

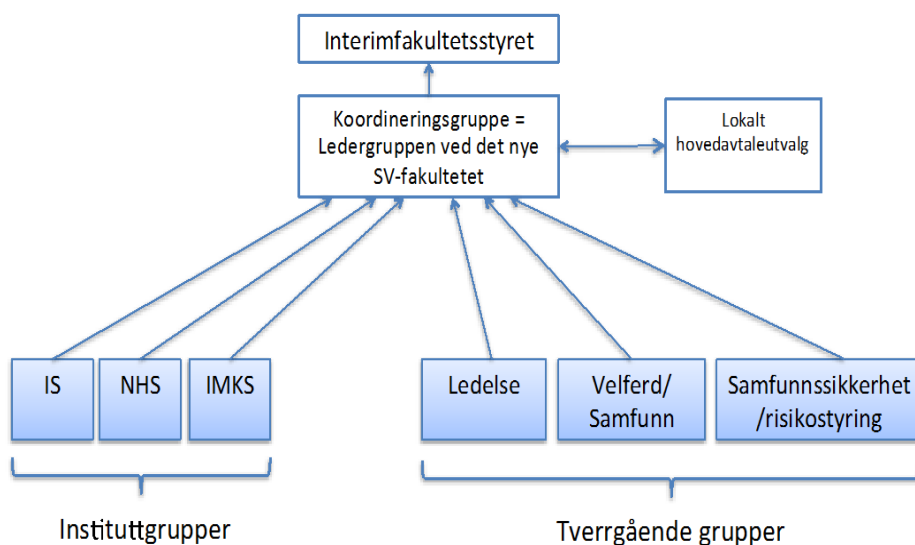
Underveisrapport OU-arbeidet ved det nye SV-fakultetet

Noen generelle betraktninger

Det nye SV-fakultetet skal gjennom en betydelig organisasjonsendring. De to produktive enhetene IH og HH forsvinner og SV-fakultetet mister dermed sentrale studiepoengsprodusenter og eksternt finansierte forskningsprosjekter. Dette vil i stor grad påvirke økonomien til det nye SV-fakultetet og kanskje også motivasjonen til ansatte. Sentrale utfordringer fremover er dermed å effektivisere undervisning, forbedre gjennomstrømning og øke forskningsproduksjon. En avgjørende faktor blir å bygge en felles SV-prestasjonskultur der vi jobber på tvers og blir enda mer progressive både innenfor forskning og gjerne utvikling av nye studier. En prestasjonskultur forutsetter at våre ansatte opplever høyt faglig engasjement, arbeidsmotivasjon og konstruktivt samarbeid. Dette vil kreve en ledelse som er bevisst betydningen av kulturbygging og som jobber aktivt og målrettet med dette. Vi har allerede tatt tak i utfordringen ved i første omgang å etablere to tverrgående arbeidsgrupper som en del av OU-prosessen og disse gruppene har så langt fungert bra. Som et ledd i utviklingen av det nye SV-fakultetet starter vi denne våren arbeidet med å etablere en fakultetsstrategi. Dekanen ønsker å legge opp til en inkluderende prosess som da også blir en del av kulturbyggingen. Dette vil kreve noe ressurser til bla samlinger og andre tiltak.

Indre organisering av nye enheter - Organisering av prosessen ved SV-fakultetet:

Det nye SV fakultetet gjennomfører en prosess med bred involvering av ansatte. Seks arbeidsgrupper er satt opp og har hatt i oppgave å jobbe med direktørens mandat. Studentorganisasjonen er invitert til arbeidsgruppene, men har kun stilt med kandidat i NHS sin arbeidsgruppe.



Hver av gruppene har hatt flere møter og har levert hvert sitt innspill som er vedlagt. De ulike innspillene ble presentert og diskutert i et heldagsseminar mellom arbeidsgruppene 10.01. Det ble gjennomført et allmøte for ansatte ved fakultetet 13.01 der innholdet i rapporten er presentert med mulighet for innspill. Rapporten ble presentert og diskutert i lokalt hovedavtaleutvalg 16.01 og interimsstyret for SV-fakultetet 17.01.

SV-fakultetets foreløpige innspill til direktørens mandat:

- Delenheter i fakultetet

I hovedsak ønsker fakultetet å beholde nåværende instituttstruktur med de tre enhetene IS, IMKS og NHS.

IMKS ønsker i tillegg å vurdere en underliggende struktur bestående av seksjonene "mediefag", "samfunnsfag" og "samfunnssikkerhet" men det innebærer ikke en utvidelse av antall ledere med personalansvar.

Fagmiljøet innen samfunnssikkerhet har ytret et ønske om å bli skilt ut som en egen enhet. Dagens organisering av sikkerhetsmiljøet kan virke forvirrende med fagansatte på tre institutt, to (snart tre) fakultet og med tilsvarende mengde ledere. I tillegg har oppdragsenheten SEROS en egen leder som samtidig ikke har personalansvar over de som leverer inn til dette senteret. For å se etter mulige forbedringer av organiseringen av samfunnssikkerhet og risikostyringsmiljøene har vi opprettet en egen arbeidsgruppe (Zafer Özgen, Instituttleder IMKS; Tore Markeset, Instituttleder IØRP; Bjørn Ivar Kruke, Programkoordinator master i samfunnssikkerhet, IMKS; Terje Aven, Professor risikostyring IØRP; Sissel Jore, leder SEROS). Gruppen har diskutert ulike alternativ, men har så langt ikke kommet til noen enighet (se vedlegg). IMKS på sin side ønsker å beholde samfunnssikkerhetsmiljøet som en seksjon i instituttet. Dekanen foreslår at det gjennomføres en mer omfattende konsekvensvurdering av de ulike alternativene til organisering som er foreslått av arbeidsgruppen og at arbeidsgruppen fortsetter arbeidet med å gjennomføre konsekvensvurderingen.

- Faglig lederstruktur/lederspenn

Ingen av instituttene i det fremtidige SV-fakultetet har lederspenn som oppleves som u håndterlige og de ønsker å beholde nåværende struktur med en instituttleder med personalansvar for alle ansatte ved instituttene. Utover dette ønsker instituttene å ha ledergrupper som inkluderer enten studieprogramledere (IS, NHS) eller seksjonsledere (IMKS) og kontorsjef.

Instituttene hadde ønsket å fortsette med instituttstyrer. Når styret likevel har vedtatt å legge dem ned ønsker de en modell som ligner mest mulig på et styre. For eksempel har NHS foreslått å opprette et kollegium bestående av valgte medlemmer fra NHS og næringslivet som har styringsrett innen økonomi og strategi. Samtidig avventer instituttene UiS styrets beslutning om alternativer til instituttstyrene.

På fakultetsnivå ønsker dekanen å beholde prodekaner for undervisning og forskning, hver av dem i 50% stillinger. Sannsynligvis vil det nåværende PhD programmet for samfunnsfag fortsette å være det gjeldende programmet også for HH i flere år fremover

og også for helsefakultetet frem til det får etablert et nytt PhD program innen helsevitenskap. Det er dermed behov for en prodekan som leder dette programmet. I tillegg vil prodekan for forskning ha en sentral rolle i å tilrettelegge for oppbygningen av forskningsaktivitetene ved det nye fakultetet. Dekanen ser videre for seg en noe utvidet rolle for prodekan for undervisning som vil bestå i å være en tilrettelegger for effektivisering gjennom undervisning på tvers av institutter og også fasilitere utvikling av nye og attraktive studier. Således vil prodekanene ha en sentral rolle i utviklingen av fakultetet. Dekanen ser også behov for å ha en administrativ leder for fakultetet i form av en fakultetsdirektør.

- Matriseorganisering av faglig virksomhet og Organisering med sikte på tverrgående samarbeid mellom delenheter/andre fakultet

Ingen av instituttene finner det hensiktsmessig å gå over til en formell organisering i matrise. Imidlertid foregår det allerede pr i dag en del samarbeid på tvers innad og mellom instituttene.

Fakultetet ønsker å stimulere til utstrakt samarbeid på tvers mellom instituttene og med andre fakultet. Som en start på dette arbeidet har vi opprettet to tverrgående arbeidsgrupper som ser på muligheter for tverrgående samarbeid innen ledelsesfagene og velferdsforskning/samfunn. Disse har allerede identifisert en del muligheter (se vedlegg) og gruppene fortsetter dette arbeidet og de uttrykker generelt sett at dette arbeidet oppleves som svært inspirerende og meningsfylt. Generelt sett er det noe begrensede muligheter for samkjøring av fag på bachelornivå fordi mange av dem er spesifikke i henhold til rammeplaner og vinkling mot bransje. Det er imidlertid flere muligheter på masternivå som det skal jobbes videre med i prosessen fremover. Fakultetet vil se nærmere på hvordan arbeidsplaner kan brukes for å så fremme samarbeid på tvers.

Nettverk for kjønnsforskning har levert inn en egen uttalelse om organisering og i prosessen videre vil fakultetet se nærmere på organiseringen av dette nettverket.

- Innspill til gruppen som ser på Administrativ organisering

Særlig viktig for instituttene er det at studieadministrasjon er samlokalisert der fagmiljøene og studentene befinner seg. Det er også viktig at instituttlederne har nære støttespillere slik kontorsjefene er i dag. Andre administrative funksjoner som HR og økonomi kan sentraliseres enten på fakultetsnivå eller universitetsnivå. Det er behov for nært samarbeid med administrasjonen mht oppgavene internasjonalisering og kommunikasjon og helst ser en at ansatte i disse funksjonene har kontortid ved instituttene, mens en er mindre opptatt av hvordan disse funksjonene ser ut på organisasjonskartet.

- Innspill til arbeidet med 2018-budsjett for enheten

Det er behov for en budsjettmodell som tilrettelegger for samarbeid på tvers av institutter og fakulteter, gjerne med en incentivordning for samarbeid på tvers. Videre bør det utvikles en økonomimodell som, i tillegg til å basere seg på bevilgninger/produksjon pr program, også etablerer ordninger for utjevning. Det bør ikke være inntjening som er eneste kriterium for videre drift av studier men også andre kriterier som for eksempel strategisk betydning for UiS sin profil og behov for

utdanningen i regionen. I disse tilfeller bør det skje overføringer fra "utdanningsmaskinene" til de mer marginale studiene. I en overgangsperiode inntil det nye SV-fakultetet er etablert seg med økt forskningsfinansiering og mer effektiv drift av studier kan en ha behov for at det settes av omstillingsmidler.

Videre arbeid frem mot neste frist:

Frem til innleveringsfristen 31. mars for innspill til intern organisering av fakultetet planlegger vi å jobbe videre med følgende momenter.

- Organisering av sikkerhetsmiljøet: Gjennomføre grundige konsekvensvurderinger av de ulike foreslåtte organiseringsalternativ. Anbefale løsning basert på konsekvensvurdering. I tillegg vil vi be IMKS arbeidsgruppen om å vurdere konsekvenser for instituttet dersom samfunnssikkerhet trekkes ut av enheten vs blir værende som en del av enheten.
- Videre arbeid i de tverrgående arbeidsgruppene for å finne samarbeidsmuligheter på tvers. Arbeidsgruppen som ser på ledelsesfag bes om å se etter ytterligere synergimuligheter også på tvers av fakulteter. Det er også aktuelt å etablere en ny gruppe som ser på samarbeidsmuligheter for metodefagene.
- OU-arbeidsgruppene inviteres til en idemyldring om hvordan vi skal definere og utvikle en SV-prestasjonskultur. Etablere en årsplan for utviklingen av en felles SV-prestasjonskultur.
- Etablere plan for utvikling av ny fakultetsstrategi.

Prosessen videre vil organiseres som følger: De etablerte arbeidsgruppene fortsetter sitt arbeid og leverer sine endelige utkast til fakultetet 17. mars. Det gjennomføres et felles seminar mellom arbeidsgruppene og interimsstyret 21. mars og nytt allmøte for alle ansatte ved det nye SV-fakultetet 22. mars. Det blir månedlige møter med lokalt hovedavtaleutvalg.