

Til:
EL Enhet for lederstøtte

Dato: 25.05.2016
Saksnr.: 2016/4546 OLGADJ

Høringsuttalelse fra Institutt for kulturstudier og orientalske språk (IKOS) om rapport fra arbeidsgruppe 4 etter arbeidet til Strategic Advisory Board - SAB

Høringsuttalelsen er enstemmig vedtatt av instituttstyret på IKOS den 12. mai 2016.

Vi har organisert vårt hørings svar etter rapportens tre hovedkategorier av foreslåtte tiltak. Vi slutter oss generelt til retningen i det som foreslås i rapporten. I det følgende kommenterer vi bare noen av de sentrale punktene.

1. Tiltak for klarere prioritering av kvalitet og nyutvikling på alle nivåer i organisasjonen.

a) Klarere prioritering av kvalitet ved fordeling av interne midler til fagmiljøer og prosjekter/tiltak.

IKOS slutter seg til nødvendigheten av slik prioritering. Det er avgjørende for å sikre en dynamikk som trengs dersom UiO skal møte rammevilkår i stadig endring. IKOS har positive erfaringer med de faglige prioriteringsprosessene som er gjennomført i to runder ved HF. Det er positivt at prioriteringene har tatt utgangspunkt i målbare kriterier for hva de ulike fagmiljøene har oppnådd. Dersom slike prosesser skal ha en langsiktig stimulerende effekt for virksomheten er det viktig med en viss forutsigbarhet som innebærer at miljøer som ikke blir prioritert har klare mål å strekke seg mot.

Likevel vil vi med sikte på kommende prioriteringer legge vekt på to forhold:

- Miljøenes resultater innen utdanning må stå mer sentralt. Utdanning er den ene av våre to hovedoppgaver, og er ikke minst klart mest vektlagt i resultatfinansieringen.
- Ved siden av resultater må en vurdering av framtidig potensiale i større grad trekkes inn.

b) Rekruttering av vitenskapelig personale, hvor UiOs muligheter til å nå opp i



konkurransen om kandidater på høyt internasjonalt nivå bedres gjennom bl.a. raskere behandling av tilsettingssaker.

IKOS er enig i behovet for raskere behandling i tilsettingssaker. Et viktig grep her er å redusere «passiv tidsbruk» ved ulike tiltak for å legge et klart tidsløp som avtales med de respektive instanser og følges tett underveis, i tråd med det som nevnes i rapporten. En viktig forenkling og tydeliggjøring ville også være at sakkyndig komitérolle blir begrenset til vurdering av søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner. Det er avgjørende viktig at raskere behandling ikke skjer på bekostning av en grundig vurdering av pedagogiske og formidlingsmessige kvalifikasjoner, samt personlig egnethet. Dette må primært ivaretas av intervjukomité og de prøver den organiserer.

Vi ønsker at instituttstyret beholdes som innstillende organ i alle tilsettingssaker til vitenskapelige stillinger, og vi ser det heller ikke spesielt tidsbesparende å endre på dette.

c) Rekruttering av ledere, hvor (a) begrensninger som utelukker eksterne kandidater oppheves, (b) aktivt søk etter godt kvalifiserte kandidater også utenfor UiO inngår i prosessen, og (c) også «hybridmodeller» – her: modeller som kombinerer aktivt søk og grundig vurdering av kvalifikasjoner (hvor studenter og ansatte har viktige roller) med et avklart mandat fra universitetssamfunnet – vurderes på nivåene 1 og 2.

IKOS opplever at erfaringen ved HF siden 2005 med ansatte instituttledere som er rekruttert både internt og eksternt er positiv og har sikret grundig vurdering av kvalifikasjoner. Vi mener at rapportens forslag om et sterkere element av vurdering av kvalifikasjoner også ved valg er gode. Vi slutter oss derfor til alle de tre skisserte løsningene a)-c) for endringer på nivåene 1 og 2.

IKOS støtter forslaget om at det er behov for en klargjøring av reglementet for rekruttering av dekaner og instituttledere. Vi ser positivt på gruppens forslag om at fakultetet i stedet for universitetsstyret bør få myndighet til endelig å avgjøre om instituttledere skal velges eller tilsettes.

2. Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

a) Etablering av to vertikale samhandlingsstrukturer som binder lederne for forskning og utdanning på de tre øverste nivåene i organisasjonen tettere sammen i kontinuerlig "lagarbeid". Dagsordenen for dette lagarbeidet bestemmes dels "ovenfra" (gjelder bl.a. tiltak for å bedre oppfølgingen av sentrale strategiske satsninger), dels "nedenfra" (gjelder bl.a. nye og faglig spennende prosjekter initiert i et eller flere fagmiljøer).

IKOS slutter seg til dette tiltaket. Både forskning og utdanning må ha en klar forankring i rektoratet med en pro- eller viserektor som ansvarlig for hvert felt. I dagens situasjon er det spesielt problematisk at det ikke finnes et medlem i rektoratet med klart ansvar for studier. Vi

mener at et klart lederansvar for både forskning og utdanning gjennom hele lederlinjen er vesentlig særlig for at UiO skal nå sine ambisjoner for begge deler av virksomheten bedre enn i dag.

b) Et flertall i gruppe 4 ser innføring av enhetlig ledelse også på nivå 1 som viktig for å oppnå delmålet om å rydde av veien uklarhet og merarbeid som oppstår i møtet mellom delt og enhetlig ledelse. Etter gjeldende lovgivning – og etter Regjeringens forslag til endringer (Prop. 41 L 2015-2016) – vil en slik reform forutsette at UiO går over til departementets hovedmodell, der universitetsstyret får ekstern leder oppnevnt av departementet og rektor tilsettes av universitetsstyret. Flertallet legger til grunn at UiO ved en eventuell overgang til departementets hovedmodell vil gjøre god bruk av det handlingsrom modellen gir for selv å bestemme hvordan søke- og innstillingsprosedyrene skal utformes. Et mindretall mener at dagens ordning med to-delt ledelse på nivå 1 kan fungere godt, og at de konkrete utfordringer som er påpekt, kan løses gjennom en pragmatisk klargjøring av prosedyrer. Et samlet utvalg ser det som viktig at rektor, også der utpeking skjer ved tilsetting, har et mandat fra universitetssamfunnet, og viser til at det finnes flere «hybridmodeller» som kan ivareta det hensynet.

IKOS mener at flertallet oppgir gode grunner til å avvikle todelte ledelse på nivå 1 ved UiO. Vi mener at en enhetlig lederlinje er et viktig skritt på veien for å gjøre organisasjonen handlekraftig og for å legge til rette for gode samhandlingsstrukturer mellom alle nivå i organisasjonen. Vår erfaring med enhetlig ledelse på institutt- og fakultetsnivå veier tungt i denne vurderingen. Økonomi- og personalledelse henger f.eks. tett sammen med den faglige virksomheten og operativ ledelse. Derfor gis det bedre rom for fornying og endring når alle disse overordnede funksjonene er lagt til samme leder.

Det er ulike oppfatninger i instituttstyret om enhetlig ledelse bør være valgt eller ansatt. Vi støtter en grundig utredning av hybridmodeller med sikte på å finne en modell som gir både en valgt og en ansatt leder et mandat fra universitetssamfunnet.

Vi mener samtidig at en utredning om hybridmodeller også bør vurdere en endring av dagens ordning der ansatte/valgte ledere på ulike nivåer i organisasjonen også leder styret på egen enhet.

c) UiO bør foreta en bredere vurdering av eksisterende organisering med sikte på reformer som kan fremme effektive og åpne beslutningsprosesser. UiOs sentrale ledelse trenger et balansert og effektivt rådgivende organ som løpende kan støtte ledelsen i strategiske og politiske spørsmål. Dekanmøtet er et slikt organ, og vil kunne fungere bedre om deltakelse ordinært begrenses til universitetsledelsen og dekanene.

IKOS ser det som viktig å se spesielt på om den eksisterende fakultetsstrukturen er formålstjenlig. Både forslaget om tettere samhandlingsstruktur mellom alle nivåer, og forslaget om større økonomisk handlingsrom for ledere og styrever på alle nivåer, gjør en mer balansert struktur sterkt ønskelig. I dag finnes det fakulteter som er mindre enn institutter som ivaretar nær beslektede og til dels overlappende fagfelt. Dette skaper en ubalanse i beslutningsstrukturen og er uheldig med tanke på strategisk bruk av ressurser.

Når det gjelder utvikling av organisering på nivå 4 anser vi dette som svært viktig. Det er likevel viktig med stor fleksibilitet her som tar hensyn til lokale forhold. Vi mener det ikke er ønskelig med en generell formalisering av organisering på dette nivået nå.

3. Større økonomisk handlingsrom for ledere og styrever på alle nivåer i organisasjonen.

- a. Handlingsrommet på nivå 1 i hovedsak settes inn i tunge løft og viktige strategiske prioriteringer som gjelder UiO som institusjon.*
- b. Handlingsrommet på nivå 2 i hovedsak brukes på tilsvarende måte for tunge løft og viktige prioriteringer for det enkelte fakultet.*
- c. Handlingsrommet på nivå 3 i hovedsak brukes mer operativt, på lokale tiltak og oppfølging av felles prosjekter.*

IKOS ser gode argumenter for å avsette et større økonomisk handlingsrom for styrever og ledelse på hvert nivå. Men IKOS finner at rapporten er lite konkret på dette punktet. Skal dette kunne gjennomføres på en god måte vil det vil være en forutsetning med en bedre samkjøring vertikalt i organisasjonen, en balansert struktur og en nærmere utredning av konsekvenser for fagene.

Med vennlig hilsen

Bjørn Olav Utvik
Instituttleder

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Kopi til:
HF IKOS Institutt for kulturstudier og orientalske språk

Saksbehandler:

Olga Djordjilovic

+4722854326, olga.djordjilovic@ikos.uio.no