

## Utkast til stillingsplansarbeid for faste vitenskapelige stillinger ved Det juridiske fakultet

Notat fra dekanatet, 25/5 2016

I dette notatet foreslår dekanatet en ny saksbehandlingsform for stillingsplanarbeid for faste vitenskapelige stillinger med effekt fra 1. januar 2017. Forslaget innebærer at dagens uskrevne ordning erstattes med en ny mer detaljert og skriftlig fremgangsmåte, der alle forslag om nye stillinger må testes mot et sett av kriterier som avspeiler fakultetets behov. Nye økonomiske betingelser gjør at det er viktig å sette i gang dette arbeidet. Tidligere arbeid med stillingsplaner har, etter dekanatets oppfatning, ikke har vært tilstrekkelig gjennomarbeidet. Også UiO sentralt har fremholdt at fakultetene (nivå 2) i langt større grad enn tidligere bør ta et større forvaltningsansvar for fakultetets samlede stillingsplanutvikling.

Andre igangsatte prosesser, eller forslag om slike, må sees i sammenheng med dette forslaget til ny saksbehandlingsform for stillingsplanarbeid for faste vitenskapelige førstestillinger ved Juridisk fakultet. De viktigste forslagene er:

- (1) På grunnlag av fakultetsstyrets vedtak i november 2015 og innspill fra SAB 4 om effektivisering av tilsettingssaker (som det var bred enighet om) utarbeider fakultetet endringer av tilsettingsprosessene (administrasjonsreglementet) som endelig skal vedtas av fakultetsstyret juni 2016.
- (2) Dekanatet foreslår en tydeligere forskningsledelse ved fakultetet. I samarbeid med UiO sentralt pågår det et større arbeid ved fakultetet å styrke forskningsadministrasjonen. Parallelt foreslår dekanatet å formalisere den faglige forskningsledelse ved instituttene, og at det opprettes et Forum for forskningsledere ledet av dekan eller prodekan for forskning. Forumet skal kartlegge, samordne og initiere forskning ved fakultetet, finansiert gjennom basis og eksternt. Dekanatet vil oppnevne en eget arbeidsgruppe som skal gi råd om karakter og oppgaver for Forum for forskningsledere. Dette blir en egen sak for i-lederne.
- (3) Dekanatet foreslår å styrke både formelt og materielt nivå 4's medvirkning i fakultetets faglige prosesser (sentrer, avdelinger, forskergrupper, UiOs forskningssatsinger osv).
- (4) Fakultetet har allerede vedtatt reglementsending som knytter instituttene nærmere fakultetets undervisningsoppgaver. Som følge av den juridiske profesjonsutdannings dominerende stilling ved fakultetet foreslår dekanatet at PMR skal sterkere involveres i fakultetets stillingsutvikling.
- (5) Ved fakultetet finnes det et betydelig nærvær av humsam-kompetanse (per i dag ca 20 faste førstestillinger av totalt rundt 80). I lys av UiOs ønske om å legge vekt på tverrfaglig forskning (eller forskning 'på tvers' på UiO og videre) foreslår dekanatet å nedsette en arbeidsgruppe for å utrede hvordan fakultetets betydelige flerfaglig karakter fungerer, hvordan denne humsam-kompetansen faglig er sammensatt og å undersøke potensialet av tverrfaglig forskning ved fakultetet. Dekanatet vil fremme forslag om en slik arbeidsgruppe over sommeren.

## **I. En ny økonomisk situasjon, 2016**

I løpet av våren 2016 har UiO fremholdt i flere sammenhenger at universitetets økonomiske situasjon er under forandring, fra de tidligere års realvekst til en ny utflating. UiOs styre har kommet med et foreløpig forslag for budsjett 2017 der det forslås å trekke inn et større ekstra beløp fra fakultetene (sist estimert til ca 12 mill for Jur Fak). Mest alvorlig er imidlertid at UiO har minnet fakultetet om særavtalen fra 2009 om redusert opptaksramme, totalt per 2015 verdt ca 40 millioner kr. Samlet ser fakultetet dette som en betydelig utfordring for fakultetets økonomi og - mer allment - for innretningen av ressursbruk.

Med dette fremlegger dekanatet et utkast til en revidert form på stillingsplan for faste vitenskapelige stillinger. Dekanatet foreslår ingen revidert spesifisert stillingsplan, men foreslår i dette dokumentet utelukkende *hvilken saksbehandling* fakultetet bør følge når fakultetet avgjør hvilke stillinger som skal lyses ut og besettes. I all hovedsak foreslår dekanatet at det må oppstilles kriterier som bedre ivaretar fakultetets sammensatte behov enn tidligere. Særlig ønsker dekanatet å foreslå en saksbehandling som krever at fakultetet på bredere front enn før tester ulike mulige stillingsutlysninger mot et sett av kriterier som er avgjørende for fakultetets utvikling som studie- og forskningsinstitusjon.

Dekanatet legger til grunn at de stillingene som er vedtatt utlyst for 2016 fastholdes. Derimot vil dekanatet at stillinger fra og med 2017 skal saksbehandles etter nye retningslinjer. Den foreslåtte endrede saksbehandling angår bare stillinger finansiert gjennom basismidlene. Stillinger som kommer via eksterne midler eller ekstraordinært i forhold til UiO's rammetildeling holdes utenfor.

Den mest umiddelbare foranledning for dekanatets forslag er den bekymring som følger av at UiO etterspør hvordan avtalen fra 2009 er oppfylt fra fakultetets side. Som kjent ble det i 2009 vedtatt at opptaksrammen for studieplasser ved det juridiske fakultetet skulle senkes fra 600 til 400 studieplasser pr år. For at den reduserte opptaksrammen skulle gi effekt i form av forbedret studiekvalitet, og ikke bare reduserte inntekter, ble det vedtatt at fakultetet skulle kompenseres økonomisk både for reduksjon av studiepoenginntekter og for antall studieplasser i basiskomponenten (tildeling pr studieplass). Denne kompensasjonen ble trappet opp etter hvert som studietallet gikk ned over en 5-årsperiode, og fikk full effekt i 2015. Fra og med 2015 er kompensasjonen for tapte studieplasser ca 40 mill pr år og som nå skal ligge i grunnbevilgningen til Det juridiske fakultet.

Det er velkjent at det er svært vanskelig å få til endringer i rammen i UiOs fordeling mellom fakultetene. Når dette likevel skjedde forventet UiO som en motytelse at fakultetet gjennomførte en omstilling med klar forbedring av studiekvaliteten ved master i rettsvitenskap ved fakultetet. Dette skulle bl.a. gjelde oppfølging av den enkelte student og føre til en markert kvalitetshøyning av selve innholdet i masterstudiet i rettsvitenskap. For UiO skal dette kunne måles i antall studenter pr lærer, reduksjon av frafall og bedret gjennomstrømming. For første gang stiller nå UiO (senest i prøvingen av mållindikatorene, dekanmøte 4. mai 2016) spørsmål om fakultetet har brukt disse ekstra ressursene på en måte som var forventet, eller om midlene er gått til andre tiltak.

## **II. Langsiktige hensyn: Stillingsplan og stillingsutvikling etter 2008**

Stillingsplanen i sin nåværende form ble etablert i 2008, i forbindelse med prosjektet om faglige prioriteringer. Hovedformålet den gangen var å sikre en langsiktig økonomisk planlegging, men «stillingsplanen skulle også vise kapasitet og kompetansetype og synliggjøre hvordan de faglige prioriteringene er tenkt fulgt opp ved ledighet, rekruttering og tilsetting. Planene skulle ha et femårsperspektiv og revideres hvert år».

Etter dekanatets oppfatning fungerer ikke nåværende stillingsplan godt nok som et styringsverktøy som skal håndtere fakultetets fortløpende faglige og økonomiske utfordringer. Slik stillingsplanprosessen så langt har fungert har det vært alt for stor automatikk knyttet til fordeling mellom de enkelte instituttene. Slik har stillingsplanen begrenset fakultetets muligheter til å ta inn over seg - og stillingsmessig respondere på - kombinasjonen av skiftende økonomiske rammebetingelser, samfunnsendringer og stillingsbehov. Stillingsplanens ideelle funksjon er å identifisere sammenhengen mellom økonomisk langtidsplanlegging, fagområder, instituttene og fagmiljøenes utvikling, faglig prioriteringer og studieprogrammenes undervisningsbehov. Dette har bare i et stykke på vei blitt realisert etter 2008.

Dekanatet legger til grunn at stillingsplanen så langt har tatt for lite hensyn til mer sammensatte premisser for fakultetets samlede utvikling. I praksis har stillingsplanen fungert slik at den har gitt grunnlag for påfyll av stillinger til alle enheter, og disse stillingene har stort sett blitt ved enhetene, med en stadig forventning om videreføring av den enkelte stilling, og helst økning av totalt antall stillinger. Det sier seg selv at en slik prosess kan lede til lite gjennomtenkte resultater. I tillegg har en del av økningen i antall stillinger i tiden 2006-2014 skjedd ved at fakultetet - dersom økonomien tillot det - ansatte flere enn det var utlyst stillinger til. Økonomiske overslag ga dermed grunnlag for nye stillinger som ikke hadde vært gjenstand for en bredere drøftelse om systematisk utbygging av fagmiljøer ved fakultetet. Dette gjaldt for alle institutter. Dekanatet anbefaler sterkt at fakultetet ikke lenger viderefører en slik politikk.

Dekanatet foreslår at det må innføres en ordning med langt mer helhetlig tenkning og systematiske premisser for stillingsutviklingen ved fakultetet. Dette er i overensstemmelse med UiOs uttrykkelige krav til fakultetene om å ta strategiske grep i stillingsutviklingen.

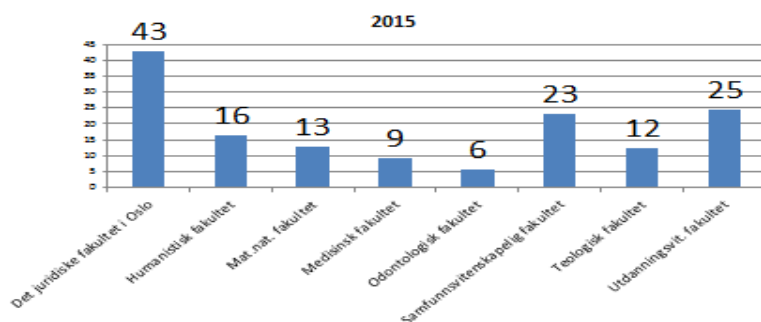
### III. Særlig om stillingsplan og studiekvalitet

I avtalen mellom UiO og fakultetet av 2009 var det sentrale formålet å bedre studiekvaliteten ved master i rettsvitenskap som utgjør ca 75 % av fakultetets inntekter. De ekstraordinære tildelte midlene har over tid gått inn i fakultetets totale ramme, og er bare i beskjeden grad vært presist knyttet til de endringene som UiO forventet. Dette er på et vis forståelig, men det gjør det vanskelig for fakultetet å gi presise tilbakemeldinger til UiO om hvordan stillingsutviklingen henger sammen med bedringen av studiekvaliteten ved fakultetet. Dekanatet legger til grunn at forholdstallet er mellom lærer og studenter ved fakultetets ulike studieprogrammer skal være en del av beslutningsgrunnlaget når nye stillinger skal vurderes. Det samme gjelder den andre målindikatoren som UiO etterlyser, nemlig studiepoeng per student.

Som det fremgår av oversikten under, har fakultetet fortsatt store utfordringer når det gjelder forholdstall mellom lærere og studenter der Det juridiske fakultetet kommer desidert dårligst ut av alle fakulteter ved UiO.

UiO : Universitetet i Oslo

#### Studenter per årsverk i faste vitenskapelige stillinger



Internt på fakultetet ser imidlertid tallene forskjellig ut. Alle andre studieprogrammer enn Master i rettsvitenskap har forholdstall lærer/student som ligger på nivå med SV-fakultetet (1/25, noen enda lavere). Master i rettsvitenskap har i den siste tellingen 1/57. Dekanatet

mener at fakultetet ikke lenger kan drive en stillingsutvikling som underbygger så store forskjeller i forholdstallet lærer/student mellom studieprogrammene ved fakultetet.

UiO etterlyser også forbedring i antall avlagte studiepoeng per student. Fakultet har for 2017 meldt inn en ambisjon på 45,5 studiepoeng pr. helårsekvivalent. Det er uheldig at fakultetets produksjon av studiepoeng i snitt er gått ned de siste årene. Dette er fakultetet tvunget til å gjøre noe med. Spørsmålet må dessuten sees i lys av andre tiltak enn fordelinger av stillinger ved fakultetet. Dette gjelder forhold som antall valgfag (som det er satt i gang i et arbeid med), antall studieprogrammer, timeregnskapssystemet (som nå blir vurdert) osv. Fakultetet må arbeide videre med disse sidene av fakultetets drift, både i lys av fortløpende faglige prioriteringer og av nye økonomiske betingelser.

#### **IV. Fakultetets ledige stillinger fra 2017**

I dette notatet tar dekanatet ikke stilling til hvor mange stillinger som lyses ut fra og med 2017. Dekanatet foreslår heller ikke hvilke stillinger som bør utlyses. Men i den grad rammebetingelser ikke endres i vesentlig grad vil det være naturlig å lyse ut årlig slik. (Til forskjell fra tidligere stillingsplaner vil enkeltstillingenes institutt-tilknytning ikke lenger fremgå, se ytterligere begrunnelser under.)

År	Avganger	Planlagte utlysninger	Planlagte tilsetninger
2016	4	4 + 2 uni-lektorer	10 (fra året før)
2017	3	5	4
2018	1	2	5
2019	3		2

For 2016 anser dekanatet situasjon som avsluttet, eventuelt med unntak av ytterligere en universitetslektorstilling. I løpet av høsten 2016 må arbeidet med stillingsutlysninger for 2017-2019 komme i gang. Tilsammen omfatter dette 10-12 stillinger. For 2016 er det svært mange nytilsetninger som blir iverksatt, delvis tilbake til fra 2014-2015.

#### **V. Grunnleggende hensyn i stillingsplanens utforming**

Fakultetet må legge til grunn en rekke kriterier når det skal avgjøre stillingsutlysninger. Hittil i dette dokumentet har dekanatet av grunner som er redegjort for lagt avgjørende vekt på forholdet

mellom studiekvalitet og stillingsutvikling. Formålet i det følgende er å angi de mest sentrale hensyn som fakultetet må vurdere når fakultetet fortløpende skal utforme den presise stillingsplanen over tid. I det følgende er disse hensynene sammenfattet i seks punkter. Disse seks punktene skal erstatte de mer eller mindre automatiske fordelingene som har skjedd mellom instituttene og etablere bredere og mer fakultetsinvolverende prosesser ved fortløpende stillingsplanutforminger.

*(1) Fakultetets fagutvikling og forskningsbehov.*

Som det største juridiske fakultet i Norge må fakultetet dekke alle sentrale rettsvitenskapelige fagemner. Alle fakultetets institutter ivaretar på ulike måter og i varierende grad dette hensynet. I tillegg har fakultetet gjennom SMR fått en særskilt oppgave i det å ta vare på og videreutvikle en bred sammensatt forskning på, undervisning i og formidling av menneskerettigheter. Som det eneste juridiske fakultet i Norge som har ansvar for samfunnsvitenskapelig forankret kriminologi er det også fakultetets oppgave å videreføre dette faget. Fakultetet må finne en balanse mellom å videreføre den eksisterende fagporteføljen og et behov for å utvikle nye fagområder. Fakultetets instituttinndeling kan ikke være avgjørende for fakultetets fag- og forskningsutvikling og mye av samfunnets rettslige utfordringer kan bare stillingsmessig reflekteres gjennom tverrfaglig instituttoverskridende forskning.

I tillegg til fakultetets generelle ansvar for forskningsbasert fagutvikling og forskningsstrategisk arbeid har fakultetet noen særlige hensyn som må ivaretas:

*Fakultetets rødlistede fag.* I 2015 gjennomførte forskningsdekanen en omfattende analyse av undervisnings- og forskerkapasiteten i 23 sentrale fag som stort sett hadde vært obligatoriske undervisningsfag siden 1960. Ut av dette kom en rekke anbefalinger om allokering av stillinger på alle nivåer der det var misforhold mellom fag og ressurser. Fakultetet har anerkjent denne listen som veiledende ved stillingsutlysninger fra 2015. Dekanaten legger til grunn at en oppdatert versjon av rødlistede fag fortsatt skal ha stor betydning ved stillingsutvikling, dels av forskningsgrunner, dels av undervisningsgrunner (se under).

Rettstrans er et felles arbeid mellom de tre juridiske fakultetene i Norge. Formålet med Rettstrans er å gi grunnlag for et eget rettsvitenskapelig forskningsprogram i NFR. Arbeidet med dette gir viktige innspill til en bredere forståelse av rettsforskningens oppgaver og utfordringer i samfunnets kontinuerlige rettsliggjøringsprosesser. Forskningsoppgaver som identifiseres av arbeidet med Rettstrans bør dermed påvirke arbeidet med stillingsutvikling. Rettstrans vil foreligge i en første omforent versjon ved utgangen av 2016 og vil også gi bidrag til å tenke nasjonalt i stillingsutviklingen ved de tre fakultetene.

I tiltakende grad legger UiO til grunn at fakultetene skal delta i UiOs sentralt initierte forskningssatsinger. For tiden er dette særlig Livsvitenskap, Energi, UiO Norden og

Nordområdesatsing. Dekanaten mener at fakultetet også må vurdere disse forskningssatsingene i arbeidet med stillingsplaner, også fordi slike forskningssatsinger kan styrke muligheter for å skaffe ytterligere eksterne midler.

Endelig vil fakultetet initiere utvikling av forskningssatsninger i fagmiljøene som har potensiale for å bli av et slikt omfang at det kan utløse eksterne midler. Fakultetet kan også allokere stillinger til etablerte miljøer som det er forskningsmessig viktig å styrke. Dekanaten viser her til den igangsatte styrkingen av forskningsledelse ved fakultetet og det foreslåtte Forum for forskerledere.

Et spørsmål det må tas fortløpende hensyn til er hvor faglig bredt en stilling skal lyses ut. På fakultetet har det vært noe variert praksis, også fordi det har vært instituttene som har lagt premissene i saken. Dekanaten ser ingen grunn til å standardisere dette i en bestemt retning, men må avgjøre dette fortløpende.

## *(2) Eksterne midler*

Som kjent forutsetter UiO at enhetene innhenter langt mer eksterne midler enn tidligere. UiOs tildeling til fakultetet avgjøres bl.a. av fakultetets eksterne finansiering av NFR- og EU-midler. Dette kravet vil bare forsterkes i årene som kommer. Per dato utgjør eksterne tildelinger ca 35 % av fakultetets budsjett. Fakultetet erkjenner at det for en del av den juridiske forskning kan være vanskelig å skaffe eksterne midler, særlig så lenge NFR forutsetter at rettsvitenskapelig forskning må falle inn under samfunnsvitenskapelige kategorier eller programmer. På den annen side er det viktig å utnytte alle de muligheter som nå finnes hos et stort utbud av eksterne finansieringskilder, så fremt forskningsfrihet blir ivaretatt. Dekanaten vil arbeide for å fremme en mer aktiv kultur for eksterne forskningssøknader ved fakultetet.

Fakultetet vil ved avgjørelsen av hvilke stillinger som skal utlyses legge vekt på om det relevante fagmiljøet tidligere har skaffet eksterne midler eller i hvert fall har søkt på eksterne prosjekter. Fakultetet ser det som sentralt å bygge fagmiljøer (gjerne rundt forskergrupper, forskningsenheter, sentrer osv). Erfaring fra UiO generelt og fakultetet spesielt viser at slike nivå 4-enheter utfolder seg mest aktivt når det i tillegg til sikre basismidler også finnes eksterne tilskudd. Dekanaten minner ellers om at det i stillingstilsettinger fra 2016 skal tas hensyn til om søkeren har søkt på eksterne prosjekter eller har planer om dette.

## *(3) Profesjonsutdanningen – en hovedoppgave*

Det juridiske fakultets hovedoppgave er å utdanne jurister. Men fakultetet har en lang vei å gå før det kan snakkes om forskningsbasert undervisning. I enkelte fag er andelen eksterne

undervisere opp mot 90 %. Som nevnt over legger dekanatet nå til grunn at stillingsplanene fremover må ta særlige hensyn til de vanskelige forholdstallene mellom lærer og student på master rettsvitenskap. Det er viktig å etablere en struktur for å sikre at behovet på profesjonsutdanningen får en tydeligere plass i vurderingen av stillingsutlysninger. Dette følger av avtalen av 2009 med UiO, men det er også viktig for å legge til rette for en dynamikk i studiets fagsammensetning. Av den grunn foreslår dekanatet nå en sterkere involvering av PMR ved saksbehandlingen ved stillingsutlysninger.

I 2016 utlyste fakultetet to universitetslektorer i rettsvitenskap med undervisningsplikt på 75 %. Per dato er det uklart om de blir besatt. Uansett vil dekanatet her signalisere at fakultetet med god grunn bør gå videre på dette i fremtidige stillingsplaner for slik å dekke opp noe av de mest underbemannede fagene. Dessuten kan en slik ny stillingskategori gi større dynamikk i ansattes karriereløp. Beregninger tilsier at opp mot 80 % av stillingene bekostes ved bortfall av eksterne undervisere, i tillegg til innsparing i administrasjonen pga enklere undervisningsplanlegging.

#### *(4) På-tvers-strukturer*

I UiOs ulike styringsdokumenter tas det til orde for at enhetene må bli bedre til å samordne seg internt (her fakultetet), enten mellom undervisning og forskning eller mellom ulike faggrupperinger osv. Dette kommer også frem i SAB-rapportene som UiO har behandlet i 2015-2016. Stort sett dreier det seg om en fremtidsrettet måte å utnytte ressursene ved fakultetet på.

Uansett slike styringssignaler finnes det ved Det juridiske fakultet mange gode grunner til å knytte spørsmålet om stillingsplan til krav om at nye stillinger må fremme på-tvers hensyn. Fakultetet har per 2016 ingen planer om å endre instituttstrukturen, men både det tidligere og nåværende dekanat har fremholdt at forskning og annen aktivitet bør og må organiseres mer integrativt aktiv. Både forskergrupper og nye formelle forbindelser mellom undervisning og institutter er gode eksempler på dette er i ferd med å skje. En særlig strukturell grunn for å foreslå instituttoverskridende på-tversstillinger er at fakultetets kunnskapsmasse langt på vei, for rettsvitenskapens del, er ganske homogen og rettsvitenskapelig forskning involverer oftest en rekke fagfelter. Dels kan samme person godt tilhøre ett av flere institutter, dels er sentrale temaer eller fagområder (menneskerettigheter, EU-rett, offentlig styring, straff, kontrakt, familie, metode osv) temaer ved to eller flere institutter.

Dekanatet foreslår at fakultetet nå bør prøve ut nye stillingstyper som fremmer på-tvers funksjoner ved fakultetet. Særlig aktuelt er *stillinger med doble institutt-tilknytninger* der dette kan gi åpenbare faglige og personalmessige gevinster. Slike stillinger vil også bidra



til arbeidet med å få etablert gode på-tvers-funksjoner ved fakultetet. I en tid med færre stillingsutlysninger vil dette også være en vei å gå. Dekanaten vil oppfordre institutter (nivå 3) og fagmiljøer (nivå 4) til å elaborere med mulige nye stillingskombinasjoner. Forskergruppene gir allerede grunnlag for slike kombinasjoner. Per dato er det f.eks. faglige og personellmessige utvekslinger mellom IfP og NIFS, mellom SMR og IOR eller IOR og IKRS. *Dekanaten vil anbefale fakultetet å prioritere minst en slik utlysning hvert år fra og med 2017.*

#### *(5) Tverrfaglighet*

Sammenlignet med de to andre juridiske fakultetene i Bergen og Tromsø har fakultetet i Oslo som nevnt en tydelig tverrfaglig profil i den betydning at fakultetet har ansatt flere med annen fagbakgrunn enn rettsvitenskap (i all hovedsak fra humsam, ca 20 av 80 førstestillinger). En slik rekruttering gir i seg selv ingen spesifikk tverrfaglig forskning, men fakultetet har et godt grunnlag for å svare på tverrfaglige satsinger. Dette har bl.a. vist seg i etableringen av SFF'en PluriCourt. Dekanaten legger til grunn at tverrfaglighet er vesentlig for å få til ny fremragende fagoverskridende rettsforskning, men tverrfaglighet må ledsages av spesifikke forankringer i disiplinbaserte metodiske likheter og ulikheter. Bare nærvær av flere fagdisipliner fører ikke til faktisk tverrfaglighet ved et fakultet; fakultetet har også gjennom årene sett en god del parallellforskning uten særlig integrative funksjoner.

I dag er mye av fakultetets humsam kompetanse forankret ved IKRS og SMR. Det finnes gode faglige grunner for dette, men også mer tilfeldige historiske grunner for at det er blitt slik. Dekanaten foreslår å nedsette en arbeidsgruppe som kan gi råd til fakultetet om både betydningen av og fordeling av humsam forskningen ved fakultetet og om det finnes juridiske fagmiljøer ved fakultetet som burde tilføres forskerkompetansen innen humsam (eller også naturvitenskapelig kompetanse). Det kan også være aktuelt å gjøre økt bruk av II-stillinger for å knytte til seg andre fagdisipliner eller å inngå nye former for samarbeidsavtaler med andre av UiOs fakulteter.

Dekanaten foreslår at tverrfaglighet skal være ett av de seks punktene som bør legges til grunn i stillingsplanarbeidet.

#### *(6) Nasjonale og internasjonale dimensjoner*

Det juridiske fakultet har som oppgave både å være en utdannelses- og forskningsinstitusjon rettet mot det norske samfunnet og å være en internasjonal forskningsaktør med videre geografisk nedslagsfelt. Dette har ledet til spenninger mellom fakultetets ulike nasjonale og internasjonale oppgaver. Fakultetet må være opptatt av å

fylle rettssystemoppgavene, særlig for den juridiske utdanning, men fakultetet må også være opptatt av å agere internasjonalt for å skape ny forskning som vil gi tilbakekoblinger til de nasjonale forsknings- og utdanningsoppgavene. I dette arbeidet inngår også fakultetets oppgave å øke student- og forskerutveksling med utlandet og mer aktivt å delta i internasjonale forskerskoler.

Selv om skillet mellom det nasjonale og internasjonale er svært flytende oppstår ofte spenningene i diskusjoner om nye stillinger. For stillingsplanen har disse observasjonene visse føringer.

Ett aspekt er at kombinasjonen av rettsliggjøring og internasjonalisering har gjort at alle fagområder har fått så vel internasjonale som nasjonale trekk. Dette må innreflekteres i fakultetets fagutvikling.

Ett annet aspekt er dette: Det juridiske fakultet i Oslo er svært internasjonalt sammensatt, sammenlignet med andre juridiske fakulteter i Norden, med mange fast ansatte som har ikke- nordisk fagbakgrunn. Bare dette gir fakultetet en åpenbar internasjonal karakter. Samtidig er det velkjent at med tanke på rettsstudiet og dets krav til undervisning, kan ansettelse med ikke-nordisk fagbakgrunn skape utfordringer. Dekanetet legger til grunn at for de fleste utlysninger i årene som kommer bør evnen til å undervise på rettsstudiet være en viktig premisse. Dette følger også av de grunnleggende hensyn som er anført over om problemene ved profesjonsstudiet.

Det juridiske fakultet i Oslo har en viktig oppgave i å være en internasjonal forskningsaktør. Fakultetet må arbeide for å koble seg til internasjonale forskernettverk, delta i internasjonale forskningsprosjekter og å skaffe seg internasjonale forskningsmidler, særlig fra EU. Det siste er da også en av UiOs måleindikatorer for fakultetet. Dekanetet mener derfor at fakultetet må fastholde og videreutvikle den praksis å ansette internasjonale forskere. Særlig bør dette kunne skje der formålet er å styrke særskilte forskningsområder med klare internasjonale tilsnitt og - som en avgjørende forutsetning i de kommende årene - å styrke mulighetene for å sikre internasjonale forskningsmidler. UiO arbeider nå med en plan for at fakultetene mer aktivt skal bruke internasjonale forskere på denne måten og fakultetet vil bygge videre på denne planen.

## **VI. Momenter til fakultetets saksbehandling ved stillingsplaner**

- Mai: Økonomiseksjonen anbefaler antall stillinger til utlysning påfølgende år og Dekanetet lager forslag til rammer for neste års utlysninger på grunnlag av de seks kriteriene.
- Juni: Instituttleder møtets første diskusjon av dekanatets forslag. Igangsetting av saksbehandling som involverer PMR, instituttene og Forum for forskningsledere om forslag til stillinger.
- August: Frist for tilbakemelding fra PMR, Instituttene, Forum for forskningsledere og eventuelt andre inviterte enheter.
- September: Forslagene diskuteres i instituttleder møtet. Dekanetet vedtar utlysning av stillingene.
- Oktober: Stillingene legges inn i budsjett som legges frem for styret.
- November: Arbeid med kunngjøring, planlegging av utlysning- og tilsetningsprosess. Tidlig avtaler med bedømmelseskomiteer.
- Januar: Kunngjøring av stilling (fra januar – tidspunkt må vurderes bl.a. ut i fra rekrutteringsgrunnlag)