Til:
EL Enhet for lederstøtte

Dato: 23.05.2016
Saksnr..: 2016/4546 INGERJU

Høringssvar fra HF om rapport fra arbeidsgruppe 4 etter arbeidet til Strategic Advisory Board

Det humanistiske fakultet takker arbeidsgruppen for en perspektivrik og grundig rapport, og for anledningen til å uttale seg. Gruppens vurdering av at det er behov for kombinasjoner av tiltak svarer godt på den komplekse problemstillingen og organisasjonen vi står overfor. Fakultetsstyret har diskutert høringssvaret i to møter, 15.4. og 11.5. På allmøtet 14.4. møtte ca. 40 ansatte. Flere institutter avgir egne høringssvar.

Vi har organisert vårt svar etter de tre hovedkategoriene.

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

a) Klarere prioritering av kvalitet ved fordeling av interne midler

Fakultetsstyret anerkjenner at prioriteringsprosesser er krevende. Et tilstrekkelig økonomisk handlingsrom, omforente kvalitetskriterier og transparente beslutningsstrukturer er vesentlige faktorer for å lykkes. Prioriteringsprosesser kan være rettet mot omforming av fagporteføljen, men også være en konkurranse der også de som ikke når opp får nye sjanser i en ny konkurranse. HFs faglige prioriteringsprosesser har hittil vært et sted mellom de to. Erfaringene med faglige prioriteringer tilsier at dette er et godt grep for å utvikle faglig kvalitet. Fakultetsstyret vil fortsette et prioriteringsarbeid basert på faglig kvalitet selv om det trolig fortsatt vil være diskusjoner om hvordan kvalitetskriteriene skal fastsettes.

Fakultetsstyret vil selvfølgelig også prioritere med tanke på å konsentrere og spisse virksomheten og fagporteføljen. Det vil medføre vanskeligere valg. For HFs del vil nasjonal koordinering kunne være aktuelt i slike prosesser. Fakultetet merker ekstern forventning til forandring av fagporteføljen, for eksempel er humanioras bidrag til å løse store samfunnsutfordringer en eksplisitt forventning fra Kunnskapsdepartementet i forarbeidet til den kommende stortingsmeldingen om humaniora. Dette er forventninger fakultetsstyret vil ta inn i arbeidet med å definere retning i prioriteringsprosessene.

Fakultetsstyret ved HF er opptatt av at faglig initiativ må komme fra fagmiljøene selv. Beslutningshierarkiet må struktureres slik at faglige initiativ både nedenfra og på tvers i organisasjonen kan støttes. Vi viser i denne sammenheng til rapportens diskusjoner og tiltak i kapitlene 4.2 og 5.

Det er viktig at de økonomiske mekanismene knyttet til prioriteringene er godt gjennomtenkt. HF er opptatt av at prioriteringsprosesser og fordelingsprosesser ses i sammenheng. Prioriteringsprosesser som er basert på kvalitet i dag vil måtte ha et langsiktig perspektiv, men det vil også kunne være behov for å avslutte satsninger i fremtiden.

Et tilstrekkelig økonomisk handlingsrom for styrene på fakultet og institutter til prioriteringsprosessene vil være vesentlig. Samtidig vil HF ha en godt fungerende rammestyring. For at rammestyringen skal kunne fungere er det videre nødvendig med forutsigbare rammevilkår, dette gjelder ikke minst på universitetene, der vi har en lavere turnover enn i statlig sektor for øvrig.

Fakultetsstyret støtter med dette rapportens forslag om klarere prioriteringer av kvalitet ved fordeling av interne midler men understreker at det å lykkes med slike prosesser vil avhenge av tilstrekkelig økonomisk handlingsrom.

b) Rekruttering av vitenskapelig personale

I rekruttering til vitenskapelige stillinger er det av avgjørende betydning at kvalitetssikringen av søkerne er tilstrekkelig. Den grundige vurderingen oppleves av søkerne som tillitvekkende samtidig som fakultetet også har erfart at for lang tidsbruk er en konkurranseulempe. HF har som årsplanstiltak å redusere tidsbruk i tilsettingssaker og ser med glede på rapportens forslag om prosesser på flere felt.

Det er vanskelig her i et høringssvar å gå detaljert inn i forslagene og hvert ledd i rekrutteringsprosessene. Vi vil imidlertid trekke fram to forhold som både ble kommentert i allmøtet 14. april og i styrets diskusjon 15. april:

- Det er viktig at det er det som arbeidsgruppens leder Arild Underdal kalte «passiv tidsbruk» som reduseres, ikke de enkelte vurderingsområdene. For HF er det viktig at alle de følgende delene av søkernes kvalifikasjoner vurderes. Vi mener også det er riktig å begrense sakkyndig komités vurdering til vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene. I listen nedenfor har vi skrevet i parentes hvilke komité vi mener bør vurdere de forskjellige kvalifikasjonene.
    - generell kvalifikasjon til stillingen (sorteringskomité)
    - vitenskapelige kvalifikasjoner (sakkyndig komité)

- pedagogiske og formidlingsmessige kvalifikasjoner gjennom innsendt dokumentasjon, prøveforelesninger eller presentasjoner av forskningsprosjekt (intervjukomité)
- personlige egenskaper gjennom intervju og referanseintervjuer (intervjukomité)

- For å gi en innstilling til tilsettingssak tilstrekkelig legitimitet er det viktig at listen for det som rapporten kaller «ukontroversielle saker» legges høyt hvis en instituttleder skal tillegges denne myndigheten.

Når det gjelder karriereplanlegging for yngre forskere mener HF at vi er kommet et stykke på vei gjennom systematisk bruk av stillingsplaner for utlysning i faste vitenskapelige stillinger. Vi ser at det gjenstår et arbeid med integrering av mobilitet og mer generelle ferdigheter som prosjektadministrasjon i forskerutdanningen, samt gir veiledning om rammene og premissene i forhold til konkurransen yngre forskere går ut i. Vi vil også legge vekt på at en klargjøring av karrieremuligheter for yngre forskere i humaniora også må dreie seg om alternative karriereveier enn akademia. Vi støtter signalene fra SAB om at det er behov for standardiserte strukturer for aktiv støtte når det gjelder karriereplanlegging.

c) Rekruttering av ledere

HF har god erfaring med ansatte instituttledere som er rekruttert både internt og eksternt, og legger stor vekt på grundig vurdering av kvalifikasjoner i alle tilsettingsprosesser. Vi mener at rapportens forslag om et sterkere element av vurdering av kvalifikasjoner ved valg er gode. Vi slutter oss derfor til alle de tre skisserte løsningene a)-c) for endringer på nivåene 1 og 2. Fakultetsstyret påpeker imidlertid at det er viktig å legge tilstrekkelig til rette for at en revidert modell har mandat fra universitetssamfunnet. Dette fordi det kan eksistere skepsis til at de alternative prosessene ivaretar faglig kvalitet.

HF støtter gruppens forslag om at det er behov for en klargjøring av reglementet for rekruttering av dekaner og instituttledere. Vi ser positivt på forslaget om at myndighet til å avgjøre om instituttledere skal velges eller tilsettes bør flyttes fra universitetsstyret til fakultetsstyret, etter innstilling fra instituttene.

Høringsfristen for rapporten faller etter Universitetsstyrets første diskusjon av hybride ledelsesmodeller i møtet 3. mai. Vi ser ingen tungtveiende grunner til å redusere spørsmålet til et spørsmål om valgprogress for rektorvalget og vil få understreke at vi imøteser grundigere utredninger av rammer og innretning for forslaget om etablering av hybride ledelsesmodeller for alle nivåer til styrets møte i juni. Ett kritisk moment med tanke på valgkomité er for eksempel i hva slags forum og form komiteen kan presentere kandidatene slik at velgerne har innsikt i hva som skiller kandidatenes kvalifikasjoner.

2. Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

a) Etablering av to vertikale samhandlingsstrukturer

HF slutter seg til anbefalingen som ligger til grunn for dette tiltaket, om at det utpekes en viserektor for utdanning med et særlig ansvar for utdanningskvalitet. Vi mener at et klart lederansvar for både forskning og utdanning gjennom hele lederlinjen er vesentlig særlig for at UiO skal nå sine ambisjoner for begge deler av virksomheten bedre enn i dag, men også for at den foreslåtte samhandlingsstrukturen skal fungere. Vi etterlyser en lederfunksjon i rektoratet som står for strategisk planlegging og styring av utdanningen. Også på dette punktet vil vi etterlyse en grundigere utredning enn det som foreligger i notatet til Universitetsstyret 3. mai. Det er påfallende at UiB som det andre store universitetet i Norge med samme styringsstruktur som UiO, ikke er inkludert blant vedleggene. Ved UiB er det utpekte egne viserektorer for utdanning, internasjonalisering og tverrfaglig virksomhet, mens prorektor har et særlig ansvar for utviklingen av forskningsvirksomheten.

HF mener at også UiO trenger en faglig leder for utdanningen som har sin legitimitet gjennom å være en del av rektoratet. Selv om det nå diskuteres et «Teaching and Learning Academy», kan ikke vi se at det kan være til erstatning for en faglig lederfunksjon. Det vil etter vår vurdering i beste fall kunne fungere som et tillegg, men det må uansett utredes nærmere.

Vi regner med at om de to samhandlingsstrukturene blir etablert, vil funksjonsbeskrivelse og møtestruktur for forsknings- og utdanningsfeltet gjennomgås og endres slik at ikke de to samhandlingsstrukturene blir et tillegg til allerede eksisterende fora.

b) Enhetlig eller todelt ledelse nivå 1

HF mener at flertallet oppgir gode grunner til å avvikle todelt ledelse på nivå 1 ved UiO. Vi mener at en enhetlig lederlinje er et viktig skritt på veien for å gjøre organisasjonen handlekraftig og nå strategiske mål. Vår erfaring med enhetlig ledelse på institutt- og fakultetsnivå veier tungt i denne vurderingen. Økonomi- og personalledelse henger f.eks. tett sammen med den faglige virksomheten og operativ ledelse. Derfor gis det bedre rom for fornying og endring når alle disse funksjonene er lagt til samme leder.

Det er ulike oppfatninger i fakultetsstyret om enhetlig ledelse bør være valgt eller ansatt. HF imøteser derfor en grundig utredning av hybridmodeller med sikte på å finne en modell som gir både en valgt og en ansatt leder et mandat fra universitetssamfunnet.

Vi viser også til at det forrige fakultetsstyret i vedtaket av 28.11.14 som gruppen omtaler i sin rapport, mente at leder ikke samtidig kan være styreleder. Det sittende fakultetsstyret slutter seg til dette, og mener at en utredning om hybridmodeller også må vurdere om ansatte ledere på alle nivåer i organisasjonen skal lede styret på egen enhet.

c) Bredere vurdering av eksisterende organisering

HF slutter seg til gruppens vurdering av at det er behov for en gjennomgang av eksisterende organisering ut fra prinsippet om en balansert struktur. En gjennomgang av fakultetsstrukturen kan være ett virkemiddel for å bedre den organisasjonsmessige balansen.

HF anerkjenner at det er stor variasjon i hvordan UiOs enheter er organisert, og vi er enige i gruppens vurdering av at instituttene ikke bør organiseres etter en enhetlig modell. Det er enkelt å slutte seg til de funksjonene gruppen mener at organiseringen bør ivareta: å understøtte faglige mål; å fremme samarbeid innad og utad, og å sikre god ledelse og oppfølging av ansatte.

I fakultetsstyrets diskusjon av organisering av institutter og ev. nye nivåer ble det understreket at det er på nivå 4 at kontakt med studenter, medbestemmelse, samhandling og faglig initiativ i stor grad skjer. HF anerkjenner at det er behov for å finne gode løsninger på dette området, og det trenger ikke være formelle eller ensartede løsninger.

En formell organisering på nivå 4 vil medføre behov for å avklare bl.a. om det skal være styrer på dette nivået, hvordan økonomiske fullmakter skal organiseres, ressurser som vil gå med til ledelse, og risiko for begrensninger på samhandling på tvers. Det er en risiko for at et nytt formelt nivå ikke vil bidra til å forenkle det vanskelig orienterbare organisasjonskartet som SAB har påpekt, selv om vi kommunikasjonsmessig ser at et nivå 4 kan gi enklere inngang til den faglige virksomheten.

For HFs del peker dette i retning av at en formell organisering på nivå 4 ikke er en aktuell løsning nå. Vi er interessert i å diskutere hvordan et nivå 4 skulle være nyttig for fakultetet. Instituttlederne har særlig påpekt organisering av personalansvar på store enheter som en aktuell sak i så måte.

Når det gjelder dekanmøtets funksjon som ledergruppe for universitetsledelsen er vi enige i at det er viktig med et råd som diskuterer saker av strategisk betydning og at dette organet begrenses til universitetsledelsen og dekanene.

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

HF mener at dagens fordelingsmodell med rammestyring som grunnleggende prinsipp i hovedsak fungerer godt. For at rammestyringen skal fungere optimalt er imidlertid forutsigbarhet, transparens og dialog i prosesser nødvendig.

Vi ser imidlertid at gruppen har gode argumenter for å avsette et større økonomisk handlingsrom for styrer og ledelse på hvert nivå. Skal dette gjennomføres på en god måte i praksis vil vi peke på at det er vesentlig at de andre tiltakene gruppen foreslår, særlig med tanke på effektiv samhandling mellom nivåene, gjennomføres. Vi har ingen merknader til den foreslåtte ansvarsfordelingen.

HF vil avslutningsvis igjen få understreke betydningen av at de tre tiltakspakkene som er foreslått må ses i sammenheng og forutsetter hverandre.

Med hilsen

Ellen Rees
Prodekan

Monica Bakken
Fakultetsdirektør

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

Saksbehandler:
Inger-Johanne Ullern
+4722854915, i.j.ullern@hf.uio.no