



UiO : **Universitetet i Oslo**

SAB Arbeidsgruppe 4 – organisasjons- og beslutningsstruktur

Oversikt over arbeidet hittil og planer for veien videre



Utgangspunktet: *Build a Ladder to the Stars* (1)

- UiOs Strategic Advisory Board om «Governance» (styring)
 - For SAB har «Governance» to hovedkomponenter – organisasjonsstruktur og beslutningsprosesser

Sentralisering (organisasjonsnivå)

Høy

Lav



Beslutningsevne
Gjennomføringsevne

(Intern) legitimitet
(Lokalt) engasjement

Lav

Høy

Konsentrasjon (beslutningstakere)

Utgangspunktet: *Build a Ladder to the Stars* (2) Utvalgte sitater

- To find the optimal balance [kfr. dimensjonene på forrige lysark] is crucial to effective strategy development and implementation
- The 'right balance' is not a matter of choosing one uniform governance structure to fit all the university's activities, but of choosing the right governance structure for each specific activity or programme
- A university's governance structure must always serve the university's fundamental mission: education and research
- *UiO cannot continue to use its present uniform approach. It must find the right mode of governance for each specific division, programme, initiative or activity*

Arbeidsgruppe 4 – mandat (utdrag)

- A. Foreta en *selvstendig vurdering* av behovet for endringer eller presiseringer når det gjelder roller, myndighet og ansvar på ulike nivåer
- For tre nærmere spesifiserte formål
- B. Vurdere om de behov som springer ut av A tilsier
- Endringer i noen deler av UiOs organisasjons- og styringsstruktur
 - At institusjonen bør søke om økt autonomi på noen områder eller kan/bør utnytte sitt eksisterende handlingsrom på en annen måte enn tidligere
 - At det bør gjøres endringer i beslutningsarenaer som sikrer de faglig ansatte medbestemmelse i å forme sine fags utvikling
 - At UiO bør definere rammer og vilkår for den enkelte vitenskapelige ansatte annerledes enn i dag – innenfor de avtaler og lover som regulerer betingelsene i dag

Arbeidsgruppen skal foreta en *samlet gjennomgang* av utfordringene ved dagens organisasjons- og styringsstruktur, *begrunne* behovet for endringer slik gruppen ser det og – så langt mulig – presentere *alternative* endringsmuligheter, sammenhenger og konsekvenser

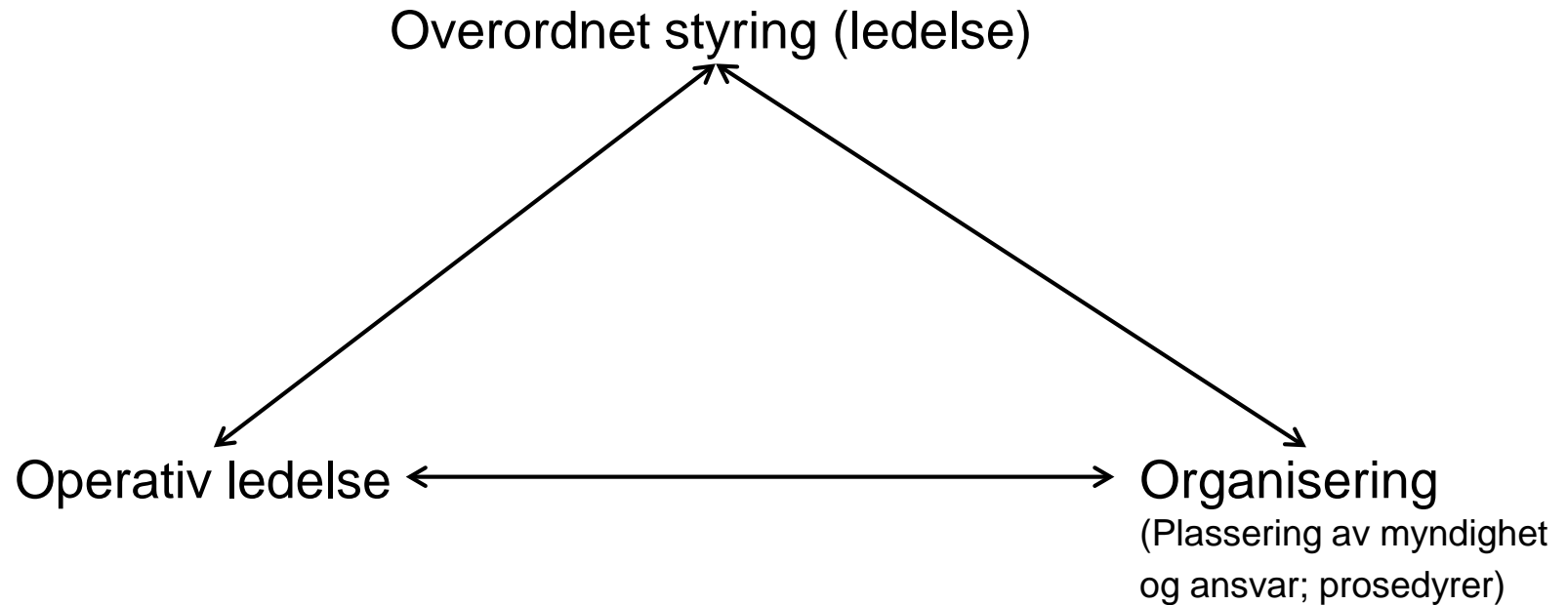
Implikasjoner for arbeidsorganisering

1. Begynne *bredt* og *åpent*: UiOs strategi, SAB-rapporten, rapportene fra de andre arbeidsgruppene, orienteringer om status på viktige områder, supplert med enkelte egne høringer
2. Nyttiggjøre oss gruppedlemmenes kompetanse gjennom forberedende arbeid i mindre *undergrupper*
3. Nyttiggjøre oss *forskningsbasert kompetanse* om utenlandske universiteter
4. Fase 2 (som begynner nå): Mer *inngående* gjennomgang av (de viktigste) innspillene fra de tre andre arbeidsgruppene, med *konkluderende* drøftinger også for spørsmål belyst gjennom egne initiativ i fase 1
 1. **Her vil føringer fra styringsgruppen kunne gi viktig veiledning med hensyn til videre prioritering av oppgaver**
5. Prosessen skal være *åpen* i den forstand at materiale vi utarbeider legges ut på UiOs nett (dog slik at vi har lov til å "kladde ferdig" først...)

Viktige overgripende observasjoner og konklusjoner

- Arbeidsgruppe 3
 - Det må implementeres mekanismer som sikrer samhandling mellom UiOs tre øverste nivåer slik at institusjonelle strategiske prioriteringer gjenspeiles i grunnenhetenes ressursprioritering. *Uten at UiO lykkes med dette er det hensiktsløst å forsøke å drive en samlet innsats for heving av forskningskvaliteten* (kursiv AU)
- Viktige samarbeidspartnere (høring, Arbeidsgruppe 4)
 - UiO fremstår som en samarbeidspartner med høyt kunnskapsnivå, og samarbeidet med enkeltforskere og forskningsgrupper fungerer stort sett godt, til dels meget godt. På institusjonsnivå preges imidlertid samspillet av en del hemmende faktorer. UiOs beslutningsstruktur oppleves som utydelig og vanskelig å forholde seg til.

”Verktøykassen” (sterkt forenklet)



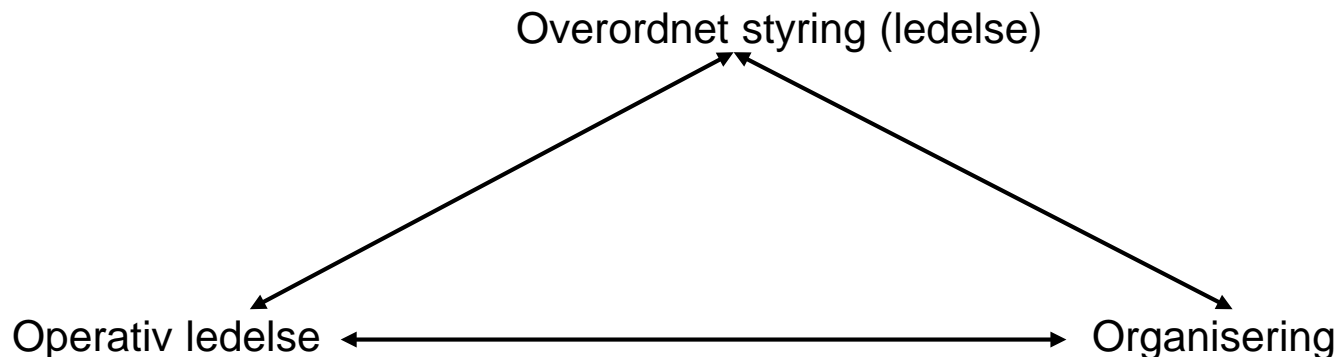
- Pilene indikerer **koplinger** mellom disse hovedelementene

Illustrasjon (1): Råd fra arbeidsgruppen for *utdanningskvalitet*

Tiltak	Overordnet styring	Operativ ledelse	Organisering
Etablere en overordnet visjon for utdanning ved UiO	* * *	* *	(*)
Fokus på førsteårsstudenten (mottak m.v.)	*	* * *	* (*)

Illustrasjon (2): Innspill fra høring med nettverket av SFF-ledere

- Ønske: Videre fullmakter for tilsetting og lønnsfastsettelse, særlig for å hindre sendrektighet – som ofte fører til at vi mister de beste og mest attraktive



Illustrasjon (3a): Valg av dekan / prodekan (SV)

- H-2014 og V-2015: Åpen diskusjon om prosedyre (valg eller tilsetting) for utpeking av dekan / prodekan
- Vinteren 2015: Rådgivende avstemning: Meget klart flertall for valg
- Februar 2015: Fakultetsstyret stadfester formelt avstemningsresultatet

Illustrasjon (3b): Valg av dekan / prodekan (SV)

- Åpen diskusjon om valg eller tilsetting av dekan / prodekan
 - Rådgivende avstemning: Meget klart flertall for valg
 - Fakultetsstyret stadfester formelt avstemningsresultatet
-
- ❑ Valg er en av to aktuelle hovedprosedyrer for utpeking av ledere. *Innenfor* denne hovedprosedyren kan reglene variere betydelig med hensyn til bl.a. valgbarhet, stemmerett, og valgordningen for øvrig

Illustrasjon (3c): Valg av dekan / prodekan (SV)

- Åpen diskusjon om valg eller tilsetting av dekan / prodekan
- Rådgivende avstemning: Meget klart flertall for valg
- Fakultetsstyret stadfester formelt avstemningsresultatet

- ❑ Valg er en av to hovedprosedyrer for utpeking av ledere. Innenfor denne hovedkategorien kan reglene variere med hensyn til bl.a. valgbarhet, stemmerett, og valgordning for øvrig

- **SAB:** Much has changed in UiO's culture the last 4-5 years both in terms of initiatives and mind-sets. However, we find that UiO is still largely inward-looking (p.15)

- **Fast tilsatte i minst halv vitenskapelig stilling ved fakultetet er valgbare til vervet som dekan / prodekan**
(Reglement for tilsetting og valg av ledere ved fakulteter og institutter, §6)

Hjelp til avklaring av prioriteringer for arbeidsgruppens videre arbeid

- Spørsmål styringsgruppen anser for tilstrekkelig avklart (gjennom andre prosesser) eller uaktuelle for videre oppfølging (eksempelvis som følge av at handlingsrommet er begrenset)

- Tilnærming til kontroversielle spørsmål
 - Arbeide i retning av en felles forståelse av hva som kjennetegner en "god" løsning?
 - Eksempelvis: bestemmelser om valgbarhet på dekan- og instituttledernivå
 - Hvis åpning for kandidater utenfra, prosedyrer som ikke (tungt) diskriminerer kandidater utenfra

 - Mer generelt: Det kan finnes mer enn én løsning som tilfredsstillende et nærmere spesifisert sett av kriterier