

## Organisasjonsstrategi for Norges Forskningsråd

---

**Dokumentnummer:** A-0-06 v2

**Gjelder fra:** 21-des-06

**Produsert av:** Arvid Hallén

**Godkjent av:** Hovedstyret (forlengelse og små justeringer godkjent av administrerende direktør desember 2011)

---

### Hensikten med dokumentet:

Organisasjonsstrategien skal sikre optimal mobilisering av organisasjonen i forhold til Forskningsrådets mål

---

## Innholdsfortegnelse

1	Organisasjonsstrategi for Norges forskningsråd (2007-2010) - videreføres ut 2012....	2
2	Forskningsrådets roller .....	2
3	Forskningsrådets verdier .....	3
4	Organisasjonsstrategisk mål .....	3
5	Indikatorer og resultatmål .....	3
6	Handlinger mot 2010 – forlenget til 2012 .....	4

## **1 Organisasjonsstrategi for Norges forskningsråd (2007-2010) - videreføres ut 2012**

Små revideringer utført høsten 2011 med virkning fram til ny organisasjonsstrategi foreligger.

Det er gjort små justeringer i kapittel 1, slik at ordbruk er i overensstemmelse med overordnet strategi, men det foreligger ikke endring av mål, indikatorer eller styringsparametere. Det er gjort en statusgjennomgang av handlinger/tiltak i gjeldende organisasjonsstrategi og gjort små justeringer og enkelte tillegg i opplistingen i kapittel 6 med tanke på gjennomføring fram til ny strategi foreligger i løpet av 2012. En ny organisasjonsstrategi må være avstemt med resultatene fra evalueringen av Forskningsrådet og samkjørt med utarbeidelse av ny strategi for Forskningsrådet.

Organisasjonsstrategien skal være en strategi for utvikling av Forskningsrådet som organisasjon. Den skal inngå i Forskningsrådets overordnede strategi « I front for forskningen» og skal sikre optimal mobilisering av organisasjonen i forhold til Forskningsrådets mål.

Organisasjonsstrategien skal beskrive de organisasjonsstrategiske målene framover og knytter det til et ønsket fremtidsbilde for organisasjonen. Det er fastsatt indikatorer som skal sikre at organisasjonen utvikles mot målet, samt resultatmål og handlinger for strategiperioden. Som et ledd i arbeidet med den eksisterende organisasjonsstrategien ble det også utarbeidet nye verdier og mål for Forskningsrådets roller.

Organisasjonsstrategiens handlinger skal innarbeides i årlige arbeidsprogram. Normalt utformes en treårig plan for implementering av organisasjonsstrategien. Innholdet i organisasjonsstrategien vil også være gjenstand for en årlig verifisering, med påfølgende eventuell justering.

## **2 Forskningsrådets roller**

*Norges forskningsråd skal være den ledende norske forskningsstrategiske aktøren ved å:*

1. Styrke rollen som myndighetenes fremste forskningspolitiske rådgiver
2. Utforme treffsikre virkemidler og anvende dem effektivt for å realisere forskningsstrategiske og forskningspolitiske målsettinger
3. Skape og videreutvikle møteplasser og nettverk for å:
  - identifisere kunnskapsbehov og kunnskapsutfordringer
  - initiere og utvikle forskningsstrategiske satsinger
  - dele og anvende forskningsresultater

Dette innebærer ønske om å forsterke Forskningsrådets strategiske rolle.

### 3 Forskningsrådets verdier

Kultur og adferd i organisasjonen bestemmes av hvilke verdier som er rådende. Følgende verdier skal være styrende for Forskningsrådet som organisasjon og for den enkelte medarbeider:

I et **Samspill** preget av kompetanse og entusiasme er vi:

**Tydelige** - i rolle og budskap

**Nyskapende** - i tenkning og handling

**Profesjonelle** - i adferd og leveranse

### 4 Organisasjonsstrategisk mål

**Forskningsrådet skaper verdier gjennom samspill, tydelighet, nyskaping og profesjonalitet**

Forskningsrådets verdiskaping uttrykkes gjennom forskningspolitiske råd det lyttes til, effektiv og treffsikker fordeling av forskningsmidler samt møteplasser som aktivt fremmer forskning og innovasjon.

Organisasjonen har et strategisk, helhetlig fokus og en smidig, kundeorientert forvaltning. Organisasjonen utvikler og anvender effektive arbeidsformer og egnede organisasjonsformer. Kvalitet preger arbeidsprosessene. Organisasjonen har tilgang til et felles kunnskapsgrunnlag som aktivt utnyttes av medarbeiderne. Organisasjonen har spisskompetanse på nasjonale og internasjonale forskningsstrategiske områder. Medarbeiderne representerer bred erfaring fra ulike deler av samfunns- og næringslivet, også internasjonal erfaring. Medarbeiderne har høy etisk standard i arbeidet.

### 5 Indikatorer og resultatmål

Indikatorene skal ha en bredde og relevans som konkretiserer Forskningsrådets tre roller og det organisasjonsstrategiske målet. I kvalitetsindikatoren og medarbeider-/kompetanse-indikatoren måles de ønskede verdienes gjennomslag blant interessenter, ledere og medarbeidere. Resultatmålene uttrykker ambisjonsnivået for indikatorene.

Indikatorer	Resultatmål
<b>Innflytelse</b>	
Gjennomslag i forhold til foreslått budsjettprofil per hoveddepartement	Tilnærmet lik profil – kvalitativ oppsummering
Prosentvis vekst i FoU-bevilgninger i forhold til foreslått vekstforslag	Budsjettvekst lik forslag
<b>Kvalitet</b>	
Omdømme i opinionen	Blant de 25 høyest rangerte statlige etater
Tilfredshet blant Forskningsrådets interessenter – myndigheter, politiske	Samlet faktorscore på 80 og ikke under i enkelt analyser

partier, forskningsinstitusjoner, forskere, interesseorganisasjoner, bedrifter, media m.v.	
Lederkvalitet: helhetsperspektiv, samarbeid internt/eksternt, resultatoppfølging, arbeidsprosesser, delegering, motivasjon, arbeidsmiljø og læring/utvikling	Samlet faktorscore på 75 og ikke under på enkeltdimensjoner
<b>Effektivitet</b>	
Administrasjonskostnader som andel av totalbudsjett	Maksimalt 8 %
Administrasjonskostnad per virkemiddel/hovedaktivitet	Skal rapporteres årlig
Prosentvis andel av ubrukte midler av disponibelt budsjett	Maksimalt 15 %
Andel interne prosjekter og prosesser som gjennomføres i henhold til plan	Kvalitativ vurdering i forhold til måloppnåelse
<b>Kompetanse og medarbeidertilfredshet</b>	
Jobbtilfredshet: medvirkning, ledelse, læring/utvikling, samarbeid/ arbeidsprosesser, kundeorientering, kvalitetsfokus, sikkerhet/helse, policy	Samlet faktorscore på 75 og ikke under 65 på enkeltdimensjoner

## 6 Handlinger mot 2010 – forlenget til 2012

- Aktiv og systematisk dialog med regjering, storting, embetsverket i departementene, de politiske partiene og sentrale interesseorganisasjoner
- Offensiv ekstern profilering av Forskningsrådets prioriteringer og aktiviteter
- Effektivisere samhandlingen mellom administrasjonen og alle styringsnivåene
- Forbedre kvaliteten og effektiviteten av arbeidsprosessene
- Gjennomføre tiltak som bidrar til å redusere overføringene
- Utvikle og iverksette en plan for nyskaping og videreutvikling av møteplassfunksjonen
- Innføre prosjekt og matrise som ledelses-, arbeids- og organisasjonsform
- Systematisk kompetanseutvikling på alle nivåer i organisasjonen. Fokus på identifiserte forbedringsområder: strategisk rådgivning, internasjonalisering, kommunikasjon, prosjektarbeid og ledelse
- Utvikle organisatoriske insentiver for kompetanse og karriereutvikling
- Utforme og implementere en helhetlig plan for administrative støttesystemer og fysisk infrastruktur, herunder IT løsninger som fremmer effektive arbeidsprosesser og samhandling
- Videreutvikle kollektive kunnskapsbaser som for eksempel kompetansebase, Rådgivere og datavarehus

- Profesjonalisere rekrutteringsprosessene
- Gjennomføre systematiske resultatmålinger av Forskningsrådets omdømme, interessedtilfredshet, medarbeidertilfredshet, lederadferd og følge opp med relevante tiltak
- Analyse og videreutvikling av interne arbeidsformer og -prosesser i forbindelse med forberedelser til flytting
- Gjennomgang av Forskningsrådets ressursallokering og dimensjonering av administrativ aktivitet
- Evaluering av oppfølgingen av någjeldende organisasjonsstrategi
- Utvikling av ny organisasjonsstrategi