



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 77/18

Møtedato: 30.08.2018

Dato: 06.08.2018

Arkivsaksnr: 2014/3683

Universitetsdirektøren si måloppnåing

Tilvising til bakgrunnsdokument

- Styresak 90/17 Universitetsdirektørens måloppnåelse
<http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-090.pdf>
- Styresak 111/17 Universitetsdirektørens sine stillings- og resultatmål
http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/111-17_universitetsdirektoren_sine_stillings-og_resultatmal.pdf
- Revidert leiarlønnsordning
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bruk-av-revidert-leiderlønnsordning---narmere-kobling-til-etatsstyringen/id2542272/>
- Styresak 73/18 Etatsstyring 2018 – Tilbakemelding

Saka gjeld:

Stillinga som universitetsdirektør er omfatta av leiarlønnsordninga til staten med ein kontrakt som tek føre seg krav og resultat for stillinga tolv månader fram i tid. Universitetsstyret vedtok i sak 111/17 resultatmåla for 2018.

Denne saka fell i to delar. Den første delen gjer opp status for måla i 2018, medan det i den andre delen vert lagt fram forslag til mål for neste tolv månadersperiode. 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 leiarlønnsordninga.
- 2) Resultatmåla for universitetsdirektøren sitt arbeid dei neste tolv månadene skal leggjast til grunn for kontraktsvilkåra og for stillings- og resultatkrav i arbeidsavtalen.

Dag Rune Olsen
rektor

06.08.2018/Sonja Irene Dyrkorn

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
77/18

Møtedato:
30.08.2018

Arkivsaksnr:
2014/3683

Universitetsdirektøren si måloppnåing

Bakgrunn

Staten reviderte leiarlønsordninga i 2015. Kunnskapsdepartementet har med unnatak av fastsetjing og endring av løn delegert oppfølginga av ordninga til Universitetsstyret. Leiarlønsordninga er utvikla for å stimulere til betre måloppnåing og resultat, til auka gjennomføringskraft og til god leiing.

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 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.

Universitetsdirektøren har hatt stillings- og resultatmål i heile avtaleperioden sin. I samband med handsaminga av resultatmåla for 2018 ønskte styret ei spissing av måla. Styret handsama resultatmåla i to styresaker i 2017 og vedtok i møte 28.september ei punktliste med særlege merksemdsområde for universitetsdirektøren. Samstundes vedtok styret at resultatmåla frå 2019 skulle leggjast tettare opp mot rettleiinga til revidert leiarlønsordning, med eit mindre sett av resultatmål.

Resultatmål

Det er gjennomført to leiarsamtaler mellom rektor og universitetsdirektør i samband med resultatmåla. Ein slik leiarsamtale er ein kontrakts- og medarbeidersamtale der resultatmåla for fjoråret blir gjennomgått og forslag til nye mål vert diskutert. Rektor og universitetsdirektør har konsentrert samtalanane om dei særlege merksemdspunkta slik dei vart vedtekne i sak 111/17. I det følgjande vil det bli gjort greie for vurderingar opp mot desse resultatmåla.

Gjennomgang av resultatmåla for 2018

Gjennomgå det systematiske arbeidet med sikkerheit og beredskap ved UiB og innføre heilskapleg system for internkontroll

Det har vorte laga ein heilskapleg plan for UiB for arbeid med risikoanalysar, beredskapsøvingar og utrulling av krise- og beredskapssystemet CIM. Denne er følgt opp i 2018. Alle fakulteta skal gjennomføre minst ei beredskapsøving i året. Den sentrale beredskapsleiinga skal gjere det same og den sentrale beredskapsleiinga skal eskalere sine beredskapsøvingar framover.

UiB hadde tilsyn frå departementet på sikkerheit og beredskap i januar 2018 og departementet hadde berre mindre merknader, m.a. at det må lagast ein overordna risikoanalyse for universitetet. Dette arbeidet er i gang og analysen skal vere ferdig i løpet av 2018.

I kjølvatnet av innbrotet i museet vart det sett ned ei gruppe som såg på forholdet mellom beredskap, sikkerheitsarbeid og internkontroll, jamfør styresak 124/17. Eit av tiltaka var at det vart etablert eit prosjekt som skulle sjå nærare på internkontrollarbeidet ved UiB. Prosjekt internkontroll er no i utviklingsfase med mål om eit felles internkontrollsystem i løpet av 2018. Det er vidare tilsett ny sikkerheitsrådsgjevar ved Eigedomsavdelinga.

Universitetsdirektøren har innført ordning med sikkerheitsbrief i beredskapsleiinga ein gong i månaden. Målsettinga er å ha ein arena for systematisk fokus på sikkerheit, for å arbeide med sikkerheitskultur og få inn den proaktive metoden i dagleg drift.

Universitetet er elles aktive på ulike regionale og nasjonale arenaer når det kjem til sikkerheit og beredskap. UiB har vore ein av initiativtakarane til sikresiden.no, er med i den nasjonale rådgivingsgruppa i UH-sektoren for sikkerheit og beredskap og vil også bidra til utviklinga av Bergen kommune si beredskapsklynge

Leggje til rette for mekanismar som gjer at universitetet styrker ressursane sine gjennom auka eksternt finansiert verksemd. Universitetet skal sende fleire søknader til EU og fleire søknader til tematiske program i Forskingsrådet

Resultata for eksternfinansiert verksemd viser UiB at 2017 var eit rekordår for UiB. Universitetet har utvikla eit tverradministrativt apparat (BOA-team) som bistår forskarar, forskargrupper og administrasjon i arbeidet med søknader til EU og Forskingsrådet. I 2018 har BOA-teamet arbeidd målretta saman med fagleg leiing og administrasjon ved fakulteta for å få fleire og betre søknader til EU og Forskingsrådet. Dette er gjort gjennom direkte støtte til einskildforskarar i ulike fasar i prosjekta, utvikle system, dokumentasjon og verktøy for BOA og kompetanseheving hjå forskarar og administrativt støtteapparat. BOA-teamet har også arbeidd for å vere i forkant av større utlysingar med informasjon om søknad og kva støtteapparat som finst.

Å ta vare på talenta og byggje kompetanse blant vitskapelege på drift og utvikling av forskingsprosjekt er eit viktig strategisk mål for universitetet. Det er utvikla eit eige karriereutviklingsprogram for yngre forskarar; Momentum. Programmet har som mål å skape ein tverrfagleg arena som kan inspirere til auka innovasjon og framifrå fagleg utvikling blant forskartalenta ved UiB. Samstundes sal det vere ein arena for nettverksbygging og ein stad for utveksling og refleksjon. Første kull på 16 deltakarar vart teke opp på programmet i 2017.

Universitetet skal implementere prinsippa i EUs «charter and code for researchers». Betre HR for forskarar skal styrke forskingskvaliteten, fremje forskarane sine karrierer og gjere universitetet sine forskingsmiljø meir konkurransedyktige. Førebuing til tilsluttingsprosess for charter and code er sett i verk. Det er gjennomført ei spørreundersøking og fleire workshopar med involvering av forskarar frå alle fagmiljø og alle nivå i forskarkarriera. Desse dannar grunnlaget for ei avviksanalyse og utvikling av ein handlingsplan som skal sendast til EU-kommisjonen innan utgangen av 2018.

Det er satsa på å auke kapasiteten og kompetansen i dei administrative støttefunksjonane for forskning. Det er m.a. tilsett eigen innovasjonsrådsgjevar og rådsgjevar med spesialkompetanse innafor humaniora, samfunnsvitskap og jus ved Forskingsadministrativ avdeling. Det er vidare kome meir juridisk og analytisk kapasitet i tilknytning til forskingsadministrasjon. Internasjonalt senter vart realisert frå 1.august 2017 med utvida tenester for utreisane og innreisande tilsette og for delegasjonar. Universitetsbiblioteket har

styrka støttetene sine innan bibliometrisk analyse og handtering av opne forskingsdata.

Redusere midlertidigheita for alle stillingstypar ved universitetet. Det skal etablerast konkrete mål for reduksjon for fakulteta og det skal lagast tiltaksplanar for kvart fakultet

Den problematiske midlertidigheita ved universitetet har gått ned. Alle fakultet har vedteke handlingsplanar for arbeidet med å redusere midlertidigheita. Det er etablert ordningar med dialogmøter med fakulteta i forkant av DBH-rapportering, og verktøy som Tableau og indikatorrapport gjer det enkelt for fakulteta og institutta å følgje med utviklinga i midlertidigheita. Midlertidigheit er jamleg tema i møte med dekanar og fakultetsdirektørar, tillitsvalde og i ulike administrative fora. Internrevisjon vart gjennomført i 2018 (US 37/18) med nye tiltak som skal setjast i verk framover.

Starte oppfølginga av masterplanen for areal for universitetet med særleg vekt på å skape moderne, digitale og effektive arbeidsmiljø for studentar og tilsette

Nytt læringsmiljø senter for Det matematisk-naturvitenskaplege fakultetet opna våren 2018. Planlegging av nytt felles læringsssenter og bibliotek for Det samfunnsvitenskaplege fakultet og Det psykologiske fakultet er i gang. Felles for desse nyvinningane er fokus på rom som fremjer læring. Digitalisering og læringsarener er også eit sentralt område i DigUiB-satsinga.

Masterplan for areal vart vedteken av universitetsstyret i november 2017. Statussak for planen vart lagt fram for styret i sak 51/18. Alrek helseklynge (trinn 1) har fått godkjente planteikningar og det er gjennomført ein brukarprosess for utvikling og optimalisering av konsept, innhald og areal. Planlagt byggstart er hausten 2018. Det er gjennomført eit forprosjekt for Nygårdsgaten 5 med tanke på å samle heile administrasjonen her og frigjere ei rekkje bygg for andre formål og for sal. Både i forprosjektfasen og i komande fasar er det brei involvering.

Det er elles etablert ein modell for oppfølging av dei større byggprosjekta som inkluderer både bygg- og økonomioppfølging.

Fasilitere oppfølging av digitaliseringsstrategien med særleg vekt på kvalitet i utdanninga og gjennom vidareutvikling av digitale læringsarenaer og undervisningsrom.

Fleire nye initiativ er kome på digitaliseringsfronten. I den administrative lina har det vore fokus på digitalisering av arbeidsprosessar og fleire automatiseringsprosessar er sett i verk i løpet av året. Det er teikna kontrakt med IBM og robot-teknologien kan takast i bruk i utdanningane og i administrasjonen. Det er m.a. utvikla konsept for studierettleiing ved hjelp av Watson-teknologi.

Utvikling av digitale læringsarenaer og digitale undervisningsrom er eit langsiktig mål som krev oppfølging og fokus kontinuerleg framover. DigUiB-programmet avslutta den første programfasen ved utgangen av 2017 og hadde då levert på alle mål som hadde vorte sett for programmet. UiB sin læringslab, som vart etablert i Media City Bergen hausten 2017, gir støtte til fagmiljøa både med omsyn til produksjon og utvikling av digitale undervisningselement. Dei nye filialane ved universitetsbiblioteket har moderne og digitale løysingar for læring.

Det er vidare arbeid med å følgje opp punktet i digitaliseringsstrategien som handlar om digital kompetanse. Det er satsa på utvikling av e-læringspakker for tilsette og studentar og

sett i gang fleire prosjekt som omhandlar bruk og opplæring i system universitetet allereie har og drifrar.

Leggje til rette for styrka samarbeid internt og eksternt om integrert lærarutdanning og samarbeid med Høgskulen på Vestlandet og Høgskulen i Volda

Det har vore arbeidd med å få samarbeidsavtalar på plass med Bergen kommune og Hordaland fylkeskommune om lektorutdanninga. På same måtar har det vore arbeidd med å få fleire universitetsskule, partnarskule og praksisskuleavtalar på plass. Det er utarbeidd intensjonsavtalar for samarbeid om lærarutdanning med Høgskulen på Vestlandet og Høgskulen i Volda

Internt ved universitetet er det sett i gang ein gjennomgang av lektorutdanninga. Førebels har det resultert i at koordineringsansvaret for utdanninga no ligg sentralt ved UiB, og at dekanane utgjør styringsgruppe for lektorutdanninga. Det er venta ei vurdering av strukturen i utdanninga i løpet av 2018.

Halde fram med kostnadsreducerande tiltak for å styrke primærverksemda ved UiB

Det siste året har det vore arbeidd med felles prioritering og felles ressursutnytting i sentraladministrasjonen gjennom Tenesteeigarforum og i dei to direktørgruppene. Utviklingsprosjekt og prioritering av digitaliseringssatsingar i administrasjonen vert gjort i fellesskap. Universitetsdirektøren har også sett i gang Nygårdsgaten 5 som eit utviklingsprosjekt for å leggje betre til rette for løysing av dei administrative oppgåvene på tvers i sentraladministrasjonen, og som ein arena for å utvikle dei administrative tenestene for heile universitetet. Arbeid med å utvikle ein sourcingstrategi for dei tekniske og administrative tenestene ved universitetet er også sett i gang og er venta slutført mot slutten av året.

Effektivisering og avbyråkratisering skal følgjast opp gjennom digitalisering av administrative støttefunksjonar og med fokus på gevinstrealisering. Forholdstalet mellom vitenskaplege og teknisk-administrative stillingar skal betrast slik at primærverksemda ved UiB vert styrka ytterlegare

Fleire administrative prosessar er digitalisert i løpet av 2017 og 2018. Det har vore ein ambisjon at 3-4 prosessar skulle digitaliserast kvart semester. Denne ambisjonen er nådd. Tilrettelegging til eksamen, digitale reiserekningar, automatisk kontroll av reiserekningar, automatisk utskrift og utsending er nokre av døma på dette. Fleire av effektiviseringsprosjekta som er sett i gang går over lengre periodar. Døme på slike er digitalisering av tilsettingsprosessar, etablering av eit refusjonscenter og sentralisering av masteropptak.

Forholdstalet mellom vitenskaplege og teknisk-administrative stillingar er stabilt. Felles prioritering av stillingar i sentraladministrasjonen har hatt effekt på utviklinga. Samstundes vil ein framover truleg måtte investere noko for m.a. å auke kompetansen på kritiske område. Ein kan vente å sjå effektar av digitaliseringssatsinga i løpet av 2020-2024, parallelt med innføringa av fellessystem gjennom BOTT-samarbeidet. Ein modell for gevinstrealisering er under utvikling saman med fakulteta. Vidare har universitetsdirektøren sett i verk grep for å få ekstra trykk på digitaliseringa. Det er etablert eit treårig digitaliseringsprogram som startar opp hausten 2018 for fullt.

Halde fram arbeidet med dei administrative leiargruppene for å auke samordninga og samhandlinga mellom nivåa

Direktørgruppa har det siste året arbeidd mykje med å auke samhandlinga og samordninga i sentraladministrasjonen. Det er etablert eit felles målbilete for administrasjonen. Det er også

gjort grep for å auke samhandlinga med og forankringa mellom nivåa. Representantar frå fakulteta er no involvert i alle større utviklingsprosjekt og er også med i prioriteringsmøta i Tenesteeigarforum. Det er større fokus på felles møtepunkt mellom sentraladministrasjonen og administrasjonane ved fakulteta

Framlegg til resultatmål for 2019

Fleire av resultatmåla for 2018 har naturleg ein lengre horisont enn eitt år.

Universitetsdirektøren og rektor har gjennom leiarsamtalane blitt samde om å foreslå vidareføring av nokre. Tildelingsbrevet og tilbakemelding frå departementet i etatstyringa er grunnlag for framlegg til resultatmål for 2019. Det er også teke omsyn til særlege punkt som universitetet vil ha på dagsorden i året som kjem.

Rektor vil såleis tilrå følgjande særlege område som universitetsdirektøren skal ha særskilt merksemd på i 2019:

- Leggje til rette for mekanismar som gjer at universitetet styrker ressursane sine gjennom auka eksternt finansiert verksemd.
 - Følgje opp samarbeidet med NORCE for å etablere tydelegare roller og systematisere samarbeidet om viktige, felles prioriteringar
 - Følgje opp og vidareutvikle støttefunksjonane i administrasjonen for eksterntfinansiert verksemd
 - Etablere verktøy for oversikt over søknader til eksterntfinansierte prosjekt
- Leggje til rette for utvikling av ein sterkare arbeidsgivarfunksjon
 - Utvikle ein heilskapleg personalpolitikk som inkluderer rekrutteringspolitikk, lønspolitikk og verktøy for karriereplanlegging og –utvikling.
- Følgje opp masterplan for areal
 - Utvikling av gode læringsmiljø
 - Lage ein gjennomgåande plan som legg til rette for nye læringsformer i heile organisasjonen
 - Vidareutvikle tverrfagleg kompetanse for støtte til utvikling av læringsmiljø
 - Utvikling av tverrfaglege støttefunksjonar som følgjer opp større byggeprosjekt
- Halde fram med kostnadsreduserande tiltak for å styrke primærverksemda
 - Utvikle ein framtidsretta og effektiv administrasjon som særleg aukar kapasiteten til strategiske støtte for prioriterte område
 - Utarbeide sourcingstrategi for UiB
 - Etablere ein gjennomgåande modell for gevinstrealisering i heile administrasjonen
- Følgje opp regjeringa og departementet sine digitaliseringsambisjonar gjennom UiBs digitaliseringsprogram og ha stort fokus på å utvikle funksjonar for primærverksemda.
- Følgje opp arbeidet med internkontroll og beredskap med spesielt fokus på sikring av samlingane ved universitetsmuseet og universitetsbiblioteket
- Klargjere rammeverk for utvikling av studietilbodet gjennom
 - Å etablere mekanismar for dimensjonering og omdisponering av studieplassar
 - Å etablere ny struktur for etter- og vidareutdanning
 - Revisjon av kvalitetssikringssystem

- Lektorutdanning
 - Gå gjennom den strukturelle organiseringa av lektorutdanninga i samarbeid med fagleg leiing

06.08.2018/Sonja Irene Dyrkorn

Vedlegg til styresak 77/18 – Forslag til fastsetting av universitetsdirektøren si løn

Leiarlønsordninga i Staten

Det er departementet som avgjer fastsetjing og endring av løn for universitetsdirektøren. Departementet har likevel opna for at styret kan kome med forslag til løn utifrå ei grunngjeving basert på dei stillings- og resultatkrava som vart utarbeidd året før.

Rektor viser til gjennomgang av resultatmåla for 2018 i hovuddelen av styresaka. Rektor vurderer det slik at universitetsdirektøren kan vise til gode resultat i året som har gått. Fleire av måla er nådde og fleire av måla er naturleg nok mål som vil gå over fleire år. Universitetsdirektøren har arbeidd systematisk og godt med oppfølging av sikkerheit og beredskap og har orientert styret om arbeidet gjennom eigne saker og orienteringar undervegs i året som har gått. Det er prioritert ressursar til følge opp den eksternfinansierte verksemda gjennom utvikling av system, utvikling av administrative tenester og nyrekruttering på forskingsadministrativ side. Arbeid med å redusere midleritidigheita har hatt eit særskilt fokus og oversikter viser at pila peiker i riktig retning for første gong på fleire år.

Universitetet har store ambisjonar knytt til utvikling av campus og universitetsdirektøren har oppnådd gode resultat knytt til både oppfølging av masterplanen og utvikling av gode arbeids- og læringsmiljø. DigUiB-programmet har levert på alle område i høve til plan. Det er vidare sett i gang fleire digitaliseringsprosjekt for å effektivisere administrasjonen, som både har gitt resultat og ikkje minst vil kome til å vise resultat i åra som kjem.

Del B er ein individuell utviklingsplan som ikkje er omtalt i hovuddelen av denne saka. Del B har i gjeldande arbeidskontrakt vore å gjennomføre ein 360-graders evaluering med rektor, prorektor, avdelingsdirektørar og fakultetsdirektørar og følge denne opp. Universitetsdirektøren har gjennomført ein slik evaluering og det same har avdelingsdirektørane gjort. Saman med ekstern konsulent skal desse evalueringane følgjast opp gjennom året med mål om å vidareutvikle den administrative leiargruppa til universitetsdirektøren.

Framlegg til løn

Departementet har fastsett revidert lønsmodell med lønsintervall (A-E). Denne erstattar tidlegare ordning som hadde hovudkategoriar (A-E), delkategoriar (0-3) og individuelle tillegg.

Intervall	Intervall start	Intervall maks
A	800 000	1 200 000
B	900 000	1 400 000
C	1 000 000	1 600 000
D	1 100 000	1 800 000
E	1 200 000	2 000 000

Revidert lønsmodell

Universitetsdirektøren har ei årsløn på 1 300 850, noko som er innafor revidert lønsintervall C. I styresak 90/17 foreslo styret ei lønsauke på 50 000,-, det same som styret foreslo også i 2016. Departementet har i dei to føregåande åra gitt universitetsdirektøren ei lønsauke på høvesvis 20 000,- i 2016 og 25 000,- i 2017.

Med bakgrunn i gjennomgangen i saka og vurderingane av resultat- og stillingsmål vert følgjande fremja

Forslag til vedtak

Styret ved Universitetet i Bergen tilrår ei lønsauke på 50 000,-

Dag Rune Olsen