

Til: Instituttstyret

Fra: Instituttleder

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr.: D-1

Møtenr.: 11/2020

Møtedato: 07.12.20

Notatdato: 27.11.20

Arkivsaksnr.:

Saksbehandler: Lisa Nordick og Jan Halvor Undlien

Ansattes innspill til modeller for ILNs interne organisering

Bakgrunn

Instituttstyret ga i sitt møte 23. oktober 2017 instituttleder fullmakt til å nedsette en arbeidsgruppe som skulle arbeide med mulige organisasjons-, ledelses- og koordineringsformer på ILN i henhold til følgende hovedmålsettinger:

- Styrking av et helhetlig undervisningstilbud og oppnåelse av forskningsmål gjennom samarbeid mellom fagdisipliner
- En funksjonell og tydelig organisasjon basert på medvirkning og autonomi som bidrar til et mer attraktivt forsknings- og læringsmiljø.
- En tilpasningsdyktig organisasjon med blikk for strategisk effektiv utvikling av ILN

Etter at det ble gjennomført flere innspillmøter med ansattgruppene og instituttstyret leverte arbeidsgruppen i slutten av 2019 sitt notat for å presentere mulige alternative modeller for ILNs interne organisering. For å skape et godt diskusjons- og beslutningsgrunnlag inviterte så arbeidsgruppen alle ansatte til å komme med innspill, enten individuelt eller gruppevis, f.eks. på vegne av fagmiljø eller forskergruppe. Innspillene ble samlet inn via nettskjema og epost i tidsrom 17.10. til 20.11.2020.

Resultater fra undersøkelsen

Det kom inn totalt 16 innspill: fagmiljøene NORINT, LING, MULTI/FLER, NORKELT, NORLITT, NORSPRÅK sendte inn samlede innspill, i tillegg kom en samlet tilbakemelding fra Senter fra Ibsen-studier og studieadministrasjonen samt 8 svar fra enkelte ansatte.

Selv om tilbakemeldingene spriker noe tyder de på at majoriteten av de ansatte ser behov for endring, men helst innenfor eksisterende rammer. I flere innspill, spesielt fra fagmiljøene, uttrykkes det at en ny organisering ikke er nødvendig eller at man ser få gevinster ved de to forslagene. Noen ønsker endringer i tråd med forslagene, men innspillene spriker i hvilken, modell som er å fortrekke. Følgende overordnede temaer tas opp i flere av innspillene.



Konsolidering av fagmiljø

Spesielt i tilbakemeldingene fra fagmiljøene blir det uttrykt skepsis mot at en faggruppesammenslåing vil føre til bedre samarbeid og kommunikasjon. De blir nevnt at samarbeidet på tvers ofte allerede fungerer bra, spesielt når det kommer til forskning. Flere grupper nevner derimot også mulige gruppekonstellasjoner og det virker å være mer aksept for sammensetninger hvis de samsvarer med eksisterende samarbeid og faglig nærhet.

UK-rollen

Tilbakemeldingene enes stort sett om at det er forbedringspotensial ved nåværende UK-funksjon, dog spriker anbefalingene hvordan omfang og ansvar skal se ut. Formaliserte møter med ledelsen, tilstrekkelig uttelling og anerkjennelse nevnes i flere av innspillene.

Ressursbruk

Det blir i mange innspill påpekt at det er lite ønskelig å bruke mer ressurser enn i dag på ledelse. Samtidig er det i mange innspill et ønske om å øke og forandre møtefrekvensen og –strukturen, f.eks. gjennom flere møter mellom UKene, mellom ledelse og fagmiljøene, evt. mellom forskningsgrupelederne og ledelse, fordi dette bidrar til å korte ned veien mellom ledelse og ansatte, og fagmiljøene sikres større innflytelse på utviklingen av instituttene. Disse ønskene kan synes vanskelig å forene. Som underenheter på ILN ivaretar nåværende fagmiljøer både faglige og administrative funksjoner, f.eks. når det gjelder undervisningsplanlegging, utlysninger av stillinger i fagmiljøet, tilbakemeldinger til ledelsen og høringer. En formalisering av dette administrative arbeidet, for eksempel gjennom utfyllende rollebeskrivelser og formalisert møtестruktur, kan være vanskelig å realisere uten økt tids- og ressursbruk. En sammenslåing av fagmiljøer og med færre koordinatorstillinger var i modellene tenkt å skulle bidra til å avverge vesentlig økt ressursbruk.

Videre prosess og diskusjonspunkter

Arbeidsgruppen ønsker å takke alle innsendere for deres tid og konstruktive tilbakemeldinger.

Tilbakemeldingen er tydelig på at det på nåværende tidspunkt er liten vilje for større organisatoriske endringer blant miljøer og ansatte. Selv om det anerkjennes at kommunikasjonsflyt generelt og UK-rollen spesielt trenger forbedring, er det et ønske om at dette skjer helst uten økt bruk av ressurser og endring av struktur. Utfordringen i arbeidet og diskusjon framover vil derfor være å finne en modell for ILNs organisering som adresserer de identifiserte utfordringene uten å øke tids- og ressursbruken i lys av tilbakemeldingene som nå har kommet inn.

- 1) Hvilke elementer fra arbeidsgruppens foreslåtte modeller kan/skal/bør implementeres?

- 2) UK-rollen har både gjennom prosessen og i tilbakemeldingene utkrystallisert seg som en rolle med stort behov for å endring, utvidelse/innsnevring og formalisering. Hvordan skal rollen utformes slik at den både møter organisatoriske behov og gir nok uttelling uten å øke ressursbruken vesentlig?
- 3) Hvordan bør en eventuell videre prosess organiseres?