



Høring om forslag til ny organisasjons- og beslutningsstruktur ved UiO

Høringssvar fra: Yngve Hafting

Stillingskategori: Administrativ/teknisk

Enhet: MN

Rapport: [En organisasjons- og beslutningsstruktur som understøtter UiOs strategiske mål \(pdf\)](#)

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

Tre kategorier av tiltak synes særlig viktige:

1. Klarere prioritering av kvalitet ved fordeling av interne midler til fagmiljøer og prosjekter/tiltak.
2. Rekruttering av vitenskapelig personale som bedrer UiOs muligheter til å nå opp i konkurransen om kandidater på høyt internasjonalt nivå. Dette skal gjøres bl.a. ved raskere behandling av tilsettingssaker og økt innsats for å utforme attraktive karriereplaner for fremragende unge forskere i etableringsfasen.
3. Rekruttering av ledere, hvor (a) begrensninger som utelukker eksterne kandidater oppheves, (b) aktivt søk etter godt kvalifiserte kandidater også utenfor UiO inngår i prosessen, og (c) også «hybridmodeller» – her: Modeller som kombinerer aktivt søk og grundig vurdering av kvalifikasjoner (hvor studenter og ansatte har viktige roller) med et avklart mandat fra universitetssamfunnet – vurderes på nivåene 1 (UiOs sentrale nivå) og 2 (Fakulteter og museer).

Ditt høringssvar:

Har kun valgt å besvare spørsmålet om valgt/tilsatt ledelse, punkt 5.

II. Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

Tiltakene har sikte på tre delmål:

- a. styrke handlekraften for UiO som institusjon
- b. åpne nye kanaler "oppover" for ideer og initiativ fra lokale fagmiljøer
- c. rydde av veien ukklarhet og merarbeid som oppstår i møtet mellom delt og enhetlig ledelse

Arbeidsgruppens anbefaling inneholder flere spesifikke tiltak, der tre tiltak synes særlig viktige:

4. Etablering av to vertikale samhandlingsstrukturer som binder lederne for forskning og utdanning på de tre øverste nivåene i organisasjonen tettere sammen i kontinuerlig "lagarbeid". Dagsordenen for dette lagarbeidet bestemmes dels "ovenfra" (gjelder bl.a. tiltak for å bedre oppfølgingen av sentrale strategiske satsninger), dels "nedenfra" (gjelder bl.a. nye og faglig spennende prosjekter initiert i et eller flere fagmiljøer).
5. Et flertall i arbeidsgruppen ser innføring av enhetlig ledelse også på nivå 1 som viktig for å oppnå delmålet om å rydde av veien ukklarhet og merarbeid som oppstår i møtet mellom delt og enhetlig ledelse. Etter gjeldende lovgivning vil en slik reform forutsette at UiO går over til departementets nylig vedtatte hovedmodell for styring, der universitetsstyret får ekstern leder oppnevnt av departementet og rektor tilsettes av universitetsstyret. Flertallet legger til grunn at UiO ved en eventuell overgang til departementets hovedmodell vil gjøre god bruk av det handlingsrom modellen gir for selv å bestemme hvordan søke- og innstillingsprosedyrene skal utformes.

Et mindretall mener at dagens ordning med to-delt ledelse på nivå 1 kan fungere godt, og at de konkrete utfordringer som er påpekt, kan løses gjennom en pragmatisk klargjøring av prosedyrer.

Et samlet utvalg ser det som viktig at rektor, også der utpeking skjer ved tilsetting, har et mandat fra universitetssamfunnet, og viser til at det finnes flere «hybridmodeller» som kan ivareta det hensynet.

6. UiO bør foreta en bredere vurdering av eksisterende organisering med sikte på reformer som kan fremme effektive og åpne beslutningsprosesser. UiOs sentrale ledelse trenger et balansert og effektivt rådgivende organ som løpende kan støtte ledelsen i strategiske og politiske spørsmål. Dekanmøtet er et slikt organ, og vil kunne fungere bedre om deltakelse ordinært begrenses til universitetsledelsen og dekanene.

Ditt høringssvar:

AD punkt 5: Det å gå inn for en løsning der rektor og øvrig ledelse ved universitetet er tilsatt, vil for all fremtid begrave universitetets funksjon som bærebjelke i det norske demokratiet. Denne funksjonen undergraves allerede merkbart innen mange disipliner ved styring fra forskningsrådet. Universitetet har en spesiell rolle i forhold til å tilby fri forskning som grunnlag i meningsutveksling og politikk, enten spørsmålene er av menneskelig eller teknisk art. Med tilsatt ledelse vil ikke legitimiteten til universitetet som samfunnskritisk aktør kunne opprettholdes. Ved omgjøringen av høyskoler til universiteter for øvrig har institusjonene ikke tatt til seg rollen som fri og uavhengig samfunnsaktør. Slik sett kan man stille spørsmål ved om de fikk sine navn på feil premiss. Videre benyttes denne navnelikheten som argumentasjon for at Universitetet i Oslo skal gi fra seg sitt samfunnsoppdrag ut i fra en styremodell som stammer fra høyskolenes oppdragsorienterte fokus. At andre institusjoner får navn som universitet uten å fylle rollen som fri og uavhengig, gjør det ikke mindre viktig - det gjør det snarere enda viktigere - at universitetet i Oslo markerer sitt ståsted som nettopp fritt og uavhengig. I denne saken er det én ting man burde gjort - og det er å reise debatten om hvordan vi sikrer uhildet informasjon til landets innbyggere i et samfunn der vi får stadig mer oppdragsforskning. Den frie, uavhengige forskningen nærmest drukner i oppdragsforskning, og det er lite som tyder på at den trenden kommer til å snu. I et samfunn som knapt har åpnet øynene for publiseringsbias, og med jevn økning i oppdragsforskning, hvordan sikrer vi at det som forskes på til syvende og sist holder mål? Hvem skal si noe med faglig tyngde når forskningen går på kompromiss med samvittigheten? Burde ikke andelen frie midler økes proporsjonalt med mengden oppdragsforskning i samfunnet forøvrig?

III. For å sikre tilstrekkelig manøvreringsevne i en tid der viktige endringer kan komme både brått og uventet, bør UiO over tid bygge opp et noe større økonomisk handlingsrom for ledere og styrer på alle nivåer i organisasjonen.

Disse handlingsrommene bør supplere hverandre, eksempelvis slik at:

7. Handlingsrommet på nivå 1 (UiOs sentrale nivå) i hovedsak settes inn i tunge løft og viktige strategiske prioriteringer som gjelder UiO som institusjon.
8. Handlingsrommet på nivå 2 (Fakulteter og museer) i hovedsak brukes på tilsvarende måte for tunge løft og viktige prioriteringer for det enkelte fakultet.
9. Handlingsrommet på nivå 3 (Institutter og sentre) i hovedsak brukes mer operativt, på lokale tiltak og oppfølging av felles prosjekter.

Ditt høringssvar:

Har kun valgt å besvare spørsmålet om valgt/tilsatt ledelse, punkt 5.