



Hvordan oppleves UiO utenfra?

Styreseminar om SAB 20.10.15



SAB om UiOs kultur:

- Relativt *"Inward-looking"*.
- Mener å ha identifisert *"a certain reluctance to open UiOs doors to new kinds of interactions with outside partners and institutions"*.

«Høring» 8. sept. Kl.14.00 til 16.15 i Professorboligen

- Adm. dir. Håkon Haugli (Abelia)
- Adm. dir. Arvid Hallén (Norges forskningsråd)
- Adm. dir. Bjørn Erikstein (OUS)
- Vice president Dagfinn Myhre (Telenor Research)
- Direktør Stein Olav Henrichsen (Munchmuseet)
- Rektor Mari Sundli Tveit (NMBU)
- Instituttssjef Hilde Lorentzen (NIBR)
- Rektor Curt Rice (HIOA).





Hovedbudskap



Hovedbudskap

- Samarbeid og samspill med individuelle forskere ved UiO og i enkeltstående prosjekter fungerer godt, tidvis svært godt.
- Alle miljøer som var representert ønsker økt samarbeid med UiO.



Hovedbudskap

- Samarbeid og samspill med individuelle forskere ved UiO og i enkeltstående prosjekter fungerer godt, tidvis svært godt.
- Alle miljøer som var representert ønsker økt samarbeid med UiO.
- På institusjonsnivå preges samspillet derimot av hemmende faktorer:



Hovedbudskap

- Samarbeid og samspill med individuelle forskere ved UiO og i enkeltstående prosjekter fungerer godt, tidvis svært godt.
- Alle miljøer som var representert ønsker økt samarbeid med UiO.
- På institusjonsnivå preges samspillet derimot av hemmende faktorer:
 - UiOs beslutningsstruktur oppleves som utydelig.
 - UiOs styringsplattform oppleves som svak.
 - Koblingen mellom faglige kjernemiljøer og strategiske styringsaktører oppleves som løs.



Hovedbudskap

- Samarbeid og samspill med individuelle forskere ved UiO og i enkeltstående prosjekter fungerer godt, tidvis svært godt.
- Alle miljøer som var representert ønsker økt samarbeid med UiO.
- På institusjonsnivå preges samspillet derimot av hemmende faktorer:
 - UiOs beslutningsstruktur oppleves som utydelig.
 - UiOs styringsplattform oppleves som svak.
 - Koblingen mellom faglige kjernemiljøer og strategiske styringsaktører oppleves som løs.
- Det er derfor vanskelig for omverdenen å manøvrere i UiOs landskap.



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.
- Det kan komme helt motstridende signaler fra et fagmiljø og fra ledelsen. De går ikke «i takt».



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.
- Det kan komme helt motstridende signaler fra et fagmiljø og fra ledelsen. De går ikke «i takt».
- Det kan være veldig lang vei fra ambisjonen om samarbeid til handling. Mangel på respons og framdrift i avtaleprosesser. Så mange interne spørsmål ved UiO må avklares.



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.
- Det kan komme helt motstridende signaler fra et fagmiljø og fra ledelsen. De går ikke «i takt».
- Det kan være veldig lang vei fra ambisjonen om samarbeid til handling. Mangel på respons og framdrift i avtaleprosesser. Så mange interne spørsmål ved UiO må avklares.
- På potensielle samarbeidsarenaer kan UiOs representanter være lite initiativrike.



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.
- Det kan komme helt motstridende signaler fra et fagmiljø og fra ledelsen. De går ikke «i takt».
- Det kan være veldig lang vei fra ambisjonen om samarbeid til handling. Mangel på respons og framdrift i avtaleprosesser. Så mange interne spørsmål ved UiO må avklares.
- På potensielle samarbeidsarenaer kan UiOs representanter være lite initiativrike.
- UiO-ledelsen rolle som pådriver og koordinator fremstår ofte som «halvhjertet».



Noen mer konkrete budskap

- Faglig samspill med UiO er ofte sterkt personrelatert, uten avklart institusjonell forankring.
- Det kan komme helt motstridende signaler fra et fagmiljø og fra ledelsen. De går ikke «i takt».
- Det kan være veldig lang vei fra ambisjonen om samarbeid til handling. Mangel på respons og framdrift i avtaleprosesser. Så mange interne spørsmål ved UiO må avklares.
- På potensielle samarbeidsarenaer kan UiOs representanter være lite initiativrike.
- UiO-ledelsen rolle som pådriver og koordinator fremstår ofte som «halvhjertet».
- UiO oppleves å ha lite legitimitet for ledelse, prioritering og ressursstyring.



Noen innspill og utfordringer

- Tar UiO på alvor at individuelle forskere og det enkelte forskermiljøes utvikling ikke alene er nok til å sikre institusjonens fremtidige konkurranseevne, langsiktig, faglig utvikling og flere fremragende fagmiljøer?
- Det krever også overordnet strategisk innsats, som understøtter fagutvikling. Har UiO den tydelige og handlekraftige ledelse som da må til?



Noen innspill og utfordringer

UiO bør bli mer «fremoverlent»:

- Skape møteplasser med potensielle samarbeidspartnere og her selv ta flere initiativ.
- Bli mer proaktiv og når det gjelder å utvikle og anvende kunnskap gjennom samspill med andre.
- Satse mer på samarbeid i Oslo-området.
- Bli en tydeligere samfunnsaktør med en mer markert posisjon i spørsmål av stor samfunnsmessig betydning.