

UNIVERSITETET I STAVANGER  
DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Til Universitetsdirektøren

**OVERSENDELSE - RAPPORT OM FAGLIG ORGANISERING AV DET NYE SV-FAKULTETET**

Det vises til notat av 25.10.2017 der fakultetet blir gitt mandat for arbeidet med utvikling av ny faglig organisasjonsstruktur.

Vedlagte rapport fra det nye samfunnsvitenskapelige fakultetet redegjør for organiseringen av arbeidet i arbeidsgrupper og for konklusjonene når det gjelder intern faglig organisering, lederstruktur og ytterligere avklaringer som må foretas fremover. Som vedlegg til rapporten oversendes uttalelser fra de enkelte miljøene ved fakultetet.

Tjenestemannsorganisasjonene i interim lokalt hovedavtaleutvalg ga i møte 30.3.2017 sin tilslutning til utkast til rapport. Interimstyret behandlet saken (Sak INT NSV 10/17) i møte 30.3.2017, og fattet følgende vedtak:

**Vedtak:**

Interimstyret anbefaler at det nye SV-fakultetet får følgende enheter:

- Institutt for sosialfag
- Norsk hotellhøgskole
- Institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap
- Institutt for samfunnsikkerhet

Ledergruppen ved det nye SV-fakultetet vil bestå av dekan, prodekan for undervisning i 50% stilling, prodekan for undervisning i 50% stilling, fakultetsdirektør og 4 instituttledere. Interimstyret presiserer viktigheten av at eksisterende samarbeid og utdanninger videreføres for samfunnsikkerhet.

Stavanger, 31.03.2017

Gro Ellen Mathisen  
*Dekan*

Lone Litlehamar  
*Fakultetsdirektør*

Vedlegg:

Rapport: Organisering av det nye SV-fakultetet

Vedlegg 1: Mandat for arbeidsgruppene, fase I og II samt framdriftsplan

Vedlegg 2: Uttalelse fra arbeidsgruppen ved institutt for sosialfag

Vedlegg 3: Uttalelse fra Norsk hotellhøgskole

Vedlegg 4: Uttalelse fra institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag

Vedlegg 5: Uttalelse fra arbeidsgruppen for risikostyring/samfunnsikkerhet

Vedlegg 6: Uttalelse fra Nettverk for kjønnsforskning

## ORGANISERING AV DET NYE SV-FAKULTETET

Denne rapporten beskriver arbeidet rundt organisering av det nye SV-fakultetet i henhold til direktørens mandat datert 25.10.2016 og konklusjonene fra dette arbeidet.

### Noen generelle betraktninger

Samfunnet er i kontinuerlig endring og konsekvensene av blant annet globalisering, migrasjon og klimaendringer gjør seg gjeldende og utfordrer det etablerte. Teknologiske nyvinninger skal tas i bruk og virkningene av teknologi på menneske og samfunn skal forstås, og helst forutses. Politikk og organisering for å håndtere slike stadig skiftende utfordringer krever mer og mer kompetanse på de fagområdene SV-fakultetet jobber innenfor.

Det nye SV-fakultetet skal gjennom en betydelig organisasjonsendring, og vil ha en ny utgangsposisjon. De to mest 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 muligens 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-kultur der vi jobber på tvers og blir enda mer progressive både innenfor forskning og gjerne utvikling av nye studier. En slik kultur 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 fungert bra. Som et ledd i utviklingen av det nye SV-fakultetet starter vi i løpet av 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.

### Organisering av prosessen ved SV-fakultetet:

Det nye SV fakultetet har gjennomført en prosess med bred involvering av ansatte. Seks arbeidsgrupper er satt opp og har hatt i oppgave å jobbe med direktørens mandat (se Figur 1 og vedlagt notat om etablering av arbeidsgrupper):

*Arbeidsgrupper for hvert institutt* har vurdert særlig problemstillinger rundt faglig lederstruktur/lederspenn, delenheter i enheten og innspill om administrativ organisering samt 2018 budsjett. De har også vurdert muligheter for

matriseorganisering av faglig virksomhet på tvers i fakultetet og organisering med sikte på tverrgående samarbeid på tvers av institutt/fakultet.

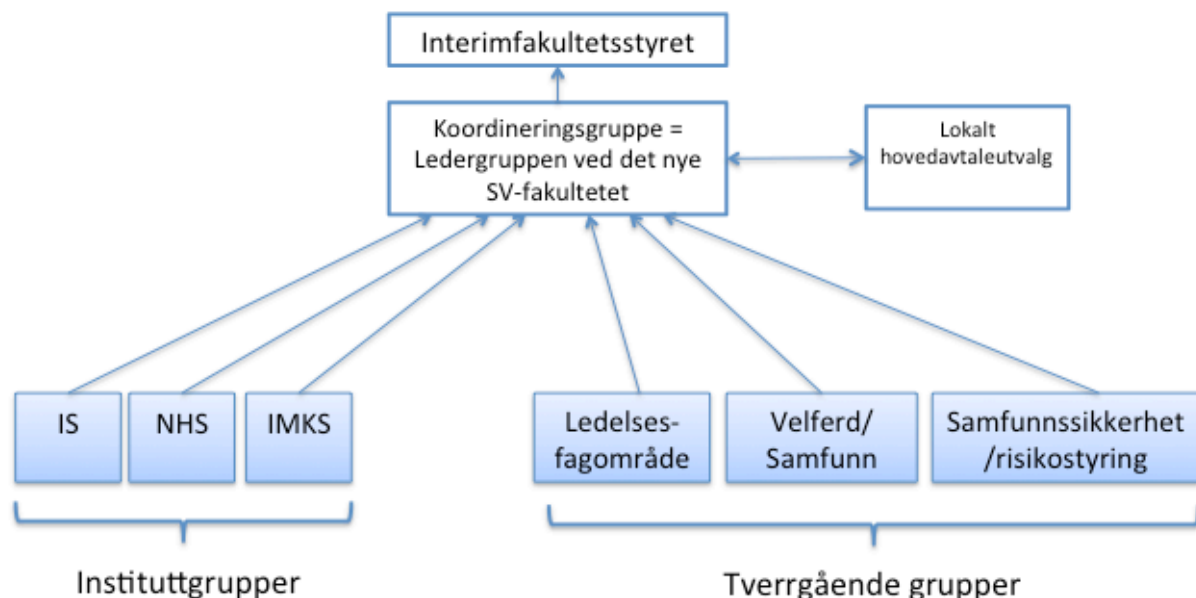
*To tverrgående arbeidsgrupper*, hver med representasjon fra alle instituttene, har sett på de spesifikke fagområdene ledelse og velferd/samfunn. Disse gruppene har vurdert problemstillinger rundt matriseorganisering av faglig virksomhet og organisering med sikte på tverrgående samarbeid på tvers av institutt/fakultet. Et tilleggsmål i forhold til mandatet har vært å se hvordan en kan fremme forskningssamarbeid på tvers av institutter.

*En tverrfakultære arbeidsgruppe innenfor samfunnssikkerhet/risikostyring* er opprettet på bakgrunn av et ønske fra samfunnssikkerhetsfagmiljøet om å skilles ut som en egen enhet. Viktigste oppgave for denne gruppen er således å vurdere muligheter for ny organiseringsform av fagmiljøet.

Studentorganisasjonen er invitert til arbeidsgruppene, men har kun stilt med kandidat i NHS sin arbeidsgruppe. I tillegg har nettverk for kjønnsforskning levert inn et innspill og nettverkets leder er invitert som nytt medlem i den tverrgående gruppen Velferd/samfunn.

Mandat for arbeidsgruppene er vedlagt sammen med tidsplanen for prosessen (vedlegg 1)

Figur 1. Arbeidsgrupper etablert for OU-prosessen SV-fakultetet



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 og 21.03.2017. Det ble gjennomført allmøter for ansatte ved fakultetet 13.01 og 22.03 der innholdet i henholdsvis delrapport og endelige innstillinger ble presentert med mulighet for innspill. Rapportene ble presentert og diskutert i lokalt hovedavtaleutvalg 16.01 og 30.03.2017. Interimstyret for det nye SV-fakultetet behandlet statusrapporten 17.01 i sak. Endelig rapport ble behandlet i møte 30.03.2017 med følgende vedtak:

### **Vedtak:**

Interimstyret anbefaler at det nye SV-fakultetet får følgende enheter:

- Institutt for sosialfag
- Norsk hotellhøgskole
- Institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap
- Institutt for samfunnsikkerhet

Ledergruppen ved det nye SV-fakultetet vil bestå av dekan, prodekan for undervisning i 50 % stilling, prodekan for undervisning i 50 % stilling, fakultetsdirektør og 4 instituttledere. *Interimstyret presiserer viktigheten av at eksisterende samarbeid og utdanninger videreføres for Samfunnsikkerhet.*

### **SV-fakultetets svar på direktørens mandat:**

#### **Delenheter i fakultetet**

I hovedsak ønsker fakultetet en instituttstruktur med fire enheter: institutt for sosialfag (IS), Norsk hotellhøgskole (NHS) og to enheter utgått fra det tidligere institutt for mediekultur- og samfunnsfag IMKS). Disse to enhetene vil være institutt for samfunnsikkerhet og institutt for medie- og samfunnsfag (IMS) (alternativt mediefag, sosiologi og statsvitenskap (IMSS) som de selv har foreslått.)

#### **Institutt for sosialfag**

Instituttet mener at nåværende organisering bør opprettholdes, og at det har vært et svært formålstjenlig strukturvalg for universitetet. Instituttene gir identitet, tilhørighet, og bidrar til å skape gode arenaer for faglig diskurs og utvikling. Instituttet kan ikke se at alternative organisatoriske løsninger på nivå 3 (avdelinger, seksjoner o.l.) kan bidra til å skape bedre resultater ved UiS, snarere tvert imot. Instituttet betraktes som en naturlig enhet, med passende størrelse (rundt 55 ansatte). Det fremheves også at instituttene bør ha vide faglige, økonomiske og personalmessige fullmakter.

Faglig autonomi og handlingsrom frigjør energi og bidrar til økt innsats, arbeidsglede og kreativitet. Økonomisk autonomi avler bevissthet og ansvarlighet hos hver enkelt medarbeider, og bidrar gjennom dette til god budsjett disiplin. Korte kommunikasjonslinjer mellom beslutningstaker og de som berøres av beslutningene vil normalt bidra både til kvalitativt bedre beslutninger, og større respekt for beslutningene som treffes. Instituttets rapport kan ses i vedlegg 2

### **Norsk Hotellhøgskole**

For Norsk Hotellhøgskole er det viktig å kunne være en identifiserbar og tydelig enhet for den næringen de betjener og for å opprettholde sin posisjon nasjonalt og internasjonalt. Den vedtatte styringsmodellen gir rom for at NHS beholder sin identitet, noe som også er viktig for videreutvikling av instituttet innenfor forskning og studiespesialisering. Norsk hotellhøgskole uttrykker imidlertid bekymring for at instituttstyret blir erstattet med et råd som ikke har økonomisk styringsrett, og de frykter at det gir mindre autonomi for instituttet. Instituttets innspill kan ses i vedlegg 3.

### **Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag**

IMKS sin arbeidsgruppe fikk i oppdrag å vurdere konsekvenser for instituttet dersom samfunnssikkerhetsmiljøet flyttes ut. Se vedlegg 4 for arbeidsgruppens rapport.

Innledningsvis kan anføres at siden kultur ikke lenger er et fagområde det undervises i ved IMKS vil vi i det videre dokumentet foreslå at instituttet endrer navn til Institutt for Medie- og Samfunnsfag (IMS) eller alternativt institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap (IMSS).

Arbeidsgruppen ser både muligheter og utfordringer med en utskillelse av samfunnssikkerhetsmiljøet. Økonomi, fordeling av ansatte og stillinger, og pågående og fremtidig samarbeid om undervisning fremstår som de viktigste utfordringene. I en oppdelingsprosess kan det oppstå problemer som går utover kvaliteten på undervisning og forskning. Det å unngå slike problemer vil avhenge av godt samarbeid mellom IMKS og samfunnssikkerhetsenheten. En mulighet ved en oppdeling er at det for sosiologi og statsvitenskap vil være muligheter for å videreutvikle koblingene til masterprogrammene i endringsledelse og energi, miljø og samfunn. På sikt kan det være aktuelt å utvikle nye studiespesialiseringer på bachelorprogrammene og kanskje også nye bachelorprogram innen andre samfunnsvitenskapelige fag enn sosiologi og statsvitenskap.

SV-fakultetet ser også at en utskilling av samfunnssikkerhetsmiljøet vil kunne åpne opp for nye profileringer innen både fagutvikling og forskning ved IMKS. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at en betydelig del av forskningsporteføljen vil forsvinne ut av instituttet. Dette kan også ses på som en mulighet for oppbygning av nye forskningsområder. SV-fakultetet konkluderer med at IMKS vil kunne leve bra uten samfunnssikkerhetsområdet men det vil kreves betydelig innsats for å øke ekstern forskningsfinansiering og instituttet vil ha behov for et strategiarbeid for videre utvikling og faglig profilering.

### **Institutt for samfunnssikkerhet**

Utgangspunktet er at dagens organisering av sikkerhetsmiljøet (som omfatter både samfunnssikkerhet, risikostyring og pasientsikkerhet) er forvirrende og komplisert med fagansatte på tre institutt, to (snart tre) fakultet og med tilsvarende mengde ledere med personalansvar. I tillegg har oppdragsenheten SEROS en egen leder som ikke har personalansvar for de som gjennomfører oppgaver i regi av dette senteret.

Arbeidsgruppen, som SV- og TN-fakultetene nedsatte for å vurdere organisering av risikostyring/ samfunnssikkerhet, har diskutert ulike alternativ, og har levert en rapport der de angir og prioriterer mellom de forskjellige mulige alternativene de ser for seg.

IMKS, utenom kollegaer ved SEROS, ønsket tidlig i OU-prosessen å beholde samfunnssikkerhet som en del av instituttet, men mener nå etter Fase II av OU-arbeidet ved SV-fakultet at et slikt fremtidig institutt kan leve godt uten samfunnssikkerhetsmiljøet. I en overgangsperiode er IMKS forpliktet til å videreføre tett samarbeid med et eventuelt nytt Institutt for samfunnssikkerhet, og ønsker samtidig å utvikle fagområdene i den gjenværende IMKS på en selvstendig måte.

Fagmiljøet innen samfunnssikkerhet har ytret et ønske om å bli skilt ut som en egen enhet. Arbeidsgruppen som har vurdert organisering av risikostyring/ samfunnssikkerhet har skissert og evaluert følgende alternative løsninger:

- Alternativ 1: Egen enhet, "Senter for risikostyring og samfunnssikkerhet" parallelt med fakultetsstrukturen UiS.
- Alternativ 2a: Samling av fagmiljøene risikostyring og samfunnssikkerhet på ett institutt ved TN.
- Alternativ 2b: Samling av fagmiljøet i samfunnssikkerhet på et nytt institutt ved SV.
- Alternativ 3: Beholde dagens organisering

Arbeidsgruppens analyser av de ulike modellene er presentert i vedlegg 5. I både alternativ 1 og 2a blir sikkerhetsmiljøet med unntak av pasientsikkerhet samlet i en enhet ved UiS, enten som eget fakultet eller som egen selvstendig enhet på TN. Dette er de modellene som foretrekkes av fagmiljøet men ikke av instituttledere eller SV-fakultetsledelsen.

SV-fakultetet mener miljøet per dags dato er for lite til å samles som en egen enhet på fakultetsnivå, men dette kan på sikt bli en løsning dersom miljøet vokser betydelig de neste årene med økt antall studieplasser og ekstern finansiering av forskning. SV-fakultetet mener også det vil være unaturlig å flytte samfunnssikkerhetsmiljøet til TN (modell 2a). Det faglige utgangspunktet for miljøet er samfunnsvitenskapelig og det store flertallet av studenter på masterstudiet i samfunnssikkerhet tar per i dag en samfunnsvitenskapelig grad. Det er også nært samarbeid med samfunnssikkerhet og sosiologi- og statsvitenskapsutdanningene ved UiS som har egne spesialiseringsretninger innenfor samfunnssikkerhet. SV-fakultetet mener derfor at de beste faglige synergieffekter tas ut dersom miljøet forblir organisert ved SV-fakultetet.

Samtidig erkjenner fakultetet at det er en rekke utfordringer med dagens organisering av sikkerhetsmiljøet. Det kan virke forvirrende med fagansatte på tre institutt, to fakultet og med tilsvarende mengde ledere. I tillegg har oppdragsenheten SEROS en egen leder som ikke har personalansvar for dem som har oppdrag for dette senteret. For utenforstående kan det være uklart hvor de skal henvende seg når de skal ha kontakt med miljøet. Det er også en rekke utfordringer knyttet til administrasjon og økonomi knyttet til dagens ordning.

Med dette som utgangspunkt mener SV-fakultetet at den mest hensiktsmessige organiseringen vil være 2b hvor en samler samfunnssikkerhetsmiljøet på SV-fakultetet og danner et eget institutt for samfunnssikkerhet. Dette vil innebære at to stillinger innen samfunnssikkerhet (med tilhørende midler) flyttes fra TN til SV. Studentene er svært opptatt av at en endring i organiseringen ikke må bety at studentene mister mulighet til å velge spesialisering i samfunnssikkerhet inn i bachelorprogrammene i sosiologi og statsvitenskap.

Fra SV-fakultetets ståsted ville det ikke være noe problem å danne et institutt for samfunnssikkerhet og risikostyring ved SV-fakultetet, men vi regner ikke med at det er støtte for dette fra TN og vi går dermed ikke videre med dette alternativet på dette tidspunktet.

Med alternativ 2b vil vi ikke få samlet hele sikkerhetsmiljøet, men løsningen samler samfunnssikkerhetsmiljøet og det dannes et eget institutt med egen økonomi og administrasjon.

Ved etablering av institutt må samtidig SEROS vurderes mht om senteret skal gå inn som en del av instituttet eller fortsatt eksistere som en oppdragsenhet. Et institutt skal hente inn eksterne forskningsoppdrag og det vil som regel ha EVU-virksomhet. Således kan det være naturlig å integrere SEROS inn i instituttet og senteret kan sies å ha bevist sin eksistensberettigelse ved å bli omdannet til et institutt.

SV-fakultetet forutsetter at det gjennomføres detaljerte beregninger angående økonomisk bærekraft for et fremtidig eget institutt for samfunnssikkerhet. Fakultetet har gjennomført preliminare analyser som indikerer at instituttets studiepoengproduksjon, EVU-virksomhet og forskningsvirksomhet kan være omfattende nok til å være økonomisk bærekraftig i forhold til antatt antall ansatte, men det er behov for mer omfattende analyser før en kan konkludere. Fakultetet vil allikevel understreke at de faglige og organisatoriske argumentene må tillegges vesentlig vekt.

### **Nettverk for kjønnsforskning**

Nettverk for kjønnsforskning har levert inn en egen uttalelse om organisering (se vedlegg 6). Nettverket ønsker å ha en posisjon som gir rom og frihet til å jobbe på tvers av fakultetene og opp mot institusjonsledelsen, slik hensikten med nettverket var ved opprettelsen. Dette betyr at enheten legges direkte under dekanen på SV-fakultetet, og leder rapporterer til denne. Leder av nettverket vil også ha lederansvar for de ansatte i nettverket.

Fakultetet har allerede planer om å se nærmere på organiseringen av nettverk for kjønnsforskning.

### **Faglig lederstruktur/lederspenn**

På fakultetsnivå ønsker dekanen å beholde prodekaner for undervisning og forskning, hver av dem i 50% stillinger. Det er viktig for SV-fakultetet at PhD-programmet innenfor samfunnsvitenskap forvaltes av det nye SV-fakultetet. Eventuelle endringer og utvidelser av dette programmet må følge de prosessene som er for etablering av nye PhD-program.

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 må diskuteres mellom de nye enhetene i løpet av høsten 2017, slik at en ordning er klar fra og med 2018. 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.

SV-fakultetet ser videre for seg en utvidet rolle for prodekan for undervisning som vil bestå i å være en tilrettelegger for effektivisering gjennom undervisning på tvers av institutter og også en fasilitator for utvikling av nye og attraktive studier.

Således vil prodekanene ha en sentral rolle i utviklingen av fakultetet og vil være viktige roller for utvikling av undervisningen, av eksternt finansiert forskning og av nye og bærekraftige studier, alt med mål om å øke inntjening og redusere kostnader for det nye fakultetet. Kostnadene knyttet til disse stillingene vil således være å betrakte som omstillingskostnader. Det er naturlig å evaluere ordningen i forbindelse med avslutning av den første perioden (fire år) og i den forbindelse vurdere behovet for prodekanene.

SV-fakultetet ser også behov for å ha en administrativ leder for fakultetet i form av en fakultetsdirektør.

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 (IMSS) og kontorsjef. Det kan også etableres rådgivende grupper, som for eksempel professorgruppen ved IS, som gir instituttlederen råd i saker som ikke skal behandles i instituttrådet.

Samtidig vurderes det til at for leder av institutt for samfunnssikkerhet foreløpig ikke er nødvendig med mer enn 50 %-stilling på grunn av størrelsen til instituttet. Dette må revideres dersom instituttet vokser på sikt.

Det vil neppe være hensiktsmessig at leder for Nettverk for kjønnsforskning møter i ledergruppen fast. Det etableres faste møtepunkter mellom nettverkslederen og dekanen til erstatning for de ordinære ledermøtene.

Ledelsen ved det nye SV-fakultetet vil dermed bestå av dekan, to prodekaner, fakultetsdirektør og 4 instituttledere, totalt 8 personer

Instituttene hadde ønsket å fortsette med instituttstyrer, men styret har vedtatt at disse erstattes av råd. Fakultetet ser positivt på mandatet for instituttrådene, og mener det på en god måte understøtter skillet mellom ledelseslinjen og budsjettansvar og strategisk utvikling og retning.

Øvrig rådsstruktur i det nye fakultetet vil det ses nærmere på høsten 2017 etter at enhetene er etablert.



## **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.

Studiene er livsnerven i et universitet. Utdanning er en av våre tre kjerneoppgaver, og studiene er gjennom økonomisystemet vår primære inntektskilde. Opprettholdelse og styrking av kvalitet i studiene er avgjørende for et fortsatt levedyktig institutt og fakultet. Kvalitet fordrer kontekstforståelse og ved SV-fakultetet mener vi dette best ivaretas i en instituttstruktur.

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 ble det opprettet to tverrgående arbeidsgrupper som har sett på muligheter for samarbeid på tvers innen ledelsesfagene og velferdsforskning/samfunn. Disse har allerede identifisert en del muligheter for forsknings- og undervisningssamarbeid. Disse tankene ønsker det nye SV-fakultetet å jobbe videre med i den kommende strategiprosess, men da med mye bredere involvering og som en del av kulturbyggingen i det nye fakultetet.

For å få dette til fremover, vil det nye SV-fakultetet være avhengig av at budsjettmodellen legger til rette for dette med insentiver som fremmer et slikt samarbeid på tvers av enheter.

### **Innspill til gruppen som ser på Administrativ organisering**

Særlig viktig for instituttene er det at studieadministrasjon er samlokalisert der fagmiljøene og studentene befinner seg. Vi tror at nært samarbeid mellom studieadministrasjon, student og fagkollegium gir best kvalitet og best gjennomstrømning blant annet fordi utfordringer blir avdekket, forstått og løst raskere. Det samme vil gjelde omkring støtte for forskningen som utføres av det faglige personalet.

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 bør i denne sammenhengen diskuteres hvilken rolle kontorsjefen eventuelt skal ha i slike prosesser.

Det er også 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.

Det viktigste for enhetene i SV-fakultetet er at de får den nødvendige støtten til å lage/gi et godt grunnlag for å fatte gode beslutninger, og at dette løses i et nært samarbeid med den enkelte lederen.

Fakultetet er enig i at prosesseieransvar er en god tanke når det gjelder utvikling a fagkunnskap. Fakultetet vil likevel peke på at erfaring viser at det en tendens til at

prosseiersystemet over tid ser ut til å leve sitt eget liv, og begynner å ta litt over for linjeledelsen. Det vil være uheldig om det skulle bli utviklingen også i UiS, og mener da at ved uenighet mellom prosesseier og linjeledelse, må linjeledelse vinne frem.

#### **Innspill til arbeidet med 2018-budsjett for enhetene**

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 kan en vurdere overføringer fra de store studiene til de mindre og mer spesialiserte studiene samtidig som en også forventer innsats for økt egeninntjening, høyere studentopptak og forbedret gjennomstrømning.

I en overgangsperiode inntil det nye SV-fakultetet har etablert seg med økt forskningsfinansiering og mer effektiv drift av studier kan en ha behov for at det settes av omstillingsmidler.

Stavanger, 31.3.2017

Gro Ellen Mathisen  
*Dekan*

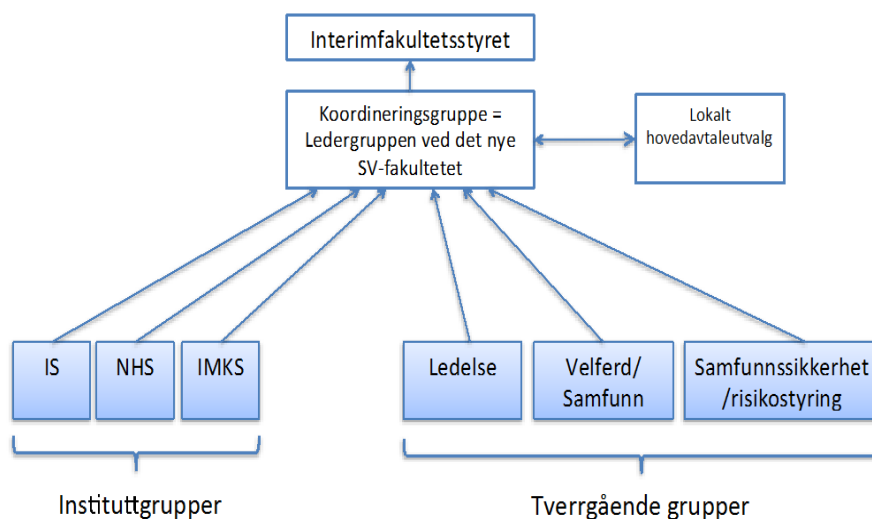
## Mandat for arbeidsgruppene som skal jobbe med OU-prosess – Fase II.

Vi har nå fullført Fase I i UiS OU-prosjektet og starter nå Fase II (se vedlagt rapport for Fase I). Frist for rapport fra fakultetet er **31. mars**. For å sikre tilstrekkelig involvering av ansatte og forankring i fakultetets interimsstyre ber jeg gruppene levere sin rapport for Fase II innen **17. Mars**.

Gruppene kom langt i arbeidet med organisering i Fase 1: Jeg ønsker nå å utvide mandatet litt særlig for instituttgruppene. Fra et dominerende fokus på struktur og organisering ønsker jeg nå også at vi retter oppmerksomheten også mot kultur og strategi.

Vi følger samme gruppestruktur som i Fase I (se figur). Eneste forskjell er at Tverrgående gruppe for velferd/samfunn blir ytterligere forsterket med Lene Myong fra Nettverk for Kjønnforskning. I tillegg kan det bli enkelte utskiftninger av medlemmer som ikke har anledning til å fortsette i gruppene.

Jeg gleder meg til å følge gruppene og se resultatene fra denne fasen!



### Nytt mandat for "Instituttgruppene"

- De gruppene som har gjenstående arbeid i forhold til punktlisten i direktørens mandat vil fullføre arbeidet i denne fasen. Gruppene skal særlig vurdere styringsstruktur så snart UiS styret har vedtatt en funksjonsbeskrivelse for instituttrådene (9. Mars).
- I Fase I lanserte jeg begrepet "prestasjonskultur" som en målsetning for den nye fakultetet, og skrev i underveisrapporten: " 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". Jeg ønsker nå at gruppene skal diskutere hva en prestasjonskultur betyr for dem og presenterer tanker om hvordan vi skal fremme en slik kultur. Gruppene må gjerne foreslå alternative ordlyder til "prestasjonskultur".
- UiS styret vedtok 01. desember fire tverrgående og gjennomgripende satsingsområder: Innovasjon, Teknologiorientering, Regional utvikling, Internasjonalisering. Vennligst se vedlegg for nærmere beskrivelse av disse. Arbeidsgruppen bes diskutere hvordan henholdsvis instituttet og fakultetet kan jobbe for å fremme disse områdene og komme med noen forslag. Dette vil være verdifull input til det fremtidige strategiarbeidet for det nye fakultetet.

### Nytt mandat for "tverrgående grupper"

De to tverrgående arbeidsgruppene for fagområdene "ledelse" og "velferd/samfunn" har presentert flere nye og interessante forslag til fag på tvers av institutter (og gjerne også fakultet). Vi vil se nærmere på disse forslagene og opprette arbeidsgrupper som skal jobbe mer konkret med de områdene vi ønsker å se nærmere på. Dette blir en del av utviklingsarbeidet til det nye fakultetet og er således ikke en del av den felles OU-prosessen som UiS nå gjennomfører med frist 31. mars. I denne omgang ber vi dermed ikke gruppen om å jobbe videre med emneforslag.

Derimot bes gruppene om jobbe videre og noe mer konkret rundt muligheter for forskningssamarbeid på tvers innenfor de to grove kategoriene hhv. "ledelse" og "velferd/samfunn". Gruppene kan gjerne diskutere hvordan de kan innrette forskningen for å hente inn eksterne midler.

Da ønsker jeg dere lykke til med denne fasen av arbeidet!

Vennlig hilsen,

Gro Ellen  
Dekan



Universitetet  
i Stavanger

Til: Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
v/Dekan Gro Ellen Mathisen

Dato: 23.03.17

## Organisasjonsutvikling SV-fakultetet våren 2017 - Svar fra Institutt for sosialfag

### Fase I

Institutt for sosialfag har hatt en konsistent posisjon gjennom hele OU-prosessen, og velger å avgi et kort og tydelig svar på de spørsmål universitetsdirektøren har stilt i sak 15/05990-2, samt i mandatet fra dekan til arbeidsgruppen.

#### *1. Intern organisering i fakultetet*

**\*Vi mener at instituttnivået må beholdes i det nye SV-fakultetet.**

Organisering av den faglige virksomheten i institutter har vært et svært formålstjenlig strukturvalg for universitetet. Instituttene gir identitet, tilhørighet, og bidrar til å skape gode arenaer for faglig diskurs og utvikling. Vi kan ikke se at alternative organisatoriske løsninger på nivå 3 (avdelinger, seksjoner o.l.) kan bidra til å skape bedre resultater ved UiS, snarere tvert imot.

**\*Institutt for sosialfag er en naturlig enhet, med passende størrelse (rundt 55 ansatte).**

**\*Instituttene bør ha vide faglige, økonomiske og personalmessige fullmakter.**

Faglig autonomi og handlingsrom frigjør energi og bidrar til økt innsats, arbeidsglede og kreativitet. Økonomisk autonomi avler bevissthet og ansvarlighet hos hver enkelt medarbeider, og bidrar gjennom dette til god budsjettdisiplin. Korte kommunikasjonslinjer mellom beslutningstaker og de som berøres av beslutningene vil normalt bidra både til kvalitativt bedre beslutninger, og større respekt for beslutningene som treffes.

#### *2. Faglig lederstruktur/lederspenn*

**\*Instituttleder på IS bør fortsatt ha personalansvar for alle vitenskapelig ansatte.**

Etter vår oppfatning er det både av praktiske og prinsipielle løsninger ønskelig å holde personalansvaret samlet under instituttleder. Nåværende lederspenn anses som håndterbart. Alternative modeller kan vurderes i fremtiden, dersom det skulle bli en omfattende vekst i antall ansatte.

**\*Instituttet avventer avklaring på hvilken modell UiS kommer fram til som en passende formalisert arena for medvirkning etter avviklingen av instituttstyrene.**

Utover dette har Instituttleder allerede etablert uformelle rådgivende grupper både innen utdanning (programlederne) og forskning (professor- og dosentgruppen).

### 3. *Matriseorganisering av faglig virksomhet/tverrgående faglig samvirke*

**\*Institutt for sosialfag mener at den mest hensiktsmessige organiseringen av de ansatte er rundt studiene, ikke etter fagdisiplin.**

Studiene er livsnerven i et universitet. Utdanning er en av våre tre kjerneoppgaver, og studiene er gjennom økonomisystemet vår primære inntektskilde. Opprettholdelse og styrking av kvalitet i studiene er avgjørende for et fortsatt levedyktig institutt og fakultet. Kvalitet fordrer kontekstforståelse. Etter vår vurdering vil f.eks. eksperter innen sosialrett være mest tjent med å ha sitt ansettelsesforhold og formelle tilknytning til et sosialfaglig institutt med tilhørende utdanninger, selv om vedkommende selvsagt også kan ha et forsknings samarbeid med jurister innen andre fagområder ved UiS.

**\*Instituttet kan samarbeide om utdanning og forskning med andre enheter internt på SV-fakultetet, men også med HUM og det nye helsefakultetet.**

Kontekstuell fagkompetanse er helt avgjørende for kvaliteten i bachelorstudiene, og vi ser derfor begrensede muligheter for sambruk av emner her. Derimot er det potensial for sambruk av emner både på mastergrads- og ph.d-nivå, under forutsetning at det fremmer økt kvalitet.

### 4. *Organisering med sikte på tverrgående samvirke mellom enheter og med andre fakultet*

**\*UiS bør utvikle incentiver som gjør det lettere å utveksle arbeidskraft på tvers av institutt- og fakultetsgrensene**

Dersom det settes av en prosentvis andel (f.eks. 2%) i de vitenskapelig ansattes arbeidsplaner til arbeid på tvers, blir det lettere for UiS-ansatte å gi faglige bidrag i andre enheter enn sin egen. I dag er det slik at det koster langt mer å benytte en ansatt fra en annen fagenhet ved UiS til undervisning eller veiledning enn å hente inn arbeidskraft utenfor UiS.

### 5. *Administrativ organisering*

**\*Instituttet har et klart behov for å opprettholde de lokalt dedikerte administrative tjenester på dagens nivå.**

Studieadministrasjon må foregå nær studiene for at den skal holde den kvalitet som kreves. Uavhengig av om studieadministrasjon er organisert på nivå 2 eller 3, bør den være samlokalisert der fagmiljøene og studentene befinner seg. For øvrig er det verdt å minne om at vedtaksmyndighet i de aller fleste studieadministrative saker er tillagt dekan og instituttleder (ved delegasjon), og det vil være unaturlig å flytte administrative ressurser bort fra dem som har ansvar for, og myndighet til, å fatte vedtakene. Sentralisering av oppgaveløsningen har vært prøvd tidligere, det har aldri vært vellykket.

Innen andre viktige administrative områder som økonomi og HR, ønsker instituttet at det fortsatt skal være tilgjengelige ressurser på dagens nivå, fortrinnsvis organisert på fakultetet.

### 6. *Budsjettmodell*

**\*Nivå 3 (Instituttene) må være en egen budsjett enhet**

Som nevnt under pkt 1: Økonomisk autonomi avler bevissthet og ansvarlighet hos hver enkelt medarbeider, og bidrar gjennom dette til god budsjett disiplin.

**\*Instituttet ønsker at en størst mulig andel av midlene som genereres av den faglige virksomheten skal tilbakeføres til denne.**

Det kan synes som om for mye av midlene ved UiS blir liggende igjen sentralt i organisasjonen. Det er viktigere at midler benyttes til å skape faglig vekst, enn at de benyttes av stabsfunksjonene til diverse tiltak som ikke bidrar til resultater i kjernevirksomheten.

## Fase II

Arbeidsgruppen for OU-prosessen ved Institutt for sosialfag har videre diskutert dekans mandat gitt i vedlegg til epost datert 15.02.17:

### Pkt 1:

«De gruppene som har gjenstående arbeid i forhold til punktlisten i direktørens mandat vil fullføre arbeidet i denne fasen. Gruppene skal særlig vurdere styringsstruktur så snart UiS styret har vedtatt en funksjonsbeskrivelse for instituttrådene (9. Mars)».

Protokoll fra møte i universitetsstyret 9. mars foreligger ikke i skrivende stund, og det har derfor ikke vært mulig å diskutere dette i gruppen. Arbeidsgruppen viser for øvrig til tidligere avgitt svar ovenfor.

### Pkt 2:

«I Fase I lanserte jeg begrepet "prestasjonskultur" som en målsetning for den nye fakultetet, og skrev i underveisrapporten: " 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". Jeg ønsker nå at gruppene skal diskutere hva en prestasjonskultur betyr for dem og presenterer tanker om hvordan vi skal fremme en slik kultur. Gruppene må gjerne foreslå alternative ordlyder til "prestasjonskultur" ».

De ansatte ved Institutt for sosialfag er svært opptatt av å ivareta et høyt faglig engasjement, arbeidsmotivasjon og konstruktivt samarbeid med andre, så instituttet slutter seg til substansen som fremgår av dekanens mandat. Ordet «prestasjonskultur» oppleves imidlertid som fremmedgjørende, vi foretrekker uttrykket «kontinuerlig forbedring».

Universitetsansatte er ofte drevet av en sterk indre motivasjon for utdanning, forskning og/eller formidling. Mange arbeider langt mer enn normal arbeidstid av kjærlighet til faget. At den enkelte blir hørt, sett og verdsatt er elementer som bidrar til å opprettholde denne drivkraften. Samtidig må det også stilles krav til den enkelte, og arbeidsplaner er et viktig redskap for å sikre at oppgavene fordeles rettferdig blant de ansatte i kollegiet.

### Pkt3:

«UiS styret vedtok 01. Desember fire tverrgående og gjennomgripende satsingsområder: Innovasjon, Teknologiorientering, Regional utvikling, Internasjonalisering. Vennligst se [styresak US 96/16](#) for nærmere beskrivelse av disse. Arbeidsgruppen bes diskutere hvordan henholdsvis instituttet og fakultetet kan jobbe for å fremme disse områdene og komme med noen forslag. Dette vil være verdifull input til det fremtidige strategiarbeidet for det nye fakultetet».



Universitetet  
i Stavanger

**Innovasjon:**

Vi velger å tolke begrepet kontekstuelet, det vil si faglig nytenkning. For vårt institutts vedkommende, ser vi tett kontakt med feltet som det viktigste momentet for å påse at vi hele tiden har oppdaterte utdanninger og kontinuerlig tilgang til relevant forskningsmaterie.

**Teknologiorientering:**

Institutt for sosialfag har et positivt syn på anvendelse av ny teknologi der det er formålstjenlig, ikke minst når det gjelder infrastrukturen rundt studiene. Samtidig vil vi understreke at våre utdanninger er relasjonelle i sin natur, og at det er begrenset potensial til å gjøre teknologiorientering til noe som står sentralt i våre studier.

**Regional utvikling:**

Som beskrevet under overskriften innovasjon, er tett kontakt med feltet viktig for vårt institutt. Det arbeides systematisk med å styrke vår kontakt med regionale aktører både på ledernivå og innen tjenesteproduksjonen.

**Internasjonalisering:**

Instituttet deltar i to internasjonale fellesgrader, og har også forskningsprosjekter med internasjonale aktører. Dette er et resultat av nettverksbygging, som vi akter å trappe opp ytterligere. Vi ønsker å involvere flere av våre ansatte i de internasjonale aktivitetene vi allerede har, samtidig som vi kontinuerlig vil se på muligheten for ytterligere internasjonalt samarbeid. Vi må imidlertid ikke glemme at kjernen i vår virksomhet også fremover vil være de nasjonale utdanningsløpene på bachelor, master og Ph.D.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgruppen for OU-prosessen ved Institutt for sosialfag:

Ingunn Studsrød, Ph.D.koordinator og leder for arbeidsgruppen

Einar Engebretsen, instituttleder

Linda Elisabeth Bjørknes, Programleder Bachelor i barnevern

Lars André Nysæther, Programleder Bachelor i sosialt arbeid

Hulda Mjöll Gunnarsdottir, Programkoordinator Master i sosialt arbeid og sosialpedagogikk

Thonette Myking, hovedtillitsvalgt Fellesorganisasjonen (FO)

Stig Hellen, kontorsjef

StOr oppnevnte ingen studentrepresentant til gruppen.



## Prestasjonskultur

Fra dekanus er det gitt følgende oppdrag vedrørende prestasjonskultur:

*” 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”.*

En kan si at spørsmålet er både lett og vanskelig å besvare. Vanskelig fordi det er dette man hele tiden jobber mot innen academia og lett fordi det finnes intet entydig svar. Ved å se på de institusjoner som har klart å være ledende innen forskning i verden. For eksempel Harvard, MIT mv så kan en si at penger kan løse mye. Ved å lete opp og tilby forskere som viser uvanlige evner inne sitt område svært gode vilkår kan en bygge opp en forskningskultur som igjen gir institusjonen et godt navn.

Kilden til prestasjoner ligger i kunnskapsbasen og utviklingen av denne hos den enkelte. Denne utviklingen er egentlig prestasjonen, som siden skal manifestere seg i dokumenterbare størrelser som f.eks. forskningspoeng.

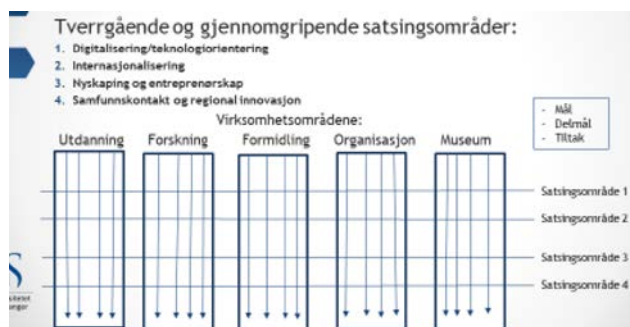
Motivasjon er et stikkord innen forskning og undervisning. Innen pedagogikk sier man: «Et godt sted å være er et godt sted å lære» I overført betydning vil dette også gjelde de som forsker og underviser. Ved høy trivsel vil normalt motivasjon og følelse av tilhørighet med institusjonen øke. Følelsen av at man er et team som jobber mot et felles mål kan gi god forskning og undervisning. På instituttnivå fordrer det en viss grad av autonomi. Fellesskapsfølelsen må først og fremst bygges opp på instituttnivå. Det fordrer at institutt kan bestemme over vikarstipendmidler, post doc. midler mv.

NHS kjører denne våren en seminarrekke «shut up and write». Disse seminarene gir forskere og stipendiater en mulighet til å fokusere og bruke hele dager til å kun konsentrere seg om å skrive på sine artikler. Dette er også sosialt med felles lunsj og diskusjoner.

For seniorenas sin del er det et annet tiltak som vi ønsker å fremme. Dersom det kunne gis 15% ekstra av brutto lønn for disse slik at vi kunne frikjøp deler av undervisningen ville dette på sikt vil det helt klart gi økt motivasjon, prestasjon og samarbeid på tvers.

NHS har med sitt HSD Hotel School of Distinction samarbeid, en gylden mulighet til å stimulere spennende forsknings- og lærerutveksling i et globalt perspektiv.

Vi viser til UiS sine tverrgående og gjennomgripende satsingsområder:



På NHS er digitalisering ikke et mål i seg selv men et hjelpemiddel for å effektivisere virksomheten på instituttet. Vi ønsker å koble forskningen vår tettere på de store datamengdene som generes på grunn av digitalisering innenfor vertskapsnæringen. NHS ønsker å heve den interne kompetansen med metodologisk anvendelse av digitale systemer innen forskning. NHS er i gang med nye studieplaner hvor inkludering av teknologi/digitalisering og bruken av «big data» i beslutningsprosesser er et av fokusområdene. Dette gjelder både i bruk av digitale verktøy i undervisning og ved eksamen.

Når det gjelder internasjonalisering har NHS i flere år hatt en stor andel av studenter på utveksling. Utfordringene har vært å skape balanse mellom inn- og utreisende studenter. Instituttet har fokus på å styrke utvekslingen innenfor nettverket som HSD, Hotel School of Distinction og andre internasjonale partnere. På instituttet er det stort potensiale for å øke det internasjonale samarbeidet, både når det gjelder utveksling av studenter og faglige samt forskning med internasjonale partnere. For å få dette til må det generes økte midler til internasjonalisering.

Reiseliv er og vil være en viktig faktor i regional utvikling i Rogaland og andre deler av vårt regionale område. NHS ønsker å fokusere på de deler av turistnæringen som skaper størst ringvirkninger i regionen. NHS ønsker å være med på å skape balansen mellom inntjening og bærekraftig reiseliv. Reiseliv er en viktig del av sysselsetningspotensialet i distriktene. For regional utvikling er det viktig av vi er premissleverandør for kunnskap om lønnsomhet, drift og bærekraft innen reiseliv og hospitality. NHS har stort kontaktnett innen hospitality og reiseliv i regionen, dette samarbeidet skaper synergieffekter i både forskning og utdanning.

Når det gjelder entreprenørskap har NHS et emne hvor dette dekkes. Fagporteføljen for øvrig gir studentene et godt grunnlag for å etablere og lykkes med ny virksomhet.

## **Styringsformen**

NHS tar saken om styringsordningen til etterretning og ser oss fornøyd med at det er internt flertall i rådet og at rådet selv velger sin leder. Men, instituttet er alvorlig bekymret for konsekvensene av at den eksisterende styringsordningen blir erstattet med et rådsutvalg uten økonomisk styringsrett, noe som vil medføre mindre autonomi for NHS.

**Det Samfunnsvitenskapelige fakultet**  
**Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag:**  
**Arbeidsgruppe – OU/IMKS**

**OU – utredning for IMKS i to faser; med og uten samfunnssikkerhet**

På bakgrunn av mandat fra universitetsdirektøren (datert 25.10.16, sak 15/05990-20) og i forlengelsen, to mandater fra dekan på SV-fakultetet (november 2016 og februar 2017), har Instituttet for medie-, kultur- og samfunnsfag i to omganger vært gjennom en OU prosess, kategorisert som fase I og fase II. 24 mars fikk arbeidsgruppen som arbeider med planene for omorganisering, i oppdrag å beskrive fase I og fase II i et samlet notat og dette presenteres her.

I første fase fikk arbeidsgruppen i oppgave å gi innspill til lederstruktur, organisering og budsjett for enheten med utgangspunkt i dagens modell hvor forsknings- og undervisningsprogrammet Samfunnssikkerhet er inkludert. I andre fase fikk gruppen i oppgave å utrede konsekvenser for instituttet om Samfunnssikkerhet er skilt fra.

*Medlemmer i arbeidsgruppen:*

En gruppe bestående av instituttleder, kontorsjef og koordinatorene for studieprogrammene ved instituttet har gjennomført konsekvensutredningene. Det gir gruppen følgende personsammensetning: Arild A. Farsund (koordinator for bachelor i statsvitenskap), Øystein Hatteland (master i endringsledelse), Espen R. Mathiesen (koordinator for bachelor i journalistikk), Sindre Skjøld (koordinator for bachelor i fjernsyns- og multimedieproduksjon), Sigmund Trageton (koordinator i dokumentarproduksjon), Bjørn Ivar Kruke (koordinator master i samfunnssikkerhet –medlem i fase I), Zafer Özgen (instituttleder IMKS), Lene Myong (leder NFK/assosiert medlem, observatørstatus), Anne Helliesen (kontorsjef IMKS/sekretær for arbeidsgruppen) og Turid Rødne (koordinator for bachelor i sosiologi og leder for gruppen).

**I fase I kom arbeidsgruppen med innspill vedrørende følgende punkter:**

- Faglig ledelsesstruktur
- Delenheter og ledelsesspenn
- Matriseorganisering
- Organisering mtp. «tverrgående samvirke» (i relasjon til andre enheter/institutter/fakulteter)
- Innspill om administrativ organisering
- Innspill til arbeid med 2018-budsjett for enheten

Arbeidsgruppen valgte å slå sammen og vektlegge mandatets første og andre punkt – og tredje og fjerde punkt. Før disse presenteres viser arbeidsgruppen til to *usikkerhetsmomenter for organisering av (nye) IMKS*:

- Dersom Samfunnssikkerhet skilles ut som egen enhet vil dette få faglige, personalmessige- og økonomiske konsekvenser for det resterende instituttet. Dette utredes i presentasjon av fase II nedenfor.
- På bakgrunn av innspill fra fagmiljøet/instituttet og SV-fakultetet har UiS i forbindelse med innspill utenfor rammen 2018 lagt inn forslag om endring av finansieringskategori fra D til A for bachelorprogram i Fjernsyns- og multimedieproduksjon (FMP). Institusjonen har med andre ord vurdert det slik at ressursbehovet er høyere enn dagens kategori tilsier. Behovet for tilførsel av ressurser for å opprettholde programmet på et akseptabelt nivå kan bli ytterligere forsterket dersom samfunnssikkerhet skilles ut som egen enhet.<sup>1</sup>

## **Fase I, IMKS med samfunnssikkerhet.**

### *Faglig lederstruktur og styringsstruktur*

Arbeidsgruppen erkjenner behovet for å styrke faglig ledelse på instituttet. Man er enig om en mulig inndeling i seksjoner/fagavdelinger, med større faglig lederansvar tillagt seksjonsledere. Gruppen foreslår å opprette tre seksjoner med seksjonsleder, og samtidig beholde studiekoordinatorer pr studieprogram. I første fase foreslo gruppa at de aktuelle enhetene skulle være *Seksjon for mediefag (omfatter journalistikk og fjernsyns- og multimedieproduksjon)*, *Seksjon for samfunnsfag* og *Seksjon for samfunnssikkerhet*.

Med utgangspunkt i vedtak i styresak US 101/16 tar arbeidsgruppen til etterretning at styrene på nivå 3 legges ned. Gruppen mener at dette var en uklok beslutning, som til dels er gjort på feil premisser (bl.a. NIFU-rapport) før en hadde godt nok erfaringsgrunnlag med styrene. Arbeidsgruppen ønsker primært en videreføring av instituttstyrene, sekundært må en sikre gode representative styringsorganer, med et klart definert mandat, som kan gi et godt og grundig beslutningsgrunnlag for instituttleder i strategiske saker.

Arbeidsgruppen mener at transparens og representasjon er viktige stikkord i arbeidet med ny styringsstruktur på instituttet.

- Økonomiansvar/budsjettmyndighet og personalansvar bør fremdeles ligge hos instituttleder
- Det opprettes tre seksjoner med en seksjonsleder. Tydelig mandat må utarbeides
- Instituttleder, seksjonsledere og kontorsjef utgjør instituttets ledergruppe som har jevnlig (ukentlige?) møter
- Videre foreslår arbeidsgruppen at det opprettes et *instituttutvalg* (navn og mandat må utredes), som består av instituttleder, seksjonslederne, kontorsjef, et valgt medlem fra hver seksjon, samt representant for stipendiater. Eventuell representasjon (observatørstatus?) fra nettverk og senter bør utredes nærmere. Utvalget vil ha rådgivende funksjon i strategiske saker for instituttet, som fordeling av ressurser, tilsettinger mv. Tydelig mandat må utarbeides.

---

<sup>1</sup> Det er imidlertid viktig å nyansere bildet av «hvor dyrt» det er å tilby FMP: Det brukes langt mindre ressurser på å drifte dette studieprogrammet sammenliknet med tilsvarende studier. Eksempelvis har man på TV produksjonsstudiet i Lillehammer rundt dobbelt så mange faglig tilsatte for å dekke omtrent tilsvarende undervisning, og fem ganger så mange teknisk-administrativt ansatte. Studiet på Lillehammer har også tilsvarende større drifts- og investeringsbudsjett enn FMP studiet ved UiS.

- Studiekoordinatorer for hvert studieprogram opprettholdes. Det bør utarbeides tydelig mandat for denne rollen, og det må foretas rolleavklaring mellom studiekoordinator og seksjonsleder.
- Det forutsettes at de enkelte studieprogrammene fortsatt vil avholde lærermøter (koordineres av studiekoordinator), som gir innspill til seksjonsleder.

*Nettverk for kjønnsforskning (NFK)* ønsker å forbli en selvstendig økonomisk enhet, med myndighet til å disponere eget budsjett, ved det nye SV-fakultetet. Nettverket ønsker ikke å være en seksjon ved IMKS, men å fortsette samarbeidet rundt undervisning og veiledning av studenter knyttet til IMKS sine studieprogrammer. En avklaring av den organisatoriske relasjonen mellom Nettverket og IMKS, herunder spørsmål som vedrører personalansvar, samlokalisering og undervisning, er et prioritert tema for Nettverket.

*Samfunnssikkerhet* ønsker ikke å bli en seksjon på IMKS. Primærstandpunktet til Samfunnssikkerhet er å bli en selvstendig faglig, administrativ og økonomisk enhet, sammen med risikostyringsmiljøet, eller å samle samfunnssikkerhet i et eget institutt ved det nye SV-fakultetet. Instituttet vil da bestå av både den samfunnsvitenskapelige og den naturvitenskapelige delen av samfunnssikkerhet. Selv om dette medfører at samfunnssikkerhet ikke blir en seksjon ved IMKS, vil det være viktig å fortsette samarbeidet rundt undervisning og veiledning av studenter knyttet til IMKS sine studieprogrammer og videreutvikle undervisnings-, veilednings- og forskningssamarbeidet med alle faggruppene på IMKS.

#### *Matriseorganisering og/eller organisering mtp. tverrgående samvirke*

Fagmiljøet på IMKS ser ikke matriseorganisering i rendyrket forstand som en ønskelig organiseringsform. Men en ønsker gjerne mer samarbeid på tvers av fagmiljø- og studieprogrammer, også på tvers av institutter der dette er aktuelt. Slikt tverrgående samarbeid bør imidlertid være initiert nedenfra, på bakgrunn av ønsker og behov fra studie-/forskningsprogrammer.

Arbeidsgruppen ønsker samarbeid på tvers der dette er naturlig og hensiktsmessig. Barrierer som forhindrer slikt samarbeid må bygges ned. Det bør utvikles gode løsninger for fordeling av ressurser og studiepoengproduksjon der flere programmer og/eller institutter og/eller fakulteter er involvert, på en slik måte at ressursfordelingen i større grad automatiseres og i mindre grad virker som en hemske for samarbeid på tvers. Det kan også tenkes incentivordninger der tverrgående forskningsprosjekter belønnes i større grad enn i dag (f.eks. som et kriterium ved tildeling av stipendiatstillinger osv.)

#### *Administrativ organisering*

Medlemmene av arbeidsgruppen er enige om at nærhetsprinsippet er essensielt, og at administrative funksjoner knyttet til studieadministrasjon bør ligge nærmest mulig den faglige kjerneaktiviteten, som i dag. Arbeidsgruppen mener at instituttet og fakultetet har gode erfaringer med fysisk nærhet/samlokalisering av faglig- og administrativ virksomhet. Samlokalisering og nærhet mellom fag og administrasjon, der støtteapparatet har god kjennskap til studieprogrammene, forskningsområdene og de ansatte gir mange positive

ringvirkninger. Dette gjelder både fagområder som er organisatorisk tilknyttet instituttet, men også det tette samarbeid mellom NFK og administrasjonen på fakultetet, utplassert på IMKS, har gitt positiv effekt.

Oppfølgingsarbeid knyttet til studieadministrasjon (veiledning/saksbehandling) på de enkelte studieprogrammene bør være lokalisert nærmest mulig fagmiljøene, dvs på instituttene. Organisatorisk kan og bør disse funksjonene fremdeles være knyttet til fakultetsdirektøren, blant annet for å sikre en viss standardisering og likebehandling.

Noen funksjoner, som enkelte IT- og SKA-funksjoner, kan med fordel desentraliseres til fakultets- og/eller instituttnivå, for å ha større nærhet til kjernevirksomheten. Enkelte administrative funksjoner vil kunne sentraliseres; det gjelder slikt som deler av internasjonaliseringsvirksomheten. Men det er viktig at representanter må være «utplassert lokalt» på det enkelte fakultet og/eller institutt. Noe større grad av standardisering i saksbehandling på UiS vil være en fordel på enkelte områder.

### *Innspill til arbeid med budsjett for 2018*

Arbeidsgruppen vil påpeke følgende:

- Det er viktig at en utvikler en økonomisk modell som tar høyde for, og gir sterkere incentiv til, samarbeid på tvers av fagmiljøer; blant annet med tanke på felles bruk av emner på tvers av studieprogrammer/institutter/fakulteter, Phd-veiledning på tvers, osv.
- Det bør utvikles en økonomimodell som, i tillegg til å basere seg på bevilgninger/produksjon pr program, også tar høyde for at det finnes ordninger for utjevning. For eksempel kan en tenke seg at det er studieprogrammer institusjonen ønsker å tilby, men som er plassert i lavere finansieringskategori enn behovet tilsier, og som således ikke har samme inntjeningsmulighet som øvrige studieprogrammer. Slike programmer kan i enkelte tilfeller utløse tilskudd/overføringer fra institusjonen. For IMKS sin den gjelder dette bachelorprogram i fjernsyns- og multimedieproduksjon og Journalistikk.
- Dersom en større del av ansvaret for internasjonalisering, som bl.a. mobilitetsavtaler, flyttes fra institusjons- og fakultetsnivå til studieprogrammene, bør ressurser til å utføre dette arbeidet i tilsvarende større grad tilfalle instituttene/studieprogrammene.

## **Fase II, IMKS uten Samfunnssikkerhet**

I februar 2017 fikk IMKS det andre mandatet fra dekanen ved SV-fakultetet om å utrede konsekvensene av en ny organisasjonsmodell der dagens samfunnssikkerhetsmiljø skilles ut som et eget institutt ved fakultetet.<sup>2</sup> Arbeidsgruppas utgangspunkt er en tilpasning av den modellen som IMKS presenterte i første fase av OU-prosessen. Gruppen vil understreke at den tidligere presenterte organisasjonsmodellen med tre seksjoner: mediefag, samfunnssikkerhet og samfunnsfag fortsatt er et akseptabelt utgangspunkt for instituttet, men respekterer

---

<sup>2</sup> En overføring av samfunnssikkerhetsmiljøet til TN-fakultetet vil trolig gi større utfordringer med hensyn til overgangsordninger og fremtidig samarbeid enn hvis miljøet forblir på SV-fakultetet. Vi forholder oss her til at programområdet blir en del av det nye SV-fakultetet.

samfunnssikkerhetsmiljøets ønske om å etablere et eget institutt som kan samle dette miljøet på UiS. Gjennom arbeidet med utredningen ser gruppa imidlertid at om punktene som er beskrevet i fase I og fase II blir ivaretatt, vil en splittelse av IMKS ikke føre til økonomisk eller faglig utarming av miljøet, men kan virke samlende på det gjenværende miljøet.

Arbeidsgruppas forslag er at det nye instituttet organiseres i to fagseksjoner eller faggrupper. Seksjon for mediefag har ansvar for bachelorprogrammene i journalistikk og fjernsyn- og multimedieproduksjon og masterprogrammet i dokumentarproduksjon. Seksjon for samfunnsfag har ansvar for bachelorprogrammene i sosiologi og statsvitenskap, samt masterprogrammene i endringsledelse og energi, miljø og samfunn. De to seksjonene skal ha felles ledelse, administrasjon og økonomi. Det er viktig at seksjonene har faglige autonomi slik at disiplinene kan stille begrunnede krav til valgpakker og spesialiseringer.

Rest-IMKS, kalt Institutt for Mediefag, Sosiologi og Statsvitenskap (IMSS), vil bli berørt på flere områder, og i det følgende redegjøres det de viktigste konsekvenser som til nå er identifisert. Det vil bli pekt på både negative og positive effekter av en slik organisasjonsendring.

#### *Fordeling av studieporteføljen*

I dag tilbyr IMKS følgende studieprogrammer: bachelorprogram i sosiologi og statsvitenskap, begge med studiespesialiseringer i personalledelse og samfunnssikkerhet, bachelorprogram i fjernsyn- og multimedieproduksjon og i journalistikk, og masterprogram i endringsledelse, dokumentarproduksjon, samfunnssikkerhet og energi, miljø og samfunn (studentopptak fra høsten 2017). Det er i dag en klar arbeidsdeling mellom fagmiljøene når det gjelder undervisning, slik at en oppdeling av instituttet ikke vil gi umiddelbare effekter for undervisningen på det enkelte program. Det er derfor i utgangspunktet naturlig at alle bacheloremner knyttet til studiespesialiseringen samfunnssikkerhet, og masterprogrammet i samfunnssikkerhet, overføres til det nye samfunnssikkerhetsinstituttet.<sup>3</sup>

Konsekvenser: En oppdeling av instituttet vil dermed få konsekvenser for både bachelor- og masterutdanningene. Den viktigste konsekvensen av en slik endring vil i første omgang være reduksjon i studiepoengproduksjonen og inntektene til IMSS, men her mangler vi fortsatt totaltallene. En annen endring vil være reduksjon i eksternt finansiert forskning. Antallet registrerte forskningspublikasjoner per ansatt vil trolig også gå ned, hovedsakelig fordi den mest produktive forsker ved IMKS vil være tilknyttet det nye instituttet for samfunnssikkerhet. Samtidig vil en slik deling av et faglig sett heterogent institutt gi mulighet for faglig spissing av de gjenværende miljøene. I den forbindelse vil det være aktuelt å utvikle nye studietilbud og forskningsområder med eksternt finansiering. Dette vil kunne styrke økonomien til IMSS over tid.

---

<sup>3</sup> EVU-masteren er et samarbeid mellom samfunnssikkerhet og risikostyring. Det er derfor usikkert om denne vil følge samfunnssikkerhetsfagmiljøet i en omorganiseringsprosess, dersom det blir opprettet et institutt for samfunnssikkerhet hvor risikostyringsfagmiljøet ikke er inkludert.

### *Fordeling av fast ansatte*

De fleste fast ansatte på IMKS har en klar faglig kobling til ett studieprogram, eller to nært beslektede studieprogrammer. Det siste gjelder særlig ansatte i mediemiljøet, men det er også klare koblinger mellom bachelor- og masterundervisning innen de andre programmene på IMSS. Disse koblingene er mindre sterke i forhold til samfunnssikkerhet. Vi vil derfor i utgangspunktet se det som naturlig at alle personer som underviser på samfunnssikkerhet overføres til det nye instituttet, mens de som ikke har slik undervisning forblir på IMSS. Dette vil si at 9 fast ansatte og en midlertidig ansatt i 100 % stilling vil overføres. Videre vil 7 midlertidige ansatte med redusert stilling overføres. IMSS vil da ha 32 fast ansatte i 100 % stilling, og 7 midlertidige ansatte i ulike stillingsbrøker. Instituttleder, administrasjon, nettverk for kjønnsforskning kommer i tillegg.

Konsekvenser: Delingen vil bety reduserte personalkostnader for IMSS, men det er noen uklarheter i forbindelse med hensyn til lokalisering av stillinger. På grunn av investeringer i tråd med UiS' satsing på Samfunnssikkerhet, har man nedprioritert noen fagområder med stort antall studenter, med den konsekvens at antall stillinger i disse disiplinene ikke samsvarer med antall studenter i studieprogrammene. Arbeidsgruppa forutsetter derfor at IMSS får tilstrekkelig med stillinger til å kunne drive utdanningsprogrammene innenfor realistiske rammer. Konsekvenser for fordelingen av administrativt ansatte vil avhenge av den endelig OU-prosessen sentralt. Instituttet forventer å få dekket de samme administrative tjenester som en har i dag, dvs. oppfølging av studie- og studentsaker knyttet til instituttets studieprogrammer (herunder opptak, studieveiledning, saksbehandling av studentsaker, registrering/kvalitetssikring/analyse av studiedata, revisjonsarbeid, eksamensarbeid, informasjonsmøter/semesterstart, rapporterings- og utredningsarbeid), støtte til instituttleder (HR/ansettelsesprosesser/arbeidsplaner samt budsjettering/økonomi) samt oppfølging av ansatte (oppfølging av kontrakter, innkjøp mm). Det meste av oppgavene knyttet til studie- og studentsaker bør være organisert/plassert fagnært. Fagnær plassering vil også gjelde deler av HR-relaterte oppgaver.

### *Fordeling av stipendiater*

IMKS har i dag 12 stipendiater, fordelt på seks i samfunnssikkerhet, to i sosiologi og en i hhv. endringsledelse, energi, miljø og samfunn, fjernsyns- og multimedieproduksjon og statsvitenskap. I utgangspunktet er det naturlig at alle stipendiater som skriver avhandling innen samfunnssikkerhet, overføres til det nye instituttet. IMKS har dermed fulgt opp signaler fra ulike ledernivåer ved UiS om hvilke fagtradisjoner som skal prioriteres når det gjelder fordelingen av stipendiater på IMKS. Denne type styringssignaler rettet til instituttnivå vil falle vekk med en ny organisasjon.

Konsekvenser: Antallet stipendiater på IMSS vil halveres sett i forhold til dagens IMKS som følge av delingen. Effekten her blir dermed mer omfattende enn for tallet på ansatte totalt sett, noe som vil ha konsekvenser for delen av forskningen som er knyttet til stipendiatene. Også her kommer spørsmålet om hvor stillingene hjemme. Inntektene fra avsluttet doktoravhandling bør fordeles etter følgende modell: For stipendiater som disputerer i første år går inntektene til det nye instituttet for samfunnssikkerhet, for andre år fordeles de likt mellom IMSS og det nye instituttet og for tredje år går de til IMSS.



### *Overgangsordninger*

I studieprogrambeskrivelsene til journalistikk, sosiologi og statsvitenskap fremheves det at enkeltemner og studiespesialiseringen i samfunnssikkerhet er noe studentene skal eller kan ta som en del av bachelorutdanningen. Dette er noe som enkelte av våre studenter har vurdert i forbindelse med sitt valg av UiS som studiested. Selv om vi i utgangspunktet ikke kan vite om disse fagtilbudene var avgjørende for valget, bør vi ta hensyn til at det kan ha blitt vektlagt. Det er derfor viktig at vi tilbyr både spesialiseringen og enkeltemnene til alle studenter i en overgangsperiode, minimum til og med opptaket høsten 2017. Undervisningstilbudet på studiespesialisering i samfunnssikkerhet kan således utvikles tidligst etter vårsemesteret 2019 (alternativet omtales i neste punkt).

Konsekvenser: I overgangsperioden må vi sikre at endringene ikke går ut over dagens studenter, bl.a. ved at ansvar for enkeltemner kan gå på tvers av de nye instituttgrensene.

### *Fremtidig samarbeid*

En oppdeling av IMKS i to institutter trenger ikke å bety at de to involverte fagmiljøene ikke lengre skal tilby felles emner og spesialiseringer. Til nå i notatet er det allerede identifisert mulige samarbeidsområder mellom de to nye instituttene. For det første er det aktuelt å gi felles emner på bachelornivå, inkludert studiespesialiseringen. For det andre vil det være aktuelt å videreføre felles emner på masternivå. Kvaliteten på emner som gis i samarbeid, vil imidlertid avhenge av at fagstabene klarer å videreføre dagens gode samarbeid. Det kan også være mulig for samfunnssikkerhetsmiljøet å vurdere en mer fleksibel ordning enn dagens spesialisering med fire emner. For eksempel kan det tenkes en modell der to emner fra samfunnssikkerhet kombineres med det nye 20 studiepoeng praksisemnet som IMSS vil etablere på bachelorprogrammene i sosiologi og statsvitenskap fra våren 2018. Videre samarbeid er også viktig i forhold til rekruttering av gode studenter, noe både IMSS og det nye samfunnssikkerhetsinstituttet vil tjene på faglig og økonomisk.

Fagmiljøet ved samfunnssikkerhet og journalistikk har i dag mange sammenfallende faglige interesser. Krise og krisehåndtering dreier seg i stor grad om mediehåndtering og kommunikasjon. Mediemiljøet har derfor endret studieplan for journalistikk for at studenter skal ta til seg samfunnssikkerhetsperspektiver. Journalistikk er i tillegg i ferd med å utvikle nytt fag om PR og kommunikasjon som bør være av interesse for samfunnssikkerhet og andre fagmiljøer i dagens IMKS. I første omgang vil en overgang fra IMKS til IMSS ikke endre på studieplanen for journalistikk eller samarbeidet mellom mediemiljøet og samfunnssikkerhet.

Konsekvenser: Denne type undervisningssamarbeid på tvers av institutter har både økonomiske og faglige implikasjoner. Det må derfor etableres klare avtaler om hvordan samarbeidet skal organiseres og hvem som skal ha inntekter fra studiepoengproduksjonen. Arbeidsgruppa er oppmerksom på at det p.t. er usikkert hvordan ny budsjettfordelingsmodell vil slå ut. Intensjonen i foreløpige presentasjoner viser til en målsetting om å øke samarbeid på tvers av institutter/fakulteter, ved at det skal gi positiv økonomiske uttelling både til studentgivende institutt og til emnegivende institutt. Dersom dette får gjennomslag, vil det kunne gi gode insentiver til samarbeid på tvers. Eventuell studentmobilitet mellom de to instituttene gjennom

sambruk av emner vil dermed kunne gi større gevinst enn dagens modell tilsier. Grappa vil samtidig understreke at hvis IMSS kommer dårlig ut økonomisk i den fremtidige modellen, vil det utgjøre et meget sterkt incentiv til å etablere en alternativ studiespesialisering i sosiologi og statsvitenskap.

## **Oppsummert**

Da OU-arbeidet startet i fase I var arbeidsgruppen skeptisk til utskilling av samfunnssikkerhet og argumenterte i notatet for at en deling ville svekke alle parter. Etter utredning av konsekvenser en slik deling vil få, har gruppen vært gjennom en prosess hvor skepsisen til en deling er betydelig redusert. En utskilling av samfunnssikkerhetsmiljøet vil utvilsomt utfordre rest-IMKS på flere områder. Økonomi, fordeling av ansatte og stillinger, og pågående og fremtidig samarbeid om undervisning fremstår som de viktigste områdene for videre gjennomtenkning. I en oppdelingsprosess kan det oppstå problemer som går utover kvaliteten på undervisning og forskning. Det å unngå slike problemer er et ansvar som hviler på begge instituttene. Gjennom arbeidet med gitt mandater har arbeidsgruppa stadig klarere sett at det også ligger muligheter i en slik oppdeling. For sosiologi og statsvitenskap vil det være muligheter i å videreutvikle koblingene til masterprogrammene i endringsledelse og energi, miljø og samfunn (og omvendt). Videre kan det på sikt være aktuelt å utvikle en ny studiespesialisering på bachelorprogrammene til erstatning for samfunnssikkerhet. Forbedret økonomi og faglige utviklingsmuligheter vil være særlig viktig i denne sammenhengen. De utfordringene som tar tid og oppmerksomhet i et faglig sett heterogent institutt, kan snus til integrerende faglig samarbeid i møtet mellom to, eller flere, mer faglig homogene instituttenheter.

Fagmiljøet innen samfunnssikkerhet har ytret et ønske om å bli skilt ut som en egen enhet. Arbeidsgruppen som har vurdert organisering av risikostyring/ samfunnssikkerhet har skissert og evaluert følgende alternative løsninger:

1. Egen enhet, "Senter for risikostyring og samfunnssikkerhet" parallelt med fakultetsstrukturen UiS.
- 2a. Samling av fagmiljøene risikostyring og samfunnssikkerhet på ett institutt ved TN.
- 2b. Samling av fagmiljøet i samfunnssikkerhet på et nytt institutt ved SV.
3. Beholde dagens organisering

Arbeidsgruppens analyser av de ulike modellene er presentert i Vedlegg.....

I modell 1 og 2a blir sikkerhetsmiljøet ved UiS samlet med unntak av pasientsikkerhet. Dette er de modellene som foretrekkes av fagmiljøet men ikke av instituttledere eller SV-fakultetsledelsen. SV-fakultetet mener miljøet per dags dato er for lite til å samles som en egen enhet på fakultetsnivå men dette kan på sikt bli en løsning dersom miljøet vokser betydelig de neste årene med økt antall studieplasser og ekstern finansiering av forskning. SV-fakultetet mener også det vil være unaturlig å flytte samfunnssikkerhetsmiljøet til TN (modell 2a). Det faglige utgangspunktet for miljøet er samfunnsvitenskapelig og det store flertallet av studenter på masterstudiet i samfunnssikkerhet tar per i dag en samfunnsvitenskapelig grad. Det er også nært samarbeid med samfunnssikkerhet og sosiologi- og statsvitenskapsutdanningene ved UiS som har egne spesialiseringsretninger innenfor samfunnssikkerhet. Vi mener derfor at de beste synergieffekter tas ut dersom miljøet forblir organisert ved SV-fakultetet. Samtidig ser vi at det er en rekke utfordringer med dagens organisering av sikkerhetsmiljøet. Det kan virke forvirrende med fagansatte på tre institutt, to fakultet og med tilsvarende mengde ledere. I tillegg har oppdragsenheten SEROS en egen leder som ikke har personalansvar for dem som har oppdrag for dette senteret. For utenforstående kan det være uklart hvor de skal henvende seg når de skal ha kontakt med miljøet. Det er også en rekke utfordringer knyttet til administrasjon og økonomi knyttet til dagens ordning. Med dette som utgangspunkt mener SV-fakultetet at den mest hensiktsmessige organiseringen vil være 2b hvor en samler samfunnssikkerhetsmiljøet på SV-fakultetet og danner et eget institutt for samfunnssikkerhet. Dette vil innebære at to stillinger innen samfunnssikkerhet (med tilhørende midler) flyttes fra TN til SV. Fra SV-fakultetets ståsted vil det ikke være noe problem å danne et institutt for samfunnssikkerhet og risikostyring ved SV-fakultetet, men vi regner ikke med at det er støtte for det fra TN og går dermed ikke videre med en slik modell på dette tidspunktet. Med alternativ 2b vil vi ikke få samlet hele sikkerhetsmiljøet, men løsningen samler samfunnssikkerhetsmiljøet og det dannes et eget institutt med egen økonomi og administrasjon. Det vil bli et institutt med få ansatte og vi ser ikke behov for mer enn 50% lederstilling. Ved etablering av institutt må samtidig SEROS vurderes mht om senteret skal gå inn som en del av instituttet eller fortsatt eksistere som en oppdragsenhet. Et institutt skal hente inn eksterne forskningsoppdrag og det vil som regel ha EVU-virksomhet. Således kan det være naturlig å integrere SEROS inn i instituttet og senteret kan således sies å ha bevist sin

eksistensberettigelse ved å bli omdannet til et institutt. SV-fakultetet vil imidlertid be om at detaljerte beregninger gjennomføres angående økonomisk bærekraft for et fremtidig eget institutt for samfunnssikkerhet. Fakultetet har gjennomført prelimnære analyser som indikerer at instituttets studiepoengproduksjon, EVU-virksomhet og forskningsvirksomhet kan være omfattende nok til å være økonomisk bærekraftig i forhold til antatt antall ansatte, men det er behov for mer omfattende analyser før en kan konkludere.

## IMKS

IMKS sin arbeidsgruppe fikk i oppdrag å vurdere konsekvenser for instituttet dersom samfunnssikkerhetsmiljøet flyttes ut. Se Vedlegg..... for arbeidsgruppens rapport. Arbeidsgruppen ser både muligheter og utfordringer med en utskillelse av samfunnssikkerhetsmiljøet. Økonomi, fordeling av ansatte og stillinger, og pågående og fremtidig samarbeid om undervisning fremstår som de viktigste utfordringene. I en oppdelingsprosess kan det oppstå problemer som går utover kvaliteten på undervisning og forskning. Det å unngå slike problemer vil avhenge av godt samarbeid mellom IMKS og samfunnssikkerhetsenheten. En mulighet ved en oppdeling er at det for sosiologi og statsvitenskap vil være muligheter for å videreutvikle koblingene til masterprogrammene i endringsledelse og energi, miljø og samfunn. På sikt kan det være aktuelt å utvikle nye studiespesialiseringer på bachelorprogrammene og kanskje også nye bachelorprogram innen andre samfunnsvitenskapelige fag enn sosiologi og statsvitenskap. SV-fakultetet ser også at en utskilling av samfunnssikkerhetsmiljøet vil kunne åpne opp for nye profileringer innen både fagutvikling og forskning ved IMKS. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at en betydelig del av forskningsporteføljen vil forsvinne ut av instituttet. Dette kan også ses på som en mulighet for oppbygning av nye forskningsområder. SV-fakultetet konkluderer dermed at IMKS vil kunne leve bra uten samfunnssikkerhetsområdet men det vil kreves betydelig innsats for å øke ekstern forskningsfinansiering og instituttet vil ha behov for et strategiarbeid for videre utvikling og faglig profilering.

Siden kultur ikke lenger er et fagområde det undervises i ved IMKS foreslår vi at instituttet endrer navn til Institutt for Medie- og Samfunnsfag (IMS).

9. januar, 2017

## **Indspil fra Nettverk for kjønnsforskning (NFK) i forbindelse med OU-processen**

*Nettverk for kjønnsforskning har ikke været formelt opnævnt til de arbejdsgrupper, som leverer indspil til organiseringen af det nye SV-fakultet, men Lene Myong har på vegne af Nettverket deltaget som associeret medlem af IKMS' arbejdsgruppe. Følgende indspil er udarbejdet af Lene Myong og Ingvil Hellstrand, som udgør ledelsen i Nettverk for kjønnsforskning.*

Nettverk for kjønnsforskning er en selvstændig enhed, finansieret af SV-fakultetet, og Nettverket er samlokalisert med IMKS. Nettverket er tilfreds med samlokaliseringen og bakker op om det udkast, der er udarbejdet af IMKS' arbejdsgruppe på baggrund af mandat fra Notat med oppfølging dateret 25.10.2016 (sag: 15/05990-20).

Vi ønsker at fremhæve nogle pointer, som har specifik relevans for Nettverket i OU-processen. Det er en prioritet for Nettverket, at dets nuværende status bliver videreført; det vil først og fremmest sige at forblive en selvstændig enhed (budgetdisponeringsmyndighed) ved SV-fakultetet, at Nettverket bevarer sit styre, og at samlokaliseringen med IMKS fortsætter. Derimod ønsker Nettverket ikke at blive til en sektion under IMKS eller et andet institut.

Der er flere grunde til dette:

- Nettverkets faglige og økonomiske selvstændighed giver de bedste vilkår for at kunne tilbyde forsknings- og undervisningsaktiviteter, som går på tværs af SV-fakultets institutter samt de øvrige fakulteter ved UiS. Et eksempel er Nettverkets centrale rolle i UiS' satsning på at forbedre kønsbalancen i videnskabelige topstillinger gennem det forskningsrådsfinansierede projekt *Kvinner til topps – UiS i bevegelse og balanse*, som bliver koordinert centralt af HR-avdelingen og FIA.
- Nettverket organiserer i omegnen af 30 forskere ved UiS, der arbejder med køn på forskellige måder. Vor profil fungerer optimalt i forhold til at koordinere og initiere tværfaglig projektudvikling med henblik på at udarbejde kollektive ansøgninger om ekstern finansiering.
- De interne medlemmer i Nettverkets styre repræsenterer på nuværende tidspunkt tre fakulteter ved UiS (SV/HUM/TN), mens de eksterne medlemmer repræsenterer regionale aktører såsom Universitetssygehuset (SUS), Høgskolen Stord-Haugesund (HSH) og det nationale kønsforskingsmiljø. Styret bidrager til at styrke Nettverkets

tværgående arbejde – både internt på UiS og eksternt i forhold til regionale samarbejd og til de nationale kønsforskningsmiljøer.

- Nettverkets nuværende organisering som selvstændig og tværfaglig enhed er i tråd med organiseringen af de centre for kønsforskning, der er etableret ved UiO, UiB, UiT, UiA og NTNU, og dette styrker Nettverkets bestræbelser på at sikre ekstern finansiering i konkurrence med de øvrige kønsforskningsmiljøer.
- Fra studieåret 2017/18 tilbyder Nettverket fire emner i kønsforskning, hvoraf tre er internationale emner, men Nettverket har ikke et selvstændigt bachelor- eller masterprogram i modsætning til de øvrige fagmiljøer ved IMKS. Netop fordi Nettverket ikke har sit eget bachelor/master-program og det faglige miljø er meget lille (to seniorforskere) er det vigtigt, at de organisatoriske strukturer, som understøtter og markerer kønsforskning som selvstændig faglighed, bevares. Når kønsforskningen organisatorisk bygges ned – for at blive mainstreamet ind i andre fagligheder – så forsvinder den.

**Faglig ledelsesstruktur og lederspænd:** Det er Nettverkets opfattelse, at den organisatoriske relation mellem IMKS og Nettverket med fordel kan afklares og præciseres lidt tydeligere end hvad tilfældet er i dag. Dette bør ske på baggrund af dialog mellem Nettverket, fakultetsledelsen og IMKS. For at Nettverket på bedst mulig vis kan varetage og videreudvikle samarbejdet med de øvrige uddannelser ved IMKS og SV-fakultetet generelt må Nettverket aktivt inddrages og selv prioritere deltagelse ved fælles læremøder og i andre fora, hvor koordinering finder sted.

**Matriceorganisering:** En vis form for matriceorganisering gør sig allerede gældende for de emner, som Nettverkets udbyder, og som eksempelvis indgår på *Nordic Master in Social Work and Welfare* (det nuværende Institut for helsefag) og *Master in Energy, Environment, and Society* (IMKS). Nettverket oplever en stigende efterspørgsel på undervisning fra andre uddannelser, for eksempel IMKS' bachelorprogrammer, og vi har gode erfaringer med dette samarbejde. Men for at bevare og styrke kønsforskning som faglighed er det nødvendigt, at Nettverket også fortsat kan tilbyde og videreudvikle sin egen undervisningsportefølje.