

Til:

Universitetet i Oslo

v/Inger Stray Lien

Dato: 24. mai 2016

Høringssvar SAB4 – Institutt for kriminologi og rettssosiologi

Institutt for kriminologi og rettssosiologi ønsker å komme med følgende høringssvar til «SAB4 - En organisasjons- og beslutningsstruktur som understøtter UiOs strategiske mål». Høringssvaret er også spilt inn til Det juridiske fakultet som ledd i arbeidet med en samlet høringsuttalelse fra fakultetet.

Vi vil først stadfeste at vi er positive til at Universitetet i Oslo setter i gang prosesser som fremmer refleksjon over hva slags universitet vi er, og hvordan vi ønsker å utvikle universitetet vårt. Samtidig mener vi at UiOs brede samfunnsmandat ikke i tilstrekkelig grad er reflektert i grunnlaget for SAB-prosessen. Det internasjonale panelet Strategic Advisory Board (SAB) formidler i rapporten «Build a Ladder to the Stars» et situasjonsbilde og løsninger som vi mener ikke hensyntar verdifulle prinsipper for det norske utdanningssystemet. At utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av økonomi, at vi i det norske samfunnet ikke udelt slutter oss til en tese om at konkurranse produserer best resultater, og at beslutninger tar tid ut fra en tese om at bred deltakelse sikrer både kvalitativt bedre beslutninger og gjennomføringsevne, framstilles som hindre på veien til å bli et bedre universitet. De etterfølgende rapportene fra de tre SAB-arbeidsgruppene (utdanningskvalitet, forskningskvalitet og tverrfaglighet) forsterker delvis dette inntrykket.

Selv om det er rom for forbedring i en så stor og kompleks organisasjon som Universitetet i Oslo, er det grunn til å stille spørsmål ved om det står så dårlig til at det er nødvendig med så gjennomgripende endringer som arbeidsgruppen foreslår. Tvert imot viser ulike indikatorer (publiseringer, siteringsindekser, EU-finansiering, studentutveksling, PhD gjennomføring etc) at Universitetet i Oslo ligger langt fremme både nasjonalt og internasjonalt, og at utviklingen går i positiv retning. Og, om man finner at Universitetet i Oslo har behov for så gjennomgripende endringer, vil de foreslåtte endringene gi de resultatene man ønsker? Har man tenkt igjennom *kostnadene* av de foreslåtte endringene, ikke bare til de forventede fordelene? Det siste er spesielt viktig siden disse fordelene blir sett og skapt fra et perspektiv hvor de utenfor academia har stor innflytelse.

Vi vil, i denne omgangen, prioritere å kommentere spørsmålet om sentralisering og ledelse. Universitetenes egenart ligger i det kollegiestyrte og i den akademiske friheten. Fri og uavhengig forskning er viktig nettopp fordi den er fri og uavhengig. Universitetenes egenart er under press i



vår tid. Vitenskap og kunnskap har en verdi i seg selv som er verd å bevare fra eksternt press om nytte og inntjening. Universitetets nytteverdi ligger i dens egenverdi – det er ikke motsatt.

Det er nettopp ved å sikre universitetenes frihet og uavhengighet at et samfunn kan generere nyttig kunnskap på lang sikt. Det er logisk umulig å forutsi hvilke resultater fri og uavhengig grunnforskning ender opp med, men vitenskapshistorisk er det nettopp slik forskning som har bidratt til modernisering og utvikling (i vid forstand) i de samfunn som har institusjonalisert kunnskapssøkingens autonomi.

Vi stiller oss derfor kritiske til ideen om at sentralisering og konsentrasjon av beslutningsmyndighet er veien å gå for Universitetet i Oslo. Fremragende forskning og forskere kommer fra grasrota i organisasjonen, og de må beskyttes mot for sterk styring av sin virksomhet. Viktige vedtak må forankres i fagmiljøet. Vi går derfor også imot forslaget om at toppledelsen skal få økt handlingsrom gjennom reduserte tildelinger til fakultet og institutt. Dette vil innebære mer toppstyring og prioritering av forskningsvirksomheten fra sentralt hold, noe som ikke vil styrke kvaliteten på forskningen ved Universitetet i Oslo. Fremragende forskning blir ikke bare til gjennom overordnede problemstillinger og tverrfaglighet, men kanskje først og fremst gjennom disiplinære spydspisser og clustere som vokser frem organisk, og det trengs handlingsrom på lavere nivå for å identifisere og sikre disse.

Vi vil videre sterkt advare mot å gå over til tilsetting av ledere på alle nivåer. Vårt prinsipielle utgangspunkt er at universitetet styres best nedenfra og innenfra. Vi mener at det ikke er redegjort tilstrekkelig for grunner til å fravike dette og for mulige omkostninger på kort og lang sikt.

Vår innvending er også relevant for vår posisjon vis-a-vis rapportflertallets støtte til å innføre enhetlig ledelse også på nivå 1. Vi støtter mindretallets syn at det må være mulig å løse de ledelsesutfordringene vi ser på det nivået innenfor rammene av en to-delt ledelse. Vår hovedinnvending mot å møte dagens utfordringer ved en radikal omorganisering på nivå 1, er at vi er skeptiske til å styrke den eksterne representasjonen i styrer og utvalg ytterligere. Frihet fra politisk styring er avgjørende for å bevare akademisk uavhengighet og frihet. Det finnes allerede mange kanaler for utveksling mellom universitetene og brukere av kunnskapen vi skaper; i møter med studenter og kollegaer, gjennom plattformer for populærvitenskapelig formidling, og knyttet til utføringen av våre konkrete forskningsoppgaver. Også her vil vi vektlegge verdien av det konkrete og forskernære: Kontakt og utvikling fungerer best om den finner sted i tilknytning til vår praksis som lærere og forskere.

Rapporten argumenterer for at UiO må bli langt bedre på å organisere seg på tvers av de etablerte strukturer, og at det er gevinster å hente på dette. Det er vi enig i. Samtidig må man sørge for å bevare og styrke også det faglige, ikke ensidig satse på det tverrfaglige og overgripende. I undervisning og forskning på et universitet er en stor grad av spesialisering viktig, og å prioritere samarbeid framfor disiplinær spissing, må springe ut av opplevd merverdi i konkrete sammenhenger, ikke et prinsipp.

Høringssvaret er utarbeidet av ledergruppen ved IKRS, som består av Heidi Mork Lomell (I-leder), Vidar Halvorsen (nestleder), May-Len Skilbrei (Programrådsleder), Turid Eikvam (kontorsjef) og John Todd (stipendiat og representant for midlertidig ansatte). Utkastet har vært distribuert til alle ansatte for kommentarer.

Med hilsen

Heidi Mork Lomell
Instituttleder