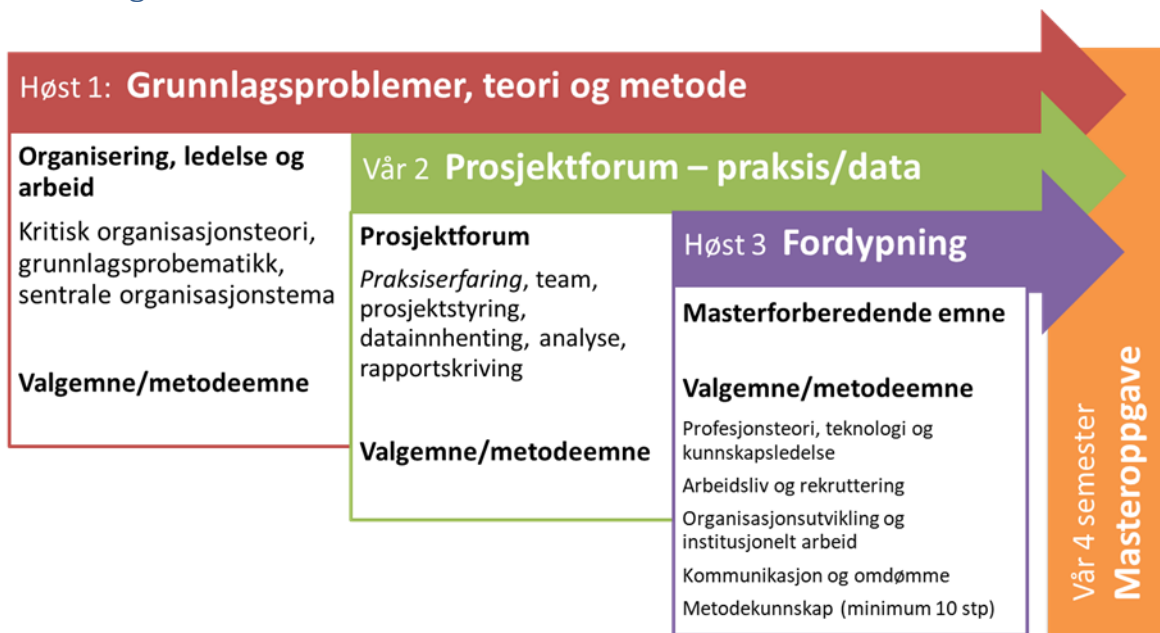


Vedlegg 1

Prosjektforums plassering i studieløpet til masterprogrammet i organisasjon, ledelse og arbeid.



Masterprogrammet i organisasjon, ledelse og arbeid

Søkertall 2014 – 2020

År	Søkertall	1. prioritet	Poenggrense
2020	987	583	4,37
2019	878	483	4,0
2018	808	428	4,0
2017	767	446	4,03
2016	794	446	3,98 (63,98)
2015	831	481	64,0
2014	704	411	64,0

Kilde: Felles studentsystem

Gjennomføring

Kull	År gjennomført	Andel med oppnådd grad*
2018	2020	65 %
2017	2019	60 %
2016	2018	86 %
2015	2017	71 %
2014	2016	86 %

*Antall med oppnådd grad, delt på opptaksrammen for det aktuelle kullet.

Kilde: Felles studentsystem

Yrkesaktivitet etter oppnådd grad

Kandidatundersøkelsen gjennomført i 2018 viste at 100 prosent av de tidligere studenter som svarte på undersøkelsen var yrkesaktive. Av disse var 100 prosent i heltidsstillinger, og 81 prosent var fastansatt. Bruttoårslønn var NOK 450.000 eller høyere for 85 prosent av disse yrkesaktive.

Kandidatundersøkelsens resultater baserer seg på svar fra uteksaminerte studenter i perioden 2014 til våren 2018. Svarprosent for programmet var 42.

<https://www.uio.no/om/tall-og-fakta/kandidatundersokelsen/>

Karriereintervjuer

Det er foretatt karriereintervjuer og oppfølgingsamtaler med tidligere OLA studenter som er publisert på nett:

<https://www.uio.no/studier/program/org-ledelse-master/karriereintervjuer/>

Vedlegg 3

Studentevaluering Prosjektforum 2019 (Hovedtrekk)

Generelt: kommunikasjon, veiledning og kontaktperson



Overordnet vurdering av Prosjektforum



Skrive tre ord som du synes beskriver Prosjektforum best:



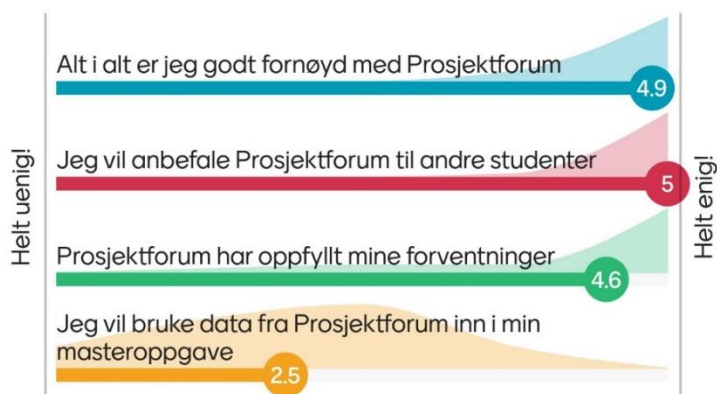
Vedlegg 3 (forts.)

Studentevaluering 2020 (Hovedtrekk)

Generelt: kommunikasjon, veiledning og kontaktperson



Overordnet vurdering av Prosjektforum



Hva kommer du særlig til å huske fra Prosjektforum?

Masse latter, frustrasjon og jobbing	Sosialt	Godt samarbeid i gruppa og at vi evnet å holde oss til tidsplanen underveis
KoronaGruppa mi <3 Beseire utfordringene Slit, slit, slit	Korona og hvordan det er å jobbe i gruppen	Gruppa
Bedre relasjon med gruppe-medlemmene	Maraton som er tungt, men innmari givende!	Gruppearbeidet

Vedlegg 4

Oppdragsgiver evaluering Prosjektforum 2019 (Skala 1 - 6, der 1 er i liten grad, 6 er i høy grad)

Virksomhetens navn?	OUS	Statnett	NAV Oslo	NAV Oslo	DNV GL	SNITT
I hvilken grad hadde dere forventninger om at prosjektet kunne gi dere nyttig kunnskap eller bidra til en positiv forandring?	4	5	4	6	5	4,8
I hvilken grad var prosjektets målsetting relatert til organisasjonens behov?	5	5	4	6	6	5,2
I hvilken grad var prosjektet forankret i organisasjonen?	6	6	5	6	4	5,4
I hvilken grad har dere klart å følge opp prosjektet?	5	6	5	6	4	5,2
I hvilken grad er dere fornøyd med den praktiske gjennomføringen av prosjektet?	5	6	6	6	5	5,6
I hvilken grad skjedde det forandringer underveis som endret prosjektets opprinnelige målsetting?	5	2	5	4	6	4,4
I hvilken grad er dere fornøyd med resultatene av prosjektet?	6	4	6	6	6	5,6
I hvilken grad er dere fornøyd med prosjektrapporten?	6	4	6	6	5	5,4
I hvilken grad opplevde dere at sluttrapporten er i overensstemmelse med prosjektets opprinnelige målsetting?	6	4	6	6	6	5,6
I hvilken grad kommer dere til å følge opp prosjektrapportens anbefalinger?	4	4	5	5	5	4,6
I hvilken grad har dere hatt utbytte av å inngå et prosjektsamarbeid med Prosjektforum?	6	6	5	6	6	5,8
I hvilken grad vil du anbefale prosjektforumsamarbeid til andre organisasjoner?	5	6	6	6	6	5,8
Hadde dere spesielle positive eller negative erfaringer?	Så langt gode erfaringer med interesserte og lærevillige studenter, en formøvelse å samarbeide med dem	Veldig positivt å møte engasjerte og kompetente studenter som ser på prosjektet utenfra og stiller nye spørsmål	Positivt over kvaliteten på rapporten, positivt over studentens profesjonalitet i møte med NAV og i drøfting i problemstillinger	Veldig spennende og nyttig å samarbeide med flinke studenter. Vi opplevde studentene som både faglig dyktige og lydhøre for diskusjoner og innspill. Også lærerikt for oss å samarbeide med studentene.	"Inspiring session today. The students of today are «so kjække og flinke». I am very impressed." Dette sitatet fra DNV GL's Chief HR Officer gir et godt bilde av hvor fornøyd vi har vært med studentenes innsats! Ønsker med dette å takke studentene vi fikk låne fra UIO for en strålende innsats og "Job well done!"	

Vedlegg 4 (forts.)

B. Oppdragsgiver evaluering Prosjektforum 2020 (Skala 1 - 6, der 1 er i liten grad og 6 er i høy grad)

Virksomhetens navn	DFØ	TechnipFMC	Student-samskipnaden Sio	Agenda Kaupang	Visindi	Håpets katedral	Snitt
I hvilken grad hadde dere forventninger om at prosjektet kunne gi dere nyttig kunnskap eller bidra til en positiv forandring?	6	4	5	5	5	5	5,0
I hvilken grad var prosjektets målsetting relatert til organisasjonens behov?	6	6	4	6	5	5	5,3
I hvilken grad var prosjektet forankret i organisasjonen?	5	5	5	5	5	4	4,8
I hvilken grad har dere klart å følge opp prosjektet?	6	6	5	3	5	6	5,2
I hvilken grad er dere fornøyd med den praktiske gjennomføringen av prosjektet?	6	6	5	4	6	6	5,5
I hvilken grad skjedde det forandringer underveis som endret prosjektets opprinnelige målsetting?	1	1	3	5	2	1	2,2
I hvilken grad er dere fornøyd med resultatene av prosjektet?	6	5	4	4	5	5	4,8
I hvilken grad er dere fornøyd med rapporten?	6	6	5	5	6	5	5,5
I hvilken grad opplevde dere at sluttrapporten er i overensstemmelse med prosjektets opprinnelige målsetting?	6	6	5	4	6	6	5,5
I hvilken grad kommer dere til å følge opp prosjektrapportens anbefalinger?	6	5	5	6	5	5	5,3
I hvilken grad har dere hatt utbytte av å inngå et prosjektsamarbeid med Prosjektforum?	6	6	5	4	6	6	5,5
I hvilken grad vil du anbefale prosjektforumsamarbeid til andre organisasjoner?	6	6	6	6	6	6	6,0

Vedlegg 4 (forts.)

B. Oppdragsgivers evaluering av Prosjektforum 2020

Hadde dere spesielle positive eller negative erfaringer?

DFØ

Bare positive! Dyktige og pliktoppfyllende studenter som raskt satte seg inn i problemstillingen. Meget selvgående! Vi har brukt lite interne ressurser på dette i forhold til det vi har fått igjen! Det har vært en fin og ikke minst veldig nyttig prosess, men dyktige studenter og godt samarbeid. Vi ba om å få konkrete råd slik at vi kan jobbe videre med funnene, noe vi har fått!

Agenda Kaupang

Mine vurderinger er et resultat av koronasituasjonen. Færre respondenter enn forventet gjør at våre opprinnelige ambisjoner ikke er innfridd. Oppfølgingen fra oss ble hemmet av korona-situasjonen, men prosjektgruppa har jobbet selvstendig og godt ut ifra de forutsetningene de fikk. Prosjektgruppens rapport er lettlest og god.

Håpets katedral

Vi har hatt godt utbytte av samarbeidet, og det har bidratt til et akademisk løft for vårt prosjekt. Det å få belyst våre valg og mål gjennom teori og analyse er en spennende øvelse som har bidratt til at vi ser prosjektet i et nytt lys. En slik involvering av studenter bidrar også til å skape noen nye ringer i vannet i nye kretser, som vi ikke hadde oppnådd uten en slik involvering. Studentene har gjort et meget godt stykke arbeid og har selv uttrykt at de syntes samarbeidet var spennende og relevant. For vår del som ønsket å få belyst hva som hemmer og fremmer samarbeid i større komplekse prosjekter med bred deltakelse, har vi fått gode betraktninger tilbake, og en god dokumentasjon på at mye av det vi har tenkt og gjort, har vært fruktbart. En slik bekreftelse er selvsagt svært oppløftende og positivt. Vi i prosjektadministrasjonen har kun positive erfaringer, og skal vi tro de andre informantenes tilbakemeldinger på dette samarbeidet, så er det kun positivt.

Vedlegg 5

Prosjektforumprosjekter 2019

Oppdragsgiver	Prosjektbeskrivelse	Type prosjekt
Oslo Universitets-sykehus (OUS)	Formålet med prosjektet er å bidra til en læringsarena knyttet til forløpsledelse i forbindelse med innføring av pakkeforløp innen psykisk helse, rus og avhengighet. Hva er betingelsene for god forløpskoordinering og forløpsledelse? Hvordan skal disse rollene defineres og beskrives? Hva vil være god lederstøtte for slike roller?	Organisasjonsutvikling og ledelsesbetingelser
Aker BP	Prosjektet handler om utvikling av samarbeidsmodellen i Aker BP basert på deres tradisjoner og gode praksiser. Det er ønskelig at Prosjektforum ser på hvordan den direkte dialogen med ansatte kan utvides ved riktig bruk av teknologi og sosiale medier.	Arbeidsliv, bedriftsdemokrati og sosiale medier
Statnett North Sea Link	Prosjektet skal bygge på rapporten fra 2018 og beskrive organisasjonslæring i North Sea Link, et prosjekt Statnett utvikler sammen med en britisk partner. Hvordan kan NSL bli bedre på organisasjonslæring? Hva er betydning av individuelle faktorer, gruppesammensetning og læringsprosesser?	Prosjektorganisering og organisasjonslæring
DNV GL	Prosjektet skal se på ledelsesforventninger i et endret arbeidsliv preget av økt digitalisering. Hva er internasjonale trender innen praksis og teori når det gjelder ledelse i en digitalisert verden? Hva slags ledelsesatferd ønsker vi mer av i fremtiden?	Digitalledelse, ledelsesforventninger og ledelsesverdier
NAV	Hensikten med prosjektet er å gi best-casebeskrivelser som både sier noe om hva som synes å være gode ledelsesmåter for å håndtere og forebygge sykefravær og om hvilken rolle NAV kan ha i å underbygge slike positive ledelsesprosesser. Det er også et mål å identifisere mulige tiltak.	Ledelse, arbeidsliv og sykefravær tematikk

Prosjektforumprosjekter 2020

Oppdragsgiver	Prosjektbeskrivelse	Type prosjekt
Agenda Kaupang	Prosjektets mål er å forstå mer av hvordan digitalisering treffer førstelinjelederne i offentlig sektor og hvordan disse lederne i praksis evner å håndtere rollen som digitale ledere.	Digitalisering og ledelse
SiO Helse	Prosjektets mål er å evaluere pilotprosjektet «Studenter spør» og gi innspill i planleggingen av en ny nasjonale tjeneste. Samtidig gi innsyn i hvordan SiO Helses organisering med utviklings- og innovasjonsheten har fungert og hvorvidt arbeidsmetoden har bidratt til at ideen om «Studenter spør» ble lansert.	Organisasjonsutvikling
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)	Prosjektets mål er å komme med velbegrunnede råd om hva DFØ bør jobbe videre med for å ha en kompetansestyringsprosess som ivaretar målsetningen om rett kompetanse til rett tid.	Strategisk kompetansestyring
TechnipFMC	The project aims to draw learning from the lteam-pilot in order to disperse enhanced versions of the lteam model to the rest of the company. More specifically the assignment of the prosjektforum team will be to describe and analyse the experiences of the participants and stakeholders with the pilot model.	Prosjektstyring og organisasjonslæring
Håpets katedral	Hensikten med prosjektet er å gjennomføre en undersøkelse blant involverte parntere og bidragsyttere om hva som muliggjør og utfordrer samarbeid i en flerreligiøs kontekst. Kort sagt, hva de involverte partene har lært om samarbeid gjennom deltakelse i Håpets katedral prosjektet.	Prosjektstyring og organisasjonslæring
Visindi AS	Prosjektet skal gjennomføre en analyse av hva det er som hemmer og fremmer flyt av toppledere på tvers av offentlig og privat sektor. En viktig base for analysen vil være Visindis egne erfaringer med lederrekruttering til både offentlig og privat sektor.	Ledelse og lederrekruttering