

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtenr.: 1/2018
Møtedato: 6. februar 2018
Notatdato: 11. januar 2018
Arkivsaksnr.:
Saksansvarlig: Irene Sandlie
Saksbehandler: Helle Parelius, Hege Elisabeth Løvbak, Mari Theodorsen

Personalpolitikk - prioriterte arbeidsområder og tiltak

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret

Strategi 2020, årsplan 2016-2018 og årsplan 2017-2019, V-sak 7 Rekrutteringspolitikk
20. juni 2017

Hovedproblemstillinger i saken

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs. UiO er derfor svært opptatt av hvordan ansatte skal bli ivaretatt og ha muligheter til å utvikle seg videre. For å ivareta dette på en god måte kreves en helhetlig og fremtidsrettet personalpolitikk, en aktiv personaloppfølging forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag samt en stødig langsiktig visjon for universitetet.

Universitetsledelsen vil prioritere områder som allerede har blitt besluttet og konsentrere innsatsen om gjennomføring av disse før nye områder løftes fram. De fire områdene er:

- Rekruttering
- Karrierepolitikk
- Likestilling og mangfold
- Midlertidighet

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold legges fram som egen vedtakssak. Videre vedlegges tre tiltaksplaner innenfor rekruttering, karriere og midlertidighet for Universitetsstyret til orientering. Tiltaksplanene har vært til første gjennomgang med dekanene og planene er drøftet med tjenestemannsorganisasjonene.

Universitetsstyret inviteres til å diskutere videre arbeid med personalpolitikk og de prioriterte områdene, med særlig fokus på midlertidighet.

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør



Vedlegg:

1. Fremleggsnotat
2. UiOs personalpolitikk
<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/personalpolitikk.html>
3. Tiltaksplan for oppfølging av UiOs rekrutteringspolitikk
4. Karrierepolitisk tiltaksplan 2018-2020
5. Plan for videre arbeid med å redusere midlertidighet ved UiO
6. For Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, se egen sak – V-sak 5 på dette styremøtet

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtedato: 6. februar 2018
Notatdato: 10. januar 2018
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Irene Sandlie, Helle
Parelius, Hege
Elisabeth Løvbak,
Mari Theodorsen

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Personalpolitikk - prioriterte arbeidsområder og tiltak

Bakgrunn

Universitetets viktigste ressurser studentene og våre ansatte. UiO må derfor ha svært høy oppmerksomhet på hvordan ansatte blir ivaretatt og kan utvikle seg videre. Samfunnets forventninger til UiO er høye, samtidig som rammebetingelsene endres. Samfunnets raske endringer og utvikling utfordrer alle som jobber med forskning og høyere utdanning.

En aktiv respons på disse utfordringene krever en helhetlig og fremtidsrettet personalpolitikk, en aktiv personaloppfølging forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag samt en stadig langsiktig visjon for universitetet. En aktiv personalpolitikk vil kunne bidra til å nå målet om et bedret samspill mellom ansatte, enheter og ledelsesnivåer ved UiO.

Motiverte og kunnskapsrike ansatte og studenter er universitetets viktigste ressurs. En helhetlig personalpolitikk som ivaretar rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, arbeids- og læringsmiljø må utgjøre fundamentet for UiOs videre utvikling.

Prioriterte arbeidsområder

Universitetsledelsen vil prioritere områder som allerede har blitt besluttet og konsentrere innsatsen om gjennomføring av disse før nye områder løftes fram. Rektoratet ønsker å prioritere fire komplementære og til dels overlappende områder med forslag til konkretisering av videre arbeid. De fire områdene er:

- Rekruttering
- Karrierepolitikk
- Likestilling og mangfold
- Midlertidighet

Prioriteringene er forankret i strategi 2020, årsplan 2016-2018 og årsplan 2017-2019. Arbeidet med disse fire områdene forankres i dagens omforente personalpolitikk og verdigrunnlag. Det er laget fire planer for oppfølging av de prioriterte områdene. Tiltaksplanene er lagt frem for dekanene, men er ikke endelig vedtatt. Videre er organisasjonene orientert om tiltaksplanene. På et

senere tidspunkt vil være aktuelt å komme tilbake til en overordnet plan for en helhetlig personalpolitikk.

Midlertidighet

UiO har jobbet systematisk for å redusere bruken av midlertidige tilsetninger siden Rindal-utvalget avga sin rapport om bruken av midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren i 2010. UiOs handlingsplan fra 2014 og enhetenes lokale tiltaksplaner konkretiserer aktuelle tiltak. Til tross for dette ser vi at midlertidigheten fortsatt er for høy, og rektoratet ønsker å intensivere arbeidet og jobbe på nye måter for å redusere midlertidigheten. Ett av tiltakene er å nedsette en partssammensatt gruppe som kan utvikle et felles grunnlag for det videre arbeidet. Et felles grunnlag vil gjøre det enklere å få til en reell nedgang i andelen midlertidige.

Det er flere forhold som kan ha bidratt til at midlertidigheten fortsatt er for høy. Regjeringens tre hovedmål i langtidsplan for forskning er å styrke norsk konkurransekraft og innovasjonsevne, løse store samfunnsutfordringer og utvikle verdensledende fagmiljøer. KD sier i tildelingsbrevet at «For å kunne lykkes på de mest prestisjetunge arenaene må universitetene og høyskolene spisse innsatsen og konsentrere seg om å hevde seg på områder der forutsetningene er gode». Det er også en klar forventning om at stadig større andel av forskningen skal finansieres gjennom eksterne prosjekter. Samtidig er det en klar forventning om lavere andel midlertidige tilsetninger. Konkurransen om forskningsfinansiering gir vekstvilkår for den beste forskningen, men kortsiktig finansiering er vanskelig å kombinere med fast ansettelse.

Arbeidet med midlertidighet må sees i sammenheng med flere andre områder for å utvikle en god helhetlig personalpolitikk, for eksempel

- karriereveiledning og mer aktiv støtte til karriereplanlegging
- stillingsstruktur med tydelige løp
- rekrutteringsprosesser som sikrer at vi får de beste kandidatene

Det er viktig å bygge videre på arbeidet som allerede er gjort for å redusere midlertidighet, men også at vi jobber bredere med problemstillingen framover. Forslaget som er skissert under for videre arbeid med midlertidighet må derfor sees i sammenheng med blant annet utvikling av UiOs karrieropolitikk og tiltaksplan for å implementere rekrutteringspolitikken.

Vedlegg 3:

Tiltaksplan for oppfølging av rekrutteringspolitikken 2018 - 2020

Gjennomføring av rekrutteringspolitikken, arbeidsdeling mellom sentralt og lokalt nivå ved UiO

Rekrutteringspolitikken gir føringer for hvilke områder UiO sentralt og lokalt bør prioritere og ha særskilt oppmerksomhet på fremover.

UiO sentralt har ansvar for å følge opp de tiltaksområdene av felles, prinsipiell karakter og som kan gi føringer for hele UiO. Det gjelder eksempelvis retningslinjer og regelverk for UiO, videre standardisering av rekrutteringsprosesser, delingsarenaer og utvikling av beste praksis.

Lokalt nivå ved fakultetene og tilsvarende enheter følger opp de lokalspesifikke utfordringene og tilhørende oppmerksomhetsområder.

Som ledd i en målrettet og prioritert oppfølging av rekrutteringspolitikken er det utarbeidet tiltak som skal følges opp den neste to års perioden. Tiltakene er i hovedsak tiltak som følges opp sentralt, men det er også angitt noen tiltak som lokale enheter bør følge opp. Egen lokal oppfølgingsplan bør lages av enhetene basert på de lokale rekrutteringsutfordringer.

Oppfølging av tiltaksplanen vil skje i dekanmøter.

Prioriteringer i 2018

I 2018 vil det bli gjennomført flere målrettede tiltak i sentral regi samt prioriterte tiltak som må skje i et nært samarbeid mellom LOS og enhetene. I tillegg kommer de prioriteringene den enkelte enhet gjør basert på lokale utfordringer innen rekrutteringsområdet.

Det er noe overlapp mellom de ulike tiltaksområdene i rekrutteringspolitikken, og de foreslåtte prioriterte tiltakene presenteres derfor samlet.

De prioriterte områder i 2018 er:

Prioritert i 2018	Ansv.
1. Fremskaffe faktagrunnlag vedrørende rekrutteringer ved UiO. Faktagrunnlaget vil danne grunnlag for å identifisere og analysere rekrutteringsutfordringer	LOS/AP med bistand fra enhetene
2. Etablere arenaer/nettverk for erfaringsdeling og utvikling av beste praksis	LOS/AP med bistand fra enhetene
3. Videreutvikle rekrutteringsprosessen med sikte på å redusere tiden fra utlysning til tilsetning. Profesjonelle og forutsigbare rekrutteringsprosesser skal gi en god opplevelse for søker og bidra til ansettelse av at beste kandidat <ol style="list-style-type: none">Identifisere UiOs selvpålagte regelverk, retningslinjer og rutiner som er til hinder for å redusere tiden fra utlysning til tilsetning. Anbefale forenklinger.Vurdere arbeidsdelingen mellom de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen for å tydeliggjøre ansvarUtvikle beste praksis for rekruttering ved UiO med tilhørende rutiner og malerVidereutvikle nettsider innenfor rekruttering, bl.a. «Jobb ved UiO-sidene».Videreutvikle systemstøtten	Samarbeidsprosjekt mellom enheter og sentralt nivå. Foreslås som et felles prosjekt med delprosjekter Mandat for det samlede arbeidet med videreutvikling av rekrutteringsprosessen utvikles Q1 2018. Mandat utvikles av LOS/AP
4. Etablere International Staff Mobility Office og videreutvikle tjenestetilbudet	LOS/AP
5. Gjennomføre målrettede kompetanseutviklingstiltak for ledere og personalkonsulenter	LOS/AP med bistand fra enhetene

Mål, tiltaksområder og ansvar 2018-2020

Mål 1: UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel		
Tiltaksområdene	Tiltak sentralt ved UiO	Lokale tiltak
1. UiO skal klargjøre hva toppkvalitet og internasjonaliseringsperspektivet innebærer for UiO, hvor det også må tas hensyn til nasjonale oppgaver og samfunnsoppdrag		Følges opp lokalt
2. UiO skal videreutvikle undervisningskompetansen og utdanningskvaliteten. Utdanningsperspektivet skal tydeliggjøres i rekrutteringen, bl.a. gjennom å rette oppmerksomhet mot kandidatenes bidrag til kvalitetsutvikling av utdanningen	Inngår i arbeidet med «En langsiktig og fremtidsrettet satsning på utdanning ved UiO», ledet av prorektor Gro Bjørnerud Mo	Følges opp lokalt og sentralt via arbeidsgruppe som er nedsatt februar 2018
3. UiO skal gjennom sin rekrutteringspolitikk legge til rette for god kjønnsbalanse og rekruttering av minoriteter, også til akademiske toppstillinger Et av hovedmålene i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er at kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke	Å ivareta likestillingsperspektivet i rekruttering inngår i oppfølgingen av handlingsplan for likestilling	Alle fakulteter, museer og sentre skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold inngår i styringsdialoger med enhetene
4. UiO skal analysere om det er særskilte rekrutteringsutfordringer knyttet til spesifikke stillingsgrupper og vurdere målrettede tiltak for å møte utfordringene	Fremskaffe faktagrunnlag vedrørende rekrutteringer ved UiO	Vurdere om det er særskilte rekrutteringsutfordringer og sette i gang evt. tiltak
5. UiO skal utnytte det handlingsrom som aldersavganger gir og gjennomføre en langsiktig og målrettet bemanningsplanlegging. Handlingsrommet kan brukes strategisk til å bedre		Planmessig tilnærming til rekruttering ved aldersavganger, hvor strategiske målsettinger ivaretas

kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger		
6. UiO skal etablere arenaer for erfaringsdeling og utvikling av beste praksis	Etablere arenaer/ nettverk for erfaringsdeling og utvikling av beste praksis	Delta i arenaer/ nettverk for rekruttering

Mål 2: UiO skal være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte nasjonalt og internasjonalt		
Tiltaksområdene	Tiltak sentralt ved UiO	Lokale tiltak
1. UiO skal være en attraktiv arbeidsplass som rekrutterer målrettet nasjonalt og internasjonalt	Tilrettelegge for profesjonelle rekrutteringsprosesser og god opplevelse for søker (jfr. mål 3). Videreutvikle nettsider innenfor rekruttering, bl.a. «Jobb ved UiO-sidene».	Aktivt bruke organisasjonens kunnskap om markedsføring, bruk av relevante kanaler og sosiale arenaer ved rekruttering Utføre gode rekrutteringsprosesser ved hjelp av tilgjengelige støtteverktøy (prosess, maler, system o.l.) å sikre at søkere opplever UiO som en profesjonell aktør
2. UiO skal tilby konkurransedyktige betingelser og synliggjøre disse for sine kandidater		
3. UiO skal ha en helhetlig karrieropolitikk med tydelige karriereveier	Dette følges opp gjennom egen tiltaksplan for karrieropolitikk	
4. UiO kan i særlige tilfeller bruke kallelse for å rekruttere toppforskere. Ved bruk av kallelse skal det rettes særlig oppmerksomhet mot kjønnsbalanse i kallelsene over tid.	Vurdere felles retningslinjer for bruk av kallelser	
5. UiO skal bruke innstegstillinger for å understøtte virksomhetens rekrutteringsstrategiske målsettinger.		
6. UiO skal legge til rette for økt bruk av delte stillinger	Vurdere tiltak for økt bruk av delte stillinger.	Ta i bruk delte stillinger på tvers av fagdisipliner der dette er formålstjenlig

og rekruttering på tvers av fagdisipliner	Identifisere hindringer og avhjelpe med tiltak	
7. UiO skal tydeliggjøre kompetansekravene til vitenskapelige stillinger og forbedre kunngjøringene slik at stillingene fremstår som attraktive for kandidatene	<p>Utarbeide gjennomgående kompetanseprofil</p> <p>Legge til rette for tydeliggjøring av kompetansekrav i maler</p> <p>Gjennomføre målrettede kompetanseutviklingstiltak for ledere og personalkonsulenter i forhold til utforming av stillingsannonser</p>	Påse at kompetansekravene tydeliggjøres og at kunngjøringene fremstår som attraktive for søker

Mål 3: UiO skal ha en konkurranskraftig og profesjonell rekrutteringsprosess

Tiltaksområdene	Tiltak sentralt ved UiO	Lokale tiltak
1. Det er et ledelsesansvar å sørge for gode rekrutteringsprosesser, som sikrer ansettelse av de best kvalifiserte kandidatene	<p>Gjennomføre målrettede kompetanseutviklingstiltak for ledere og personalkonsulenter</p> <p>Tilrettelegge for gode prosesser; enkle nettsider, gode rutiner, maler og system</p>	Sikre oppfølging i henhold til UiOs retningslinjer for gjennomføring av rekrutteringsprosesser
2. UiO skal øke rekrutteringskompetansen hos ledere og hos støtteapparat for å sikre at alle kvalifikasjoner hos kandidatene blir vurdert på en effektiv og tilfredsstillende måte, slik at UiO fremstår som en attraktiv arbeidsgiver for sine kandidater	Gjennomføre målrettede kompetanseutviklingstiltak for ledere og personalkonsulenter	Ansvarlig for at involverte roller har god kompetanse
3. UiO skal redusere tidsbruken i gjennomføring av rekrutteringsprosessen ved å sette mål for mer effektive rekrutteringsprosesser og	Utarbeide arbeidsflyt/ arbeidsprosess med utgangspunkt i erfaringer fra UiO og andre relevante virksomheter i sektoren	Ta i bruk beste praksis med nødvendig lokal tilpasning

følge opp de tidsfrister som blir satt		
4. UiO skal identifisere virksomhetsovergrepene hindringer og iverksette tiltak for en forbedret rekrutteringsprosess	Identifisere UiOs selvpålagte hindringer for effektive arbeidsprosesser og anbefale forenklinger.	
5. UiO skal vurdere arbeidsdelingen mellom de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen for å tydeliggjøre ansvarsforholdene og gjennom dette øke kvaliteten i rekrutteringen	Vurdere arbeidsdelingen mellom de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen for å tydeliggjøre ansvar	
6. UiO skal aktivt bruke letekomiteer for å øke tilfanget av toppkvalitet, kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i akademia	Tydeliggjøre letekomiteers roller og ansvar Legges inn som aktivitet i beskrivelse av beste praksis/rekrutteringsprosess	Øke bruk av letekomiteer der det er behov
7. UiO skal videreutvikle mottakstjenester av internasjonale vitenskapelige ansatte gjennom et felles, koordinert sentralt tilbud	International Staff Mobility Office etableres januar 2018 og tjenestetilbudet vil med dette videreutvikles	

Vedlegg 4:

Karrieropolitisk tiltaksplan for 2018-2020

UiOs behov for utvikling av en mer helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelige ansatte ble vedtatt som tiltak i UiOs årsplan 2016-18. Videre oppfølgingsarbeid har resultert i utmeisling av noen få prioriterte tiltaksområder.

Dette notatet presenterer planen for oppfølging av karrieropolitikken i perioden 2018- 2020. I tillegg til de prioriterte tiltakene vil det i perioden bli fremmet saker for beslutning og politikklavklaring. Karrieropolitikken må sees i sammenheng med og innenfor rammene av en helhetlig personalpolitikk.

1 Karriereveier – stillingsstruktur, midlertidighet og karrieremuligheter

UiO har fattet vedtak om etablering av tydeligere og beskrevne karriereveier, men denne ambisjonen er ikke i tilstrekkelig grad innfridd. UiO har gjennom flere år arbeidet for å redusere midlertidighet og for å skape bedre forutsigbarhet for ansatte i midlertidige stillinger. Gjennom innføringen av ny statsansatte lov foreligger det et konkret virkemiddel på strukturelt nivå for å redusere midlertidigheten, og det må arbeides målrettet med å redusere midlertidigheten ved UiO.

Stillingsstrukturen legger viktige premisser for karriereløp og for karriereveiene innad i academia så vel som for attraktive karrierer i andre deler av arbeidslivet. En god stillingsstruktur skal ivareta institusjonens behov for å få løst alle sine primær oppgaver best mulig og med høy kvalitet. Ved UiO, så vel som nasjonalt, er det i senere år påpekt utfordringer i nåværende struktur. Eksempelvis gjelder det utfordringer knyttet til det høye volumet postdoktorstillinger og tilrettelegging og bruken av disse stillingene.

Aktiviteter	Ansvarlig
<p>UiOs arbeid med stillingsstruktur bør følge det KD-initierte prosjektet¹ som ledes av Arild Underdal. Videre er stillingsstrukturarbeidet koblet til prosessene som er igangsatt for merittering og rekrutteringspolitikk, hvor det foreligger egne planer for oppfølging. Midlertidighet følges også opp gjennom en egen prosess. Karriereveier henger sammen med det overnevnte, samt punktet om karriereveiledning og kompetanseutvikling. Det vil i det videre arbeidet legges stor vekt på koordinering av de ulike tiltakene på tvers av tiltaksplanene og sikre et helhetlig blikk for hele dette området.</p> <p>Overordna tiltak for våren 2018: Utarbeide en plan for arbeidet med <i>Karriereveier – stillingsstruktur, midlertidighet og karrieremuligheter</i> som sikrer en samlet oppfølging av pågående prosjektaktiviteter og som identifiserer kortsiktige og langsiktige målsettinger. Videre blir det viktig å følge KD-prosjektet og komme med innspill til deres arbeid.</p>	AP

¹ [Eksperter skal se på stillingsstruktur i høyere utdanning](#) (regjeringa.no)

2 Karriereveiledning og støtte til realistisk og informert karriereplanlegging

UiO skal i årsplan 2016-18 tilrettelegge for god oppfølging og skape gode karriereveier for yngre forskere. Universitetsstyret vedtok på møtet 21.06.16 å opprette to prosjektstillinger over 4 år til karriereveiledning for ph.d-kandidater. I tillegg til å yte direkte tjenester overfor ph.d-kandidater skal det utvikles en god og hensiktsmessig ansvars- og arbeidsdeling på UiO. Om lag 80 % av de yngre forskerne skal ut av academia og finne andre attraktive karriereveier. Kartleggingen viser at fakultetenes tilbud om karriereveiledning til ph.d og postdoktor er begrenset. En survey fra UiODoc/Akademiet for yngre forskere fra 2016 bekrefter dette.

Dette krever at UiO styrker innsatsen på to områder:

1. Opparbeide kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets behov for kompetanse for phd og postdoktorer, og gjøre våre kandidaters kompetanse kjent i arbeidslivet
2. Tilby relevant og systematisk karriereveiledning for yngre forskere

Identifiserte behov for avklaringer

- Roller og ansvar i karriereveiledningen. Hva er institusjonens, studentenes og samfunnets behov og ansvar
- Ambisjonsnivå for individuell vs gruppevis veiledning
- Forholdet mellom veiledning i faglig karriereutvikling og utvikling av mer generisk karrierekompetanse ift et bredere og tverrfaglig arbeidsmarked.

Aktiviteter	Ansvarlig
<p>Overordna tiltak for våren 2018: Avklare og vedta rammer for UiOs tilbud om karriereveiledning.</p> <p>Aktiviteter som inngår er: Seminar med forskningsdekanene</p> <ul style="list-style-type: none">• Ta opp tråden fra tidligere diskusjoner om karriereveiledning med særlig fokus på behov for avklaringer og mulige modeller for et ressursmessig, bærekraftig, systematisk tilbud• Invitere ekstern kapasitet på området og innhente innspill fra fakultetenes pågående arbeid med programmer for karrierestøtte <p>Ansette en prosjektleder med blant annet følgende ansvarsområder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Utprøve og identifisere relevante modeller for karriereveiledning for yngre forskere• Få mer kunnskap om arbeidslivets behov for kompetanse på ph.d og postdoktornivå igjennom eksempelvis kandidatundersøkelsen• Jobbe utadrettet for å gjøre kandidatenes kompetanse kjent i arbeidslivet <p>Øke den interne arbeidslivskompetansen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ta i bruk nye arbeidsformer for Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). I 2018 knyttet RSAs aktivitet til karriereuken ved UiO	AF

Sikre bedre personaloppfølging

- Følge opp målsettingen om å benytte medarbeidersamtalen som verktøy for karriereoppfølging
- Benytte HR-ledernetverket for fakultetsvis oppfølging, diskusjon og erfaringsdeling

AP

3 Mobilitet – i et karrieresperspektiv

I kartleggingen som er gjennomført i forprosjektet er det svært få tiltak ved fakultetene som er rettet spesifikt mot å tilrettelegge for økt mobilitet for utenlandsopphold. Kartleggingen gir ikke grunnlag for å si noe om hvor og hvordan flaskehalsene for økt mobilitet gjør seg gjeldende, men noen spørsmål reiser seg:

- Er det uklare forventninger? Eksempelvis i vurderingskriterier og retningslinjer for stillingstypene.
- Er tilretteleggingen mangelfull eller for lite aktiv?
- Er det formaliteter som hindrer mobilitet. Eksempelvis rett til skoleplass for barna ved hjemkomst
- Hva er hovedforklaringen på at UiOs forskere finner det vanskelig å etablere strategiske partnerskap utenfor U&H-sektoren
- Hva er god mobilitet?
- Finansieringsordningene for utgående mobilitet er forsterket i senere år, men er det fortsatt en flaskehals?

UiO vil øke ansattmobiliteten innenfor Erasmus+. Videre er det i utviklingsavtalen mellom Kunnskapsdepartementet og UiO et konkret mål om å øke forskningsaktivitet i Horisont 2020. Økt rekruttering innen Marie Skłodowska-Curie Actions, særlig på post.doc-nivå, trekkes fram som et av tre tiltak.

For å øke antall utreisende vil UiOs rolle først og fremst være å informere om muligheter og verdien av mobilitet. Dette ansvaret ivaretas av både EU-kontoret og fakultetenes EU-rådgivere, men også gjennom de enkelte veiledere og forskningsmiljøer.

Aktiviteter	Ansvarlig
<p>Overordna tiltak: Undersøke flaskehalsene og avklare hva som skal til før å øke og sikrer god mobilitet for vitenskapelig ansatte ved UiO.</p> <p>Aktiviteter som inngår:</p> <p>Erasmus+</p> <ul style="list-style-type: none">• Styrke informasjonen om mulighetene for mobilitet for vitenskapelig ansatte i Erasmus+ gjennom utvikling av en sammensatt informasjonspakke• Etablere undervisningsmobilitet som et tiltak for å styrke undervisningskompetansen <p>Horisont 2020 - Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)</p> <ul style="list-style-type: none">• Et mer systematisk og omfattende opplegg for å øke antall søknader for 2017-utlysningen er under planlegging	AF

4 Kort om de to siste områdene som ble identifisert igjennom arbeidet med en helhetlig karrieropolitikk:

- *Undervisningsinnsats og utdanningskvalitet – anerkjennelse, merittering og videreutvikling*

Dette området har flere karrieropolitiske aspekter og blir behandlet gjennom oppfølgingen av Meld. St. 16 "Kultur for kvalitet i høyere utdanning". Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til meritteringssystem ved UiO. Mandat vil bli vedtatt på universitetsstyremøtet i februar 2018.

- *Kompetanseutviklingstilbud til støtte for karriereutvikling og mottak*

Foreløpig adresseres kompetanseutvikling igjennom arbeid med karriereveiledning. Videre må kompetanseutviklingstilbudet ved UiO sees i sammenheng med arbeidet med å tydeliggjøre karriereveier i akademia.

5 Karrieropolitiske tiltak for teknisk-/administrativt ansatte

Det er også behov for å gjøre en systematisk gjennomgang av karriereutvikling for teknisk-/administrativt ansatte ved UiO. Med grunnlag i dette arbeidet bør det vurderes karrieropolitiske tiltak også for disse gruppene.

	oppsigelsesprosessen mer forutsigbar for den ansatte.		
Gjennomføre årlig drøfting	Årlige drøftinger er lovfestet i statsansatteloven. AP og TMO drøfter fokusområder/bestilling til enhetene før drøfting.	Hvert år april-juni	AP (sentral drøfting) Enhetene (lokal drøfting)
Revidere Handlingsplan for reduksjon i UiOs andel midlertidig ansatte	UiOs handlingsplan for reduksjon av midlertidighet er fra 2014. Det kan være naturlig å revidere denne etter å ha utarbeidet et verdigrunnlag for videre arbeid med midlertidighet og fått noe mer erfaringer fra bruk av statsansatteloven.	2019	AP Drøftes med TMO
Nytt ERP-system (administrativt IT-system for økonomi, regnskap, lønn og HR)	Et nytt ERP-system vil kunne gi bedre data og bedre grunnlag for ressurs- og bemanningsplanlegging.	2020	