

Møte 4-2026 Senter for global bærekraft

tirsdag 15 september 2026, 09:00 - 12:00

Møterom Glød (1. et), Senter for global bærekraft, Sandakerveien 130



UNIVERSITETET
I OSLO

Sakskart og dokumenter

09:00 - 09:10 1. Godkjenning av innkalling og dagsorden

10 min

Helga Flesche Kleiven

1.1. Godkjenning av innkalling og dagsorden

Beslutning Helga Flesche Kleiven

Forslag til vedtak

Innkalling og dagsorden godkjennes med eventuelle saker til behandling under Eventuelt.

1.2. Valg av signatarer til protokollen

Beslutning Helga Flesche Kleiven

Forslag til vedtak

Personene som blir foreslått i møtet velges som signatarer.

1.3. Innmelding av inhabilitet

Orientering Helga Flesche Kleiven

Eventuell inhabilitet meldes.

09:10 - 09:20 2. Referat fra IDF-møte

10 min

Orientering Helge Jordheim

Referatet fra IDF-møtet legges fram for styret til orientering

GLOBE-IDF-møte 8sept2026-ferdig.pdf (5 sider)

09:20 - 09:35 3. Senterleders orientering

15 min

Orientering Helge Jordheim

Senterleder orienterer om faglige aktiviteter og utviklingsprosesser, samt svarer på spørsmål.

09:35 - 10:35 4. Strategi - høringsinnspill

60 min

Diskusjon Helge Jordheim

På bakgrunn av styrets innspill og intern høring på senteret, legges et videreutviklet strategidokument for perioden 2027-2031 fram for diskusjon.

Sak 3 Strategi 2027-2031.pdf (2 sider)

Sak 3 vedlegg 1 Strategiutkast 1.9.pdf (6 sider)

Sak 3 vedlegg 2 Oppsummering av høringsinnspill.pdf (25 sider)

10:35 - 10:55

20 min

5. Bærekraftshuset

Orientering

Helge Jordheim

Orientering om organisering og prosess for arbeidet med Bærekraftshuset.

 Sak 5 Bærekraftshuset.pdf (1 sider)

10:55 - 11:15

20 min

6. Arbeidsmiljø

Orientering

Ane Marte Rasmussen

Orientering om arbeidet med å forbedre det psyko-sosiale arbeidsmiljøet ved senteret, samt svar på styrets spørsmål.

 Sak 4 Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen endelig versjon.pdf (2 sider)

11:15 - 11:25

10 min

7. Eventuelt

Helga Flesche Kleiven

Innmeldte saker inn behandles.

11:25 - 11:40

15 min

8. Evaluering

Helga Flesche Kleiven

Styret evaluerer styremøtet.



Referat fra IDF-møte, Senter for global bærekraft

Saksnr. 2026/4796

Sted: GLOBE, Sandakerveien 130

Dato: 8. september 2026

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Helge Jordheim

Ane Marte Rasmussen

Knut Kjæreng

Senterleder (direktør)

Administrativ leder (ass. direktør)

Referent

Fra arbeidstakersiden:

Belinda Eikås Skjøstad

Niclas Johan Marius Berger

Forskerforbundet

Akademikerne

Agenda

Informasjonsaker

Styresak 1 Tentativ agenda for styremøtet 15. september

Ingen synspunkter på agendaen.

Styresak 3 Senterleders orientering

Arbeidsgiver: Det er to prosesser som er viktige nå – søknad om et nytt FME-senter, samt en søknad om et Senter for effekter av bistand sammen med Chr. Mikkelsens institutt i Bergen.

Styresak 6 Arbeidsmiljø

Arbeidsgiver: Viser til tidligere orienteringer om arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført av Moment og anbefalte tiltak. De alvorlige sakene som konflikter og trakassering ble tatt opp med UiO sentralt. De har engasjert advokatfirmaet Hjort som undersøker sakene.

Målsettingen er å få avsluttet dette på en ordentlig måte og at Hjort framlegger en konkluderende sluttrapport.

Senterledelsen arbeider med kompetanseutvikling på området og vil sammen med LAMU delta på kurs om forebygging og håndtering av konflikter, mobbing og trakassering. De ansatte er orientert om endringer i varslingsrutiner på UiO.



En av punktene omhandler tydeliggjøring av roller, ansvar og oppgavedeling og arbeidsprosesser i organisasjonen. Administrasjonen gjennomgår nå alle rutiner og beskrivelser fra gamle SUM for å se hvor vi må tydeliggjøre ansvar og oppgavedeling.

Når det gjelder arbeidet med å styrke medvirkning i organisasjonen vil ledelsen bruke eksisterende arenaer som allmøtet, fagrådsmøtet, LAMU og IDF for å orientere om pågående saker og få innspill til videre arbeid. Ledelsen forsøker å være så transparent som mulig og orienterer om hvilke oppgaver og prosesser de arbeider med på ledermøtene gjennom ukentlige poster i Teams. Det er også etablert en praksis der saksbehandlere deltar på ledermøtene og legger frem sine saker.

Kommentarer

Forskerforbundet: UV-fakultetet har også et arbeidsmiljøproblem og Arbeidstilsynet har vært koblet inn. De har opprettet ei arbeidsgruppe og det pågår løpende arbeid og mot korte frister for å tilfredsstille kravene til et forsvarlig psyko-sosialt arbeidsmiljø.

Arbeidstakerorganisasjonene er representert i arbeidsgruppa. Bærekraftsenteret bør vurdere om det kan hentes erfaringer fra arbeidet ved UV-fakultetet.

Det må også legges vekt på det nye arbeidsreglementet som må innarbeides på senteret.

Arbeidsgiver svarer

Ser at det kan være noe å hente fra prosessen på UV-fakultetet når det gjelder psyko-sosialt arbeidsmiljø og vil undersøke det nærmere. Når det gjelder organisatorisk arbeidsmiljø er det satt i gang et arbeid med å gjennomgå alle retningslinjer og rutiner fra gamle SUM for å se hvor vi må tydeliggjøre ansvar og oppgavedeling.

Dette gjelder også regler og rutiner innenfor HR-området og det arbeides med avklaringer omkring fullmakter til ansettelser og forlengelser, slik at arbeidsprosessene kan forenkles og effektiviseres.

Det jobbes også med å klargjøre ansvar og oppgavedeling i søknadsprosessene, og profesjonalisering av forskerstøtten er viktige for senteret da den legger grunnlaget for den store søknadsmengden vi er avhengig av for finansiering av senteret.

Ledelsen ser behovet for å styrke arbeidet med kommunikasjon og samhandling i organisasjonen, og tiltak på dette området diskuteres med LAMU. Forsøker å bygge videre på engasjementet og det sosiale fellesskapet i organisasjonen med gode inkluderende tiltak, slik at ingen føler seg utenfor.

Det er også en del usikkerhet knyttet til integrering av satsingene og framtidig finansiering fra UiO, noe som vi dessverre må leve med til det blir avklart.

Akademikerne: Er det en kulturforskjell fra andre steder ved UiO vedrørende deltakelse og involvering? Man må være oppmerksom på at allmøtet løser informasjonsproblemet til ansatte, men ikke erstatter den daglige kommunikasjonen mellom leder og ansatte. Åpen dør og



«Walk and talk» kan være velegnet for gode samtaler siden man ikke er i en kontorkontekst. Viktig at det gjennomføres på faste tidspunkter og med jevne intervaller.

Arbeidsgiver svarer

Det er tydelig at SUM hadde en annen kultur enn mange andre steder ved UiO, hvor graden av involvering og deltakelse har vært større. SUM hadde også mer tilstedeværende ledelse noe som gjorde at involveringa og dialogen var tettere.

Ledelsen forsøker å være mer tilgjengelig gjennom fast kontor-/treffetid for senterleder og regelmessige «walk and talk» for de administrative faggruppekoordinatorene med administrativ leder.

Akademikerne: Hvordan evaluerer senteret om tiltakene virker?

Arbeidsgiver svarer

Det pågår løpende diskusjoner i LAMU om tiltak og gjennomføring. Det blir ARK-undersøkelsen til våren som avdekke om arbeidet for å forbedre arbeidsmiljøet har fungert.

Videre arbeid med strategisk stillingsplan for senteret

Arbeidsgiver: Senteret ønsker å utarbeide en strategisk stillingsplan for administrative og vitenskapelige stillinger for å skape større forutsigbarhet. Arbeidet er så vidt startet opp og vil bli sett i forhold til arbeidet med å implementere strategien.

Forskerforbundet: Viktig hvis man ønsker å utvide undervisningsaktiviteten, og dette må det legges til rette for. Det må legges en plan for ansettelse i vitenskapelige stillinger slik at undervisningsbehovet tilfredsstilles.

Arbeidsgiver svarer

Det er umulig å øke undervisningen utover 10% ut fra gjeldende regler for forskerstillinger, noe som er vanskelig for vår virksomhet. Vi melder inn dette til UiO sentralt og det inngår i strategiarbeidet vårt, som gir grunnlaget for framtidig bemanning.

Drøftingssaker

Styresak 4 Strategi

Arbeidsgiver: Strategidokumentet har vært på høring i hele organisasjonen og tilbakemeldingene har vært presentert på allmøtet. Dette engasjerer de ansatte som ser behov for en strategi som utvikler senteret. Det kom mange gode innspill fra ansatte. Det er flere problemstillinger som fortsatt er uavklarte, blant annet knyttet til dobbelt tilknytning.



Kommentarer

Forskerforbundet: Hvilke ambisjoner har senteret for dobbelt tilknytning, og vil det oppstå voksesmerter gjennom tilknytning av nye miljøer og hvordan vil dette påvirke arbeidsmiljøet?

Arbeidsgiver: Strategien skal presentere for dekanmøtet og andre fora på UiO. Her er blant annet modellen for dobbelt tilknytning viktig og denne må hele universitetet være enige om, slik at samarbeid på forskjellige nivå kan etableres og gjennomføres med Bærekraftsenteret på en god måte.

Det er ikke noen presedens for dobbelt tilknytning ved UiO fra tidligere, så dette er nybrottsarbeid. Senterets aktivum er huset som kan romme forskjellige forsknings- og undervisnings- og formidlingsinitiativ/-aktiviteter. Huset gir sånn sett en ramme for omfanget av tverrgående samarbeid.

Det er også et spørsmål om ressurser som påvirker utviklingen av senteret. Dette gjelder også administrative ressurser siden det følger administrative oppgaver med flere tilknyttede enheter, noe vi ser allerede innen HR og økonomi.

Akademikerne: Hvordan skal strategien iverksettes? Er det motsetninger innen dette, som f.eks. klimaavtrykket ved store bygningsmessige endringer av Farmasibygningen?

I alle deler av organisasjonen: Hvordan klarer senteret å implementere strategien i den daglige virksomheten framover.

Hvordan håndtere målkonflikter? Vil de påvirke strategien, eventuelt uthule strategien?

Arbeidsgiver svarer

Ambisjonen er en bærekraftig renovering og ombygging av Bærekraftshuset. Strategien skal ligge til grunn ved utvikling av årsplaner og budsjetter og gjennomsyre senterets virksomhet. Vi har bedt om innspill fra de ansatte til prioritering av milepæler i strategiperioden og vil legge det til grunn ved implementering.

Strategien er også en visjon og et målbilde for en framtid som ennå ikke er realisert. Strategidokumentet vil derfor være et viktigere dokument enn på andre enheter, siden det skal styre utviklingen av senteret.

Det vil alltid være behov for å prioritere innsatsen mellom ulike mål. Strategien må nødvendigvis tolkes, men bør i størst mulig grad være styrende for aktiviteter og tiltak. I de tilfeller der det er behov for å prioritere mellom tiltak for å nå ulike og/eller konflikterende mål, vil strategiens intensjon og overordnede målbilde være førende for ledelsen.

Styresak 5 Bærekraftshuset

Arbeidsgiver: Det er sendt en søknad til Sparebankstiftelsen om finansiering av en formidlingsarena, ombygging av vestfasaden og etablering av et atrium med glasstak. Her



planlegges det at gulvnivået senkes, noe som vil gi lysinnfall i kjelleretasjen og bedre utnyttelse av denne. Atriumet skaper et stort rom som kan benyttes til seminarer, forelesninger og andre arrangementer.

Det er satt av 260 mill kr av UiO som skal dekke de ordinære kostnadene for renovering av bygningen, installering av ventilasjon og øvrig infrastruktur, for å etablere kontor-, møte- og undervisningslokaler.

Mandat og sammensetning for Bærekraftusprosjektet

Arbeidsgiver: Senteret har organisert et prosjekt for å koordinere med Eiendomsavdelinga de behovene vi har i huset, slik at bygningen blir utformet på best mulig måte for virksomheten. Det legges vekt på representasjon slik at brukerperspektivene ivaretas. Arbeidet er omfattende og ressurskrevende og vil følge aktiviteten i Eiendomsavdelingas prosjekt.

Forskerforbundet: Erfaringa fra Livsvitenskapsbygget er at det er viktig å være med i planlegginga så tidlig som mulig. Det gjelder blant annet utforming av kontorlokaler og spesielt cellekontor for konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver for vitenskapelige og teknisk-/administrativt ansatte. Tillitsvalgte har lagt vekt på eksisterende forskning for å argumentere for etablering av bedre løsninger for godt arbeidsmiljø.

I forbindelse med Livsvitenskapsbygget, ble medvirkninga løfta opp til sentralt IDF, for å sikre maksimal innflytelse og medvirkning. Her er rektor(atet) representert, noe som kan sikre at beslutninger initieres på toppnivå.

Akademikerne: Peker på at Eiendomsavdelinga har tunge interesser inn i slike prosesser, og kan overprøve innspillene fra brukersiden. Det er viktig at brukerne får være med å sette premisser for arbeidet fra starten av, slik at medbestemmelsen blir ivaretatt. Kommunikasjon mellom Globe, prosjektgruppen og Eiendomsavdelingen må være god, helt fra starten av og hele veien til innflytting.

Arbeidstakerorganisasjonene kommer med forslag til en felles representant i prosjektgruppa.

Arbeidsgiver svarer

Vi har ikke gjort dette tidligere, så støtte fra arbeidstakerorganisasjonene er viktig i prosjektet.

Senter for global bærekraft



UNIVERSITETET
I OSLO

Styremøte: 04/26

Saksnummer:

Sakstype: Diskusjon

Møtedato: 15. juni 2026

Saksansvarlig: Helge Jordheim

Strategi 2027-2031 - Kunnskap for en bedre verden

Saken i korte trekk

Med utgangspunkt i styrets diskusjon på forrige styremøte og høringsinnspill fra ansatte har ledelsen utarbeidet et nytt utkast til strategi. Senterets visjon og faglige-strategiske ambisjoner er tydeliggjort, og det er gjort enkelte endringer i mål og milepæler.

I dialog med universitetsledelsen har ledelsen kommet frem til at strategien ikke sendes på bred høring på UiO, men at den presenteres sammen med prinsipper for dobbel tilknytning i dekanmøte, forsknings- og undervisningskomite og i direktørmøtet i september/oktober.

Vi ber styret diskutere og komme med innspill til vedlagte utkast og videre prosess.

Saksopplysninger

Styret har tidligere gitt innspill til strategi på styremøtene 2- og 3-2026, som blant annet dreide seg om spissing av visjon og ambisjon. Siden det har ledelsen sendt ut strategien på høring til alle ansatte i GLOBE, forberedt i et allmøte 2. juni. Resultatene fra høringen ble presentert på allmøte 18.8 og ga tydelig støtte til hovedpunktene i strategien når det gjaldt akademisk profil, temaområder og målet om radikal tverrfaglighet. Det kom en rekke gode innspill til endringer som gjaldt presisering av visjon, definisjon av global bærekraft, klargjøring av senterets ambisjoner, nasjonalt og internasjonalt, i tillegg til konkrete forslag til tekstlige endring og prioritering av milepæler i strategiperioden.

Ledelsen har arbeidet seg gjennom alle vurderinger og innspill og revidert strategiutkastet i tråd med både styrets og ansattes innspill. Dette er i tråd med prosessen som ble vedtatt i styresak 5/2-2025, som forutsetter et endelig vedtak på styremøtet 5-2026. Mellom septembermøtet og oktobermøtet skal ledelsen presentere strategien for ledelsen på UiO i en rekke møter: dekanmøtet, forsknings- og undervisningskomiteen og i direktørmøtet, sammen med modellen for dobbelt tilknytning som senterleder orienterte om på møte 3-2026. Innspillene på disse møtene vil bli lagt fram for styret og innarbeidet i et nytt strategiutkast som blir lagt fram for vedtak i oktober. Så langt har ledelsen fått noen tilbakemeldinger om at det kan bli vanskelig å få plass i alle møteagendaer i september og oktober, men dette kommer vi i så fall tilbake til.

Vedlegg:

Strategiutkast 1. september 2026

Oppsummering av innspill fra ansatte

Kunnskap for en bærekraftig verden

Visjon

GLOBE skal gjøre kunnskap om bærekraft— fra klima og ressurser til teknologi, helse og demokratisk styresett — til grunnlaget for å forstå verdens sammenvevde utfordringer. En kunnskap som blir viktigere, ikke mindre viktig, når verden endrer retning raskt. Dristige møter mellom fag skal skape ny vitenskap, som avdekker mønstre og tilbyr løsninger ingen av dem kunne få øye på alene. I tett samspill med partnere utenfor universitetet, i forvaltning, næringsliv og sivilsamfunn, i Norge og i andre deler av verden, skal denne kunnskapen finne vei til beslutninger, praksis og nyskapning der dette trengs mest.

Ambisjon

Med Senter for global bærekraft (GLOBE) vil Universitetet i Oslo ta en ledende rolle i kunnskapsutviklingen om globale utfordringer, og bli et gravitasjonspunkt for forskere, studenter og samarbeidspartnere fra inn og utland. Vår ambisjon er å etablere et kunnskapsfellesskap som kombinerer faglige styrke, tverrfaglighet, internasjonal rekkevidde og samfunnskontakt, og som bringer forskning ut i verden og verden inn i forskningen.

Faglig profil

Begrepet «global bærekraft» rammer inn et radikalt tverrfaglig kunnskapsprosjekt, som krysser grensene mellom disipliner, samfunnssektorer og kulturer. Med utgangspunkt i den kritiske samfunnsforskningen bygger GLOBE opp et innovativt forsknings- og undervisningsfellesskap, som inkluderer naturvitenskapelige tilnærminger og metoder. GLOBE produserer kunnskap som integrerer forskjellige nivåer, skalaer og perspektiver: globalt og lokalt, mikro og makro, kortsiktig og langsiktig, individuelt og universelt.

GLOBE identifiserer, utforsker og arbeider for å løse store og gjenstridige samfunnsutfordringer, som krysser faglige grenser og krever samarbeid mellom eksperter fra ulike felt, og som er knyttet til komplekse politiske og sosiale prosesser. GLOBE bidrar med kritiske perspektiver og kunnskapsbaserte løsninger lokalt, nasjonalt og globalt, som blir til i nært samarbeid med institusjoner, organisasjoner og bedrifter som jobber med bærekraft. GLOBE skal være et samlingspunkt for faglig funderte samtaler om global bærekraft, som involverer forskere, studenter, samarbeidspartnere, beslutningstakere og andre interesserte og berørte i nasjonale og internasjonale fora.

Med global bærekraft mener vi rettferdig og demokratisk omstilling for å ivareta samfunn, klima, natur og miljø på kort og lang sikt.

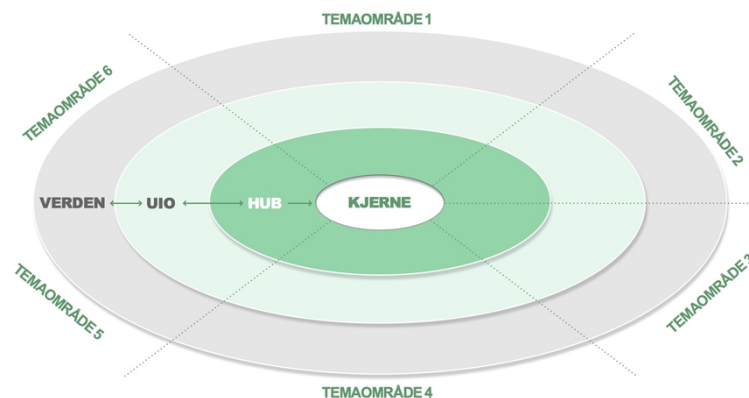
For strategiperioden 2026-2031 vil GLOBE prioritere fire tematiske fokusområder:

- 1) Energi, miljø og klima
- 2) Demokrati og styring
- 3) Global utvikling og helse
- 4) Kunnskap og teknologi

Temaområdene skal være aktivitetsbaserte samarbeidsarenaer, som bringer sammen forskere og studenter fra hele UiO og inviterer inn samarbeidspartnere fra inn- og utland. Aktivitetene skal ha til formål utvikle tverrfaglige, bærekraftrettede forsknings- og undervisningsprosjekter, og drive utstrakt forskningskommunikasjon, partnersamarbeid og samfunnskontakt. Hvert temaområde vil ha en leder som tar et overordnet ansvar for utviklingen av området.

Organisasjons- og samarbeidsmodell

GLOBE kombinerer universitetets disiplinstyrke og utdanningsoppdrag med forskningssenterets tverrfaglighet og samfunnskontakt. For dette formålet utvikler GLOBE en ny fleksibel organisasjon som rommer både spissede, systematiske og langsiktige forskningsinteresser og nye tverrfaglige konstellasjoner, organisert i det vi per i dag kaller *kjerne* og *hub*. Se figur under:



Kjernen består forskere med varig tilknytning til GLOBE. Aktivitetene i kjernen innebærer i første rekke utvikling og gjennomføring av eksternt finansierte forskningsprosjekter, rekruttering og oppfølging av yngre forskere samt undervisning på senterets programmer og emner. Den primære organisasjonsformen i kjernen er forskergruppen, som er sammensatt av professorer, seniorforskere, phd'er og postdoktorer, samt masterstudenter.

Huben skal være et møtested og en utviklingsarena for forskere på tvers av hele UiO, en arena for nysgjerrighetsdrevet forskning og utprøving av nye modeller for samarbeid og partnerskap med andre samfunnsaktører i Norge og verden. Huben kan romme prosjektgrupper, gjesteforskere eller -

professorer så vel som initiativer innen kunst, innovasjon, formidling og samfunnskontakt. Aktivitetene i huben vil være tilknyttet et eller flere tematiske områder, bidra til å utvikle disse områdene og gi dem form og innhold.

Alle UiOs forskere kan knytte seg til GLOBE gjennom en avtale om dobbelt tilknytning, hvor de beholder sitt ordinære ansettelsesforhold. Avtalen bygger på institusjonelt forankrede prinsipper og regulerer forskernes rettigheter og forpliktelser som tilknyttet GLOBE. Fordeling av ressurser fastsettes i egne avtaler.

Målet er i løpet av strategiperioden å utvikle en fleksibel organisasjon og samarbeidsmodell som skaper merverdi både for den enkelte forsker, forskergruppe, institutt og fakultet samt senteret.

I løpet av strategiperioden vil GLOBE etter planen flytte inn i det tidligere Farmasibygningen på Nedre Blindern, etter en periode med oppussing og ombygging. Flyttingen vil skape nye forutsetninger for utviklingen av senteret, som dermed blir lokalisert helt sentralt på campus Blindern. Huset vil romme kontorer, leseområder, undervisningsrom og grupperom tilpasset en fleksibel og mangfoldig bruk, for både faste ansatte, forskere med dobbelt tilknytning, samarbeidspartnere og studenter. Bærekrafthuset vil inneholde rom med formål om å skape møteplasser og nye former for samarbeid mellom universitet og samfunn, som tar høyde for større mobilitet, kortere prosjekter, eksperimentelle formater etc.

Strategiske mål og milepæler

For å realisere UiOs ambisjon om å fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning vil senteret ta et særskilt ansvar for å videreutvikle tverrfaglig samarbeid og lede an i utviklingen mot et bærekraftig samfunn gjennom å:

1. Etablere en arena for tverrfaglig og tverrsektorielt forskningssamarbeid og bygge opp aktivitet i bredden av senterets tematiske områder. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Knytte til seg flere forskere og forskningsmiljøer ved UiO.
 - b. Få flere eksternt finansierte samarbeidsprosjekter i prosjektporteføljen.
 - c. Styrke brukermedvirkningen og engasjere folkeforskning der det er relevant.
2. Utvikle forskningsmessig spisskompetanse på global bærekraft. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Styrke internasjonalt forskningssamarbeid, blant annet gjennom Circle U, ARUA og The Guild
 - b. Søke og få tilslag på flere prosjekter på tematiske arenaer i Forskningsrådet og Horisont Europa, i tillegg til FRIPRO og ERC.
 - c. Etablere ett eller flere eksterntfinansierte forskningssentre.
 - d. Styrke prosjektlederrollen og etablere et nettverk for erfaringsdeling og kompetanseheving.
3. Bygge sterke og konkurransedyktige forskningsgrupper i kjernevirksomheten. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Styrke forskningsgruppelederrollen.
 - b. Legge til rette for aktivitet i forskningsgrupper som gir faglig støtte og samarbeid, inkluderer studenter, ph.d. og postdoktorer
 - c. Jobbe målrettet for at forskningsgruppene har jevn tilgang på eksternt finansierte prosjekter over tid.

- d. Evaluere senterets forskergrupper med henblikk på om senteret har tilpasset antall forskergrupper, gruppene har riktig størrelse og sammensetning, en tydelig faglig profil og gir gode arbeidsforhold for både yngre og mer etablerte forskere.

For å realisere UiOs ambisjon om å utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden skal senteret:

1. Utvikle en helhetlig, tverrfaglig og skalerbar program- og emneportefølje i global bærekraft. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Bygge videre på grunnlaget som ligger i DECC, øke fyllingsgraden på elektive emner og etablere utdanningsavtaler med andre fakulteter for å sikre tilfang av studenter til våre emner.
 - b. Videreutvikle Bærekraftsertifikatet med stabil økonomi og tilfang av studenter til obligatoriske emner og videreføre utdanningstilbudet i UiO: Energi og miljø.
 - c. Kartlegge og utrede mulighetene for et BA-program i global bærekraft i samarbeid med andre fakulteter ved UiO (f.eks. etter modell for BA programmet i Filosofi, politikk og økonomi)
 - d. Evaluere erfaringene med EVU og vurdere nye tilbud.
2. Utvikle utdanningsmessig spisskompetanse på global bærekraft. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Etablere et Bærekraftskollegium i utdanning ved UiO med GLOBE som vertskap, som inkubator for nye tverrfaglige utdanningssamarbeid
 - b. Utvikle praktisk anlagte og problemorienterte studietilbud – feltkurs, PBL undervisning, eksperter-i-team-modeller, internships hos partnervirksomheter som gir studentene erfaring med å løse sammensatte bærekraftproblemer i praksis og teoretisk
 - c. Søke Erasmus Mundus Joint Masters og styrke utdanningssamarbeidet gjennom Circle U og ARUA, med sikte på et internasjonalt MA-tilbud samt å øke tilfang av studenter til våre elektive emner.
 - d. Styrke forskerutdanningen gjennom å etablere en forskerskole i global bærekraft og utvikle vårt internasjonale samarbeid, blant annet med partnerinstitusjoner i Afrika.
3. Bygge sterke utdanningsmiljøer og et tverrfaglig studentfellesskap i kjernevirksomheten. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Styrke det tverrfaglige studentfellesskapet ved å gjøre Bærekrafthuset til en aktiv læringsarena, og koble studenter til alumninettverket og partnervirksomhetene som etableres på senternivå.
 - b. Sikre et trygt og inkluderende studiemiljø som ivaretar studentenes helse og trivsel ved å etablere en plan for systematisk oppfølging av studiebarometeret og læringsmiljøundersøkelser, og styrke studentmedvirkning gjennom programutvalg og fagutvalg.
 - c. Gjennomføre et systematisk pedagogisk kvalitets- og kompetanseløft, herunder etisk og ansvarlig bruk av KI i undervisning og vurderingspraksis til alle undervisere.

For å realisere UiOs ambisjon om å styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk skal senteret:

1. Bygge nettverk med relevante aktører og etablere strategiske partnerskap med sentrale interessenter. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Bygge ut et velfungerende og aktivt alumninettverk.
 - b. Etablere en portefølje av partnervirksomheter for internships, prosjektoppgaver og karriereaktiviteter.
 - c. Rekruttere stabile og strategiske forskningspartnere fra det offentlige, nærings- og organisasjonsliv, som inngår i et partnernetttverk.
 - d. Etablere et Artist in Residence-program, i tilknytning til Bærekrafthuset.

2. Synliggjøre UiOs kompetanse på feltet global bærekraft og bidra til å profilere universitetets eksperter både nasjonalt og internasjonalt. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Utnytte nye og eksisterende kanaler for forskningsformidling for at kunnskapen når dem som trenger den, enten disse befinner seg i Norge eller i en annen del av verden.
 - b. Styrke forskernes kommunikasjonskompetanse og bygge forskerprofiler innenfor aktuelle temaer
 - c. Bruke dialogarenaer som Scene Domus Bibliotheca og Klimahuset for arrangementer som senere kan flyttes inn i Bærekrafthuset
 - d. Videreføre arenakonferansene i regi av UiO: Energi og miljø og UiO: Demokrati, med sikte på bred deltagelse fra på tvers av sektorer.

3. Tilrettelegge for en inkluderende, åpen og effektiv internkommunikasjon for alle med tilknytning til senteret. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Videreutvikle interne kommunikasjonskanaler og styrke de ansattes samhandlingskompetanse på digitale plattformer..
 - b. Videreutvikle konseptet med regelmessige allmøter.
 - c. Utvikle effektive formater for faglig kommunikasjon internt i senteret, omkring prosjekter, ideer og publikasjoner.

For å realisere UiOs ambisjon om å være en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested skal senteret:

1. Utvikle en fleksibel organisasjon som understøtter virksomheten i kjerne og hub. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Inngå strategisk samarbeid med ulike fagmiljøer og enheter ved universitetet.
 - b. Utvikle og ta i bruk avtaler om dobbel tilknytning
 - c. Kartlegge brukerbehov (internt og eksternt) og komme med forslag til utvikling av koordinerte aktiviteter og tjenester i huben.

2. Være en profesjonell, åpen og utviklingsorientert organisasjon.
 - a. Tydeliggjøre roller og ansvar i organisasjonen og etablere transparente beslutningsprosesser.
 - b. Forenkle arbeidsprosesser og utvikle retningslinjer og rutiner som sikrer forutsigbarhet, god arbeidsflyt og effektiv samhandling.
 - c. Styrke samarbeid på tvers i kjernevirksomheten og organisere utviklingsarbeid i tidsavgrensede tverrgående prosjekter og hurtigarbeidende arbeidsgrupper.

3. Skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø som fremmer mangfold, likestilling og inkludering og bidrar til å bygge en felles identitet på tvers av enheter, fysiske arbeidsplasser og ulike arbeidskulturer. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet og bedre det psyko-sosiale arbeidsmiljøet gjennom målrettede utviklingstiltak.
 - b. Styrke medvirkning i endringsprosesser gjennom involvering av ansatte, tillitsvalgte og verneombud og videreutvikle det lokale partssamarbeidet.
 - c. Utarbeide en strategisk stillingsplan som inkluderer tiltak for å rekruttere og beholde viktig kompetanse, fremme likestilling og mangfold samt tiltak for karriereutvikling og kompetanseheving.
4. Redusere klimafotavtrykket og være i front når det gjelder å ta i bruk bærekraftige løsninger i egen virksomhet. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Redusere utslipp fra reiser, matservering samt datalagring/deling
 - b. Gjøre grønne og bærekraftige innkjøp
 - c. Prioritere energieffektive tekniske løsninger og implementere en bærekraftig utstyrspolitik
5. Løfte arbeidet med digitalisering og bruke kunstig intelligens på en etisk, ansvarlig og bærekraftig måte. I løpet av perioden vil senteret:
 - a. Gi studenter og ansatte kompetanse i nyttig og redelig bruk av KI-verktøy, og tilgang til forskningsinfrastruktur som legger til rette for etisk og sikker oppgaveutførelse.
 - b. Vurdere bruk av KI-verktøy for analyse av forskningsdata, og sikre at forskningsdata forvaltes i tråd med internasjonale prinsipper for åpenhet og gjenbruk (FAIR)
 - c. Styrke ansattes digitale ferdigheter gjennom kursing og sikre at Bærekrafthuset blir en arena for moderne og grønn samhandling
6. Sikre at Bærekrafthuset blir UiOs samlingssted for forskning, utdanning og formidling innenfor bærekraft.
 - a. Identifisere relevante miljøer for samlokalisering i Bærekrafthuset.
 - b. Etablere et bredt sammensatt internt prosjekt som skal koordinere brukerinnspill og være rådgivende overfor eiendomsavdelingens byggeprosjekt, samt forberede og gjennomføre flytteprosessen.
 - c. Utvikle samarbeidsformer innenfor forskning og utdanning som er tilpasset lokalitetene i Bærekrafthuset.
 - d. Sørge for at huset har den nødvendig fleksibilitet for å bidra til realiseringen av visjonen for senteret.
 - e. Holde en serie innflyttingsarrangementer som plasserer Bærekrafthuset på kartet, på UiO, i Oslo, i Norge og i verden.

Centre for Global Sustainability

Strategy 2027-2031

Internal consultation

Title



- 13 respondents (20% respond rate)
- Overall positive responses and constructive feed-back
- Some critical remarks regarding limitations for open responses and textual input regarding formulations of goals and milestones
- Presentation and discussion in allmøte 18 August
- New version will be presented to UiO deans and directors in September/October and discussed in our board meeting 15 September and 29 October.

Vision and ambition

- Strong support for the slogan “Knowledge for a sustainable world”
- Need to distinguish between vision and mission
- Clarify the centers ambitions nationally and internationally

«Our ambition is to establish a knowledge community that combines academic strength, interdisciplinarity, and engagement with society, and that brings research out into the world and the world into research»

Academic profile and thematic areas

- Many agree with the formulation of the centre academic profile
- Support for radical interdisciplinarity (natural sciences and humanities as well as social sciences) at the centre level, but not necessary at research group level
- Valuable input to the definition of global sustainability
- Good suggestions to shorten text and provide clarifications
- Strong support for the new thematic areas, but some clarification still needed regarding intersection with research groups and funding

Organization

Capacity and funding is needed to implement the strategy

We should prioritize core activities up until the move into the Sustainability House

The strategy should clarify how the strategic initiatives will be further developed through the Center

We should specify which activities belong to the core and which belong to the hub:

- research in the core, while teaching, collaboration and societal engagement in the hub? or
- development through collaboration and experimentation and outreach activities in the hub, and core activities in research, teaching and dissemination in the core.

Related to that. Clarify interface between double affiliations, research groups and thematic areas.

Strategic goals - research

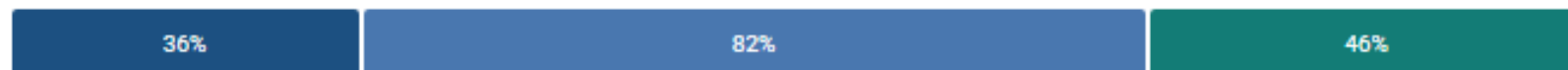
- 1) 69% of the respondents finds it important to very important to establish an arena for interdisciplinary and cross-sectoral research collaboration and build up activity across the breadth of thematic areas.
- 2) 77% of the respondents finds it important to very important to build research environments with excellence in global sustainability.
- 3) 54% of the respondents finds it important to very important to develop strong and competitive research groups.

Research goal 1 - priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Knytte til seg flere forskere og forskningsmiljøer på UiO



Få flere eksternt finansierte samarbeidsprosjekter i prosjektporteføljen



Styrke brukermedvirkningen og engasjere folkeforskning der det er relevant



Research goal 2 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Styrke internasjonalt forskningssamarbeid, tilsette professor II og etablere program for gjesteforskere



Søke og få tilslag på flere prosjekter på tematiske arenaer i Forsakningsrådet og horisont Europa, i tillegg til FRIPRO og ERC



Etablere ett eller flere eksterntfinansierte forskningssentre



Research goal 3 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Styrke forskningsgruppelederrollen og etablere et nettverk for erfaringsdeling og kompetanseheving.



Legge til rette for aktivitet i forskningsgrupper som gir faglig støtte og samarbeid, inkluderer studenter, ph.d. og postdoktorer



Jobbe målrettet for at forskningsgruppene har jevn tilgang på eksternt finansierte prosjekter over tid.



Strategic goals - education

- 1) 69% of the respondents finds it important or very important to develop a holistic, interdisciplinary and scalable programme and course portfolio in global sustainability.
- 2) 38% of the respondents finds it important or very important to build cutting- edge educational expertise on global sustainability.
- 3) 54% of the respondents finds it important or very important to build strong educational environments and foster an interdisciplinary student community.

Education goal 1 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Bygge videre på grunnlaget som ligger i DECC, øke fyllingsgraden på elektive emner og etablere utdanningsavtaler med andre fakulteter for å sikre tilfang av studenter til våre emner



Videreutvikle Bærekraftsertifikatet med stabil økonomi og tilfang av studenter til obligatoriske emner og videreføre utdanningstilbudet i UiO: Energi og miljø



Kartlegge og utrede mulighetene for et BA-program i global bærekraft i samarbeid med andre fakulteter ved UiO (f.eks. etter modell for BA programmet i Filosofi, politikk og økonomi (FPØ))



Education goal 2 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2 -3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Etablere et Bærekraftskollegium i utdanning ved UiO med GLOBE som vertskap, som inkubator for nye tverrfaglige utdanningstilbud i bredden av senterets seks tematiske områder.



Utvikle praktisk anlagte og problemorienterte studietilbud – feltkurs, PBL undervisning, eksperter-i-team-modeller, internships hos partnervirksomheter som gir studentene erfaring med å løse sammensatte bærekraftproblemer i praksis og teoretisk



Søke Erasmus Mundus Joint Masters og styrke utdanningssamarbeidet gjennom Circle U og ARUA, med sikte på et internasjonalt MA-tilbud samt å øke tilfang av studenter til våre elektive emner



Education goal 3 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

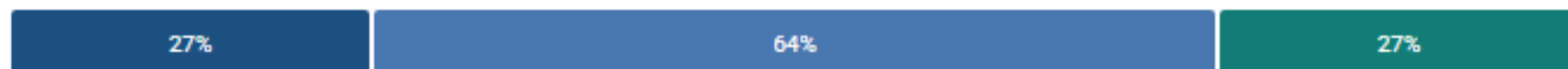
Styrke det tverrfaglige studentfellesskapet ved å gjøre Bærekrafthuset til en aktiv læringsarena, og koble studenter til alumninettverket og partnervirksomhetene som etableres på senternivå



Sikre et trygt og inkluderende studiemiljø ved å etablere en plan for systematisk oppfølging av studiebarometeret og læringsmiljøundersøkelser, og styrke studentmedvirkning gjennom programutvalg og fagutvalg



Gjennomføre et systematisk pedagogisk kvalitets- og kompetanseløft, herunder etisk og ansvarlig bruk av KI i undervisning og vurderingspraksis til alle undervisere



Strategic goals – communication and outreach

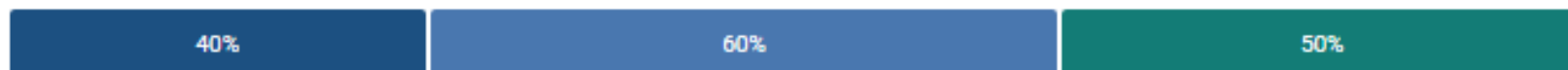
- 1) 69% of the respondents finds it important to very important to build network with stakeholders and establish a well-functioning portfolio of partners.
- 2) 62% of the respondents finds it important to very important to strengthen dissemination of research and make UiO a visible and relevant actor in public debate nationally and internationally.
- 3) 77% of the respondents finds it important to very important to facilitate inclusive, open and effective internal communication for everyone affiliated with the centre.

Communication goals 1- priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Bygge ut et velfungerende og aktivt alumninettverk.



Etablere en portefølje av partnervirksomheter for internships, prosjektoppgaver og karriereaktiviteter



Rekruttere stabile og strategiske forskningspartnere fra det offentlige, nærings- og organisasjonsliv, som inngår i et partnernetttverk



Etablere et Artist in Residence-program, i tilknytning til Bærekrafthuset.



Communication goals 2 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Utnytte nye og eksisterende kanaler for forskningsformidling for at kunnskapen når dem som trenger den, enten disse befinner seg i Norge eller i en annen del av verden



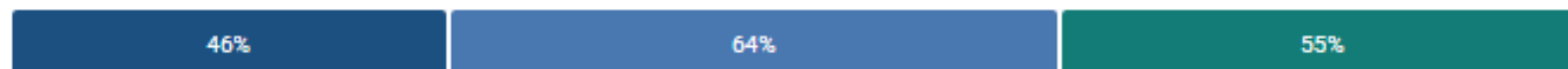
Styrke forskernes kommunikasjonskompetanse og bygge forskerprofiler innenfor aktuelle temaer



Bruke dialogarenaer som Scene Domus Bibliotheca og Klimahuset for arrangementer som senere kan flyttes inn i Bærekrafthuset



Videreføre arenakonferansene i regi av UiO: Energi og miljø og UiO: Demokrati, med sikte på bred deltagelse fra på tvers av sektorer



Communication goals 3 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Videreutvikle interne kommunikasjonskanaler og styrke de ansattes samhandlingskompetanse gjennom bruk av Teams.



Videreutvikle konseptet med regelmessige allmøter.



Utvikle effektive formater for faglig kommunikasjon internt i senteret, omkring prosjekter, ideer og publikasjoner.



Strategic goals - organization

- 1) 62% finds it important to very important to develop a flexible organization that support activity in the core and the hub.
- 2) 62% finds it important to very important to be a professional, open and development-oriented organization.
- 3) 77 % finds it important to very important to create a safe and good working and learning environment that promotes diversity, gender equality and inclusion and helps builds a shared identity.
- 4) 46% finds it important to very important to reduce the climate footprint and be at the forefront in adopting sustainable solutions in everyday business.
- 5) 38% finds it important to very important to enhance work on digitalization and use AI in an ethical, responsible and sustainable way.
- 6) 69% finds it important to very important to ensure that the sustainability house becomes UiOs meetingplace for activities on sustainability.

Organization goals 1 – priority of milestones

Rader ● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Inngå strategisk samarbeid med ulike fagmiljøer og enheter ved universitetet



Utvikle og ta i bruk avtaler om dobbelt tilknytning



Kartlegge brukerbehov og komme med forslag til koordinerte aktiviteter og tjenester i huben



Organization goals 2 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Tydeliggjøre roller og ansvar i organisasjonen og etablere transparente beslutningsprosesser.



Forenkle arbeidsprosesser og utvikle retningslinjer og rutiner som sikrer forutsigbarhet, god arbeidsflyt og effektiv samhandling



Styrke samarbeid på tvers i kjernevirksomheten og organisere utviklingsarbeid i tidsavgrensede tverrgående prosjekter og hurtigarbeidende arbeidsgrupper



Organization goals 3 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet og bedre det psyko-sosiale arbeidsmiljøet gjennom målrettede utviklingstiltak



Styrke medvirkning i endringsprosesser gjennom involvering av ansatte, tillitsvalgte og verneombud og videreutvikle det lokalt partssamarbeidet



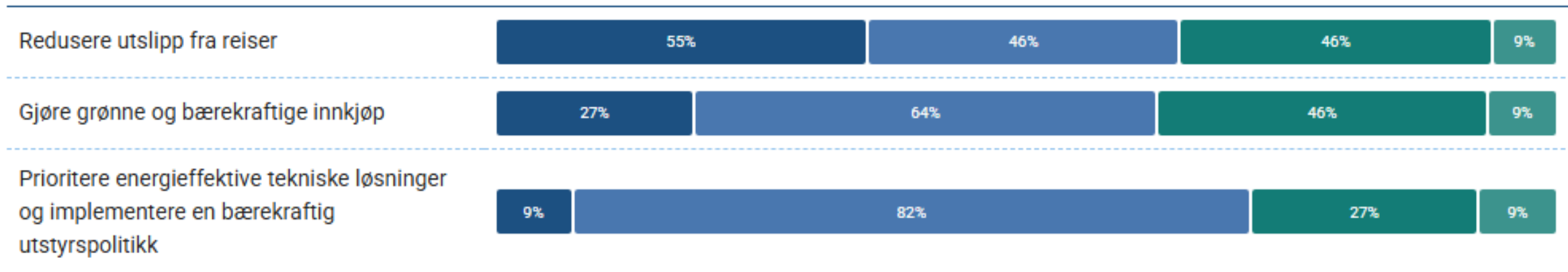
Utarbeide en strategisk stillingsplan som inkluderer tiltak for å rekruttere og beholde viktig kompetanse, fremme likestilling og mangfold samt tiltak for karriereutvikling og kompetanseheving



Organization goal 4 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

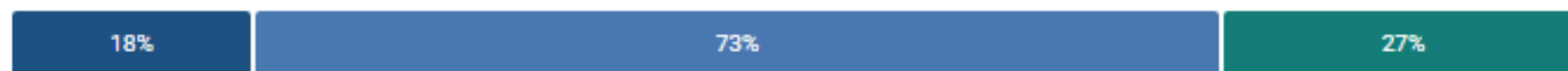


Organization goal 5 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Gi studenter og ansatte kompetanse i nyttig og redelig bruk av KI-verktøy, og tilgang til forskningsinfrastruktur som legger til rette for etisk og sikker oppgaveutførelse



Ta i bruk KI-verktøy for analyse av forskningsdata, og sikre at forskningsdata forvaltes i tråd med internasjonale prinsipper for åpenhet og gjenbruk (FAIR)



Styrke ansattes digitale ferdigheter gjennom kursing og sikre at Bærekrafthuset blir en arena for moderne og grønn samhandling



Organization goal 6 – priority of milestones

Rader

● Kort sikt (1 år) ● Mellomlang sikt (2-3 år) ● Lang sikt (3-5 år) ● Ikke relevant

Identifisere relevante miljøer for samlokalisering i Bærekraftshuset

64%

73%

27%

Etablere et bredt sammensatt internt prosjekt som skal koordinere brukerinnspill og være rådgivende overfor eiendomsavdelingens byggeprosjekt, samt forberede og gjennomføre flytteprosessen

82%

27%

9%

Utvikle samarbeidsformer innenfor forskning og utdanning som er tilpasset lokalitetene i Bærekraftshuset.

9%

73%

64%

Sørge for at huset har den nødvendig fleksibilitet for å bidra til realiseringen av visjonen for senteret

55%

46%

27%

Holde en serie innflyttingsarrangementer som plasseres Bærekraftshuset på kartet, på UiO, i Oslo, i Norge og i verden.

64%

46%

Some other stuff

- Collaboration with international organizations and international dissemination of research must be emphasized – we have international ambitions!
- Career paths and a recruitment plan for academic positions
- Reassess the appointment of Professor II positions
- Distinguish between user involvement and citizen science – the latter is more long-term
- The development of a research school offer should be considered
- Continuing education offers are a lower-hanging fruit than a BA programme
- Students' health and well-being should be given greater emphasis – a hallmark of GLOBE
- The wording on AI should be reconsidered
- No need to mention specific software

Senter for global bærekraft

Styremøte: 04/26

Saksnummer:

Sakstype: Orientering

Møtedato: 15.september 2026

Saksansvarlig: Helge Jordheim



UNIVERSITETET
I OSLO

Bærekrafthuset

UiO har allokert 260 millioner til å pusse opp Farmasibygget, og det er besluttet at Senter for global bærekraft skal flytte inn i bygget når det står ferdig i 2029. Farmasibygget er Blinderns eldste bygning fra 1932. Bevilgningen fra UiO dekker varme, ventilasjon, kontor- og undervisningslokaler. I samarbeid med Eiendomsavdelingen har senteret nå søkt Sparebankstiftelsen om nærmere 70 mill. kroner til å ta ut husets fulle potensial som et åpent hus, tilrettelagt for samfunnskontakt og en ny dynamikk mellom forskning og samfunn, der kunnskap tas i bruk. Midlene skal brukes til å bygge glasstak over gårdsrommet og lage nye arealer for formidling, utstillinger, kafe, prosjektrum og maker-space. Dette vil bidra til å realisere senterets visjon og legge fysiske rammer til rette for å nå senterets faglige ambisjoner.

Eiendomsavdelingen er prosjekteier for rehabilitering av Farmasibygningen. GLOBE har etablert et eget prosjekt med mandat å gi brukerinnspill til Eiendomsavdelingen i prosessen. Prosjektet skal sikre god medvirkning for ansatte og studenter, og samle senterets synspunkter på arealdisponering og romløsninger. Prosjektet skal også legge til rette for en god flytteprosess.

Senterleder vil orientere nærmere om søknaden til Sparebankstiftelsen og rehabilitering av bygget i møtet.

Senter for global bærekraft

Styremøte: 04/26

Saksnummer:

Sakstype: Orientering

Møtedato: 15. september 2026

Saksansvarlig: Ane Marte Rasmussen



UNIVERSITETET
I OSLO

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen

Det vises til sak 7 på styremøte 11. juni der styret ble orientert om resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen foretatt av Moment organisasjon og ledelse. I denne saken vil ledelsen gi en kort orientering om hvordan ledelsen vil følge opp resultatene fremover.

Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at senteret har viktige ressurser som må anerkjennes og bygges videre på. De ansatte har et høyt engasjement for arbeidet, flere opplever et godt kollegialt samarbeid og et sosialt fellesskap. Staben har høy faglig kompetansen, det er sterke lokale fagmiljø og mange opplever arbeidet som meningsfullt. Det er et godt utgangspunkt.

Samtidig viser undersøkelsen at senteret har noen alvorlige arbeidsmiljøutfordringer og et betydelig utviklingsbehov knyttet til endringsprosesser, organisasjon, roller og arbeidsfordeling, tillit til ledelsen, arbeidsbelastning, jobbsikkerhet, kommunikasjon og samhandling. Utfordringene er sammensatte og har vedvart over tid. På bakgrunn av dette foreslår Moment organisasjon og ledelse oppfølging i følgende 6 tiltakspakker:

1. Trygg håndtering av mobbing, trakassering, konflikt og bekymringer
2. Anerkjennelse og læring etter endringsprosessen
3. Organisasjonsgjennomgang og avklaring av rammer
4. Involvering, medvirkning og beslutningsprosesser
5. Ledelse, tilstedeværelse og tillitsbygging
6. Arbeidsmiljø, sosialt fellesskap og lokale ressurser

Ledelsen har diskutert tiltak innenfor alle tiltaksområdene i lokalt arbeidsmiljøutvalg og fått innspill fra ansatte på et allmøte. Flere tiltak er allerede iverksatt knyttet til informasjonsflyt og transparens i beslutningsprosessene, og vi kommer til å jobbe videre med tiltak knyttet til det organisatoriske og psyko-sosiale arbeidsmiljøet ut over høsten. Her vil arbeidet med å klargjøre roller, ansvar og oppgavedeling i organisasjonen og forbedre arbeidsprosesser og samhandling stå sentralt. Videre vil ledelsen fortsette arbeidet med å skape forutsigbarhet gjennom strategisk planlegging og sikre involvering og medvirkning i viktige beslutningsprosesser. I samarbeid med LAMU vil vi også gjennomføre tiltak som kan styrke de ansattes psykologiske trygghet og utvikle en kultur for respektfull kommunikasjon og samhandling på tvers i organisasjonen.

Ledelsen prioriterer arbeidet med å sikre trygg håndtering av mobbing, trakassering, konflikt og bekymringer høyt, og vi har bedt om bistand fra sentraladministrasjonen for å håndtere innmeldte

bekymringer/varsler. For å sikre nødvendig tillit til prosessen vil sentraladministrasjonen samarbeide med advokatfirmaet Hjort for å undersøke sakene og konkludere i spørsmålet kritikkverdige forhold. Ledelsen avventer rapporten fra advokatfirmaet Hjorth før det tas stilling til evt. oppfølging.

For å styrke organisasjonens kompetanse på feltet vil ledelsen og medlemmer i lokalt arbeidsmiljøutvalg delta på kurs i konflikthåndtering og hvordan forebygge mobbing og trakassering denne høsten. Informasjon om UiOs varslingsrutiner, roller og ansvar er delt med alle ansatte, og ytterligere tiltak for å trygge de ansatte og sikre et forsvarlig psyko-sosialt arbeidsmiljø vil bli vurdert i LAMU.