



UiO : **Det humanistiske fakultet**

Fakultetsstyremøte 25. september 2020
HF's strategi 2020: Hvor står vi nå?



Litt om Strategisk plan 2020:

Fakultetets strategiske plan skal understøtte Universitetet i Oslos strategi (UiO 2020), og følger inndelingen fra UiO 2020 i fem målområder. For hvert område er det angitt flere strategipunkter. Strategipunktene under hvert målområde ble disponert etter hvor prekære utfordringene framsto i 2010.

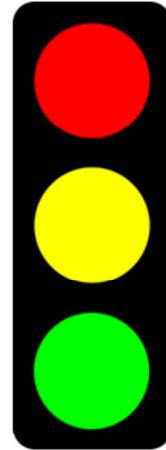
De fem hovedområdene er:

- Et grensesprengende universitet
- Læringsuniversitetet
- Et samfunnsengasjert universitet
- Et handlekraftig universitet
- Det gode universitet

Denne presentasjonen tar for seg hvert enkelt delmål i planen og svarer på hvordan og i hvilken grad vi har nådd målene fakultetet satte seg for tiårsperioden 2010-2020.

Status målene i HF's strategiske plan 2020

- RØDT: Vi har langt igjen
- GULT: Vi er på rett vei
- GRØNT: Vi har i stor grad nådd målene



Trafikklysene bør leses som en indikasjon på hvor fornøyde vi er med måloppnåelsen. Selv om et strategisk mål kategoriseres som rødt eller gult kan det være jobbet mye, og gjort mange ulike tiltak, på området. Trafikklysene gir dermed ikke et dekkende bilde på arbeidet som er lagt ned, men de sier noe om vi har nådd målene vi satte oss.

Det grensesprengende universitet



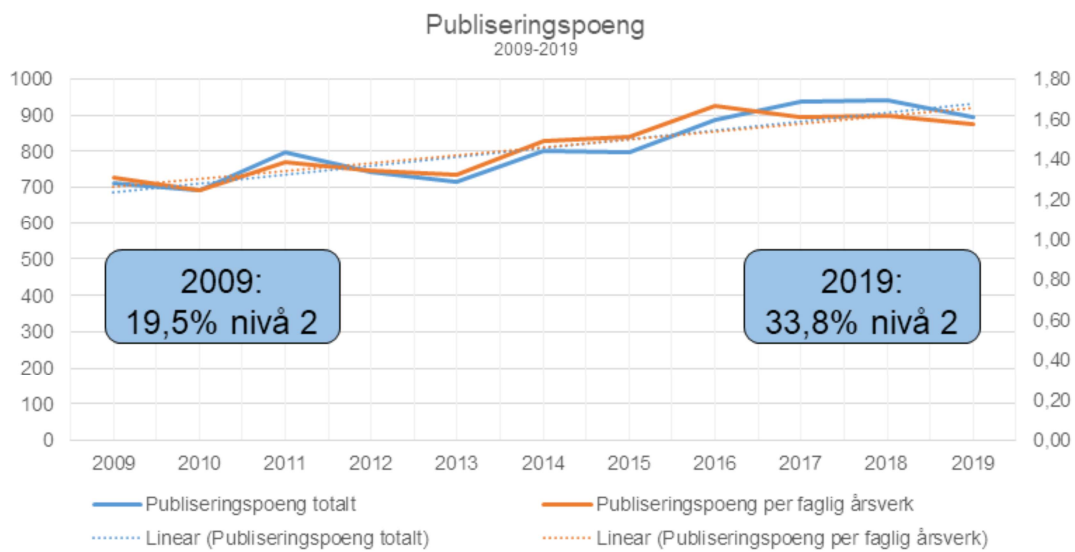
1. HF skal prioritere økt deltakelse og gjennomslag på det europeiske forskningsområdet. Dette krever langsiktig forskningssamarbeid og internasjonal publisering på høyt nivå.

Resultater 2010-2020:

- Fakultetets forskere deltar i europeiske samarbeid
- Formelle samarbeid: The Guild, Circle U og Det nordiske universitetssamarbeidet.
- Vi har fått 19 MSCA-prosjekter tildelt HF mellom 2016-2020
- 8 prosjekter med midler fra European Research Council (ERC-grants)

Fakultetets forskere inngår i mye internasjonalt samarbeid, og som strategien er inne på er det ofte samarbeid på individnivå.

Økt gjennomslag i ERC og MSCA, sterk økning i antall internasjonale nyansatte, vitner også om deltakelse og gjennomslag i Europa.



18.09.2020

5

Det totale antallet publikasjonspoeng per år på fakultetet har økt i tiårsperioden, publiseringspoeng per faglig ansatt følger samme utvikling.

I 2009 utgjorde 19,5% av publikasjonene publikasjoner på nivå 2. Denne andelen har økt jevnt gjennom hele tiårsperioden. I 2019 var andelen publikasjoner 33,8%.

- 2. HF skal utvikle en internasjonalt attraktiv forskerutdanning som skal ha flere ph.d.-studenter med utenlandsk mastergrad, flere kandidater med utenlandsopphold og flere kurs og avhandlinger på engelsk.

Resultater 2010-2020:

- Stor majoritet av avhandlinger er skrevet på engelsk
- Flere kandidater med utenlandsk utdanning
- Alle ph.d.-kurs er på engelsk i 2019

18.09.2020

6

Engelsk som avhandlingspråk har dominert hele tiårsperioden. I 2019 skrev 90% av kandidatene avhandlingen på engelsk.

Antallet kandidater som får opptak med utenlandsk utdanning, eller opptaksgrunnlag (master/cand.philol eller tilsvarende), har økt i tiårsperioden.

I 2009 hadde ca. 20% av kandidatene vi tok opp utenlandsk utdanning, i 2019 utgjorde de over 50%.

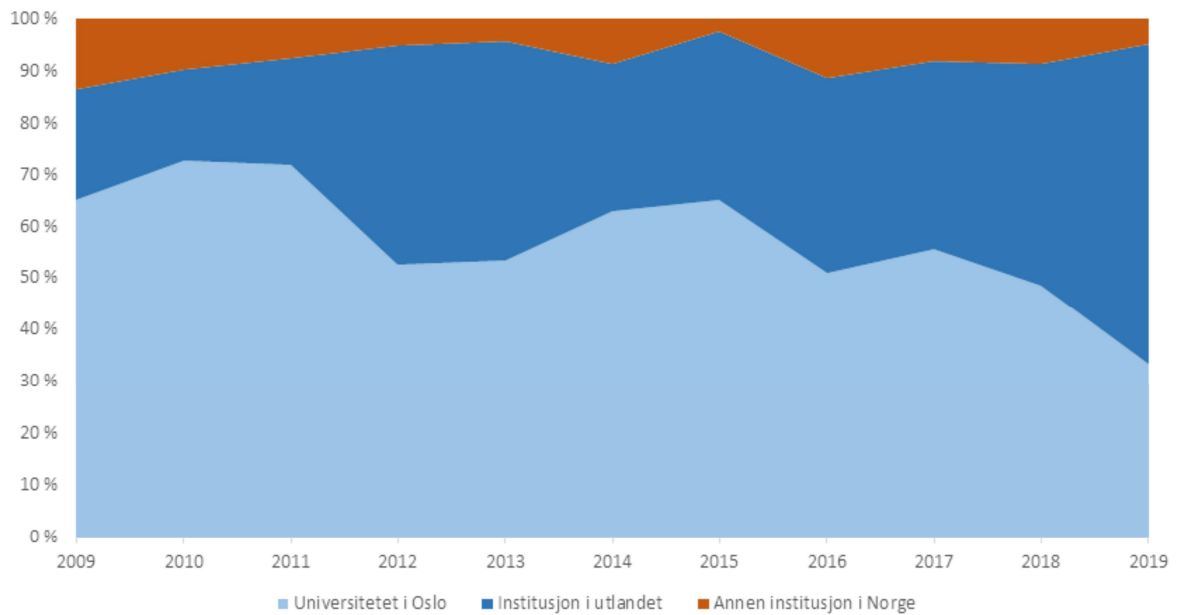
Så godt som alle poengivende kurs for doktorgradskandidatene gjennomføres på engelsk.

Antall avlagte ph.d.-grader i perioden har holdt seg stabil.

Det er litt vanskelig å konkludere med at vi har utviklet en internasjonalt attraktiv forskerutdanning.

Vi har ofte mange og sterke søkere, men vi har også helt andre vilkår for våre stipendiater enn i mange andre land. Kanskje kan evalueringen av programmet som nå pågår gi et klarere svar på dette.

Opptaksgrunnlag til ph.d.-programmet per institusjon



18.09.2020

7

Grafen viser en utvikling i retning av at kandidater som får opptak på fakultetets ph.d.-utdanning i økende grad har master/cand.philol. eller tilsvarende fra utenlandske utdanningsinstitusjoner.

Årstallene henviser til kandidatenes opptaksår. Utviklingen fra 2009 til 2019 er tydelig.

- 3. HF's mål er at alle fakultetets studenter skal sikres en internasjonal dimensjon i studiet. Det krever fortsatt satsning på fremmedspråk, tilrettelegging av utenlandsopphold og en økt andel internasjonale studenter. Antall emner på engelsk må økes betydelig.

Resultater 2010-2020:

- I 2010 hadde HF 319 (22% av totalen) emner på engelsk, i 2020 er tallet 518 (42% av totalen).
- Økt fra 610 til 780 utvekslingsstudenter fra 2010 til 2019.
- Tilrettelagt for utreise og anbefalte læresteder, stor avtaleportefølje, språkarrangement for vgs-elever, språktandem, gruppeveiledning for utreisende
- Opprettet flere engelskspråklige studietilbud, for eksempel MITRA og Screen Cultures

Fakultetet skårer svært bra på mobilitet (inn- og utreisende) i studiene når vi sammenlikner med UiO for øvrig.

- 4. HF skal fortsatt legge til rette for tverrfaglig forskning og utdanning for slik å utnytte styrken i fakultetets faglige bredde, internt på UiO og i samarbeid med andre universiteter.

Resultater 2010-2020

- Fakultetet har lyst ut midler til tverrfaglige satsinger i faglige prioriteringer III
- HF har flere forskere med i UiOs tverrfaglige satsinger UiO:Norden og UiO:Livsvitenskap
- Tilslag i SSF med RITMO og flere tverrfaglige søknader i den kommende runden.
- Opprettelse av flere tverrfaglige studietilbud: Honoursprogrammet (samarbeid med MatNat), bachelor i filosofi, politikk og økonomi (sammen med SV), Honourstilllegg i miljøhumaniora, master i music communication and technology (sammen med NTNU), master i Screen Cultures.

- 5. HF skal i høyere grad enn i dag rekruttere gjennom internasjonal konkurranse for å finne de best kvalifiserte søkerne. I 2020 bør minst 30 % nytilsatte i vitenskapelige stillinger ha doktorgrad eller betydelig arbeidserfaring fra utenlandske institusjoner.

Resultater 2010-2020:

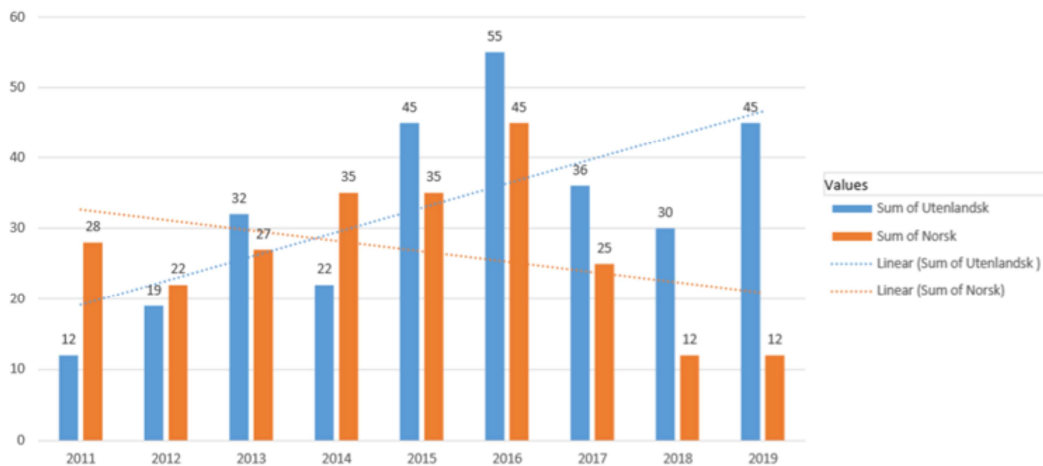
- Fra 2010 til 2019: 139 nytilsatte førsteamanuenser. Andelen internasjonale har ligget på ca. 50%, men er stigende. Tallet i 2019 er 75%
- Stipendiater/postdoktorer: Fra ca. 10% i 2010 til ca. 80% i 2019

En utfordring som kommer av denne utviklingen er språk, siden vi har norsk som arbeidsspråk.

Det kan se ut som at norske kandidater har vanskelighet med å nå opp i konkurransen med internasjonale kandidater.

Graf på neste slide.

Tilsatte i førsteamanuensisstillinger



18.09.2020

11

Denne grafen viser antall faste nytilsatte (det vil si førsteamanuenser) med doktorgrad fra hhv. utlandet og doktorgrad fra Norge, over tid.

Læringsuniversitetet



1. HF skal forbedre studiekvalitet og læringsmiljø på alle nivåer ved blant annet å utvikle studieløp etter mønster fra gode, internasjonale universiteter. Økt individuell oppfølging kombinert med tydeligere krav til studentene om deltakelse og resultater er aktuelle tiltak. I tillegg må informasjonsflyten mellom studenter og ansatte forbedres og kvalitetssikringssystemet brukes mer aktivt.

Resultater 2010-2020:

- Studiepoeng per student 2010: 33,4 – 2019: 37,8
- Studentanalysen fra 2016/17 ga ny og viktig kunnskap til å rette tiltakene mot studentrekruttering og første studieår. Resultater: nye studenter ringes opp, skolebesøksordningen, redusert gjennomføringstid på master (bedre oppfølging, kollegaveiledningskurs for masterveiledere)

18.09.2020

12

Gjennomføringstiden har ikke gått ned, og studiepoengsproduksjonen har ikke gått opp, i en slik grad som vi skulle ønsket da vi skrev den strategiske planen fram mot 2020. Dere vil se flere eksempler i de kommende slidene også.

Mye er gjort. Målsetningen i punkt en under Læringsuniversitetet er såpass bredt om omfattende at det har avfødt mange ulike tiltak. Noe av det fakultetet har jobbet mest med i den foregående tiårsperioden er: studiestart, førsteårsopplevelsen, gjennomføringstid på masterprogrammet og nye og studentaktive læringsformer. Vi har revidert kvalitetssystemet og jobbet med sensorveiledninger. Dette er noen av mange tiltak.

Så kan man spørre seg om man noen gang vil eller kan sette et grønt lys til et slikt mål. En annen ting man må ha med seg i strategiarbeidet er at forutsetningene endrer seg i løpet av en 10-årsperiode. Siden 2010 er det for eksempel lag større vekt på gradselementet i finansieringsordningen.



2. Gjennomføringstiden for HF's masterstudenter skal reduseres og gjennomføringsgraden øke. I 2020 skal 70 % gjennomføre master på normert tid mot 30 % i 2009.

2010-2020:

- Gjennomføring innen normert tid
 - Startkull 2009: 24% (73% har gjennomført til nå)
 - Startkull 2017: 37% (57 % har gjennomført til nå)
- Årsplanstiltak i hele perioden.
- Studentanalysen fra 2016/17 var vesentlig for tiltaksutformingen: Masterveiledningskurs, 5 + 6-semesterordning, alle frafallstiltak i perioden 2009-14 kartlagt og analysert av NIFU.
- Generelt tar det lang tid å se effekt av ulike tiltak rettet mot gjennomføring
- Startkull 2017 vil øke den totale gjennomføringen når flere studenter blir ferdig

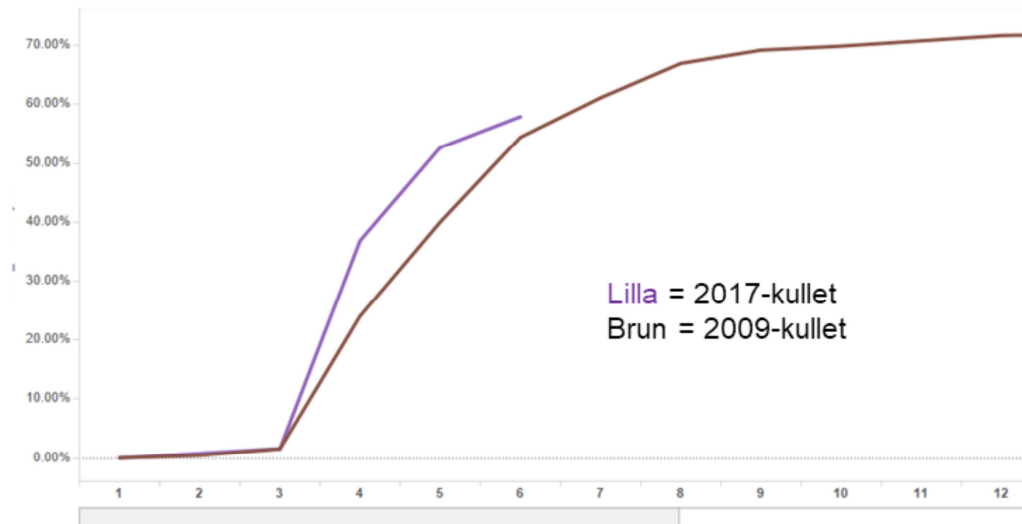
18.09.2020

13

Om studentanalysen:

Et omfattende sett med data for HF-studenter i kullene 2008-2015 ble analysert. Undersøkelsen ga viktig og helt ny informasjon både på studieretningsnivå og for fakultetet som helhet. Blant annet viste analysen at yngre studenter gjennomfører i større grad, samtidig som at fakultetet har en stadig lavere andel av disse studentene. Undersøkelsen viste også at de fleste som gjennomfører gjør det på normert tid, mens de som faller fra, i hovedsak faller fra i løpet av det første studieåret.

Gjennomføring blant masterstudenter



18.09.2020

14

X-aksen viser antall semestre kandidatene bruker på å fullføre graden. Y-aksen viser prosentandelen av kandidatene som har fullført.

Grafen viser at 2017-kullet stiger rundt normalt tid (4 semestre), fordi en større andel studenter oppnår grad.

Det er ventet at flere på dette kullet vi gjennomføre totalt, det er nå 143 studenter av 477 startende som fremdeles er aktive (i sitt 6 semester)

- 3. Gjennomsnittstiden for bachelorstudentene skal reduseres med 10 % innen 2012, ytterligere 10 % innen 2015.

Resultater 2010-2020


- Gjennomføring er fortsatt en stor utfordring for fakultetet
- Gjennomføring innen normert tid på BA:
 - Startkull 2009: 22 % (av de 35 % som gjennomfører totalt)
 - Startkull 2016: 28 % (av de 33% som gjennomfører totalt)
- Årsplanstiltak i hele perioden, særlig inn mot første året. Egne faddersjefer, frafall og gjennomføring kartlagt og analysert, alle frafallstiltak i perioden 2009-14 kartlagt og analysert av NIFU
- Jobbet kontinuerlig med oppbygging og innhold i graden, for eksempel felles emner i førsteåret på språkstudier

Vi viser til kommentarene om studentanalysen.

- 4. HF skal videreutvikle programporteføljen med program på tvers av etablerte faggrenser, og skal ha godt kvalifiserte søkere til ordningen med senter for fremragende utdanning.

Resultater 2010-2020

- SFU-søknad til finalen fra IAKH (OAS-HIS). Mottatt stimuleringsmidler fra UiO
- Ut av faglige prioriteringer kom det flere nye tverrfaglige studietilbud, blant annet: bachelor i filosofi, politikk og økonomi; honourstillegg i miljøhumaniora; master i Screen Cultures.

-  5. Samarbeidet med arbeidslivet skal fortsatt styrkes, og studentene skal settes bedre i stand til å bidra i problemløsning og nye måter å samarbeide på i arbeidslivet. Lærere med utdanning fra HF skal ha en god faglig fordypning og sikres en forskningsbasert, praksisnær utdanning.

Resultater 2010-2020

- Bransjekartlegginger gjennomført 2016-17, oppfølging av bransjekartlegging på instituttene
- Flere program med praksisemner. I 2010 var det 5 programmer, i 2019 var det 18 programmer (både bachelor og master)
- Ny mulighet: Erasmus + praksis etter endt grad.
- Arbeidslivsrelevans har vært et eget tema i undervisningsledernetverket H2019 og 2020
- Utvidet praksis i lektorutdanningen og utvikling av praksisemne på HF i 9. semester

Det samfunnsengasjerte universitet

- 1. HF skal prioritere mer langsiktig og institusjonelt forankret samarbeid med andre aktører i samfunns- og arbeidsliv. HF skal utvikle flere kollektive og langsiktige formidlingstiltak og øke formidlingen mot ungdom, skole, arbeidsliv og andre brukergrupper.

2010-2020:

- Mange aktiviteter gjennomført mellom 2010 og 2020. Blant annet:
 - Skolebesøksordningen
 - Karrieresidene på hf.uio.no/studier/karriere/
 - Norghistorie.no
 - Bransjekartleggingene
 - Intern kartlegging av samfunnskontakt
- Det er etablert gode og varige relasjoner til eksterne partnere som bl.a. NHO og Utdanningsetaten i Oslo.

18.09.2020

18

Disse aktivitetene på lista er ikke utfyllende. Det er mye som er gjort, men vi jobber fremdeles mye med dette. Og flere av tiltakene er pågående prosesser.

Andre ting som kunne vært nevnt:

Utvidelse av praksisordningen, bl.a. avtale med Council on International Educational Exchange (CIEE)

Mer bruk av alumner i undervisningen.

Partnerskapsgruppe tysk

Arbeidsgiverundersøkelsen og kandidatundersøkelsen

Heritage Experience Initiative skal utvikle kritisk kulturarvsforskning i tett samarbeid med kulturarvsektoren, og vil eksperimentere med nye former for undervisning

I 2018 startet vi med et tilbud hvor vgs.-skoleklasser besøker campus og hvor de får et på forhånd avtalt faglig opplegg på instituttene.



2. Fakultetet skal bedre utnytte sine ressurser og kompetanse for digital formidling, og delta mer aktivt på formidlingsarenaer som muliggjør dialog.

Resultater 2010-2020

• **Digital formidling**

- Eksempler: Norgeshistorie.no. fjernundervisningskurs som FlexPhil, Music Moves, Introduction to Norwegian.
- Blogger, f.eks. Praksisblogg og Reiseblogg - lagt ned og erstattet av instagramkontoen UniOslo, HF Abroad der utvekslings- og praksisstudenter bytter på å være gjesteredaktører, New Middle East blog.
- HF på Facebook og Twitter. Filmer på Facebook og nett som Humanioras fortellinger, Adventskalender, VM-serie
- Digitale kunnskapsressurser som IbsenStage og Norsk folkeminnesamling. Situated Simulations app.
- HF sender ut nyhetsbrev på e-post til eksterne mottakere.
- Flere podkaster, bl.a. Undervisningsplikten, Frankrike forklart og Norgeshistorie.no-podden.

• **Arenaer som muliggjør dialog**

- Eksempler: Humanioradagene. Språkiaden. "Ta tempen på språket" årets forskningskampanje 2014 og påfølgende utstilling på bymuseet "Oslo Sier". Deltakelse i Partnerforum. Deltakelse på Arendalsuka og Forskningsdagene årlig. Ordfestivalen 2020 med flere arrangementer og utstilling, i forbindelse med bl.a. Åpen dag. HEIs kulturavsdag.
- Stor omstillingsevne i organisasjonen for å ta i bruk digitale løsninger til arrangementer som følge av COVID-19.

• **UiO har i 2020 vedtatt ny kanalstrategi som bl.a. kommer til å få konsekvenser for sosiale medier (kontostruktur på Facebook) og podkast.**

- 3. HF skal bidra aktivt i utformingen av offentlig forskningsfinansiering slik at langsiktig fagutvikling og innretningen på eksterne samfunnsorienterte satsninger spiller bedre sammen.

Resultater 2010-2020:

- Fakultetet har gitt innspill til utforming av departementets langtidsplaner for forskning og høyere utdanning og til Humaniorameldingen. Begge dokumenter gir tydelige signaler om humanistisk forsknings relevans innenfor de store samfunnsutfordringene.
- Fakultetet har gitt innspill til tematiske programmer hos Norges forskningsråd, uten at det har ført til større endringer.
- HF har bidratt i UiOs Arbeidsgruppe for sosial innovasjon og har gjennom det arbeidet vært med på å definere innovasjonsbegrepet.
- Fakultetet har årlige dialogmøter med Norges forskningsråd



4. HF skal være en aktiv formidler av forskningsbasert kunnskap både i tradisjonelle og nye kanaler. HFs ansatte og studenter skal aktivt bidra til å sette samfunnsproblemer under debatt og bidra med fakta, analyser, nyanser og kritikk.

Resultater 2010-2020:

- HFs ansatte bidrar til omfattende formidling gjennom ekspertuttalelser og debattbidrag i mediene, populærvitenskapelige bøker og foredrag, både i tradisjonelle og nye kanaler.

Viser også til slide 19.

Det handlekraftige universitet

- 1. EU-finansiert forskning skal i planperioden stige til tilsvarende 10 % av fakultetets prosjektfinansiering. For å nå dette målet skal prosjekter prioriteres og ressurser omfordeles.

Resultater 2010-2020:

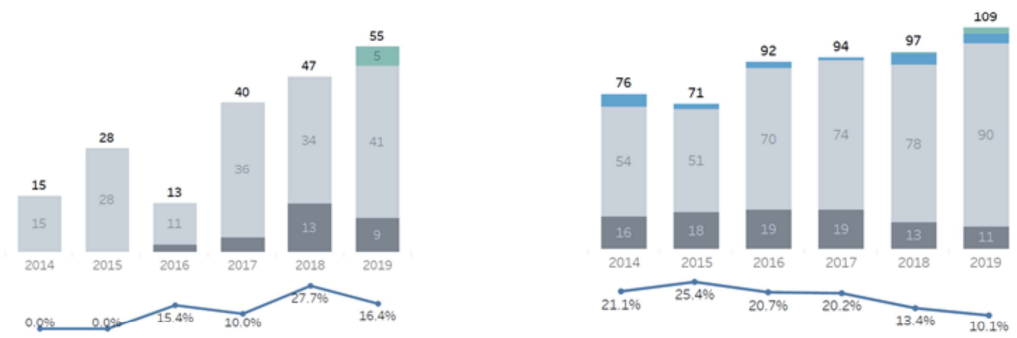
- EU-finansiert forskning utgjør 9% av fakultetets prosjektfinansiering i 2019
- Mange ulike tiltak: Karriereløpsprogram, incentivmidler, forskerstøtte, søknadsstøtte og prioriteringer på instituttene

Det er et åpent spørsmål om måltallet er fornuftig, fordi det her måles opp mot annen eksternfinansiering som vi jo også ønsker å øke.

Dessuten ligger innsatsen og resultatene langt unna hverandre i tid når man jobber med å skaffe mer ekstern finansiering. Andelen av midler som stammer fra EU-prosjekter vil øke de neste årene. Det går mange måneder fra en søknad er levert til man får tilslag og pengene kommer inn i våre budsjetter. Det tar enda lenger tid å få resultatmidlene (såkalte RBO-midler). Men vi ser en klar trend mot at vi gjør det bedre på EU-finansiert forskning.

Søknader til EU og NFR

Antall søknader
 Fordelt på status og med tilslagsprosent under.



18.09.2020

23

Disse tallene er oppdatert 29. mai i 2020. Søknader og tilslag viser tydelig den innsatsen som er lagt ned i å få tilslag på europeiske midler. Midlene kommer inn i våre budsjetter over tid.

Linjediagrammet under søylene viser andelen tilslag av det totale antallet søknader inneværende år.



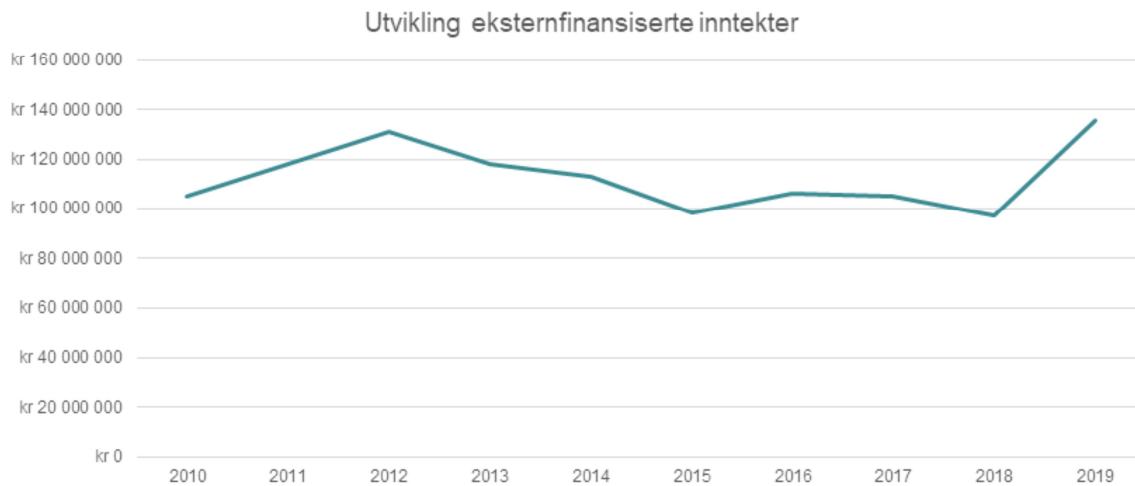
2. Den totale eksterntfinansierte virksomheten skal øke. HF skal vurdere tiltak som gir insentiver for å øke netto bidrag fra eksternt finansiering.

Resultater 2010-2020:

- God uttelling i FRIPRO, SFF, MSCA og ERC. Fakultetet kan satse mer på tematiske forskningsprogrammer.
- Eksterntfinansiert virksomhet 2010: 105 MNOK, 2019: 135 MNOK.
- DIKU-søknader – økt antall initiativer

Den totale eksterntfinansierte virksomheten varierer fra år til år, men vi er inne i en økende trend (se også neste slide).

Vi har også et stigende antall initiativer om å søke finansiering av utdanningsprosjekter i perioden. 5 mill fra DIKU til nyskapende undervisning ved IAKH (UTFOR-prosjektet)



18.09.2020

25

Denne grafen viser at de eksternfinansierte inntektene varierer fra år til år, men regner vi med kjente tilslag er vi på en økende trend.

- 3. For å sikre strategisk handlingsrom og driftsmidler til forskning og utdanning bør andelen av instituttbudsjettene som er bundet i fastlønn ikke overstige 85 %.
 - Fastlønnsandelen på instituttene er på 93 % og vært over 85 % siden 2016.
- 4. HF skal fortsette å fordele ressurser på grunnlag av kvalitet i forskning og undervisning og bruke stillingsplaner som virkemiddel i dimensjonering av fagmiljøene.
 - Faglige prioriteringer (FP) II og FP III, incentivmidler og støtteordning knyttet til ekstern finansiering
 - Fordelingsmodellen premierer gode resultater i forskning og utdanning
 - Stillingsplaner kobles til strategiske vurderinger.
- 5. Fakultetet skal være en aktiv part i nasjonale og nordiske prosesser for økt samarbeid og arbeidsdeling mellom fagmiljøer.
 - SAK: Fakultetet var aktivt med, men begrenset resultat
 - Ph.d.-samarbeidet mellom hovedstadsuniversitetene i Norden er foreløpig lite utnyttet

18.09.2020

26

4. Om stillingsplaner:

Fakultetet har utarbeidet en mal for stillingsplaner som krever at de kobles til instituttens strategiske ambisjoner.

Realiseringen av stillingsplanene er til enhver tid koblet til instituttets økonomiske situasjon.

5.

Utfordringer med SAK:

- Undervisning har vært stedbunden. Tidligere har slikt samarbeid implisert å flytte studenter.
- Musikksamarbeidet med Trondheim er et eksempel på et slikt samarbeid som har fungert. Men også der er det utfordringer når NTNU opplever lavt søkertall.
- Strukturene for dette er ikke kompatible og det er ikke så mange institusjoner som føler de får noe igjen for det.
- Den digitale erfaringen fra våren 2020 kan være et vende- og utgangspunkt for nye samtaler om mellominstitusjonelt studiesamarbeid.

Hovedstadssamarbeidet innenfor ph.d. er billig og tilrettelagt, men det er svært få som bruker tilbudet.

Det gode universitet

- 1. Aktiv personalpolitikk skal sikre at alle medarbeidere får bedre individuell oppfølging. Instituttens stillingsplaner skal informere om hvilken faglig kompetanse som vil etterspørres i planperioden.

Resultater 2010-2020:


- Ledelsen har hatt en målsetning om å gjennomføre medarbeidersamtaler med de ansatte annet hvert år (årlig ved de små enhetene). I Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen 2020 oppga 64% at de hadde hatt medarbeidersamtale de siste 12 mnd.
- Flere enheter har i perioden laget større ledergrupper, samt faggrupper.
- Enhetene har laget stillingsplaner i hele perioden. Ingen får tilsette FVA uten forankring i stillingsplan.

● 2. HF's ledere skal legge til rette for økt faglig samarbeid.

Resultater 2010-2020:

- Tverrfaglig samarbeid på tvers av institutter ble stilt som krav i Faglige prioriteringer III
- Tverrfakultært samarbeid er en forutsetning for tilslag fra UiO:Norden
- Master i europeisk kultur

Se også slide 16 og 9.

-  3. Beslutningsprosesser og påvirkningsmuligheter for ansatte og studenter skal tydeliggjøres og forbedres. HF skal legge til rette for at styrene kan fatte gode strategiske valg og arbeide for en bedre og mer treffsikker internkommunikasjon.

Resultater 2010-2020:


- Styreopplæring og budsjettopplæring for nye styremedlemmer.
- HF aktuelt: Nyhetssaker på For ansatte-sidene. Sendes også som nyhetsbrev til alle ansatte.
- Mange instituttledere har begynt med fredagsbrev til sine ansatte (aktuelt, viktige beskjeder, nye pubikasjoner mm).
- Dekanetet har opprettet blogg (høsten 2019)
- Valgnettsider med plattformer og mulighet til å stille kandidatene spørsmål. Presentasjons- og debattmøter.
- Informasjon til ansatte og studenter om Si fra-systemet.
- Systematisk oppfølging av ARK i organisasjonen og ny runde med ARK i 2020.

18.09.2020

29

Det som ikke gjør at denne blir grønn er dårlig oppslutning blant studentene om de demokratiske prosessene og at informasjonen som kommer ikke blir lest. Vi opplevde dårlig oppmøte på styreopplæring i budsjettmodellen.

Vi har til dels justert kursen. Vi sender nå valginfo på epost, siden nettsiden ikke ble lest.

-  4. HF skal fortsette arbeidet med å klargjøre ledelsens ansvar og myndighet, styrke kompetansen blant ledere på alle nivåer, og avklare forventninger til lederskap.

Resultater 2010-2020:

- Fakultetet har i hele perioden drevet aktiv lederopplæring
- Det er også gjennomført «lyst på ledelse-kurs», for å sikre god rekruttering på våre lederstillinger.
- Det er en utfordring med hyppige lederskifter, hvor opplæring må starte på nytt hvert fjerde år.

Sammenlignet med resten av universitetet er vi kanskje på lysegrønn. Men sammenligner vi oss med staten så har vi en utfordring med stadig lederskifter og for mange man har personalansvar for.

I andre bedrifter har man satset på ledertalentutvikling hvor målet er å ha gode kandidater til topplederstillinger. Dette er vanskelig i akademia da vi rekrutterer fra en faggruppe hvor forskerkarrieren står høyt, og ledelse ikke er så attraktivt. Vi bruker gjerne 1-2 år for å bygge og utvikle lederkompetanse og trygghet for en lederperiode på fire år. Siste året begynner mange å forberede seg på veien tilbake til akademia (forskning/undervisning).

- 5. HF skal gjennom aktiv rekrutteringspolitikk fortsatt arbeide for å ha minst 40 % tilsatte av begge kjønn i alle stillingskategorier.

Resultater 2010-2020:

- Vi ansetter 50% kvinner av nytilsatte i førsteamanuensisstillinger.
- Kjønnsbalanse i alle stillingskategorier bortsett fra professorer hvor kvinneandelen er under målet, men kvinneandelen har gått sakte i riktig retning.

HF	2010	2019
Alle årsverk	51,9 % kvinner	56,6% kvinner
UFF	41,4 % kvinner	46,23% kvinner
Førsteamanuensis	44,7% kvinner	54,4 % kvinner
Professor	31,3% kvinner	34,3 % kvinner
Rekrutteringsstillinger	55,6 % kvinner	61 % kvinner
Administrative stillinger	70 % kvinner	72,1 % kvinner

Vi har fortsatt en utfordring på professornivå, her tar det lang tid å øke kvinneandelen. Potensialet ligger der ift stillingskategorier under. Men menn søker raskere professorkompetanse enn kvinner.