



UiO : Det humanistiske fakultet

Arne Bugge Amundsen

Samhandling mellom de tre øverste styringsnivåene

Fremlegg til styreseminar 20/10 2015



Vårt utgangspunkt

- Behovet for samhandling fordrer en helhetlig tilnærming til UiOs kjernevirksomhet
- Kompleksiteten i UiOs virksomhet, og store variasjoner mellom enhetene
- Behovet for en effektiv tilnærming til fellesoppgaver, som eksempelvis vedlikehold av bygningsmasse, infrastruktur, digitale løsninger
- Beslutnings- og gjennomføringsevne

Ledelsesstruktur

- Status: Enhetlig ledelse på institutter og fakulteter, men ikke på sentralt nivå
- Utfordringer for samlede strategiske grep

Mulig forslag:

UiO bør vurdere en overgang til enhetlig ledelse på alle nivåer. Universitetsdirektør vil da rapportere til rektor.

Universitetsstyret

- I styresammenheng er det mindre vanlig at virksomhetens leder også er styreleder, blant annet fordi det innebærer at daglig leder rapporterer til seg selv.

Universitetsstyret (forts.)

Mulig forslag:

UiO bør vurdere om styret skal ledes av en ekstern styreleder . Dette kan gjennomføres uten at forholdet mellom interne og eksterne representanter endres og uavhengig av om rektor er valgt eller ansatt.

Fakultets- og instituttorganer

- Alle fakulteter har fakultetsstyrer der dekanen er styreleder. De fleste instituttene har instituttstyrer der instituttleder er styreleder. Noen institutter har instituttråd.
- Reell involvering og forankring av viktige beslutninger ved fakulteter og institutter er viktig. Samtidig er særlig instituttstyrenes økonomiske og strategiske handlefrihet reelt begrenset.

Fakultets- og instituttorganer (forts.)

Mulig forslag:

- *Reell involvering og forankring gjennom beslutningsorganer bør skje også på lavere nivå enn universitetsstyret. Ordningen med fakultetsstyrer bør derfor videreføres. UiO bør vurdere om også fakultetsstyrene bør ledes av eksterne styreledere.*
- *Instituttstyrene har svært begrenset myndighet i dag, delegert av fakultetet. UiO bør vurdere å erstatte instituttstyrene med instituttråd.*

Rekruttering av toppledere

- Det er viktig med gode, inkluderende og robuste prosedyrer for rekruttering av ledere på alle nivåer. Rekrutteringsprosessene bør fremme involvering, kvalitetssikring og utvelgelsesmuligheter. Dagens rekrutteringsformer kan forbedres.

Rekruttering av toppledere (forts.)

Mulig forslag 1 – valgt ledelse:

Ved ledervalg bør UiO i større grad enn før operere med aktive og representative valgkomiteer som identifiserer og kvalitetssikrer kandidater. Et klarere mandat for slike valgkomiteer kan utarbeides.

Rekruttering av toppledere (forts.)

Mulig forslag 2 – ansatt ledelse:

Ved ansettelse av ledere bør man sikre bred involvering. En prosedyre kan være at en bredt sammensatt rekrutteringskomité foreslår og rangerer kandidater til toppstillinger etter en omfattende evaluering av faglige meritter og lederegenskaper hos både interne og eksterne søkere.

Universitetsstyret foretar tilsettingene etter innstilling fra rekrutteringskomiteen.

Dagens sentermodell

- UiO har ulike former for senterorganisering og senterne er plassert på ulike nivåer.

Mulig forslag:

Sentere skal organiseres i linje, under et vertsfakultet eller et vertsinstitutt. Hva som er mest hensiktsmessig av fakultet eller institutt avhenger blant annet av hvor tverrfaglig senteret er. Vertsfakultet-/institutt skal ha et definert ansvar for senteret.

Tverrfakultære initiativer

- UiO har i dag tre store tverrfakultære satsninger. Det er viktig at det er godt avklart hva disse skal være, og hvordan de skal organiseres.

Mulig forslag:

De tverrfakultære initiativene skal ligge under et vertsfakultet som har et tydelig og definert ansvar. Fag og undervisning skjer i linje ved de enhetene som er involvert i initiativet. Initiativene kan stimulere aktivitet med strategiutvikling og pengefordeling.

Personalmessig styring og samarbeid på tvers

Behov for fleksibilitet:

Tverrfaglige grader og emner innebærer ofte at institutter ønsker å bruke ansatte fra andre institutter og fakulteter. Disponering av personale må skje etter avtaler med det leddet som skal levere undervisning.

Personalmessig styring og samarbeid på tvers (forts.)

Mulig forslag:

- *Etablere enkle prosedyrer for internfakturering slik at utveksling av personale kan skje så smidig som mulig.*
- *Økt bruk av delte stillinger der FVA ansettes ved to institutter og underviser to steder.*

Funksjonsfordeling - fakulteter

- stor forskjell mellom de største og de minste fakultetene
- stor forskjell mellom profesjonsfakultetene (som jus og medisin) og fakultetene med frie fagtilbud (som HF og MatNat)
- stor forskjell på hvor kapitalintensiv undervisning og forskning er ved de ulike fakultetene
- fakultetsinndelingen er mer historisk enn strategisk begrunnet

Funksjonsfordeling – fakulteter (forts.)

Mulig forslag:

- *UiO kan starte en prosess for se på fakultetenes roller og funksjonsfordeling. En slik prosess må først diskutere hva slags organisasjonsmodell som er ønskelig på UiO. Deretter bør man diskutere hva denne modellen innebærer for den faglige inndelingen av fakulteter og antallet fakulteter.*