

Til:

EL Enhet for lederstøtte

Dato: 25.05.2016

Saksnr.: 2016/4546 RRONN

SAB 4 - hørings svar fra Universitetsbiblioteket

Høringsuttalelsen er behandlet av UBs ledergruppe og bibliotekstyrets leder.

Vi har lest rapporten med interesse og takker for muligheten til å uttale oss.

Universitetets mangfold og hovedutfordringer beskrives grundig, og vi mener det er riktig at ulike fasetter av organisasjonskulturens betydning trekkes fram.

UB mener generelt at det kan jobbes med kultur, gode samarbeidsrelasjoner og beslutningsprosesser for å styrke gjennomføringskraft og kvalitet uten at man på dette tidspunktet tar en avgjørelse om en omfattende organisasjonsgjennomgang med tanke på strukturelle endringer.

I virkelighetsbeskrivelsene som gis, mener vi at man kunne være mer nysgjerrige på de av våre miljøer som allerede scorer høyt på kvalitet

- Hva preger disse miljøene og hvilke relasjonelle mekanismer er i sving.
- Hvordan overkommer man økonomiske og andre formelle og uformelle hindre for samarbeid og gjennomføring som andre ser ut til å lide under.
- Hvordan involveres de ansatte på et fornuftig nivå som gir engasjement og gjennomføringskraft, men ikke stopper prosessene.

Man kunne også se på UiOs eksisterende og mulige komparative fortrinn som breddeuniversitet i Norge

- Hvordan utnytter vi i større grad faktorer som beliggenhet i hovedstad, gratis utdanning, lite hierarkisk sinnelag, ren luft, mobilitet osv.

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

1) Klarere prioritering av kvalitet ved fordeling av interne midler



Prioriteringsprosesser på bakgrunn av kvalitet er en uttrykt målsetting. Det er vanskelig å være uenig i dette prinsippet. Det er imidlertid ikke entydig hvordan denne prioriteringen skal skje eller om hvordan nyutvikling passer inn i denne prioriteringen. I tillegg til å se hva som faktisk fungerer godt i organisasjonen og støtte opp om dette, må vi kunne skape kultur for prøving og feiling og fange opp ideer nedenfra.

2) Rekruttering av vitenskapelig personale

Det er bra at det nå gjøres en grundig gjennomgang av tilsettingsrutiner ved rekruttering. Dette med hensyn til institusjonens omdømme og av hensyn til kandidatene og deres livssituasjon, men også fordi en del attraktive kandidater kan forsvinne i løpet av for lange tilsettingsløp.

3) Rekruttering av ledere

Det er viktig at ledere har faglig legitimitet og personlig egnethet uansett om de er valgte eller tilsatt.

II Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

4) Etablering av to vertikale samhandlingsstrukturer

UB støtter forslaget om en viserektor for utdanning med et særlig ansvar for læringsmiljø og utdanningskvalitet. Vi mener det er behov for et klart lederansvar både for forskning og utdanning. En slik linje kan imidlertid også skape nye samhandlingsutfordringer og krever en gjennomgang av roller, møtestruktur og ulike samarbeidsfora for å sikre forankring i miljøene.

Initiativet «Teaching and learning academy» kan bli en viktig del av dette bildet.

Universitetsbiblioteket er vertskap for store arealer på campus med tjenester og fasiliteter som støtter opp under læring. I tillegg leverer man mye undervisning til studieprogrammene.

UB vil være en naturlig bidragsyter til dette initiativet.

5) Enhetlig eller todelt ledelse nivå 1

Vi stiller oss bak en videreutvikling av ordningen med valgkomite, men ønsker en ordning med fortsatt valgt rektor.

Møtestruktur og samhandling på nivå 1 bør føre til at UiOs ledelse opererer som et team og utøver sine roller i samspill med de andre teammedlemmene. Det bør også tilstrebes større åpenhet i disse lederforaene ved at sakslister og vedtak er åpent tilgjengelige. Dette kan gjøre det mulig å følge en saks gang i systemet og dermed kunne følge opp initiativer utenfra eller fra ulike steder i organisasjonen.

6) Bredere vurdering av eksisterende organisering

UB er usikker på hvilke utfordringer en større gjennomgang av organisasjonen vil løse og vil ikke støtte dette på generelt grunnlag. Justering og kalibrering av organisasjonen vil være et tilbakevendende tema i mange deler av organisasjonen og enkelte enheter vil antakelig ha behov for dette.

På sentralt nivå ser vi at dekanene har en nøkkelrolle. En nytenking rundt bruk av dekanmøtet og den ressursen dette utgjør vil være nyttig. Men vi ser ikke at det vil fremme samhandlingen å fjerne museumsdirektørene og bibliotekdirektøren fra dette forumet.

UB er et forskningsbibliotek, dette er grunnlaget for bibliotekets samlinger, tjenester og kompetanse, og UB utvikles derfor i nær kontakt med forskningen innen de ulike fagene. Nåværende organisering av UB styrker denne sammenhengen, og muliggjør at UB i størst mulig grad er en strategisk ressurs for kjernevirksomheten. Vi gjør oppmerksom på at organisasjonskartet på side 67 ikke beskriver dagens plassering av UB. Biblioteket ligger på linje med fakultetene og museene, noe vi mener det fortsatt bør gjøre.

Til forskjell fra andre støttetjenester og infrastruktur bidrar UB direkte inn i studieintegreert undervisning og har også personale med førstestillingskompetanse som har avsatt tid til forskning og faglig formidling.

UB kan ses på som et konkret eksempel på en enhet som driver aktivt tverrfaglig samarbeid - og forskerstøtte. Vi mener også UB har potensiale til å utvikles videre som en plattform for ulike typer forsknings- og undervisningssamarbeid som i dag ikke har annet naturlig tilhold.

III Tiltak for større økonomisk handlingsrom for ledere og styrer på alle nivåer i organisasjonen

7) Handlingsrommet på nivå 1

UB mener ledelsen på nivå 1 må kunne ha noe økonomisk handlingsrom – også for å kunne gi gjennomføringskraft til tiltak og prosesser som springer ut av de nye vertikale samhandlingsstrukturene som foreslås.

Med hilsen

Bente R. Andreassen
Bibliotekdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.