

# Handlingsplan Institutt for foretaksøkonomi 2018-2021

*Planen ble godkjent av utvidet ledergruppe 28.9.2018 og ferdigstilt av instituttleder 8.10.2018.*

*Planene var på høring på instituttet i perioden 30.9.2018 - 7.10.2018.*

Styret ved NHH vedtok ny strategi for perioden 2018 til 2021 på møte 8. mars 2018. Instituttene er invitert til å utforme handlingsplaner med måleparametere som skal understøtte strategien. I strategien utkrystalliseres fem strategiske satsingsområder. Instituttets handlingsplan er organisert rundt disse. Handlingsplanen er en konkretisering av instituttets strategiarbeid høsten 2017 og våren 2018.

## 1. Faglig fornyelse og relevans

### *Status*

Morgendagens ledere må forstå digitalisering, teknologi, bærekraftig forretningsdrift, politikk, miljørisiko og risiko knyttet til økonomisk kriminalitet. Dette er tema som studentene er opptatte av, og Institutt for foretaksøkonomi tilbyr flere spesialiserte kurs på disse områdene. Vi integrerer også slike tema i eksisterende kurs.

Instituttet følger studentenes vurdering av kursenes nytte og relevans tett og holder seg oppdatert på nye utviklingstrekk utenfor høyskolen ved at en rekke medarbeidere pleier tett kontakt med næringsliv, forvaltning og ledende internasjonale universiteter.

Instituttet bidrar til to eksternfinansierte utdanningsprosjekter med internasjonale partnere.

Instituttet har utnyttet sin kompetanse i operasjonsanalyse og statistisk læring til å initiere en ny masterprofil i Business Analytics og bidrar også i den nye profilen «New Business Development». Det er gjort flere nyrekrutteringer for å styrke disse nye profilene.

Instituttet bidrar bredt i de eksisterende profilene BUS, FIE, ENE og ECO. Også i disse profilene jobbes det systematisk med faglig fornyelse. Kurs med lav oppslutning legges ned, og det eksperimenteres kontinuerlig med lansering av nye kurs. I tillegg settes det av faglige ressurser til videreutvikling.

I 2018 ble det lansert fire nye kurs som underbygger NHHs strategi om å gi studentene økt teknologiforståelse. Ytterligere fire nye kurs i denne kategorien er vedtatt lansert i forbindelse med undervisningsplanene for 2019.

I rekrutteringsarbeidet legger instituttet avgjørende vekt på framtidige undervisningsbehov, og instituttet har lyktes med å kombinere dette med et skarpt fokus på forskningskvalitet.

### *Nye tiltak*

- Instituttet har høsten 2018 lansert en pilot med utvidelse av matematikk valgfag i retning informatikk. Lanseringen har vært en stor suksess. Dersom sluttevalueringen også blir positiv, vil dette bli et permanent tilbud som videreutvikles.
- Instituttet vil bruke flere bistillinger på forskerutdannede med hovedstilling i næringslivet. De to første ansettelsessakene vil bli slutført høsten 2018.
- Instituttet vil oppdatere sin rekrutteringsstrategi og vedta ny rekrutteringsplan i løpet av høsten 2018. Da vil fagområdene Analytics og Data Science få høy prioritet. Ved nyttilsetninger vil instituttet søke etter kandidater som kombinerer denne kompetansen med

et av instituttets øvrige forskningsområder. En slik kombinert stilling er allerede utlyst under Senter for skipsfartsøkonomi og logistikk.

- Instituttet ser bedre kjønnsbalanse både som et mål i seg selv og som et virkemiddel for å fremme faglig fornyelse. Instituttet vil nedsette en egen «lete og finne»-komite som skal søke etter talentfulle kvinner både til bistillinger og fulle stillinger. Instituttet har som mål å ansette minst to kvinner i rekrutteringsstilling i løpet av strategiperioden.

## **2. Fremragende læringsmiljø og pedagogikk**

### *Status*

Instituttet har introdusert nye undervisningsformer som omvendt klasserom og dialogbasert undervisning i flere store bachelorkurs i forbindelse med den nye studieplanen av 2015.

Instituttet pålegger alle nytilsatte og nåværende postdoktorer å ta kurs som bygger opp til pedagogisk basiskompetanse.

Medarbeidere som er ansvarlig for kurs med lav totalskår, eller som skårer lavt på formidlingsevne i kursevalueringene, innkalles til samtale med undervisningsansvarlig eller instituttleder for å drøfte forbedringstiltak.

Instituttleder sender ut et informasjonsskriv til alle medarbeiderne i etterkant av hvert akademisk år. Skrivet oppsummerer hvordan kursporteføljen skårer med hensyn til studenttilfredshet og trekker fram forelesere som utmerker seg i undervisningen.

Instituttet arrangerer jevnlig lunsjseminarer med pedagogiske tema.

### *Nye tiltak*

- Alle norske universiteter og høyskoler vil bli pålagt å innføre et system for pedagogisk merittering. Instituttet vil aktivt støtte opp under den meritteringsordningen som er under utvikling på NHH og har som målsetning at minst fem av våre professorer og erfarne førsteamanuenser skal ha oppnådd status som meritterte undervisere eller være i en meritteringsprosess ved utløpet av strategiperioden.
- Instituttet vil kurse utvalgte medarbeidere i casepedagogikk og ta dette i bruk i undervisningen i løpet av strategiperioden.
- Instituttet vil revidere undervisningsregnskapet for å insentivere foreleserne og å sikre at det settes av nok ressurser til faglig fornyelse og kvalitetsarbeid i de store, obligatoriske bachelorkursene.
- Instituttet vil legge ut forslag til tema for masterutredninger for å bedre matchen mellom studenter og forelesere og for å trekke studentene mer inn i instituttets forskningsprosjekter.

## **3. Forskning på toppnivå**

### *Status*

Instituttet har en handlingsplan for økt forskning, første gang vedtatt i 2010 og deretter i 2014 for perioden 2014-2017. Planene er gjennomført og instituttet har hatt sterk vekst i forskningsproduksjonen i planperioden.

Instituttet var i 2017 det instituttet på NHH som hadde flest publiseringspoeng på UHR nivå 2 per forsknings- og undervisningsårsverk eksklusive doktorgradsstipendiater. Fem av instituttets ansatte kvalifiserte for NHH publiseringsbonus i 2017. Fire har fått bonus så langt i 2018.

Instituttet har klare rutiner for oppfølging av doktorgradsstudenter og veiledere. Gjennomstrømningen er svært god, og instituttet vil i 2018 nå «all time high» med minst åtte disputaser.

Instituttet har som målsetting at alle ansatte er forskningsaktive. Instituttet definerer ansatte med minst en fagfelleverdert publikasjon i løpet av siste treårsperiode som forskningsaktive. 82 prosent av staben oppfylte dette kriteriet ved utgangen av 2017.

Instituttet forventer at de ansatte genererer minst ett publiseringspoeng etter gammel definisjon per år i gjennomsnitt. 40 prosent av de fast ansatte oppfylte denne forventningen målt over femårsperioden 2013-2017, og snittet for alle ansatte var 1,0 poeng. Dette svarer til ca. 1,5 poeng etter nye beregningsmodell.

Instituttets lønnspolitiske dokument underbygger instituttets handlingsplan for økt forskning. Forskningsproduksjon målt ved publikasjonspoeng er en betingelse for å bli vurdert for lønnsoppykk.

Instituttet har en annuumsordning som premierer forskning. Annuumstildeling krever forskningsaktivitet, og størrelsen på annuomet øker med antall publiseringspoeng. I 2018 ble det delt ut 23 annuum som varierte fra 9.500 til 30.000 kroner i størrelse.

For å sikre synlighet pålegger instituttet alle ansatte å være registrert med individuelle profiler i forskningsdatabasene RePeC, SSRN og Google Scholar.

Instituttet har et policydokument «Faglig rekruttering ved Institutt for foretaksøkonomi» sist vedtatt i 2014. Med utgangspunkt i dette fører instituttet en balansert rekrutteringspolitikk der internasjonal rekruttering kombineres med utvikling av norske og nordiske talenter.

Instituttet har utarbeidet gode rutiner for bruk av postdoktorstillinger til å kvalifisere de rekrutterte for fast stilling og har ikke umiddelbare planer om å ta i bruk sjuårige innstegstillinger.

Instituttet deltok aktivt i arbeidet med å spisse NHHs forskning i forrige strategiperiode og har forskningsledere og nøkkelmedarbeidere knyttet til fire sentre: NoCeT (bedriftsbeskatning), ENE (ressursøkonomi), CSL (skipsfart og logistikk) og CBE (næringsøkonomi). Nyansatte trekkes direkte inn i den faglige aktiviteten rundt ett eller flere av disse sentrene, og sentrene er plattformer for å søke ekstern prosjektfinansiering gjennom Norges forskningsråd og EU.

Instituttet har våren 2018 gjennomført en prosess for å tydeliggjøre sin forskningsprofil. Dette har resultert i at instituttet nå profilerer seg med seks forskningsområder, mot tre i forrige strategiperiode. Forskningsområdene har hver sin gruppeleder som sammen utgjør en faglig ledergruppe ved instituttet. Fire av forskningsområdene samsvarer tett med sentre. Endringen vil være fullt implementert i løpet av høsten 2018.

#### *Nye tiltak*

- Instituttet vil legge til rette for, og kreve, at de beste forskerne og forskningsgruppene jevnlig søker forskningsmidler gjennom NFR og EU. Ett senter skal søke om SFI-status i 2019, et senter skal være samarbeidspartner i en SFI-søknad utenfor instituttet og to sentre skal være samarbeidspartnere i FME-søknader. Det skal sendes flere «unge forskertalent»-søknader og søknader om ERC starting grants i løpet av strategiperioden.

- Instituttet vil jobbe for at de fire eksisterende sentrene blir fornyet som satsingsområder internt på NHH. Instituttet vil også utvikle de to forskningsområdene usikkerhetsøkonomi og statistisk læring slik at minst ett av disse er posisjonert for å kunne søke senterstatus på NHH i neste utlysingsrunde.
- Instituttet vil revidere annuumsordningen og gi økt premiering for ABS 4-publikasjoner. Publikasjonspoeng tilordnet SNF vil bli inkludert i ordningen for å stimulere til eksternfinansiert forskning.
- Instituttet jobber systematisk med å rekruttere PhD-studenter fra NHHs egen talentbase. Instituttet vil intensivere denne satsingen når høyblokken er rehabilitert og det blir mer rom for å trekke gode studenter inn i instituttmiljøet.
- Instituttet vil opprette en «Job market»-side for å synliggjøre kandidater som forventes å disputere i løpet av de neste 12 månedene. Instituttet vil også utnevne en «placement officer» som får ansvar for å hjelpe PhD-kandidater og postdoktorer i jobbsøkeprosessen. Instituttet vil i tillegg samarbeide med andre institutter om placement-tiltak.

#### **4. Et tydelig NHH-avtrykk i samfunnet og et revitalisert alumniarbeid**

##### *Status*

Institutt for foretaksøkonomi er landets eldste bedriftsøkonomiske fagmiljø og har en faglig spesialisering i operasjonell drift, risikostyring og beslutningsanalyse. Dette er fagområder med tett kolbing mellom teori og praksis. Instituttet har en lang tradisjon for å være relevant for næringsliv, reguleringsmyndigheter og medier.

Instituttet har mange aktive formidlere som jevnlig skriver i dagspressen og gir intervjuer. Flere av instituttets medarbeidere er også med i viktige styrever, deltar i offentlige utvalg og fungerer som ekspertvitner i rettsaker.

Betydningen av formidlingsarbeidet blir jevnlig tatt opp av instituttleder. Medarbeidere som utmerker seg blir både synliggjort internt og belønnet i instituttets lønnspolitikk.

Nye medarbeidere sendes på kronikk- og medietreningskurs i samarbeid med kommunikasjonsavdelingen. I tillegg får de veiledning av erfarne kolleger på instituttet. Instituttet har et særskilt fokus på formidling fra masteroppgaver.

Instituttleder sender ut et informasjonsskriv til alle medarbeiderne når NHH har publisert sin årlige medierapport. Skrivet oppsummerer hvordan instituttet skårer på statistikken og trekker fram medarbeidere som utmerker seg i store mediesaker, gjennom kronikkskriving eller gjennom å gi jevnlig kommentarer til pressen. Oppslag i utenlandske medier vies særskilt oppmerksomhet.

I samme skriv synliggjøres også de medarbeiderne som bidrar til formidlingsarbeidet gjennom redaktørverv i norske fagtidsskrift, ved å arrangere brukerrettede seminarer og konferanser eller gjennom innsats for de årlige arrangementene som markerer NHH utad. I tillegg synliggjøres medarbeidere som bidrar til pågående offentlige utredninger og ekspertgrupper eller som sakkyndige i rettsaker.

Betydningen av formidlingsarbeidet løftes også fram i instituttets årsrapport. I tillegg til punktene ovenfor synliggjør vi der de medarbeiderne som bidrar i NHHs etter- og videreutdanningsprogrammer.

### *Nye tiltak*

- Instituttets forskningsgrupper vil få økt ansvar for formidling gjennom krav om minst én kronikk og ett forskningsbasert medieoppslag per semester.
- Instituttet vil utvikle virkemidler for økt formidling fra masteroppgaver.
- Instituttet vil jobbe for å bli mer synlig i sosiale medier. Hensikten vil være å synliggjøre instituttet som et tyngdepunkt for bedriftsøkonomisk forskning i Norge og å styrke lagånden.
- Instituttet vil jobbe for å øke antall medarbeidere som bidrar i NHHs etter- og videreutdanningsaktiviteter.
- Instituttet vil legge økt vekt på forskningens «impact» og utvikle «impact-case» som et verktøy for å sette fokus på dette.
- Instituttet vil aktivt bruke ordningene med nærings-PhD og offentlig sektor-PhD.

## **5. Systematisk digitalisering**

### *Status*

Instituttet satser tungt på å bygge et kompetansemiljø som understøtter den nye Business Analytics-profilen, og har lansert nye og reviderte kurs som fokuserer på digitalisering og digitale plattformer både på bachelor og masternivå. Dette er behandlet tidligere under satsingsområdet «faglig fornyelse».

På driftssiden er instituttet en pådriver for å skape hensiktsmessige arbeidsflater mellom sentraladministrasjonen og instituttadministrasjonene. Potensialet for bedre samhandling er betydelig, og digitalisering vil være et viktig verktøy.

### *Nye tiltak*

- Instituttet har en åpenhetskultur og vil arbeide for å gjøre flest mulig rutine- og policydokumenter webbaserte i løpet av strategiperioden.
- Instituttet vil aktivt ta i bruk de mulighetene for digital undervisning som åpner seg i læringsplattformen Canvas.
- Instituttet vil øke antall kurs med digitale innleveringer og digital eksamen.