

Høringsinnspill om endringsforslag i organisasjons- og beslutningsstrukturene ved Universitetet i Oslo

Undertegnede er medlemmer av nettverket av Sentre for fremragende forskning (SFF) ved Universitetet i Oslo, og bidrar til et av universitetets hovedformål: internasjonal toppforskning med betydelig interdisiplinær karakter.

Vi setter pris på at ledelsen ved UiO ber om kommentarer fra ansatte og miljøer ved universitetet til [rapporten](#) om forslag om endringer i organisasjons- og beslutningsstrukturen ved UiO. I det følgende utdyper vi tre temaer i rapporten, ut fra den overordnede målsetting at *endringer må forbedre ansattes evne til å utføre universitetets samfunnsoppdrag*:

- 1 Bedre samhandling mellom styringsnivåene ved UiO
- 2 Bedre kanaler 'oppover' fra forskere til ledelse
- 3 Bedre avklaring av karriereløp for å fremme rekruttering

Vi er forøvrig fornøyd med at rapporten følger opp flere punkter vi understreket i vår kommentar til SAB-rapporten (<http://www.follesdal.net/doc/SFF-stige-til-stjernene.pdf>) og i samtale med utvalget (jfr rapportens s. 6). Vi støtter således rapportens oppfølging av våre tidligere innspill:

- Hurtigere tilsettingsrutiner uten forsinkende beslutningsledd på flere nivåer, blant annet for å hindre at UiO mister etterspurte søkere (s. 21-22)
- Prioritering av interne midler på forskning av høy kvalitet (s. 28-)

Endringer må forbedre ansattes evne til å utføre universitetets samfunnsoppdrag

Endringene i organisasjons- og beslutningsstrukturen bør ta sikte på å forbedre vilkårene for universitetets samfunnsoppdrag – undervisning, forskning og formidling. Det vil i praksis si at endringsvedtak på nivå 1 må være orientert mot å ivareta behovene til forsknings- og undervisningspersonalet – som befinner seg på nivå 4. Før ledelsen starter reformer er det derfor svært viktig å være sikker på at det er disse endringene dette personalet – inkludert SFF-ene – trenger.

1. Tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

Rapporten anbefaler tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene. Flere av våre andre tidligere anbefalinger gjelder områder der mye gjenstår.

Det er maktpåliggende for UiO å organisere myndighet og ansvar på måter som bedre fremmer universitetets samfunnsoppdrag. *Bedre fordelingen av ansvar og forenkling av beslutningsprosessene er sentrale utfordringer.*

Blant slike problemer som hemmer UiOs samfunnsoppdrag nevner vi:

- Eiendomsforvaltning (s. 30)
- UiOs web-regime
- Budsjett- og regnskapsstyring
- Kontrollordninger som hemmer forskning og som samtidig formidler mistenkeliggjøring heller enn tillit til de ansatte
- Barrierer mot tverrfakultær undervisning som bruker ressurser og gir uttelling på tvers av fakultetene – noe som burde være et av universitetenes store komparative fortrinn.

Det er ikke åpenbart for SFF-lederne at valget mellom *delt eller enhetlig ledelse* er avgjørende for å løse disse problemene. Det som trengs er en bedre plassering av ansvar, helst så nær forsknings- og undervisningsutførende ledd som mulig, og bare sentralisering så mye som nødvendig. Men det er uansett viktig med samarbeidsformer mellom rektor og universitetsdirektør som sikrer at forskningsfaglige hensyn er blant de sentrale ved sentraladministrasjonens beslutninger.

2. Bedre kanaler 'oppover' for ideer og initiativ fra lokale fagmiljøer

Vi vil også understreke noen målsettinger for å forbedre kanalene «oppover» for ideer og initiativ fra lokale fagmiljøer (s. 12)

Å sentralisere ressurser for forskning til nivå 1 og nivå 2 må ikke vedtas på bekostning av å styrke mulighetene for initiativ 'nedenfra' (s 30). Sentraliserte handlingsrom er ikke i seg selv et egnet middel for å styrke UiOs innsats i den internasjonale forskningsfronten. Dersom forskningsprioriteringer skal følge og understøtte forskning av høyeste kvalitet må tiltakene i stor grad bygge på forslag og initiativ fra aktive forskere i den internasjonale forskningsfronten.

Vi vil blant annet oppfordre UiOs styre til å foreta en grundig og uhildet vurdering av styrets tidligere 'tverrfakultære satsinger' for å vurdere hvordan midlene kan brukes mer målrettet og med bedre suksess før styret iverksetter liknende tiltak.

- Sats ressurser på initiativ som holder internasjonal kvalitet

SAB oppfordrer UiO til å velge noen områder for å bidra i fremste internasjonale rekke med forskning og undervisning – og sette inn ressurser der, selv om det koster. SAB understreker også viktigheten av å fremme nysgjerrighetsdrevet forskning. Hvordan kan UiO gjøre dette?

- Spør forskerne om hva som skal til for at flere skal søke SFF, ERC-midler og

liknende, få tilslag – og velge å bli ved UiO dersom de får tilslag.

- *Spør forskerne* om hvordan UiOs ledelse kan optimalisere incentivstrukturene. Nå blir ikke overhead og andre friske midler fordelt godt nok for å lokke mulige søkere, og til de forskningsmiljøene som får tilslag.
- Vi vil igjen anbefale å *bygge opp under de forsker-initierte tiltakene som rangeres høyt i søknader om SFF-status og ERC-midler, men som ikke når helt opp*. Slike internasjonale fagfellevurderinger er gode men selvsagt ikke feilfrie indikatorer. Dette er vurderinger som UiOs ledelse kan gjenbruke uten økte kostnader: Gi de miljøene og forskerne som nådde nesten helt opp, rikelig med ressurser. Dette vil gi en kvalitetssikret prioritering av forskningsmidler. UiOs egne satsninger må ikke komme i veien for dette.

3 Rekruttering og karriereløp

Rapporten konstaterer at SFFer og andre fremragende forskningsmiljøer ved UiO ser ut til å være særlig attraktive for utenlandske forskere (s. 45). Dette inntrykket må modifiseres: vi kjenner tilfelle der forskere ved UiO som får ERC grants flytter – med ERC-midlene – til andre universitet i utlandet, ikke minst fordi de der får fast stilling.

Dette understreker utfordringene UiO står overfor for å gjøre det attraktivt for unge kloke hoder å velge universitetskarrierer. UiO må tenke konstruktivt om måter å redusere noen av disincentivene som møter ungdom: mange år i midlertidige PhD og PostDoc-stillinger, ingen forventninger om fast stilling, ofte med dårligere lønnsbetingelser enn for velkvalifiserte stillinger i det norske arbeidsmarkedet og ved gode utenlandske universiteter.

Ole Andreas Andreassen, Norment

Andreas Føllesdal, PluriCourts

Carmen Gaina, CEED

Trygve Helgaker, CTCC

Olav Gjelsvik, CSMN

Elizabeth Lanza, MultiLing

Ludvig Magne Sollid, CIR

Harald Stenmark, CCB

Nils Chr. Stenseth, CEES

Geir Ulfstein, PluriCourts