**SAB-prosessen – Intern høring**

Før styret tar stilling til arbeidsgruppens forslag, ønskes høringsinstansenes synspunkter på de ulike tiltakene. Arbeidsgruppens forslag dreier seg om ulike organisatoriske endringer, gruppert i tre brede hovedkategorier som etter arbeidsgruppens vurdering samlet sett skal bidra til å styrke universitetets mulighet til å nå sine strategiske mål og ambisjoner formulert i Strategi 2020.

Arbeidsgruppen har organisert sine forslag i tre hovedkategorier (romertall I-III, med tiltak/spørsmål i hver kategori, nummerert løpende fra nr. 1 - 9). Disse gjengis nedenfor slik de står i arbeidsgruppens rapport.

De som inngir høringssvar, bes svare på følgende i hver kategori: Treffer arbeidsgruppens beskrivelse av virkeligheten? Er de spørsmålene som trekkes frem av arbeidsgruppen de viktigste, og treffer arbeidsgruppens forslag til tiltak? På hvert punkt har dere anledning til å skrive inn andre tiltak eller andre kommentarer. Sist i svarskjemaet vil det også være et åpent felt der dere kan skrive inn eventuelle andre kommentarer høringsinstansen har til arbeidsgruppens rapport.

Det anmodes om at høringssvarene følger malen under.

***Navn på den enhet som har svart***

***Evt. hvilket organ/høringsinstans som har behandlet svaret***

**I) Tiltak for klarere prioritering av kvalitet og nyutvikling på alle nivåer i organisasjonen.**

Tre kategorier av tiltak synes særlig viktige:

1) Klarere prioritering av kvalitet ved fordeling av interne midler til fagmiljøer og

prosjekter/tiltak.

2) 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, og økt innsats for å utforme attraktive karriereplaner for fremragende unge forskere i etableringsfasen.

3) 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 (UiOs sentrale nivå) og 2 (Fakulteter og museer).

***Høringsinstansene bes om å gi tilbakemelding på arbeidsgruppens forslag til hovedkategori I og tiltakene 1-3.***

**II) Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene**, med sikte på tre delmål: (a) styrke handlekraften for UiO som institusjon, (b) åpne nye kanaler ”oppover” for

ideer og initiativ fra lokale fagmiljøer, og (c) rydde av veien uklarhet og merarbeid som

oppstår i møtet mellom delt og enhetlig ledelse. Arbeidsgruppens anbefaling inneholder flere spesifikke tiltak, der tre tiltak synes særlig viktige:

4) 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).

5) Et flertall i arbeidsgruppen 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 vil en slik reform forutsette at UiO går over til departementets nylig vedtatte hovedmodell for styring, 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.

6) 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.

***Høringsinstansene bes om å gi tilbakemelding på arbeidsgruppens forslag til hovedkategori II og tiltakene 4-6.***

**III) For å sikre tilstrekkelig manøvreringsevne i en tid der viktige endringer kan komme både brått og uventet, bør UiO over tid bygge opp et noe større økonomisk handlingsrom for ledere og styrer på alle nivåer i organisasjonen**. Disse handlingsrommene bør supplere hverandre, eksempelvis slik at:

7) Handlingsrommet på nivå 1 (UiOs sentrale nivå) i hovedsak settes inn i tunge løft og viktige strategiske prioriteringer som gjelder UiO som institusjon.

8) Handlingsrommet på nivå 2 (fakulteter og museer) i hovedsak brukes på tilsvarende måte for tunge løft og viktige prioriteringer for det enkelte fakultet.

9) Handlingsrommet på nivå 3 (institutter og sentre) i hovedsak brukes mer operativt, på lokale tiltak og oppfølging av felles prosjekter.

***Høringsinstansene bes om å gi tilbakemelding på arbeidsgruppens forslag til hovedkategori III og tiltakene 7-9.***

***Høringsinstansene bes også om å gi tilbakemelding på hvilke av tiltakshovedkategoriene I – III som eventuelt bør prioriteres, og om dere har andre synspunkt på arbeidsgruppens rapport.***