbeidet i arbeidsgruppe for økonomi og forskningsstøtte**

Andrea Grimnes om **arbeidet i arbeidsgruppe for personal og driftsstøtte**

Oddfrid K. Førland om **arbeidet i arbeidsgruppe for studie og forskerutdanning**

Kristine Breivik om **milepælsplanen frem mot fakultetsstyremøtet 26. mars 2015**

Momenter som ble kommentert fra salen:

- Begrepet endringskompetanse: Fortløpende beredskap for å løse nye utfordringer.
- Eierskap til kjerneoppgavene: Vi er alle en del av fellesskapet, og administrasjonen er gode til å identifisere seg med og bidra til at disse løses.
- Form på rapportene til prosjektgruppen: Viktig at disse har drøftende karakter, og viser styrker og svakheter ved ulike modeller for organisering. Arbeidsgruppene må ta seg tid til å diskutere de store spørsmålene pro-aut-contra.
- Kompetanseheving en viktig del av prosjektet, kan grupperes i tre kategorier: Felles rutiner, formalkompetanse og taus kunnskap. Hvordan vi deler sistnevnte er et viktig spørsmål.
- Lover og regler: Vi er ofte styrt av ting vi ikke kan gjøre noe med, men det vi kan er å finne gode løsninger innenfor disse ytre skrankene.

Gruppearbeidet

1) Formidling via fakultetets nettsider (og i andre medier)

Deltakere i gruppen: *Bjørn Arild Petersen, Eli Neshavn Høie, Øyvind Halskau (presenterte), Jarl Giske, Berit Storaker, Kristin Farkas, Oddfrid K. Førland, Kjell Jørgen Hole*

Studenter viktigste målgruppe (førsteprioritet)

Mål: Profesjonell formidling. Kontakt med studentene. Formidle det de vil se.

- Nå: lag på lag, noe utdatert. Må rydde opp.
- Ta utgangspunkt i redskaper alle bruker: Facebook, Googlemail.
- Må ikke behandle nettsidene som intern kommunikasjonsverktøy
- Større spissing, mer bevisst strategi
- Undervisning og rekruttering av studenter!!!!

Innspill fra salen:

- Studentene vil se hva forskerne jobber med. Ikke formidlet av forskerne – men av profesjonelle formidlere.
- UiB sentralt er rigid på førstesiden. Vi kan ikke få endret på den. Må jobbe hardt mot sentralt.
- Studentene har gitt oss en helt klar utfordring. Må også ta høyde for dette i utlysningene våre: Spennende sted å jobbe? Får vi vist frem hva vi jobber med? Årshjul som viser frem det som er relevant gjennom året. Studentene er ikke den eneste målgruppen.
- Studentene må kjenne oss
- Profilområdene våre er usynlig, sånn kan det ikke være. Hva er vi opptatt av? Inspirerende for studentene å se forskningen vår.
- De nye personsidene - personer søkes oftest opp...de nye sidene gir nye muligheter som må utnyttes. Bør brukes bevisst for å bygge nettverk.
- UiB må synliggjøre søknadsfristene, eks med «tre gamle menn» når søknadsfristen var i år.

2) Oppstart (og avslutning) av forskningsprosjekter - samarbeid på tvers av enheter og fagfelt

Deltakere i gruppen: *Terje Erstad (presenterte), Linda Vagtskjold, Arne Mykkeltveit, Solfrid Sture, Malene Rødseth, Andrea Grimnes*

Aller viktigst for å bedre vår administrative service og lette vellykket gjennomføring av prosjekter: God planlegging!!!!

- Søknadsprosessen består av flere faser, jo bedre vi planlegger jo lettere går det.
- Budsjett, kostnader, tilsetninger.
- Få tidlig oversikt over ressursbehov.
- Sjekkliste bør utarbeides til bruk for alle og alle typer prosjekter

To ting viktig:

(Ulikt fra institutt til institutt hvilken organisering en har)

1) Før søknadene sendes- **hva er rammene?** Må klargjøres tidlig.

2) **Oppstartsmøte** for alle prosjekter: Prosjektøkonom, personal, prosjektleder (ppp-møter). Sikrer gjennomføring.

Ved avslutning – mange spørsmål oppstår: Valutasvingninger, utstyr, personell mv.
Bør gjøres obligatorisk å avholde **prosjektavslutningsmøte** ett år før avslutningsdato

Innspill fra salen:

Ofte et problem å få gjennomført oppstartsmøter

3) Administrativ beredskap for nye sentre og klynger

Deltakere i gruppen: *Kari Nordvik, Terje Restad (presenterte), Kristine Brevik, Elisabeth M. Lysebo, Grete Ermland, Kari E. Fladmark*

- Tar tid å få til oppstart av sentre, fordel med sen oppstartsdato (for at mest mulig skal være på plass i forkant)
- Administrativ leder må på plass tidlig, denne utlysningsprosessen må starte svært tidlig. Alternativt: frikjøp av eksisterende administrative ledere. Rekruttering: tittel kan ha betydning.
- Task force: bruke de eksisterende administrative ledere, og be om råd fra faglige senterledere
- Sjekkliste for hvordan ting skal fungere
- Forhold instituttleder og senterleder må avklares
- Sikre nok resurser er viktig
- Vurdere å lage formelle avtaler mellom senter og institutt
- Pass på at sentrene ikke blir nytt administrativ nivå
- Tenk på exit-strategi så tidlig som mulig

Innspill fra salen:

- Forventningsavklaring mellom senter og institutt er viktig

- Er alle sentre midlertidige, eller kan vi tenke oss å ha sentre som varig organisasjonsenhet? Eks Sarssenteret.
 - Kanskje vil vi bruke senterkonstruksjonene til mer varige satsninger?
 - Senter som virkemiddel har mange aspekter. Ikke bare forskningsentre. Virkemiddel også innen utdanning?
 - Kan være organisatorisk virkemiddel også for eksisterende aktiviteter.
- SFx-ene «gigaprojekter».
- Klyngene kan være arnested for sentre.
- Grunnlaget for alt vi gjør nå er ønsket om å øke vår eksterne finansiering. Prosjektene er tidsbegrensede.

4) Forskerutdanning – fra rekruttering til disputering

Deltakere i gruppen: Camilla

Astrid Breivik, Nina Berg-Johannessen, Mari Garaas Løchen, Hege Ommedal, Knut Børve, Terje Finnekås, Marie Skorpa Nilsen, Kristin Kalvik, Camilla Stokkevåg (presenterte), Elin Pedersen

- Tilsetting og opptak: Bør gjennomføres i en prosess
- Utlysning og søknadsprosess: Malbasert på web, da får vi med det viktige. Seeding bør skje tidlig, motivasjonsbrev vil hjelpe. Samspill med komiteen viktig.
- Oppfølging: Tydelige og gode rutiner. Lovfestet rett til utdanning viktig moment.
- Maler og retningslinjer
 - Oppstart
 - Tydelige regler
 - Gode nettsider
 - Tydelig informasjon om reglement
 - Oppstartsseminar for kandidat og veileder
 - Fysiske møter mellom student og studieveileder
 - Prøveforelesning – prosessforenkling. Evaluering med sensorskjema?
- Underveisevaluering fra studentene
- Evalueringene må følges opp
- Kobling mellom forskerutdanningspersonell og personaladministrasjon- vi må snakke sammen underveis og i forbindelse med avslutningen.
- *Trenger «unntak for oss»* (sitat fra de vitenskapelige/professorene). Skal ikke bryte regler for at det skal gå fortere, men for å få de beste kandidatene.

Innspill fra salen:

- Hvordan skal vi klare å bruke årsrapporteringen godt?
- Har potensielle for å bli bedre på å ta opp de rette.
- Vær ærlige når man er referanse.
- Regelverk er en god ting, hvis det blir brukt godt. Detaljert regelverk skaper grenseflater.
- Veileder må våge å ta opp det som er utfordrende.
- Tvungen exitplan burde finnes - vi må bruke prøvetiden.
 - Krever kortere frist for opptak til programmet, ellers får vi ikke brukt prøvetiden.
 - Bevisstgjøring viktig.
 - Prøvetid formell mulighet, ellers er man avhengig av dialog og frivillig fratredelse.
 - Stille krav fra startdato. Hverken kandidat eller veileder er tjent med at det blir levert en avhandling som blir refusert! Veileder må siifra. Utfordrende balansegang: slutføring vs perfeksjonisme.

Avsluttende plenumsdiskusjon – noen andre typer kommentarer:

Bioceed: Vil veldig gjerne se dette senteret tydeligere, slik at vi kan få overføringsverdi til resten av fakultetet. Kan seminarserien bli streemet? Vil løfte hele fakultetet pedagogisk.

Mva-kompensasjon: brukes mye tid på å søke, men vi får aldri noe. Hvorfor har vi ikke mvafritak? UiB har søkt for to år siden. UniReaserch har fritak, fritak for medisinsk forskning, NTNU har fritak

Jarls oppsummerende kommentarer:

- Takk for i dag! -føler at vi har brukt tiden godt og har fått løftet noen viktige felles problemstillinger.
- Viktig for fakultetet at vi kommer oss et skritt videre gjennom prosjektet.
- Still de viktige spørsmålene: Hva er viktig å ha lokalt, og hva kan med fordel sentraliseres? Hvordan skal vi sammen bli enda bedre?
- Når dere nå skal jobbe videre i gruppene: Vær modige, tenkt friskt!