

Ansattes innspill til modeller for ILNs interne organisering

Arbeidsgruppen inviterte de ansatte til å komme med innspill, enten individuelt eller gruppevis, f.eks. på vegne av fagmiljø eller forskergruppe før arbeidsgruppens notat går til behandling instituttstyret og for å skape et godt diskusjons- og beslutningsgrunnlag.

Innspillene ble samlet inn via nettskjema i tidsrom 17.10. til 20.11.2020. Noen svar ble også sendt på epost.

Innsendt av Stine Camilla Johansen på vegne av Undervisere fra NORINT (se navn i teksten)

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Fagmiljøet NORINT har hatt et møte der de to modellene for alternativ organisering av ILN ble diskutert. På møtet deltok Kate Rasch, Erik Juriks, Toril Sjø, Ewa Wapinska, Victor Hansen og Stine Johansen. Jorunn Frøili har også deltatt i etterkant av møtet. De overnevnte refereres videre til som «vi» i denne teksten. Det som skrives her, er basert på det vi snakket om på møtet og via e-poster. Vi har drøftet fordeler og ulemper ved nåværende modell og de to nye foreslåtte modellene for intern organisering.

Vi har flere spørsmål knyttet til modellene og organiseringen, og vi synes det er vanskelig å ta stilling til dette før vi får oppklart disse spørsmålene. Vi lurer derfor på om det vil bli en ny høringsrunde før en eventuell implementering. Vi ønsker også å få vite noe om tidsaspektet for omorganiseringen. Når skal den nye organiseringen eventuelt tre i kraft, og hvordan ser dere for dere at selve implementeringen skal foregå? Hvorfor ønskes det å øke ressursbruken for Ph.d-linjeleder fra 10 % i nåværende organisering og i modell 1 til 25 % i modell 2? Hvorfor legges forskningskomiteen til ledernivå i modell 2? Og hva går arbeidsoppgavene til Faggruppeleder 3 (internasjonalisering og samfunnskontakt) ut på? Vi ønsker også å høre mer om erfaringene som de andre instituttene ved UiO har hatt med de to modellene.

Til tross for usikkerheten rundt deler av modellene, er de fleste av oss enige om at modell 1 vil kunne gi best grunnlag for ILNs interne organisering. Noen mener imidlertid at modell 2, eller deler av modell 2, kan være mest hensiktsmessig. Det trekkes spesielt fram at det kan være en styrke ved modell 2 at fagkoordinatorens rolle slås sammen med en lederrolle. Slik vi ser det, kan dette bidra til at fagkoordinatorrollen blir mer attraktiv, og gi en tettere kontakt og bedre kommunikasjon mellom ledelse og undervisere.

Vi er samstemte om at det er hensiktsmessig at den nåværende UK-rollen endres til en fagkoordinator-rolle med klarere arbeidsoppgaver og rammer.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Det kunne være en idé å kombinere elementer fra modell 1 og modell 2. I modell nummer 1 ser det ut til å være en mer direkte kontakt mellom instituttleder og forskningsleder/undervisningsleder/administrativ leder enn det er mellom instituttleder og faggruppelederne i modell nummer 2. Dette ser vi på som en styrke ved modell nummer 1, og vårt forslag er å overføre dette til modell nummer 2 for å styrke kontakt mellom leder og faggruppelederne.

I modell nummer 1 kan det være en ulempe at det er et ekstra ledd i organisasjonsstrukturen, og det ser vi på som en ulempe ved denne modellen.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Når det gjelder de foreslåtte faggruppesammensetningene, er fagmiljøet NORINT enig om at vi ikke ønsker å bli slått sammen med noen andre fagmiljøer. Det vil si at vi foretrekker et av forslagene der NORINT ikke er slått sammen med noen andre fagmiljøer (forslag 1, 2 eller 4). Med tanke på instituttets mål om økt samarbeid mellom de ulike fagmiljøene, ser vi at det kunne vært en fordel å danne faggruppe med NOAS, men for å kunne ta stilling til dette, vil vi trenge mer informasjon om hvordan det er tenkt at dette skal foregå i praksis. I utgangspunktet er vi positive til et samarbeid mellom faggruppene på ILN, og vi er også positive til at undervisere fra de ulike faggruppene kan undervise på tvers av fagmiljøene..

Vi ønsker mer informasjon om hvordan en eventuell sammenslåing med NOAS vil kunne påvirke antall årsverk ved NORINT, hvordan undervisningen skal fordeles på de ansatte på NORINT og NOAS og hvordan man ser for seg at utvelgelsen av fagkoordinator skal foregå. En eventuell sammenslåing med NOAS vil kunne gjøre det faglige samarbeidet mellom NORINT og NOAS enklere, men vi mener også at dette vil la seg gjøre uten å slå sammen fagmiljøene. Slik organisasjonsmodellen er i dag, har det vært mulig for undervisere fra NORINT å undervise på NOAS, og dette er noe som er ønskelig å fortsette med i fremtiden også.

Innsendt av Sissel Furuseth

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Modell 2 er klart å foretrekke. Det vil ansvarliggjøre de ansatte i større grad enn ved modell 1. Det vil dessuten være mer attraktivt å påta seg mellomlederoppgaver når man trekkes inn i selve ledergruppen.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Det viktigste er at det foreligger klare rollebeskrivelser for hver enkelt funksjon. Spørsmålet er også hva slags rolle instituttleder skal ha i forhold til styret? Dagens dobbeltrolle kan være uheldig.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Inndelingen i fire faggrupper virker fornuftig, og umiddelbart virker forslag 3 mest spennende.

Innsendt av Britt-Marie Forsudd på vegne av Studieadministrasjon inkl. internasjonalisering og forskerutdanning

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Studieadministrasjonen kommer her med en samlet tilbakemelding til modeller for omorganisering. Vi ser behovet for forandring, men kanskje ikke at det er nødvendig med den type forandring som foreslås i de to modellene. Vi må uansett faglige forbindelser/sammensetninger, forholde oss til rollene vi har som forvaltere av instituttets programoppbygninger og forutsigbarhet for studentene og vårt behov er klare, tydelige linjer.

Når vi ser på referatene fra møtene som arbeidsgruppa holdt med vitenskapelige og administrasjonen, ser vi at UK-rollen er det som problematiseres mest. Vi ser at man forsøker å ta hensyn til det i to ulike forslag til nye modeller, men ønsker ikke å velge mellom de to modellene. Vi foreslår et tredje alternativ – å få dagens struktur, som nesten virker, til å virke mer optimalt. Se svar på spørsmål 2.

Grunnen til dette, er at vi ser rollene i de to modellene, spesielt i modell 2, som problematiske. En faggruppekoordinator som også skal være undervisningsleder/forskningsleder/ph.d.-leder/internasjonaliserings- og samfunnskontakt-leder ser, i alle fall på papiret, ut til å være en enda mindre attraktiv rolle enn UK-rollen er i dag. Vi ser ikke heller hvordan den estimerte ressursbruken skal kunne oppfylles. Omorganiseringen var ment å skulle gi økte ressurser til undervisning og forskning, og vi ser ikke at dette løses i noen av modellene.

Fagkoordinatorrollen virker også å være så administrasjonstung og så omfattende at det er svært få av våre vitenskapelige ansatte som kan fylle en sån rolle. 50 % stilling virker urealistisk. Den samme personen skal, ifølge modellen, også ha oversikt over/svare for sammenslåtte/samarbeidende fagmiljøer. Dette kan bli vanskelig for vedkommende å løse, og vil, slik vi ser det, føre til at vedkommende vil måtte forholde seg til utvalgte fagpersoner, som kan komme til å bli en slags «mini-UK». Dette ser ut som en god oppskrift på utydelige kommunikasjonslinjer. Tilbakemeldingene fra de vitenskapelig ansatte gir heller ikke et inntrykk av at fagmiljøene ønsker å slå sammen/omorganisere dagens fagmiljøer.

Likevel er det noe svært positivt i modell 2, der det er tenkt at internasjonalisering og samfunnskontakt skal løftes opp til ledelsesnivå, noe det ikke hittil har vært. Dette trengs for å kunne forankre oppgaver knyttet til dette hos ledelsen.

Med bakgrunn i det ovenstående, foreslår vi derfor at man forsøker å løse det som nesten virker, og få det til å virke. Se svar på spørsmål 2.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Som nevnt over, vi ønsker et tredje alternativ som bygger på dagens organisering. Mange synes det er mye positivt med dagens modell, men vi har noen utfordringer. Fagmiljøene har gitt tilbakemeldinger på at de ikke føler seg inkludert i beslutninger og prosesser.

Dette kan for eksempel løses ved å ha jevnlig møter mellom ledelsen og UK-ene, så de er inkludert. Det kan også være mulig å ha egne møter for UK-ene i forkant av undervisningsplanleggingen slik at de kan samarbeide på tvers av sine fagmiljøer.

UK-rollen blir mye problematisert av fagmiljøene og også i notatet til omorganiseringen.

Vi ser det slik at rollen ikke gir reell uttelling for arbeidet i antall timer, samt at den er litt uklar. Mye har endret seg siden UK-instruksene i sin tid ble utarbeidet, og her er det mye å hente. En diskusjon med dagens UK-er om hva som konkret er problematisk med rollen og hvordan de tenker rollen kan gjøres mer attraktiv kan være fruktbart her. De må gjerne også spørres om hvordan de kunne tenke seg at fagmiljøene skal få diskutert forskning og forskningsbasert undervisning på tvers av fagmiljøer, uten at fagmiljøene må settes i det vi ser som litt kunstige konstellasjoner.

Noe vi ser som svært viktig, uansett hvilken modell ledelse og styre skal forsøke å velge/gjøre noe med, er at det må være en person i ledelsen som har overordnet ansvar for internasjonalisering og samfunnskontakt.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Fra vårt ståsted ser vi det som vanskelig å forvalte instituttets programtilbud ut fra litt kunstig sammensatte faggrupper – det gir rom for uklar kommunikasjon og ansvaret for undervisningstilbudet kan fort smuldre litt opp hvis man åpner opp for nok et mellomledersjikt med mini-UK'er. Det er også vanskelig å se hvordan studieadministrasjonens ressurser skal fordeles i disse faggruppene – hvem skal vi forholde oss til i driftsoppgaver og forvaltning hvis det legges opp til nytt og mer komplekst hierarki?

Vi anbefaler derfor å skynde langsomt og heller enn å sette i gang de store forandringene, se på det som nesten virker og få det til å virke optimalt.

Til sist vil vi gjerne takke arbeidsgruppa som, selv om vi ikke jubler over de foreslåtte modellene, har fått oss til å tenke på hva som kan forbedres i organiseringen av studier, forskning, internasjonalisering og samfunnskontakt ved ILN.

Innsendt av Haley De Korne på vegne av MULTI/FLER fagområde: Pia Lane, Haley De Korne (MULTI/ FLER fagområde), Toril Opsahl, Ingebjørg Tonne (MultiLing members collaborating with MULTI/FLER), Ingeborg Ribu (Lab Manager)

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

We agree that there is a need to 1) clarify the role of UK, and 2) to provide on-going support for collaboration and participation across the department. However, we are not convinced that either of the re-organising proposals are the most effective way to do this. Below we outline our main concerns.

Impact on collaboration across areas:

ILN is a large department with different areas of research. Under the current structure, the points of possible connection among these diverse areas are many, as exemplified in the recent hiring of posts which span fagområde in strategic ways (for example NORSPRAK (NOAS) & RETKOM; MULTI, LING & NORSPRAK (NOAS), etc). If the current areas of research are re-grouped into larger amalgamated

groups, this will likely encourage more collaboration among the groups who are put together, but will likely discourage collaboration among fagområde who find themselves in different groups. This will especially be the case if the faggrupeleder has personnel and budget responsibility, as there will be more bureaucratic barriers to negotiate with if anyone wants to teach or collaborate on research outside of the faggruppe. Additionally, none of the proposed amalgamations of fagområde are thematically coherent and efficient for everyone concerned.

The current structure of ILN allows for a more flexible approach to collaboration across all the fagområde, with the personnel and budget responsibility centralized across all areas. The MultiLing Center emerged because it was possible to draw on and collaborate with people from all of the different research areas. Creating a tighter bond between some areas is likely to build a larger barrier between others, reducing the overall capacity for cross-area work, such as that which led to MultiLing.

If the main goal is to increase the potential for collaboration in both teaching and research, other solutions should be considered. The recent hiring of positions across fagområde are already helping to foster more collaboration across borders in a flexible way. Other factors to consider include revising existing study plans to map out the possibility for joint courses, making it possible to have joint codes for courses, and revising the UK role to include collaborating with the leadership and other UKs in discussing shared use of resources.

Teaching coordination:

Based on our experience in MULTI, if a faggrupeleder has responsibility for coordinating teaching across a wider range of programs, it will still be necessary to have someone who coordinates teaching within each fagområde/ program to some degree, leading to another layer of administration which is not likely to be more efficient. During V20 MULTI was included with LING for the purposes of planning teaching. While the LING UK was supportive and made every effort to be UK for both areas, they simply did not know enough about the teaching resources and needs of the courses that MULTI covers. Therefore it was necessary for someone from MULTI to act as a shadow coordinator or de facto coordinator and to provide the necessary information about MULTI to the joint LING-MULTI coordinator. Now that MULTI is coordinated separately by its own UK, this process is more efficient and direct, and also more fair and transparent for the person coordinating. If MULTI were again put in with other areas, it is likely that we would have to go back to having an unofficial coordinator to represent and provide necessary information to the overarching faggrupeleder (if that person was not a MULTI member). Other fagområder could face similar challenges when it comes to planning and organizing teaching. We believe this represents a waste of resources and an unfair distribution of recognition for coordination work.

Qualifications of faggrupeleder:

If the faggrupeleder position will have personnel and budget responsibilities, this will be a significant role, and will require high motivation, competence and commitment. As it is, it is not easy to recruit permanent staff to administrative roles, and in this case these roles would have to be made especially attractive in order to do so. In addition, the people filling them would have to be committed to representing all the areas within their group equally, not just their own. The process for appointing these roles would need to be entirely transparent, and their expectations would need to be crystal clear, as well as processes in place for addressing problems if expectations are not met.

Distribution of resources:

Both of the proposed models distribute more time to administrative work than is currently the case. This time will have to be taken away from somewhere, either teaching or research. If there is not strong evidence that these proposed changes will be more efficient, it is not warranted to take time away from these other important areas in order to create a larger management structure.

Main feedback:

We consider that 1) a clarification of the UK role within the current structure, and 2) consideration of administrative changes which would make cross-area collaboration easier, could lead to a better outcome than re-organizing the department into arbitrarily amalgamated groups.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

IF the restructuring goes forward, we suggest:

- Personnel and budget responsibilities need to be made clear, and we suggest that budget responsibility should not be delegated to faggrupeledere. Careful consideration of how much responsibility faggrupeleder should have, and what they will get out of these roles, is needed.
- Between the 2 proposed models, model 1 is preferable. Model 2 seems likely to lead to conflicts of interest as the faggrupeleder must have a role in the leadership that is independent of their faggruppe, and simultaneously must represent their faggruppe. This structure exists at IFIKK and has been critiqued there because of this problem.
- It will still be necessary to coordinate teaching at the (lower) level of the program/ fagområde, necessitating coordinators underneath the faggrupeleder roles. These should not be shadow coordinators, but should be recognized for their work.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

IF the restructuring goes forward, we suggest:

- The re-groupings into clusters must *not* make it harder to collaborate with areas outside of the cluster, and other measures for facilitating collaboration across the entire Department must also be put in place, such as establishing joint course codes, more shared courses, and a fair, transparent distribution of credit and resources when collaboration across areas occurs.
- MULTI has emerged from collaboration among LING, NORSPRÅK (to be clear, this includes Scandinavian Languages & NOAS) & RETKOM. Ideally, we would like to continue our collaboration with all of these areas. In particular, our proposed MA programme is designed to include close collaboration with LING and NORSPRÅK. An amalgamated group of MULTI, LING, NORSPRÅK + Lab manager could be appropriate from a research and teaching perspective. Creating a greater barrier for collaboration among MULTI, LING, NORSPRÅK & the Lab by separating into different groups would be a serious hindrance to the research and teaching in these areas.

Innsendt av Anna Catharina Horn på vegne av Jon Gunnar Jørgensen, Karl G. Johansson, Mikael Males, Kristen Mills, Alessandro Palumbo, Jan Erik Rekdal, Johan Bollaert, Emily Kesling, Anna Catharina Horn, Nicolai Engesland, Bianca Patria, Annely Tomson

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Spørsmålene i nettskjemaet er villedende. Det åpnes bare for å diskutere de to modellene, og ikke et tredje og mer opplagt alternativ, nemlig å beholde den modellen vi allerede har i dag. Det gis dermed et inntrykk av at det allerede er vedtatt å omorganisere etter en av de to modellene, og at det eneste som gjenstår er interne justeringer. Men ingenting er, oss bekjent, vedtatt, og muligheten for å beholde dagens organisering med justeringer, er fortsatt til stede. Ved behandling av omorganiseringsaken må instituttstyret derfor være seg bevisst at spørsmålsstillingen har vært begrensende og ansattes svar deretter.

Generelt: Omorganisering vil alltid medføre en fase med uro i en organisasjon, der folk er usikre på nye roller, nye tjenesteveier, kommunikasjonskanaler eller annet. Produksjonen vil i slike faser vanligvis gå ned, noe som for vår del kan handle om færre publikasjonspoeng. Eneste grunn til å gjennomføre en omorganisering, må derfor være at man er sikker på at resultatet etter hvert blir bedre enn det var: Folk vil bli tryggere på rollene sine, på tjenestevei, og det er bedre kommunikasjonsflyt, og man har oppnådd å «konsolidere fagmiljø eller fjerne administrative hindringer». Men dette gjelder bare hvis disse utfordringene i utgangspunktet skyldes strukturelle problemer i organisasjonen. Altså, hvis det er problemer på strukturelt nivå i en organisasjon, vil en omorganisering være nødvendig. Hvis det ikke er problemer på strukturelt nivå, må utfordringene i organisasjonen løses på andre måter, for eksempel ved å etablere tydeligere kommunikasjonskanaler, utvikle tydelige rollebeskrivelser og annet.

I tabellen over ressursbruk (s. 11) fremkommer det at modell 1 og 2 har en økning i årsverk på henholdsvis 0,40 og 0,25. I utgangspunktet bør en omorganisering ikke føre til økte varige kostnader i det hele tatt, med mindre man også kan påvise at inntektene øker tilsvarende. Vi kan ikke finne at det er gjort rede for økte inntekter ved noen av modellene. Utregningen i form av årsverk er dessuten misvisende. Hver av de fire vitenskapelige ansatte som settes til å administrere faggrupper istedenfor å undervise (50% reduksjon av undervisningsplikt), vil tappe undervisningsressursene med 199 timer hvert semester. Det er ikke gitt at kolleger kan steppe inn og overta disse timene, snarere tvert imot – det er ikke overskudd på undervisningsressurser i noen av fagmiljøene. Det må derfor ansettes vikarer. Regnestykket blir da at vi trenger ca. 200 timer vikarer for fire gruppeledere pr. semester, hvilket blir ca. 1600 timer pr. år, med andre ord nesten et helt årsverk ekstra kostnad. Har arbeidsgruppen sett for seg hvordan disse kostnadene skal dekkes inn? Det bør legges frem et mer detaljert overslag over nye varige kostnader ved en slik omorganisering.

En annen motivasjon som nevnes er økt fokus på tverrvitenskapelig forskning og undervisning. Vi ønsker selvsagt velkommen en organisasjon som stimulerer til samarbeid og interaksjon på tvers av fagdisipliner. Men dette har ingenting med organisering i faggrupper å gjøre. Oppfordring og stimulering til tverrfaglighet gjøres på helt andre arenaer og på fritt grunnlag, ikke gjennom tvangssammenslåing av fagmiljøer. Ved NORRKELT er det allerede et utstrakt og fruktbart samarbeid med forskere ved andre fakulteter, institutter og fagmiljøer ved UiO, slik som ILOS, IAKH, IFIKK og Kulturhistorisk museum, samt ved andre universiteter både innenlands og utenlands som UiB, UiS, Háskóli Íslands, Stockholms universitet og Universität Tübingen, for å nevne noen. Dette har skjedd ut fra felles interesser og faglig nysgjerrighet – helt uten omorganiseringer.

Det nevnes et par steder «uformelle ledere». Hva betyr dette? Betegnelsen er diffus og forvirrende. Hvis det handler om personer som tar seg til rette utenom tjenestevei eller overstyrer studiekonsulent, undervisningskoordinator eller andre lederfunksjoner, bør dette primært kunne

løses gjennom en samtale med vedkommende. Ut over dette, bør et arbeidsnotat som spres ut til alle på instituttet unngå merkelapper som kan skape mistenkeliggjøring og stigmatisering blant de ansatte.

Studieadministrasjonen er ikke tatt med i disse modellene. Det er uheldig, siden det er nettopp en økt administrativ byrde som legges på vitenskapelige ansatte i posisjonen som faggruppeleder. Det bør og skal være studieadministrasjonen som ivaretar de administrative oppgavene som avlastning for de vitenskapelige ansatte, ikke omvendt. De har bedre kompetanse på administrasjon og kan derfor bidra til større stabilitet enn vi kan forvente av vitenskapelige med varierende kompetanse og motivasjon på dette området, og som dessuten skiftes ut relativt ofte (hvert 2. år?). Det som må til, er en tydelig rolle- og arbeidsfordeling mellom studiekonsulentene og UK, noe som er et behov også i dag.

De viktigste funnene i arbeidsgruppens kartlegging av behov på instituttet, handler om utilstrekkelige kommunikasjonskanaler både fra ledelsens side til ansatte og fra ansatte til ledelsen, og dessuten uklar rollebeskrivelse for UK. Ingen av de to modellene som presenteres her, synes å løse disse utfordringene. En omorganisering med fortsatt usikkerhet ved avklarte roller og arbeidsoppgaver, kostnadskrevenne ressursbruk og svekkelse av etablerte faglige strukturer i fagmiljøene bør ikke gjennomføres. Våre konkrete forslag er følgende:

- Instituttet beholder nåværende struktur.
- Ledelsen utarbeider klare mandater for UL og UK med en tydelig forankring i fagmiljøene, og dessuten med tydelighet knyttet til hvordan UK-rollen forholder seg til fagmiljøet på den ene siden og administrasjonen på den andre siden.
- Vedrørende kommunikasjonen mellom ansatte og ledelse er stikkordet dialog. Regelmessige, formaliserte møter mellom forskningsleder og det enkelte fagmiljøet, og mellom undervisningsleder og det enkelte fagmiljøet, vil knytte ledelsen nærmere fagmiljøene og de ansatte, og de ansatte får et tydelig forum for å luften tanker og diskutere utfordringer både knyttet til forskning og undervisning med ledelsen.

Disse tiltakene vil ikke medføre økte kostnader, snarere færre dersom bedre kommunikasjon og klarere oppgaver øker tilfredsheten og arbeidsflyten hos ansatte.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Ikke besvart

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Angående utsagnet «flere ansatte med stillinger som går på tvers av dagens etablerte fagmiljøgrenser» (nederst s. 1): Dette gjelder fire ansatte (av ca. 150 på instituttet), navngitt s. 9. Arbeidsgruppen har ønsket å «konsolidere fagmiljø eller fjerne administrative hindringer» for å gjøre arbeidsdagen så lett som mulig for disse fire. Når vi imidlertid ser på forslagene til sammensetning av faggrupper, ser vi at det bare er i forslag 1 at Palumbo er i en gruppe der begge hans fagfelt er samlet. For Kleivane, som hører til RETKOM og NOAS, er det bare i forslag 2 at begge hennes fagfelt er samlet. Kartushina har sine fagfelt samlet i forslag 1, 2 og 3, mens De Korne har sine tre fagfelt samlet i forslag 1. Det er med andre ord ingen av de fire forslagene til faggrupper som konsoliderer

fagmiljø og fjerne administrative hindringer for alle de fire ansatte samlet. I forslag 4 er det ingen av dem som har sine fagfelt samlet. I forslag 1, 2 og 3 splittes for øvrig fagmiljøet NORSPRÅK (NOAS/Nordisk språkvitenskap) opp i ulike faggrupper, det er bare i forslag 4 at miljøet holdes samlet. Det ser dermed ut til at der noen får samlet sine fagområder, er det andre som blir splittet mellom flere fagmiljøer.

Uklarheter knyttet til UK-rollen var en viktig motivasjon for å omorganisere. Det er imidlertid vanskelig å se hvordan UK/faggruppelederens rolle og mandat blir klarere i disse modellene, utover at det blir mer administrasjon.

Det tredje spørsmålet i nettskjemaet oppfordrer til å foreslå andre inndelinger av fagmiljøer i faggrupper. Det bør være åpenbart at det uansett ikke vil være mulig å dele inn fagmiljøene i grupper uten å bryte med målsetningen om å «konsolidere fagmiljø eller fjerne administrative hindringer». Vi må konkludere med at omorganiseringen som er foreslått er lite egnet til å konsolidere fagmiljøer og fjerne administrative hindringer, og hele motivasjonen (side 1) må bortfalle.

Innsendt av Toril Opsahl

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Dette er et svar både på spørsmål 1 og 2 samlet:

Arbeidsgruppen foreslår å plassere et overordnet ansvar for både undervisnings-, forsknings- og administrative oppgaver hos fire faggruppeledere. Jeg er ikke overbevist om at man løser veldig mange utfordringer ved å formalisere en UK-rolle som visstnok ikke har fungert, ved å legge flere arbeidsoppgaver og ansvarsområder til en slik rolle. Selv om dette prisverdig legges fram som en anerkjennelse av det arbeidet mange UK-er de facto har gjort, blir det ikke automatisk mer attraktivt å ta på seg en slik oppgave (kanskje snarere motsatt?), og avstanden mellom beslutningsnivåer kan i noen tilfeller sies å øke heller enn å minke. Som andre også har pekt på i sine svar (f.eks. Multi v/Haley De Korne), vil man fort havne i en situasjon der man er avhengig av noen «uformelle» UK-er på de ulike studieprogrammene for å kunne planlegge og følge opp undervisningen på en god måte. Undervisnings- og forskningssamarbeid følger heller ikke alltid de samme veiene; det er behov for gode muligheter for samarbeid på tvers av dagens fagmiljøer, som ikke blir enklere med forslaget til nye faggrupper. Ikke minst vil ILNs bidrag inn i lektorprogrammet kunne lide under de foreslåtte faggruppemodellene, og det samme vil en del av våre MA-programmer, der studieretninger nå potensielt skilles fra hverandre. Noen muligheter for tverrfaglige tilbud kompliseres gjennom å etablere andre og/eller flere formelle hinder enn det dagens programstruktur allerede gjør. Tett samarbeid om undervisning kan kreve (og tjene på) både større og mindre konstellasjoner av ansatte (både vitenskapelige og administrative), og tett samarbeid om forskning likeså. Tanken om at «faggruppene skal ha lik størrelse» virker som en praktisk sak, heller enn noe som er faglig begrunnet. Jeg opplever behovet for en fortsatt satsning på et godt studietilbud, både med og uten tverrfaglige tilsnitt, som så viktig at jeg ikke klarer å se fordelene ved en samling i færre, formaliserte faggrupper, som i flere av forslagene som er skissert, attpåtil bryter opp eksisterende faglige satsings- og samarbeidsarenaer (viser her til innspill fra Nordiske språk v/Hans-Olav Enger for et godt eksempel.) Vi har også ulike typer undervisningsstillinger, med ulike behov, som fortjener å bli hørt og fulgt opp ut fra sine egne premisser. En alternativ måte å løse floken med UK-rollen på, er å

skjerme UK-en og la han/henne få ro og fred til å til drive undervisningsplanlegging og kvalitetsarbeid i tett samarbeid med andre UK-er, og med god støtte fra studieadministrasjonen, og ikke pålegges å fungere som sendebud til fagmiljøene (i annet enn studiesaker). Alternative måter å informere og involvere ansatte i beslutningsprosesser på, kan f.eks. være å opprette obligatorisk medlemskap i tematiske forskergrupper, der en representant for hver av forskergruppene kan samles jevnlig om større saker etter modell av dagens programråd i studiesaker. Forskergruppene kan være av ulike størrelse, og det er ingenting prinsipielt i veien for å ha medlemskap i flere; poenget er at den enkelte vitenskapelige ansatte selv kan velge et produktivt faglig fellesskap, også uavhengig av historiske faggrensener. En modell med forskergrupper vil også kunne virke positivt på integrering av midlertidige ansatte, som vil få en tydeligere tilhørighet til et meningsfullt faglig fellesskap. Om en av de foreslåtte ledelsesmodellene av en eller annen grunn *må* innføres, vil jeg støtte argumentasjonen som er angitt av De Korne og gå for modell 1. Jeg vil helt på tampen legge til at jeg tror det er uheldig at administrativ støtte er holdt utenfor arbeidet med organisasjonsmodellene, og at administrasjonen er som noe som legges til "i etterkant for å finne ut hvordan administrasjonen og tekniske tjenester best kan støtte opp under den interne organiseringen". En administrasjon som kjenner fagtilbudet og forskningen godt, og har en forutsigbar portefølje de kjenner et visst eierskap til, er viktig, og kanskje til og med avgjørende for en organisasjonsmodell som kommer både dem og ikke minst de vitenskapelig tilsatte til gode. Trur eg.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Se forslag nederst i forrige svar, om å skjerme UK-rollen, satse på forskergrupper, samt inkludere administrasjonen i større grad.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Viser til kommentar sendt inn fra Hans-Olav Enger, UK for Nordiske språk (Nordisk språkvitenskap og norsk som andrespråk), som advarer mot å splitte opp dette fagområdet.

Innsendt av Andreas Sveen, Dag Trygve Truslew Haug, Helge Lødrup, Ingrid Lossius Falkum, Patrick Georg Grosz, Pritty Patel-Grosz, Åshild Næss

1) The two models for an alternative organisation are presented on pages 7 and 8 of the report. What do you think of the design of the models, and which of them do you think will be better suited as a basis for the internal organisation of the Department of Linguistics and Scandinavian Studies (ILN).

The LING-fagmiljø maintains that this kind of restructuring/reorganization of the department is not necessary to begin with. There is no reason to change the organizational model to one of the proposed new models, which do not have clear advantages, and which will presumably be more costly on the administration side (in that more administrative roles are added) than the model that we currently have.

However, there is an issue concerning the existing UK role in that the UK role has, in practice, been assigned more and more administrative roles in recent years without clear guidance on what the real

role of the UK should be. What needs to change are thus the official tasks of the UK, which are currently just a subset of what the UK actually does. In reality, the UK is (already) the representative of the fagmiljø in various contexts, and the official tasks of the UK should be revised in a way that better reflects today's reality.

2) Do you have any ideas for how the two models can be improved?

See comment above.

3) Do you have any opinions on the proposals for composition of the academic groups (page 11)? Do you have any alternative suggestions?

The LING-fagmiljø maintains that this kind of restructuring/reorganization of the department is not necessary to begin with. In our view, the current way of internally organizing the groups in the department functions well. Our concrete proposal is thus to retain the current structure.

Innsendt av Ellen Rees på vegne av Senter for Ibsen-studier

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Både modell 1 og modell 2 plasserer «sentre» på et nytt nivå 5, under faggruppene på nivå 4, på lik linje med «forskergrupper», «programråd» og «prosjekter/prosjektledere».

Hovedproblemet med begge modellene er at SIS flyttes ned fra dets nåværende posisjon i organisasjonskartet rett under instituttledelsen (altså nivå 4) til en meget uklar posisjon under de fire foreslåtte faggruppene (et nyopprettet nivå 5). Dette forslaget må være basert på en misforståelse av senterets virksomhet, og av linjestyring generelt på UiO. Det er symptomatisk at senterlederstillingen ved SIS (som ikke er finansiert av øremerkede midler) er holdt utenfor arbeidsgruppens oversikt over instituttets ressursbruk på ledelse og koordinering. Det kan se ut som om arbeidsgruppen ikke har tatt høyde for vesensforskjellene mellom et senter og f.eks. en forskergruppe eller et fagmiljø. Vi vil gjerne at styret tar med følgende punkter i den videre vurderingen av arbeidsgruppens forslag:

- SIS opererer med et eget budsjett som ikke er integrert i ILNs budsjett. Basisbevilgningen, resultatbaserte midler og øremerkede midler går direkte fra HF til senteret. SIS opererer også med egen årsplan og egen stillingsplan.
- SIS har en senterleder (med personalansvar for de vitenskapelige ansatte og budsjett disponeringsmyndighet) og en administrativ seniorkonsulent (med ansvar for flere typer administrative oppgaver). De ansatte ved SIS får allerede den tette oppfølgingen fra ledelsen som arbeidsgruppen etterlyser, og behandlingen av «mindre operative saker» foregår allerede ved SIS; de nye modellene truer altså den eksisterende autonomien ved SIS i stedet for å styrke den.
- Senterlederen har hittil hatt direkte og regelmessig kontakt med instituttledelsen for å kunne håndtere senteradministrasjonen i tråd med linjestyring slik den ellers praktiseres på UiO. Å plassere SIS lenger ned i linjen under en faggruppe vil skape store administrative utfordringer og gjøre at avstanden til ledelsen øker for senterets vedkommende.

- Virksomheten ved SIS er i mye større grad enn i andre fagmiljøer integrert og rettet mot dokumentasjonsarbeid, slik at «fagmiljøet» som sådan ikke bare består av de vitenskapelig ansatte i vanlige delte stillinger. Både spesialbibliotekaren og forskeren på senteret har sentrale roller i særlig dokumentasjonsarbeidet, samtidig som grensen mellom «forskning» og «dokumentasjon» er flytende. Det vil være veldig uheldig for det interne samarbeidet på senteret å skape et kunstig skille mellom disse stillingskategoriene.
- I motsetning til Senter for flerspråklighet (MultiLing) er ikke SIS et «tidsavgrenset eksternt finansiert prosjekt» hvor de ansatte skal tilbake til deres opprinnelige fagmiljøer om få år. Denne interne omorganiseringsprosessen øker usikkerheten hos de ansatte ytterligere i en periode hvor de allerede opplever mye usikkerhet knyttet til fakultetsstyrets vedtak om en ny finansieringsmodell for SIS fra 2018.

Samlet sett vil de foreslåtte modellene virke stikk i strid med arbeidsgruppens uttalte mål om å skape «En funksjonell og tydelig organisasjon basert på medvirkning og autonomi som bidrar til et mer attraktivt forsknings- og læringsmiljø» for samtlige ansatte ved SIS. Vi anbefaler på det sterkeste at instituttstyret utsetter prosessen til den nye instituttlederen er på plass, og at det utarbeides en annen modell som i høyere grad ivaretar senterets egenart og interesser.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Nei, men her er innledningen til innspillet fagmiljøet har forberedt (siden den ikke passer inn andre steder i skjemaet): Samtlige av de vitenskapelige og teknisk-administrative ansatte ved SIS har diskutert arbeidsgruppens forslag til alternative modeller for ILNs interne organisering på et fellesmøte. Vi stiller oss veldig positive til økt faglig samarbeid på tvers av eksisterende fagmiljøer, men opplever at de foreslåtte administrative endringene vil slå svært uheldig ut for SIS. Ut fra dette er vi stort sett positivt innstilt til forslagene til sammensetninger av faggrupper, men skeptiske til de to modellene for intern organisering. Ingen av dem er akseptable, sett fra senterets perspektiv. I tillegg mener vi at det er svært uheldig å sette i gang en så omfattende og radikal prosess i overgangen fra én instituttleder til en annen.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Arbeidsgruppen kommer i praksis med to forslag til sammensetninger av faggrupper hvor SIS kan inngå: A) NORDLITT + SIS + EDD eller B) NORDLITT + SIS + NORRKELT. Begge har fordeler og ulemper, og vi kan leve med begge.

Den største fordelen ved begge for SIS er et enda tettere samarbeid med NORDLITT. Dette samarbeidet er og vil fortsette å være en veldig høy prioritet for SIS. Vi ønsker imidlertid å påpeke at SIS og NORDLITT allerede har et godt fungerende samarbeid; flere forskere ved SIS har deltatt i forskningsprosjekter initiert av NORDLITT. SIS leverer også to norskspråklige Ibsen-emner årlig, og de ansatte ved SIS bidrar til undervisningen på nordisk på andre måter (senest med planlagte forelesninger på NOR1300).

En annen fordel med alternativ A er at det viderefører det tette samarbeidet SIS tidligere har hatt med EDD. Ulempen er imidlertid at EDDs framtidige status er noe usikker med tanke på bemanning, gitt planlagte avganger. I tillegg blir samarbeidet i praksis avvirket ved nyttår, i og med at Tekstlaboratoriet kommer til å overta arbeidsoppgavene knyttet til drift og utvikling av den elektroniske utgaven av Henrik Ibsens skrifter.

Vi stusser for øvrig over at vi ikke finner Tekstlaboratoriet nevnt i tabellen over eksisterende fagmiljøer, og heller ikke i forslagene til sammensetninger. De kommer til å være en veldig viktig samarbeidspartner for SIS i årene framover, blant annet ved at de er med som partner i en NFR-infrastruktursøknad som vi nylig har levert.

Vi ser to fordeler med alternativ B. Den ene er at det åpner muligheter for faglig samarbeid med norrønt-miljøet. I og med at Ibsen skrev historiske skuespill i den første fasen av sin karriere, vil det sikkert være mulig å utvikle samarbeidsprosjekter med norrønt på sikt. Den faglige avstanden til keltisk, derimot, er mye større. Den andre fordelen med alternativ B er at både SIS og NORRKELT har engelskspråklige masterprogram som tiltrekker seg utenlandske studenter; det kan hende de to masterprogrammene kan støtte hverandre, f.eks. i forbindelse med studentrekruttering.

Et mulig tredje alternativ er å slå sammen alle fire (altså NORDLITT + SIS + EDD + NORRKELT) og eventuelt Tekstlaboratoriet.

Innsendt av Hans Kristian Rustad på vegne av fagmiljøene nordisk litteratur, litteraturformidling og litteraturdidaktikk

De tre miljøene som i dag utgjør Nordisk litteratur ved ILN, nordisk litteratur, litteraturformidling og litteraturdidaktikk (med et særlig ansvar for lektorprogrammet), har diskutert forslagene til intern organisering av fagmiljøene ved instituttet på e-post og på Zoom-møter. De tre fagmiljøene er positive til initiativ som øker det faglige samarbeidet på tvers av eksisterende fagmiljøer. Vi vil gjerne presisere at vi i dag har gode samarbeid. Dette gjelder på tvers av de tre nevnte fagmiljøene, mellom nordisk litteratur og Senter for Ibsen-studier (SIS), og mellom nordisk litteratur og andre fagmiljøer, som for eksempel retorikk og kommunikasjon. Det betyr at vi ikke umiddelbart ser behovet for en intern omorganisering for å øke samarbeidet mellom fagmiljøene (samarbeid er dessuten som oftest individuelt initiert og personlig betinget) og for å oppnå den økte synergieffekten som instituttledelsen påpeker at de ønsker.

Sammensetning av faggrupper

Vi mener at det er uheldig å sette i gang en omfattende omorganisering på dette tidspunktet. Likevel, av de alternativene som er skissert, er det naturlig at nordisk litteratur organiseres sammen med SIS. For det første har vi som nevnt allerede i utstrakt grad samarbeid med SIS om studieprogram, om forskningsprosjekter og gjennom forskningsgrupper. Dessuten er nordisk litteratur allerede satt sammen av tre fagmiljøer – nordisk litteratur, litteraturformidling og litteraturdidaktikk. Disse tre miljøene ivaretar forskjellige studieprogram. Likevel er det også her samarbeid om undervisning og forskning. Det betyr at ved en eventuell ny intern organisering med nye faggruppekonstellasjoner på instituttet, vil sammensetningen nordisk litteratur, litteraturformidling, litteraturdidaktikk og SIS være å foretrekke.

Modell for intern organisering

De nevnte tre miljøene ønsker at organiseringen er som den er i dag. Om man likevel skal framheve den ene framfor den andre, er modell 1 å foretrekke, dog uten at det opprettes et nivå for «utvidet ledergruppe» der faggruppeledere skal inngå.

Faggruppeledere

Vi foreslår at nåværende UK-funksjon opprettholdes, da det vil være uheldig om denne funksjonen som tillegges flere arbeidsoppgaver. Vi foreslår samtidig at rollen endrer navn til seksjonsleder. Dette er en betegnelse som bedre dekker de faktiske oppgavene UK gjør. UK fungerer i dag i en seksjonsleder-rolle med oppgaver som strekker seg forbi koordinering av undervisning. Vi foreslår derfor også at rollen som seksjonsleder gir en økonomisk påskjønnelse i den aktuelle toårsperioden for å gjøre rollen noe mer attraktiv enn den er i dag.

Innsendt av Bente Ailin Svendsen

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Takk for et godt arbeid og et oversiktlig og gjennomarbeidet notat. Først av alt vil jeg si at jeg støtter en omarbeiding av strukturen ved ILN, og tar instituttstyrets kommentarer ad notam.

Ut ifra min erfaring både som forskningsleder, undervisningskoordinator, nestleder ved MultiLing og nå som "bare" vitenskapelig ansatt, har jeg følgende innspill til de to modellene.

Jeg stemmer på modell 1 "utvidet ledergruppe".

Årsaken til dette er først og fremst at vårt institutt er det største ved HF. Modell 1 sikrer en ledelse som ikke er for stor ("kjerneledelse" bestående av inst. leder, undervisnings- og forskningsleder og adm. leder). Ledelsen kan slik kommunisere effektivt innad og ivareta løpende dialog og forpliktelser oppover med HF og UiO sentralt. Ved en omorganisering - uavhengig av modell 1 eller 2 - vil det fremdeles være behov for et overordnet ansvar for forskning og undervisning, med mindre man styrker studieleders rolle på undervisningssiden. Når det gjelder forskning, er det svært viktig at vi styrker ekstern finansiering og tverrgående satsninger, og at det derfor finnes en funksjon som har det overordnede ansvaret for dette og som kan kommunisere oppover, bortover og nedover i organisasjonen.

Det å løfte UK inn i en utvidet ledergruppe vil konsolidere og forbedre UK-rollen. Det vil også forbedre kommunikasjonsflyten mellom ledelse og vitenskapelig ansatt, administrasjon og instituttets øvrige deler. Man vil samtidig ha en klar og tydelig rollefordeling, der ledelsen er ledelse med alt det innebærer, og faggruppeledere er leder for faggruppene. Her tar jeg ikke stilling til hvorvidt de skal ha personalansvar - hvilket er mulig - selv om man ikke har formell beslutningsmyndighet ved ILN. Ved modell 2 er det en stor fare for at ledelsen kun vil bli mer topptung og mindre smidig og at det vil bli vanskeligere å få gjennom beslutninger siden det er så mange i ledelsen, vanskeligere å kommunisere oppover etc. Det er med andre en fare for at modell 2 forsterker avstanden og svekker kommunikasjonen mellom ledelse og ansatte i større grad enn det er i dag. Derimot vil modell 1 "en utvidet ledergruppe" - med sjeldnere møter enn "kjerneledelsen" - slik vi har det på MultiLing i dag - kunne rekruttere fagledere på en enklere måte, i og med at rollen ikke vil ta så mye tid. Ulempen som er skissert med at hver fagleder vil ses på som en representant for sine, og ikke tenke helhetlig ledelse og iLN som helhet, er selvfølgelig tilstede. På den annen side er jo nettopp det en fagleders jobb, å fremme interessene til sin faggruppe. Samtidig tilsier det å sitte i en "utvidet ledergruppe" at man har et ansvar for å lede hele instituttet. Erfaring fra ledelse tilsier

at når man først kommer inn i en (utvidet) ledergruppe, vil man også ta hensyn til organisasjonen som helhet (og hvis ikke må man rett og slett finne en ny (fag)leder).

Det er for øvrig gledelig at det er svært lite som skiller de tre modellene med tanke på ressurser, og at man derfor kan velge den modellen som er mest hensiktsmessig. Ut ifra mine erfaringer og vurderinger argumenterer jeg med andre ord sterkt for Modell 1.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Dersom undervisningsleder skal fjernes, må et overordnet ansvar for undervisningen legges til studieleder eller liknende. Et overordnet ansvar for undervisning kan ikke ligge hos den enkelte faggrupeleder.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Det er fint at arbeidsgruppen har tenkt at organiseringen er administrativ, og ikke en faglig inndeling av den enkelte ansatte. Det er imidlertid slik at nivået i mellom, nemlig fagmiljøet man er gruppert i er avgjørende for faglig utvikling, utvikling av undervisning, utvikling av søknader om eksterne prosjekter og finansiering etc. Faggruppesammensetningen vil med andre ord være helt avgjørende.

Et alternativ vil være å ikke ha en toppstyrt inndeling i det hele tatt, at vi vitenskapelige kunne organisere oss nedenfra, velge hvilken eller hvilke faggrupper man vil tilhøre.

Når det gjelder de foreslåtte faggruppene, vil forslag 1 være det som er mest dekkende med tanke på MultiLings exit-strategi, og som best samler de fagene og de vitenskapelig ansatte som er involvert i MultiLing. Jeg stemmer derfor for alt 1, og viser til mine tidligere innsendte kommentarer om at andrespråksforskning og flerspråklighetsforskning er to sider av samme sak.

Når det gjelder faggruppeinndeling, er det forøvrig svært viktig at faggruppene så langt som råd er, organiseres på en slik måte at medlemmene har samme type stillingskategori. Norint har for eksempel mer undervisningsansvar enn forskningsansvar. De er lektorer og har et viktig og hands-on ansvar for opplæring i norsk, men de har ikke ansvar for forskning, teoriutvikling, formidling etc. slik førsteamanuensis og professorer har.

Takk igjen for alt arbeid, og lykke til videre i prosessen!

Innsendt av Jon Gunnar Jørgensen

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Jeg kan ikke se at de fordelene de to modellene byr på er større enn ulempene i forhold til å beholde nåværende ordning.

En bredere faglig sammensetning av faggruppene kan gjøre interdisiplinært samarbeid enklere, men det kan også svekke det faglige fokuset innenfor gruppa.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Faggruppelederne får i Modell 1 en uklar posisjon i forhold til ledergruppa. Ledergruppe pluss faggruppeledere blir et for stort forum. Vi trenger ikke et kstra administrasjonsnivå. Modell 2 med 4 likestilte gruppeledere og ingen forsknings- eller undervisningsleder pulveriserer det overordnedeansvaret for disse funksjonene. Dette kunne løses ved at en av gruppelederne tillegges et overordnet ansvar for undervisning, en annen for forskning,

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Alt.1 ville fungere best for mitt fagmiljø, Alt 3 dårligst.

Innsendt av Hans-Olav Enger på vegne av Fagområdet Nordisk språk (ved Busterud, De Korne, Enger, Opsahl og Tonne)

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Et spørsmål er om UK-rollen i det hele bør erstattes av en 'faggruppeleder'; kanskje er det forsøket verdt, gitt den utbredt misnøyen med UK-rollen.

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Nei, egentlig ikke.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Fagområdet Nordisk språk (ved Busterud, De Korne, Enger, Opsahl og Tonne) har følgende synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11).

Dokumentet legger uten nærmere begrunnelse opp til en oppsplitting av fagområdet Nordisk språk (som består av nordisk språkvitenskap og norsk som andrespråk (NOAS)) i forslaget til faggruppesammensetning. Vi mener at en oppsplitting av fagområdet Nordisk språk kan ha flere uheldige faglige konsekvenser, i tillegg til at vi ikke kan se hvordan en slik oppsplitting bidrar til å svare på mandatet organisasjonsgruppa har hatt. Vi ønsker kontinuitet gjennom at inndelingen i faggrupper tar hensyn til tidligere strategiske planer (ikke minst stillingsplaner). Vi vil i det følgende også gjøre oppmerksom på unøyaktigheter og feil i grunnlagsdokumentet når det gjelder framstillingen av fagområdet Nordisk språk.

Gjennom flere år har både strategiske planer og stillingsplaner ved ILN tatt utgangspunkt i ønsket om å utvikle samarbeidsflater mellom nordisk språkvitenskap og norsk som andrespråk, som iallfall siden 2014 derfor har hatt navnet Nordisk språk. Majoriteten av forskerne som er ansatt i stillinger i nordisk språkvitenskap og/eller norsk som andrespråk i dag, er ansatt i Nordisk språk (også noen som er tilsatt før 2014, som Svendsen har sågar eksplisitt tilknytning til de to delene av Nordisk språkfeltet). I nyere tilsettingsaker er kandidatenes evne til å bidra til Nordisk språk (i bred forstand) eksplisitt vektlagt i rangering av søkere, og mange av de tilsatte forsker, veileder og underviser

innenfor Nordisk språk i bred forstand. Den nære forbindelsen mellom fagmiljøet Nordisk språk i bred forstand gjenspeiles også i gradsstrukturen og undervisningstilbudet vårt, fra BA til MA-nivå.

Selv om dokumentet betyr at «faggruppene primært representerer en administrativ inndeling som har til hensikt å realisere arbeidsgruppens mandat best mulig», er det slik at praktiske inndelinger ofte har store faglige konsekvenser, både for forskningsvirksomheten, undervisningsvirksomheten og enkeltforskere. Etter vårt syn vil en oppdeling av fagmiljøet Nordisk språk verken gjøre «den tverrfaglige arbeidsdagen for (...) ansatte så lett som mulig» eller «konsolidere fagmiljø eller fjerne administrative hindringer i undervisningsplanlegging på tvers av miljøene». «Styrking av et helhetlig undervisningstilbud og oppnåelse av forskningsmål gjennom samarbeid mellom fagdisipliner» virker heller ikke å kunne oppnås dersom man deler opp fagmiljøer som har vært forsøkt møysommelig bygget opp over tid. Vi vil også påpeke at en oppsplitting av fagmiljøet Nordisk språk står direkte i strid med det veiledende prinsippet om at faggruppene bør baseres på «faglig nærhet og samarbeidsflater».

Forslagene om å plassere NOAS-delen av Nordisk språk isolert fra nordisk språkvitenskap er også praktisk vanskelig da de fleste er tilsatt «på tvers» eller i en bred fortolkning av feltet. Dette vil innebære at flere av de ansatte vil måtte bevege seg på tvers av og mellom faggrupper. Da spør man seg om dette er forenkling.

Vi reagerer også på forslag 3, som innebærer å kople de «ca. 4» NOAS-tilsatte sammen med NORINT, som driver en annen form for kjernevirksomhet enn det Nordisk språk gjør. Det forslaget er beint fram urimelig. I forslag 2 er NOAS plassert sammen med Retkom og NORRKELT. Det eksisterer riktignok noen møtepunkter mellom disse innen Literacy-feltet, men det samme kan sies om Nordisk språkvitenskap, så inndelingsforslag 2 er dermed også pussig.

Vi kan lese om faggruppene at: «Faggruppene skal derfor utformes til å være omtrentlig like i størrelse. Sammensetningen av faggruppene skal, så langt det lar seg gjøre, være basert på faglig nærhet og samarbeidsflater. Samtidig kan bredere sammensetninger føre til nytt samarbeid på tvers av fagmiljøene – både når det gjelder forskning, undervisning og administrative oppgaver. Dette vil gi større handlingsrom til å planlegge undervisning, til å samarbeide om søknader om forskningsmidler og til å gi innspill til strategiske prosesser.» Vi ser ingen faglige begrunnelser for å splitte Nordisk språk i NOAS og Nordisk språkvitenskap. I stedet mener vi at tungtveiende faglige og praktiske hensyn tilsier at NOAS og nordisk språkvitenskap må forbli del av samme faggruppe. Hva angår spørsmålet om faggruppenes størrelse, framstår det som svært urimelig å la prinsippet om størrelse på faggruppene veie tyngre enn faglig nærhet og samarbeid innad i faggruppen. Naturlige faglige fellesskap videre kan søkes både i Retkom, Flerspråklighet og Lingvistikk.

Til slutt vil vi påpeke noen uheldige feil i tabellen med oversikt over fagområder; der står det «Nordisk språkvitenskap (inkl. NOAS) (NORSPRÅK)», mens det skulle stått «Nordisk språk (inkl. nordisk språkvitenskap og NOAS). I et av forslagene til faggruppesammensetning står Nordisk språk som synonym for nordisk språkvitenskap, og i den engelske versjonen står flere av de tilsatte med tilhørighet til flere fagmiljøer oppført med vektlegging nordisk språkvitenskap når de de facto har vektlegging NOAS. Det gis med andre ord upresise og/eller feilaktig inntrykk av antall tilsatte i de ulike kategoriene. Dette får igjen konsekvenser da det ikke er mulig å lese ut fra materialet hvem «de ca. 4» og «ca. 5» som faller inn under hver av de to delene. Det er iallfall sikkert at minst tre (Busterud, Svendsen, De Korne), om ikke flere, av de ansatte innen Nordisk språk vil måtte bevege seg på tvers av og mellom faggrupper.

Innsendt av Christian-Emil Smith Ore

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Ikke besvart

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Det er ikke ment flåsete, men det beste hadde nok vært å dele instituttet i to. Det er for stort og som det er og det går for mye ressurser til å administrere det.

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Ikke besvart

Innsendt av Dag Trygve Truslew Haug

1) To modeller for en alternativ organisering er presentert på side 7 og 8 av notatet. Kom gjerne med innspill om utforming av modellene og hvilken av dem som vil gi et bedre grunnlag for ILNs interne organisering.

Som (påtroppende) leder for Tekstlab syns jeg det er uheldig at Tekstlab forsvinner ut av organisasjonskartet og teksten, selv om det finnes i den opprinnelige modellen. Jeg går ut fra at grunnen er at både forrige leder og jeg er del av LING og dermed ikke innplasseres noe annet sted, mens for eksempel lederen for EDD (Ore) og SKL (Köder) eksplisitt plasseres forskjellige steder i de forskjellige forslagene. Kunne man f.eks. bare ta inn en setning om at Tekstlaboratoriets leder tilhører LING og plasseres med dem?

2) Har du/dere innspill til hvordan de to modellene kan forbedres?

Ikke besvart

3) Har du/dere synspunkter på de foreslåtte faggruppesammensetningene (side 11)? Har du/dere alternative forslag?

Ikke besvart

Innsendt av Liquan Liu

1) The two models for an alternative organisation are presented on pages 7 and 8 of the report. What do you think of the design of the models, and which of them do you think will be better

suited as a basis for the internal organisation of the Department of Linguistics and Scandinavian Studies (ILN).

Ikke besvart

2) Do you have any ideas for how the two models can be improved?

A. Presumably, the fewer levels, the more efficient information will be transferred in the department.

B. Individual workload may need to be estimated if one person sits (previously) two roles.

3) Do you have any opinions on the proposals for composition of the academic groups (page 11)? Do you have any alternative suggestions?

Ikke besvart

Innsendt av Kristen Mills

1) The two models for an alternative organisation are presented on pages 7 and 8 of the report. What do you think of the design of the models, and which of them do you think will be better suited as a basis for the internal organisation of the Department of Linguistics and Scandinavian Studies (ILN).

I am not yet persuaded that either option will offer improvements significant enough to balance out the new complications they will introduce.

2) Do you have any ideas for how the two models can be improved?

The new roles that have been proposed need more elucidation and explanation. It is also not clear how the department will cover the gaps in teaching that will occur if additional faculty take on new administrative roles.

3) Do you have any opinions on the proposals for composition of the academic groups (page 11)? Do you have any alternative suggestions?

Speaking only in terms of my own working group (NORKELT), I don't see how any of the proposed options solve the issue of joint appointments in a satisfactory way.