

US 44/17 Intern faglig organisering av fakultetene

Saksnr: 17/01366-3 Saksansvarlig: Halfdan Hagen, *HR-direktør*
Møtedag: 08.06.2017 Informasjonsansvarlig: Halfdan Hagen, *HR-direktør*

Dokumenter i saken:

- [Innspill fra fakultetene](#) - utrykte vedlegg
- Organisasjonskart UiS

Bakgrunn

Styret vedtok i sak 72/16 ny *overordnet* faglig organisering, med totalt syv enheter på fakultetsnivå. Siden i fjor høst har de fremtidige fakultetene utredet ulike sider ved *intern* organisering av disse, med utgangspunkt i mandat gitt av universitetsdirektøren i notat av 25.10.16. Fakultetene ble bedt om å adressere faglig lederstruktur/lederspenn, ev. behov for underenheter, muligheter for matriseorganisering av den faglige virksomheten, samt organisering med sikte på tverrgående samarbeid mellom fakulteter og underenheter i fakultetet. Fakultetene ble også bedt om å levere innspill til arbeidsgruppen for administrativ organisering (se styresak 45/17) og innspill til arbeidet med 2018-budsjett for enheten (se styresak 46/17). Frist for å oversende innspillene var 31.03.17.

Sakens innhold og fokus

I denne styresaken drøfter universitetsdirektøren de ulike forslagene fra fakultetene i relasjon til nevnte mandat, styrings- og ledelsesmodell, myndighets- og beslutningsstruktur, råds- og utvalgsstruktur og ikke minst behovet for helhetlige løsninger. Det er altså mange, og potensielt motstridende, hensyn å ta når de siste brikkene i den faglige organiseringen nå skal på plass.

For universitetsdirektøren er det i en sak som dette viktig å finne en god balanse mellom de lokale behovene og ønskene som tilkjennegis fra fakultetene, og behovet for helhetlige løsninger som bidrar til institusjonsbygging og ikke til fragmentering av UiS som virksomhet.

Universitetsdirektørens vurdering

Fakultetene har lagt mye arbeid, og sørget for god involvering, i sine rapporter. Mange av forslagene i disse er velbegrunnede og gode, mens noen vanskelig lar seg innpasse i formalstrukturen, bl.a. fordi de utfordrer styrings- og ledelsesmodellen, jf. ovenfor. Enkelte anbefalinger blir også suboptimale i den forstand at de kan fremstå som hensiktsmessige i et lokalt perspektiv, men som mindre hensiktsmessige i et helhetlig perspektiv. Sistnevnte gjelder f.eks. forslag til innhold i funksjoner som i utgangspunktet bør være gjennomgående for institusjonen, samt forslag til råd og utvalg som vil kunne bidra til hhv. en uoversiktlig råds- og utvalgsflora, overlappende mandater og/eller kommer i konflikt med styrings- og ledelsesmodell osv.

Der forslagene fra fakultetene ikke kommer i konflikt med etablerte strukturer og/eller institusjonelle behov, ser ikke universitetsdirektøren noen grunn til å utfordre fakultetenes ønsker og anbefalinger, og slutter seg i hovedsak til disse.

På bakgrunn av ovennevnte vurderinger legger universitetsdirektøren frem følgende:

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar følgende navn på:
 - a) de nye fakultetene, på hhv. norsk og engelsk:
 - Det helsevitenskapelige fakultet/Faculty of Health Sciences
 - Fakultet for utøvende kunsthøgskole/Faculty of Performing Arts
 - Handelshøgskolen ved UiS/UiS Business School
 - b) eksisterende enheter:
 - Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora/Faculty of Arts and Education
 - Institutt for maskin, bygg og materialteknologi/Department of Mechanical and Structural Engineering and Materials Science
2. Styret vedtar etablering av følgende institutt, ved:
 - a) SV-fakultetet:
 - Institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap(erstatte nåværende Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag)

b) TN-fakultetet:

- Institutt for reservoar og geologi
- Institutt for energiteknologi

(erstatte nåværende Institutt for petroleumsteknologi)

- Institutt for matematikk og fysikk
- Institutt for kjemi og biovitenskap

(erstatte nåværende Institutt for matematikk og naturvitenskap)

3. Styret vedtar å samle samfunnsikkerhet og risikostyring i Institutt for industriell økonomi, risikostyring og planlegging (IØRP) på TN-fakultetet. Det nedsettes en arbeidsgruppe på fakultetet/instituttet for å gjennomgå ledelse, faglig fokus, prioritering og instituttnavn i det samlede instituttet, med frist 01.10.17.
4. Styret vedtar etablering av følgende underenheter ved:
 - a) Det helsevitenskapelige fakultet:
 - Avdeling for omsorg og etikk
 - Avdeling for tidlig intervensjon, helsefremming og rehabilitering
 - Avdeling for innovasjon, involvering, kvalitet og sikkerhet
 - b) Fakultet for utøvende kunsthøgskolen:
 - Avdeling for klassisk musikk
 - Avdeling for jazz, dans, PPU og musikkproduksjon
5. Det skal ikke etableres nye ledelsesnivå eller -funksjoner under instituttleder/avdelingsleder ut over de som allerede finnes. Støttefunksjoner for instituttleder/avdelingsleder skal ha en rådgivende og/eller koordinerende rolle.
6. Alle fakulteter skal ha en prodekan for undervisning (unntatt AM) og en prodekan for forskning. Dekanen bestemmer selv omfanget av disse funksjonene.

Universitetsdirektøren får fullmakt til å gjennomgå og fastsette funksjonsbeskrivelsene, rekrutteringsmåten og funksjonsperioden for prodekanene med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene.

7. Alle studieprogrammer skal ha en studieprogramleder med ansvar for løpende koordinering, kvalitetssikring og -utvikling av studiet. Studieprogramlederen skal være et tydelig kontaktpunkt for studentene på studieprogrammet og utgjøre et bindeledd mellom disse og enhetslederen. Studieprogramlederfunksjonen erstatter tilsvarende funksjoner og betegnelser som i dag er i bruk ved fakultetene.

Studieprogramleder(e) skal være vitenskapelig ansatt(e), og utpekes av enhetslederen. En studieprogramleder kan ha ansvar for flere/alle studieprogram i enhet. Omfanget av funksjonen fastsettes av enhetsleder. Sistnevnte kan selv ivareta funksjonen som studieprogramleder.

Universitetsdirektøren får fullmakt til å utarbeide en funksjonsbeskrivelse som angir de viktigste oppgavene som skal inngå i funksjonen, med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene. Funksjonsbeskrivelsen skal foreligge senest 01.09.17.

8. Alle fakulteter skal ha studieprogramutvalg (unntatt AM), ledet av prodekan for undervisning og med deltakelse fra studieprogramledere og studenter. Utvalget skal ha fokus på samordning og synergieffekter på tvers av studieprogrammene og for øvrig bistå studieprogramleder med koordinering, kvalitetssikring og -utvikling av det enkelte studieprogram.

Universitetsdirektøren får fullmakt til å utarbeide mandat og øvrige retningslinjer for studieprogramutvalgene, med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene. Mandatet sendes på høring til fakultetene før iverksetting.

9. Ev. andre utvalg etableres som en prøveordning som evalueres innen fire år. Enhetslederen etablerer mandat og retningslinjer for slike utvalg.
10. Matrisemodellen ved Det helsevitenskapelige fakultet evalueres innen fire år, med sikte på å vurdere om modellen kan være anvendelig også ved andre fakulteter.
11. Alle fakulteter skal ha en ledergruppe bestående av min. dekan, eventuelle instituttledere/avdelingsledere, prodekaner for hhv. undervisning (unntatt AM) og forskning, fakultetsdirektør og eventuelle studieprogramleder(e) på fakultetsnivå.
12. Alle institutter skal ha en ledergruppe bestående av min. instituttleder, kontorsjef og eventuell(e) studieprogramleder(e).

Stavanger, 24.05.2017

John Branem Møst
universitetsdirektør

US 44/17 Intern faglig organisering av fakultetene

Bakgrunn

UiS har pr. i dag tre store fakulteter, hhv. Det humanistiske fakultet (HF), Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet (TN). I tillegg ble Arkeologisk museum (AM) innlemmet i UiS i 2009, som et fjerde (men betydelig mindre) fakultet.

Styret vedtok i styresak 72/16 en ny overordnet faglig organisering fra 01.08.17, med totalt tre nye fakulteter i tillegg til de eksisterende, hhv. en handelshøgskole, et helsevitenskapelig fakultet og et fakultet for utøvende kunstfag. Alle disse nye fakultetene har helt og holdent sitt utspring i eksisterende institutter, de to førstnevnte ved SV-fakultetet og det sistnevnte ved HF-fakultetet.

På bakgrunn av styresak 78/16 sendte universitetsdirektøren 25.10.16 et notat til alle de fremtidige fakultetene, der disse ble bedt om å etablere hver sin arbeidsgruppe som skulle komme med forslag til intern organisering av fakultetene. I notatet heter det bl.a. at «*Det ligg ikkje føre krav eller forventningar om lik intern struktur i dei sju einingane, sidan dei har svært ulik storleik. Men einskilde problemstillingar må adresserast:*

- *Fagleg leiarstruktur/leiarspenn*
- *Deleiningar i eininga: institutt/seksjonar/faggrupper/utdanningsgrupper*
- *Matriseorganisering av fagleg verksemd*
- *Organisering med sikte på tverrgående samvirke mellom deleiningar/i høve til andre fakultet*
- *Innspel til gruppa som ser på administrativ organisering*
- *Innspel til arbeidet med 2018-budsjett for eininga»*

Fristen for de fakultetsvise gruppene til å sende sine innspill var 31.03.17. Fakultetene har organisert prosessen på ulike måter. Det er også litt forskjellig hvilke tema de ulike fakultetene har omtalt, og hvor grundig de har gått til verks på de ulike områdene. Fellesnevneren er at alle fakultetene har hatt bredt anlagte prosesser, med god involvering. Alle har dessuten gjort et solid arbeid med å utrede de ulike problemstillingene og foreslå fremtidige strukturer. I sum utgjør utredningene og forslagene et godt grunnlag for universitetsdirektørens anbefalinger til styret.

Nedenfor vil universitetsdirektøren gå summarisk gjennom innspillene, med utgangspunkt i ovennevnte punkter (med unntak av de to sistnevnte, som blir adressert i hhv. styresak 45/17 og 46/17), samt et eget punkt om intern råds- og utvalgsstruktur.

De fremtidige fakultetenes egne forslag til navn er som følger:

- Arkeologisk museum (ingen endring)
- Det helsevitenskapelige fakultet
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet (ingen endring)
- Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet (ingen endring)
- Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora (nåværende HF-fakultet)
- Fakultet for utøvende kunstfag
- Handelshøgskolen ved UiS

Disse navnene vil bli brukt som arbeidsbetegnelser videre i saken.

Innspill fra de fremtidige fakultetene

Faglig lederstruktur/lederspenn

Alle de fremtidige fakultetene ønsker å videreføre prodekanfunksjoner for hhv. undervisning og forskning, dog med litt ulik innretning og størrelse på funksjonene. HH-UiS ønsker f.eks. å legge personalansvaret for timelønnede til prodekan for undervisning og personalansvar for stipendiater og postdoktorer til prodekan for forskning. Universitetsdirektøren vil komme tilbake til dette nedenfor.

De to nye fakultetene som ønsker andre underenheter enn institutter (se nedenfor) omtaler også en funksjon som fagseksjonsledere (Det helsevitenskapelige fakultet) og avdelingsledere (Fakultet for utøvende kunstfag), begge med et «overordnet faglig ansvar, personal- og budsjettansvar».

De fleste fakulteter synes også å ønske å videreføre/etablere en form for studieprogramledere. De enkelte fakultetene har riktignok brukt litt ulike betegnelser på disse funksjonene, eksempelvis «studieleder», «studieprogramleder», «fagleder» og «studieprogramansvarlig». Men alt i alt ser det ut til at fakultetene legger omtrent det samme i de ulike begrepene. Noen (som HH-UiS) ønsker at studie(program)leder skal ha fullmakt til å avgjøre løpende saker, mens andre legger til grunn at dette skal være funksjoner som ikke er tillagt eksplisitt myndighet (som TN). TN ønsker også forskningsprogramledere som kan lede og koordinere forskningssatsingene samt posisjonere og representere fakultetet utad.

Mange instituttledere har i dag et stort lederspenn, opp mot 100 ansatte. For en del institutter foreslås dette løst ved å splitte disse i to (se nedenfor). Ved to av de nye fakultetene, hhv. Det helsevitenskapelige fakultet og Fakultet for utøvende kunstfag foreslås det å etablere seksjoner/avdelinger under fakultetsnivået, for å redusere dekanens lederspenn (se nedenfor).

HF-fakultetet etterlyser for øvrig en nærmere avklaring av ledelsesstrukturen ved fakultetene og instituttene, for UiS som helhet. Blant de avklaringer HF etterlyser er hvor stort lederspenn som er akseptabelt for en leder, hvilke/hvor mange ledernivåer vi skal ha, hvilke oppgaver som skal inngå i funksjoner som prodekaner, studieledere, praksisledere og programområdeledere. Universitetsdirektøren vil komme tilbake til dette nedenfor.

Underenheter i fakultetene

De nye fakultetene har fremmet følgende forslag til underenheter (institutter/avdelinger):

Arkeologisk museum:

Ingen foreslåtte endringer i dagens struktur, dvs. fortsatt fire avdelinger.

Det helsevitenskapelige fakultet (eksisterende IH)

Fakultetet foreslår tre fagseksjoner for hhv. «omsorg og etikk», «tidlig intervensjon, helsefremming og rehabilitering» og «innovasjon, involvering, kvalitet og sikkerhet» (alle sammen arbeidsbetegnelser, som trolig vil bli endret etter hvert). Seksjonene ledes av en fagseksjonsleder med «personal- og ressursansvar» for de ansatte i sine respektive seksjoner.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet (eksisterende SV minus IH og HH-UiS)

Fakultetet foreslår å splitte dagens Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag i to, i hhv. Institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap og Institutt for samfunnsikkerhet.

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet

Fakultetet foreslår å splitte de to største instituttene i to. Institutt for petroleumsteknologi (IPT) foreslås delt i Institutt for reservoar og geologi og Institutt for energiteknologi. Dagens Institutt for matematikk og naturvitenskap (IMN) foreslås delt i Institutt for matematikk og fysikk og Institutt for kjemi og biovitenskap.

TN ønsker i tillegg å endre navn på Institutt for konstruksjonsteknikk og materialteknologi (IKM), til Institutt for maskin, bygg og materialteknologi.

Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora (eksisterende HF minus IMD)

Ingen foreslåtte endringer i dagens struktur, dvs. tre institutter og to nasjonale sentre (dagens IMD blir eget fakultet, se nedenfor).

Fakultet for utøvende kunstfag (eksisterende IMD)

Fakultetet foreslår to avdelinger, for hhv. klassisk musikk (utøvende fag og teori) og for øvrige fagområder/faggrupper, dvs. jazz (utøvende fag og teori), dans, PPU og musikkproduksjon. Avdelingene foreslås ledet av avdelingsledere i 100% stillinger, med formelt, delegert personalansvar og med «et overordnet faglig ansvar for sine avdelinger».

Handelshøgskolen ved UiS (eksisterende HH-UiS)

Handelshøgskolen foreslår i utgangspunktet ingen underliggende enheter.

Råds- og utvalgsstruktur

Råds- og utvalgsstrukturen er ikke en del av selve organisasjonsstrukturen, men er likevel viktig for organiseringen av primæraktivitetene (undervisning og forskning). De fleste fakultetene har derfor omtalt råd/utvalg som de anser som nødvendige.

Nesten alle fakultetene ser ut til å ønske en form for studieprogramutvalg/komité. TN ønsker et felles studieprogramutvalg, mens f.eks. HH-UiS og Det helsevitenskapelige fakultet ser for seg et slikt utvalg/komité pr. studieprogram. Fakultetene har litt ulike oppfatninger om hvem som skal lede studieprogramutvalgene. F.eks. mener TN at utvalget bør ledes av prodekan for undervisning, mens HH-UiS vil at deres studieprogramutvalg skal ledes av studieprogramleder. Det er også litt ulike oppfatninger om hvorvidt utvalgene skal tillegges noen form for selvstendig ansvar. Universitetsdirektøren vil komme tilbake til dette nedenfor.

TN ser for seg et forskningsprogramutvalg i tillegg til studieprogramutvalget, mens Det helsevitenskapelige fakultet ser for seg hhv. forskningsutvalg og utdanningsutvalg (i tillegg til såkalte programkomiteer for de ulike studieprogrammene). Ved Fakultet for utøvende kunstfag er det skissert et FoU-utvalg og et studie- og kvalitetsutvalg.

I tillegg til ovennevnte kommer doktorgradsutvalgene som allerede finnes og som naturligvis skal videreføres.

Matriseorganisering/organisering med sikte på tverrgående samarbeid

Fakultetene (også de nye) er i begrenset grad matriseorganisert pr. i dag, hva angår primær-/kjerneaktivitetene. TN er det fakultetet som kanskje har det største innslaget av matriseorganisering, ved at enkelte institutter (som IMN) gir emner som inngår i studieprogrammer som eies av andre institutter.

Det helsevitenskapelige fakultet er det fakultetet som har gått lengst i å foreslå en fremtidig matriseorganisering av den faglige virksomheten, gjennom fagseksjoner som organiserer de ansatte, og som vil ha ansvar for å bidra med emner og undervisning på tvers av de ulike studieprogrammene (som på sin side vil ha egne studieprogramledere).

Ellers finnes det få, om noen, tilløp til økt grad av matriseorganisering ved fakultetene, ut over diverse utvalg (se ovenfor) som dels skal ha som oppgave å sikre større grad av samarbeid på tvers.

Universitetsdirektørens vurdering

Generelt

Mange av forslagene fra fakultetene bør være uproblematisk å realisere. Andre forslag bryter med formelle rammer for hva som er mulig. Atter andre forslag kan fremstå som hensiktsmessige i et lokalt perspektiv, men som mindre hensiktsmessige i et helhetlig perspektiv. Selv om det ikke ble lagt eksplisitte overordnede føringer for fakultetenes utredningsarbeid, annet enn tematisk, er universitetsdirektøren likevel opptatt av å ivareta et helhetlig perspektiv. Direktøren ser det derfor som viktig å balansere lokale ønsker og behov opp mot behov for helhetlige løsninger og institusjonsbyggende tiltak. Sistnevnte blir enda viktigere nå som antall fakulteter øker fra fire til syv.

Nedenfor vil direktøren gi sine vurderinger av de ulike temaene som fakultetene har uttalt seg om.

Faglig lederstruktur/lederspenn

Overordnede forutsetninger og føringer

Alle fakulteter er enige om at fakultetsledelsen skal bestå av en dekan, to prodekaner (for hhv. undervisning og forskning) og en fakultetsdirektør. Ut over dette spriker det en del. Dette skyldes dels at noen fakulteter er store og har egne institutter, mens andre (de nye) er mindre og følgelig ikke har institutter og/eller avdelinger. Men det skyldes også ulike tradisjoner og kulturer som bidrar til at fakultetene har forskjellige preferanser på ulike områder, og vurderer en del ting ulikt.

I en virksomhet som vår, med resultatansvarlige og enhetlige ledere, vil ansvaret alltid måtte ligge i linjen, altså hos dekan og hos instituttleder i de store fakultetene og hos dekanen og ev. hos avdelingsledere i de små fakultetene. Samtidig er lederne veldig belastet, og vil ikke alltid kunne være like tett på alle sider ved den faglige virksomheten. Dette blir også påpekt i innspillene fra noen av fakultetene. Det er altså behov for å avlaste lederne på ulike måter. Deling av store institutter (se

nedenfor) er én måte å oppnå bl.a. dette. Ulike faglige støttefunksjoner rundt lederne, som prodekaner og studieprogramledere, er en annen. Administrative støttefunksjoner er en tredje (se styresak 45/17).

Deling av store institutter er et viktig virkemiddel mht. å redusere lederspenntet og dermed gjøre det mulig for lederne å se sine medarbeidere, være tilgjengelig for disse og utøve god ledelse. Lederspenntet var en av de viktige problemstillingene som ble påpekt i fase 1 av OU-prosessen, og som derfor utgjorde et av hovedelementene i direktørens mandat til de fakultetsvise arbeidsgruppene.

Forslaget om deling av de største instituttene (se nedenfor) vil redusere lederspenntet fra ca. 100 medarbeidere til ned mot ca. halvparten. De fleste instituttene vil med den foreslåtte delingen få mellom 40 og 60 vitenskapelig ansatte. Det samme gjelder de små fakultetene med foreslåtte underavdelinger. Selv et lederspenntet på ± 50 ansatte er nok godt i overkant av hva som er optimalt for en leder, og ikke minst for medarbeiderne. Samtidig er det også en grense for hvor mange institutter og avdelinger vi kan ha og hvor små disse kan være, uten at de ulike fagmiljøene blir for sårbare og fragmenterte (se nedenfor), og uten at samarbeid på tvers av fagmiljøer blir skadelidende.

Samtidig er ikke direktøren innstilt på at det skal innføres ledelsesnivåer -eller funksjoner ved fakultetene ut over de som allerede finnes, dvs. dekaner og institutt-/avdelingsledere (samt f.eks. laboratorielederne ved TN, som riktignok er «hybride» ledelsesfunksjoner, se nedenfor). Dette ville fort kunne medført en kompleks og uoversiktlig ledelsesstruktur, der ulike ledere går i beina på hverandre, og på administrasjonen, og der studenter og andre har vansker med å se hvem som har ansvar for/gjør hva. Mange nye ledere med budsjettansvar vil også gi langt mer arbeid med budsjettutarbeiding/-oppfølging.

Samtidig bør vi unngå å etablere flere «hybride» ledelsesfunksjoner, som har personalansvar men ikke budsjettansvar. UiS har allerede en del slike ledere både på faglig og administrativ side. Denne typen ledere gir en mer komplisert fullmaktsstruktur og gjør det bl.a. vanskeligere å få til en enkel og god elektronisk arbeidsflyt, som er av vesentlig betydning når vi nå skal i gang med en offensiv satsing på digitalisering av prosesser (jf. sak 45/17).

De eksisterende avdelingslederne ved AM har både personal- og budsjettansvar. Dette er også anbefalingene fra Det helsevitenskapelige fakultet og Fakultet for utøvende kunsthøgskole. Universitetsdirektøren ser det derfor som naturlig at også avdelingslederne ved disse to fakultetene har tilsvarende ansvar og myndighet som avdelingslederne ved AM. Universitetsdirektøren vil raskt komme tilbake med stillingsbeskrivelser, rekrutteringsmåte etc. for avdelingslederstillingene.

På bakgrunn av ovennevnte bør funksjoner under dekan og institutt-/avdelingsleder, som har som oppgave å støtte og avlaste disse, være rene rådgiver-/koordinatorfunksjoner. Dagens prodekanfunksjoner er et godt eksempel på en slik type rådgivende og koordinerende funksjon, som altså ikke er tillagt verken personal- eller økonomiansvar, men som likevel utøver viktige strategiske funksjoner (se nedenfor).

Videre blir det viktig å definere et fast minimumsinhold i slike felles funksjoner, slik at de er gjenkjennelige på tvers av fakulteter og institutter og slik at vi sikrer at alle de viktigste oppgavene faktisk blir ivaretatt. Igjen kan dagens prodekanfunksjoner tjene som eksempel. Så kan funksjonen gjerne fylles opp med ytterligere oppgaver (men altså ikke selvstendig ansvar og myndighet) som ev. er mer spesifikke for den enkelte enheten, og som ikke allerede ivaretas av andre funksjoner ved enheten.

Rekrutteringsmåten for slike funksjoner bør også være felles, slik den allerede er for prodekanene. Disse utpekes av dekanen etter samråd med ansattes organisasjoner. Det ville fremstå som lite hensiktsmessig for helheten om slike likeartede funksjoner dels skulle velges, dels ansettes og dels utpekes.

Universitetsdirektøren er også av den oppfatning at det bør være felles betegnelser for likeartede funksjoner ved UiS, slik at det blir forståelig og tydelig for både studenter, ansatte og omverden hvem som har hvilket ansvar og hvilke oppgaver.

Tankegangen ovenfor er parallell til ideen om en homogen organisasjonsmodell på administrativ side (jf. styresak 45/17). På samme måte som alle fakulteter har behov for visse basisfunksjoner som naturlig ivaretas gjennom stillinger som dekan, institutt-/avdelingsleder, fakultetsdirektør, vil de ulike fakultetene ha behov for en del felles funksjoner som er universelle og må ivaretas uavhengig av størrelse, fagportefølje osv. Men funksjonens omfang vil selvsagt kunne variere, og dette må det være opp til den enkelte enhet å fastsette. Det å etablere og videreføre noen slike felles funksjoner handler om institusjonsbygging, og er ikke i konflikt med fakultetenes og instituttene ulike behov knyttet til forskjellig størrelse og fagportefølje, slik universitetsdirektøren ser det.

Prodekaner

I tråd med innspillene fra fakultetene er universitetsdirektøren innstilt på at funksjonene som prodekan for forskning og prodekan for undervisning skal videreføres som gjennomgående funksjoner, noe som også ble lagt til grunn i styresak 12/17.

Av samme grunner som ovenfor, bør prodekanene fortsatt ha en likelydende funksjonsbeskrivelse. Imidlertid ligger det forslag i fakultetenes innspill som, hvis de skulle realiseres, ville medført en fragmentering av disse funksjonene hva angår innhold. F.eks. er det enkelte fakulteter som ønsker å tillegge prodekanene et selvstendig ansvar for ulike oppgaver eller ansatte, som å la prodekan for forskning få personalansvaret for ansatte i rekrutteringsstillinger og la prodekan for undervisning få personalansvaret for timelønnede.

Problemet med slike ønsker er imidlertid at prodekanfunksjonene i sin nåværende form er rene *rådgiverfunksjoner* utpekt av dekanen, ikke formelle *lederstillinger* som den enkelte blir ansatt i. Ansettelse er heller ikke særlig aktuelt, ettersom flere av disse funksjonene må forventes å bli små av størrelse (avhengig av det enkelte fakultets størrelse, behov og ressurser). Dessuten ville et grep der personalansvar blir tillagt prodekanene ført til at en prodekan ved ett fakultet ville blitt noe annet enn en prodekan ved et annet fakultet. Jf. for øvrig argumentasjonen ovenfor.

Universitetsdirektøren ønsker å komme tilbake med revidert funksjonsbeskrivelse for prodekanene, basert bl.a. på innspillene fra fakultetene. Fakultetene selv bør kunne tillegge ytterligere oppgaver (men altså ikke selvstendig ansvar og myndighet) ut over det som inngår i en felles beskrivelse, hvis det faller naturlig til funksjonen ved den enkelte enhet, og de ikke er ivaretatt andre steder. Også rekrutteringsmåte og funksjonsperiode bør gjennomgås på nytt. Prodekanfunksjonenes omfang bør fastsettes av dekanen selv.

Studieprogramledere

En annen gjennomgående funksjon som alle enheter (som eier egne studieprogrammer) har behov for, er operativ ledelse av de ulike studieprogrammene. Med utgangspunkt i ny Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning («studietilsynsforskriften») blir det nå enda viktigere å sikre «en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet», jf. forskriftens § 2-3 pkt. 3.

Igjen vil det formelle ansvaret fortsatt måtte ligge i linjen. Men universitetsdirektøren er av den oppfatning at der instituttleder eller dekan selv vurderer det slik at han ikke har kapasitet til å utøve tilstrekkelig tydelig og operativ faglig ledelse av studieprogrammene, så bør denne ivaretas gjennom en eller flere dedikert(e) studieprogramleder(e). Alle studieprogram bør altså ha en dedikert studieprogramleder, men en studieprogramleder kan gjerne ha ansvaret for flere/alle studieprogram ved enheten.

Dette må være en veldig synlig og tydelig koordinerende funksjon, som er lett tilgjengelig for studentene og hvor studentene vet hva de kan få. Studieprogramlederne må ha som en av sine oppgaver å være adressat for tilbakemeldinger fra studenter om utfordringer, problemer etc. som er knyttet til selve studieprogrammet og gjennomføringen av dette. Det er, som nevnt, ikke realistisk at vedkommende får fullmakter til å iverksette tiltak som involverer en personkabal eller utløser økonomiske forpliktelser. Men mange problemstillinger bør likevel kunne løses raskt dersom studieprogramlederen har en direkte og løpende dialog med instituttleder, f.eks. gjennom ukentlige ledermøter på fakultetet eller instituttet. Innspillene fra fakultetene er i liten grad konkrete på rekrutteringsmåten og kvalifikasjonskravene for studieprogramlederfunksjonen, bortsett fra Det helsevitenskapelige fakultet som mener at funksjonen bør lyses ut internt. Det ligger imidlertid i kortene at funksjonen må bekles av vitenskapelig ansatte. Universitetsdirektøren ser det som naturlig at rekrutteringen skjer på om lag samme måte som for prodekaner, dvs. at dekanen/instituttlederen utpeker hver enkelt studieprogramleder, ev. etter intern bekjentgjøring, og gir en viss uttelling på den enkeltes arbeidsplan for å ivareta funksjonen.

Omfanget av funksjonen vil måtte variere, avhengig av antall studieprogram og programmenes kompleksitet. Omfanget må dermed måtte fastsettes av enhetslederen.

På samme måte som for prodekaner bør en studieprogramleder også ha samme tittel, ansvar og oppgaver uavhengig av fakultet eller institutt. Det ligger også i kortene at studieprogramlederfunksjonen bør erstatte de funksjonene og titlene som er i dag er i bruk mht. å koordinere og lede studieprogrammene, slik at det ikke finnes overlappende funksjoner.

Universitetsdirektøren ønsker å komme raskt tilbake med felles funksjonsbeskrivelse for studieprogramlederne, basert på kravene i studietilsynsforskriften og innspill fra studentene og

fakultetene. Fakultetene selv bør kunne tillegge ytterligere oppgaver (men altså ikke selvstendig ansvar og myndighet) ut over det som inngår i en felles beskrivelse, hvis det faller naturlig til funksjonen ved den enkelte enhet, og de ikke allerede er ivaretatt andre steder.

Andre funksjoner

Selv om enkelte fakulteter har nevnt en funksjon som *forskningsprogram-/forskningsleder*, er ikke dette et gjennomgående forslag fra fakultetene. Forskningsledelse er dessuten allerede godt ivaretatt gjennom prodekaner for forskning og organisering av forskningen gjennom hhv. forskingssentre og programområder. Dette bør være tilstrekkelig til å dekke behovet for generell og operativ oppfølging av forskningen, slik universitetsdirektøren ser det. I tillegg vil konkrete forskningsprosjekter måtte organiseres og ledes ut fra omfang og rammer gitt av eksterne oppdragsgivere. På bakgrunn av ovennevnte vil derfor ikke universitetsdirektøren anbefale en gjennomgående funksjon som forskningsprogramleder ved fakultetene. På den annen side bør fakultetene selv kunne etablere en slik funksjon om de finner det formålstjenlig. I så fall vil en slik funksjon måtte innpasses i den øvrige strukturen på samme måte som de ovennevnte funksjonene. Dvs. at en ev. slik funksjon må være rådgivende/koordinerende og ikke komme i konflikt med stillingsbeskrivelsen for instituttleder eller dennes resultatansvar, eller med funksjonsbeskrivelsen for prodekan for forskning.

Praksisleder som funksjon er kun nevnt av HF-fakultetet. De andre fakultetene som har praksis for studenter, har ikke problematisert en slik funksjon eller etterlyst en nærmere beskrivelse av denne. Siden praksisleder uansett ikke vil være noen gjennomgående funksjon, finner ikke universitetsdirektøren det hensiktsmessig å beskrive en slik funksjon nærmere nå. En ev. slik funksjon ved de aktuelle fakultetene må være underlagt de samme rammer og føringer som øvrige funksjoner, se ovenfor.

Sammensetning av fakultets-/instituttledelsen

Når det gjelder sammensetning av *fakultetsledelsen*, vil det etter universitetsdirektørens oppfatning være naturlig at instituttledere eller avdelingsledere inngår i ledergruppen, der slike finnes. Det samme gjelder prodekaner og fakultetsdirektør, samt eventuelle studieprogramledere på fakultetsnivå.

På samme måte mener universitetsdirektøren at eventuelle studieprogramledere på instituttnivå og eventuelle kontorsjefer bør inngå i *instituttledelsen* (selv om sistnevnte ikke vil ha sin formelle tilknytning til instituttet, jf. styresak 45/17). Et slikt minstekrav til hvem som skal inngå i instituttledelsen kan dels anses som en oppfølging av styresak 101/16 om medvirkning og medbestemmelse på fakultets- og instituttnivå, der styret bl.a. vedtok at «*Ledelsen ved alle grunnenheter styrkes gjennom å etablere en mer formalisert struktur rundt instituttlederen, der viktige funksjoner ved enheten inngår.*» (jf. vedtakets pkt. 6). Dels kan dette også ses på som en måte å sikre tilstrekkelig innflytelse for studieprogramlederne, med sikte på å ivareta kravene i studietilsynsforordningen.

Hvem som ev. for øvrig bør inngå i hhv. fakultets- og instituttledelsen, må være opp til den enkelte dekan og instituttleder. Men direktøren foreslo allerede i nevnte styresak at studentene også burde inngå i både fakultetenes og instituttens ledergrupper, som jo uansett ikke er besluttsende organer.

Underenheter i fakultetene

Instituttinndeling

To av de tre eksisterende fakultetene har altså valgt å foreslå å splitte enkelte institutter i to. Dette er gjort dels av hensyn til instituttlederens lederspenn og dels ut fra rent faglige hensyn. Bl.a. kan en deling av store institutter med en bred fagportefølje gi mer homogene institutter og bedre profilering av ulike fagmiljøer og studietilbud.

Et argument som kan tale imot deling av institutter er kostnadsaspektet. Ethvert institutt vil, som beskrevet ovenfor, ha behov for en instituttleder og ev. studieprogramleder(e), samt administrativ støtte. I forslaget til modell for administrativ organisering (jf. styresak 45/17) ligger det i kortene av det vil knyttes en kontorsjef/administrativ koordinator til hvert av instituttene. Blir disse små nok, vil kanskje to eller flere institutter måtte dele på en kontorsjef og ev. annen administrativ støtte.

For TN-fakultetet, med i alt syv institutter, vil fakultetsledelsen kunne omfatte totalt 11 personer. Dette vil kreve omtanke i organiseringen av arbeidet i ledelsen.

Den nye budsjettfordelingsmodellen vil et stykke på vei kunne motvirke ev. utilsiktede utslag av en oppsplitting av institutter (og etableringen av nye fakulteter). Også arbeidsgruppen for administrativ

organisering (jf. sak 45/17) har foreslått tiltak som vil kunne bidra til å fremme samarbeid og utveksling av vitenskapelig ansatte på tvers av fakulteter og institutter.

Tross de potensielle ulempene, mener universitetsdirektøren at hensynet til et håndterbart lederspenn, og mulighetene for disse til å utøve god ledelse, må veie veldig tungt. En deling av de største instituttene vil bidra til å oppnå en av hovedmålsettingene med OU-prosessen, nemlig bedre ledelse og koordinering.

Videre mener direktøren at fakultetenes argumenter og vurderinger (der problemstillinger knyttet til lederspenn også inngår) må tillegges stor vekt. Direktøren slutter seg derfor i utgangspunktet til disse, med unntak av de som gjelder samfunnssikkerhet (se nedenfor). For øvrig henvises til fakultetenes innspill mht. begrunnelsene for de valg som er gjort.

Samtidig legger universitetsdirektøren til grunn at økte kostnader knyttet til faglig ledelse vil måtte håndteres innenfor fakultetenes egne budsjettmessige rammer, jf. vedtaket i styresak 72/16 om at ny faglig organisering skal iverksettes «innenfor dagens økonomiske rammer».

Betegnelser og navn

Direktøren slutter seg i hovedsak til forslagene til navn på underenheter ved de nye fakultetene. Imidlertid mener direktøren at det vil være uhensiktsmessig med ulike typer betegnelser på underenheter på samme nivå. Fakultet for utøvende kunstfag har foreslått å etablere to nye *avdelinger*, mens Det helsevitenskapelige fakultet ønsker å etablere tre *fagseksjoner*. Her bør det legges opp til en enhetlig begrepsbruk som sender et klart signal om at det dreier seg om enheter av samme type og på samme nivå. Ettersom avdelingsbegrepet allerede er innarbeidet ved AM, og en av to nye enheter også ønsker dette, ser universitetsdirektøren det som naturlig å legge til grunn betegnelsen «avdeling», også ved helsefakultetet.

For øvrig slutter universitetsdirektøren seg til de navneforslagene som har kommet fra fakultetene, mht. navn på både fakulteter og institutter/avdelinger (se innledningsvis).

Samfunnssikkerhet

Samfunnssikkerhetsmiljøet ved UiS er spesielt på den måten at dette er et fagmiljø bestående av ansatte i hhv. samfunnssikkerhet og pasientsikkerhet ved SV-fakultetet og i risikostyring ved TN-fakultetet. Senter for risikostyring og samfunnssikkerhet (SEROS) er et samarbeid mellom de nevnte fagmiljøene og IRIS med sikte på å øke forskningsinnsatsen og undervisningsaktivitetene innenfor området, gjennom eksterne prosjekter. Senteret skal også være en dynamisk og koordinerende enhet for utvikling av fagmiljøene innenfor risiko og sikkerhet ved de to eierinstitusjonene.

Disse to fakultetene har altså, gjennom de nevnte fagmiljøene og SEROS, samarbeidet om forskning og studietilbud innenfor samfunnssikkerhet og risikostyring. Denne typen samarbeid har vist seg krevende, fordi en hele tiden må forholde seg til ulike budsjetter, ulike ledelser og administrasjoner osv. Organiseringen vil i utgangspunktet bli enda mer krevende når dagens Institutt for helsefag blir eget fakultet, fordi tre fakulteter da vil være involvert i samfunnssikkerhet og risikostyring.

En arbeidsgruppe oppnevnt i 2016 av de to fakultetene i fellesskap, med sikte på å utrede fremtidig organisatorisk tilhørighet for samfunnssikkerhet, anbefalte primært en samorganisering av hele fagmiljøet og alle aktivitetene i et eget fakultet. Dette er imidlertid en løsning som p.t. fremstår som uaktuell, av flere grunner. Både SV og TN har i stedet anbefalt det såkalte alternativ 2b, som innebærer at samfunnssikkerhetsmiljøet samles på SV, men at TN og Institutt for økonomi, risikostyring og planlegging (IØRP) beholder fagmiljøet i risikostyring.

Universitetsdirektøren mener at en fortsatt delt løsning for samfunnssikkerhet og risikostyring ikke vil være tilfredsstillende, gitt de utfordringer dette medfører. En samling av fagmiljøet vil innebære mindre byråkrati og koordineringsutfordringer, samt bedre muligheter for profilering av både fagmiljø, studietilbud og forskningsaktivitet. Direktøren mener derfor at hele fagmiljøet bør samles ved ett fakultet. Etter samråd med rektor og fagmiljøene selv, foreslås å samle hele fagmiljøet ved TN-fakultetet, under dagens Institutt for industriell økonomi, risikostyring og planlegging (IØRP). Dette instituttet er p.t. et av de minste og vil ha en håndterbar størrelse, selv etter en sammenslåing av fagmiljøene i risikostyring og samfunnssikkerhet.

I og med at en slik samling vil utgjøre en utvidelse av instituttets fagportefølje, legger universitetsdirektøren til grunn at fakultetet vurderer et instituttnavn som også inkluderer samfunnssikkerhet, slik at profileringsgevinsten ivaretas.

Med delingen av IPT og IMN ved TN-fakultet og IMKS ved SV-fakultetet, samt overføring av samfunnsikkerhetsmiljøet fra SV-IMKS til TN-IØRP, vil TN-fakultetet få syv institutter og SV-fakultetet tre.

Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora

I motsetning til TN og SV har ikke HF valgt å avhjelpe utfordringene med stort lederspenn for instituttleder, og stor faglig bredde i instituttene, gjennom å foreslå oppsplitting av institutter. Dermed står fakultetet igjen med to nasjonale sentre og tre institutter, hvorav et par av de største instituttene. Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk (IGIS) vil være det aller største, med rundt 80 ansatte. Formelt vil tallet gå noe ned når de administrativt ansatte ved instituttene blir organisert på fakultetsnivå (jf. styresak 45/17). Likevel vil det fortsatt være 70-80 ansatte som rapporterer til, og skal ha medarbeidersamtaler med, instituttleder.

Fakultetet har i stedet etterspurt retningslinjer for hva som er et akseptabelt lederspenn, hvor mange og hvilke ledelsesnivå vi bør ha osv. Universitetsdirektøren har i det ovennevnte forsøkt å adressere disse problemstillingene. Direktøren mener at 70-80 medarbeidere er langt i overkant av hva som er mulig å håndtere på en god måte. Universitetsdirektøren vil derfor anbefale at det fremtidige fakultetet for utdanningsvitenskap og humaniora ser på problemstillingen med deling av IGIS igjen, ifm. implementeringen av den nye organiseringen. Direktøren vil peke på at instituttet har fire lærer-utdanninger for ulike alderstrinn. Det må i alle fall gjennomgås med tanke på at overgang og overlappning mellom utdanningene må tilrettelegges godt og være viktige aktiviteter på tvers av instituttgrenser.

En deling av IGIS vil gi en mer oversiktlig fagportefølje, et overkommelig lederspenn og mer likeverdige institutter med mindre markerte skott mellom enhetene.

Matriseorganisering/organisering med sikte på tverrgående samarbeid

En av ulempene med matriseorganisering er at den kan oppleves som til dels kompleks og uoversiktlig. Direktøren mener imidlertid at en større grad av matriseorganisering ville bidratt til bedre oppnåelse av de overordnede målsettingene med OU-prosessen, nemlig bedre ressurstilgang og -utnyttelse, større dynamikk og fleksibilitet, kanskje også styrket ledelse og koordinering. Eksempelvis innenfor lærerutdanningene tilsier fagporteføljen at matriseorganisering kunne gitt betydelige synergieffekter.

På bakgrunn av ovennevnte har universitetsdirektøren merket seg at det ikke foreslås større grad av matriseorganisering av den faglige virksomheten, fra fakultetenes side. På den annen side har som nevnt TN allerede en viss grad av matrise, mens Det helsevitenskapelige fakultet legger opp til en utpreget matrisetenking. Det kan være greit å vinne noe erfaring med sistnevnte modell, før matriseorganisering ev. tas i bruk i større utstrekning hva angår den faglige virksomheten.

Universitetsdirektøren foreslår å evaluere modellen ved Det helsevitenskapelige fakultet etter 3-4 år, med sikte på å vurdere effektene på ulike områder og hvorvidt disse effektene er av en slik karakter at modellen bør være overførbart til andre fakulteter.

Råds- og utvalgsstruktur

Overordnede føringer og forutsetninger

I styresak 101/16 vedtok styret bl.a. at «*Fakultetene og instituttene etablerer selv de faglige råd og utvalg de finner hensiktsmessige. Slike råd må etableres i samsvar med kravene i Forvaltningsloven. Studenter og eksterne aktører skal sikres god representasjon i alle fora hvor slik deltakelse er naturlig.*» (jf. vedtakets pkt. 7). Ut fra dette ønsker universitetsdirektøren å unngå detaljstyring av råds- og utvalgsstrukturen ved fakultetene.

På generelt grunnlag ønsker likevel universitetsdirektøren å advare mot for mange råd og utvalg, da disse dels vil kunne få overlappende eller sammenfallende mandat, som i verste fall interfererer med lederens eller fakultetsstyrets ansvar og myndighet, og/eller dels vil kunne komme i konflikt med administrasjonens oppgaver og/eller som medfører at saker blir behandlet i flere organer og omganger. Enkelte av forslagene fra fakultetene har i seg elementer som vil kunne bidra til nettopp slike ting.

Dette vil skape inntrykk av en uoversiktlig oppgavefordeling og beslutningsstruktur, samt bidra til unødig byråkrati og merarbeid - uten nødvendigvis å bidra til bedre beslutninger.

I tillegg er fakultetsstyrene og instituttrådene nettopp etablert med klare fagstrategiske mandater (jf. styresak 101/16 og 13/17), med sikte på å være de sentrale arenaene for informasjons- og erfaringsutveksling samt faglige diskusjoner og hhv. beslutninger (fakultetsstyrene) og råd (instituttrådene) i

faglige saker. De fleste av de største instituttene blir dessuten mindre, mer homogene og oversiktlige som ledd i OU-prosessen, og da burde det være overflødig med en komplisert råds- og utvalgsstruktur.

Det er dessuten viktig huske på at det selvsagt står enhetslederne fritt å innhente råd hvor og når det måtte være naturlig, uten at det nødvendigvis må finnes et utvalg som har dette som oppgave, enten lederen har behov for det eller ikke. Råd og utvalg for alle mulige formål vil i ytterste konsekvens kunne hemme, snarere enn styrke, lederens mulighet for å ivareta sitt resultatansvar.

Deltakelse i mange råd og utvalg spiser også av de vitenskapelig ansattes tid til undervisning og forskning. Generell involvering og medvirkning for ansatte og studenter er dessuten godt ivaretatt allerede, gjennom hhv. fakultetsstyrene og instituttrådene, gjennom samarbeidet i hht. Hovedavtalen og på andre måter. Her henviser universitetsdirektøren til de tre relaterte styresakene 79/16, 101/16 og 13/17, som alle omhandler ulike former for medvirkning og medbestemmelse ved UiS.

Både råds- og utvalgsstruktur og mandatene for de ulike råd og utvalg må derfor nøye overveies og tilpasses oppgavefordelingen og ledelses- og beslutningsstrukturen for øvrig. Det vil i UiS sin styrings- og ledelsesmodell alltid være enhetsleder som har det overordnede faglige ansvaret, bortsett fra der dette er eksplisitt delegert til fakultetsstyrene gjennom det mandatet som styret fastsatte i sak 13/17 om mandater og sammensetning av fakultetsstyrer og instituttråd. Dette innebærer altså at *ingen* råd eller utvalg vil kunne tillegges noen form for beslutningsmyndighet. Disse vil utelukkende kunne ha en koordinerende og/eller rådgivende funksjon vis a vis enhetsleder.

Studieprogramutvalg

Nesten alle fakultetene omtaler studieprogramutvalg i en eller annen form. Dette er også utvalg som vil ha en naturlig plass i lys av kravene i studietilsynsforskriften. Universitetsdirektøren ser det derfor som naturlig at studieprogramutvalg blir en gjennomgående type utvalg ved alle fakulteter.

Fakultetene har imidlertid ulike vurderinger av hvorvidt det skal være ett studieprogramutvalg pr. fakultet, pr. institutt eller pr. studieprogram. De har også ulike synspunkter på hva rollen og mandatet for utvalgene skal være, samt hvem som skal inngå i utvalgene og lede disse. Ettersom utgangspunktene er såpass ulike vil det neppe være hensiktsmessig for samarbeid og erfaringsutveksling på tvers av fakulteter, samt for transparens i/forståelse av organisasjonen, å overlate mandat, sammensetning osv. helt og holdent til det enkelte fakultet. Dette vil fort kunne resultere i en rekke ulike modeller, der det ikke er mulig å kjenne seg igjen på tvers av fakulteter og institutter.

Studieprogramutvalgenes rolle vil uansett måtte være rådgivende/koordinerende, jf. ovenfor. For øvrig vil mandatet og rollen fort kunne bli noe avhengig av hvor mange slike utvalg det skal være pr. fakultet.

Samtidig bør mandatet være felles på tvers av fakulteter og institutter, i det minste inntil en viss grad, slik at viktige funksjoner fanges opp samtidig som mandatet ikke kommer i konflikt med mandat og myndighet tillagt hhv. andre funksjoner og organer.

Utgangspunktet bør være at studieprogramutvalgene skal bidra til å se studieprogrammene i sammenheng mht. samarbeidsmuligheter og synergieffekter, samt ev. bistå studieprogramleder med råd og støtte knyttet til løpende drift, koordinering, kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av studieprogrammene.

Det er flere argumenter som taler for at antall studieprogramutvalg bør begrenses til ett pr. fakultet, jf. ovenfor. Det viktigste er kanskje at antall fakulteter og institutter øker markant, mens den gjennomsnittlige størrelsen på disse går tilsvarende ned, slik at enhetene blir mer homogene og oversiktlige enn i dag. Dette reduserer koordineringsbehovet internt i enhetene, samtidig som det øker på tvers av enhetene. Det at alle studieprogram skal ha en operativ studieprogramleder, innebærer dessuten at koordineringsbehovet for det enkelte studieprogrammet allerede vil være ivaretatt av denne, og at det derfor ikke bør være behov for et koordinerende organ i tillegg. Videre vil et høyt antall studieprogramutvalg medføre et unødvendig høyt ressursforbruk, knyttet til både antall deltakere og saksforberedelse, og dermed føre til økt byråkratisering og økte kostnader, samt mindre tid til undervisning og forskning.

Sammensetningen av utvalgene bør være felles, i hvert fall inntil et visst punkt. Som et minimum mener universitetsdirektøren at prodekan for undervisning, studieprogramleder(e) og studenter må inngå i utvalgene. Samtidig bør ikke utvalgene bli for store. I lys av ovennevnte heller universitetsdirektøren til at prodekan for undervisning best vil kunne ivareta en sammenbindende funksjon for fakultetet som sådan, og derfor bør lede studieprogramutvalget.

På bakgrunn av det som er sagt om fakultetenes råds- og utvalgsportefølje, og med utgangspunkt i nedslagsfeltet til studieprogramutvalgene, bør disse etter universitetsdirektørens vurdering erstatte eksisterende kvalitetsutvalg og ev. lignende utvalg som har hatt til hensikt å bidra til løpende koordinering, kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av studieprogrammene.

Kort oppsummert vil universitetsdirektøren foreslå at alle fakultet skal ha studieprogramutvalg, ledet av prodekan for undervisning og med deltakelse fra både studieprogramledere og studenter. Mandatet bør i utgangspunktet ha fokus på samordning og synergieffekter på tvers av studieprogrammer og institutter. Universitetsdirektøren mener enhetene slik vil ha de organer som er nødvendige.

Universitetsdirektøren ønsker å komme tilbake med mandat for studieprogramutvalgene, samt forslag til sammensetning og ledelse av disse, funksjonsperiode etc., med utgangspunkt i de innspillene som har kommet fra fakultetene. Direktøren ser det som naturlig at slike retningslinjer for utvalgene sendes på høring i fakultetene før de iverksettes.

Øvrige utvalg

Ut over studieprogramutvalgene kan alle enheter opprette ad hoc-utvalg for spesifikke og tidsavgrensede oppgaver. Men også disse må oppfylle de føringer og forutsetninger som gjelder for utvalg ved UiS. Ønskene fra enkelte fakulteter om etablering av andre permanente utvalg må ev. implementeres som en prøveordning som da vil måtte evalueres etter f.eks. en fireårs periode.

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtar følgende navn på:
 - a) de nye fakultetene, på hhv. norsk og engelsk:
 - Det helsevitenskapelige fakultet/Faculty of Health Sciences
 - Fakultet for utøvende kunsthøgskole/Faculty of Performing Arts
 - Handelshøgskolen ved UiS/UiS Business School
 - b) eksisterende enheter:
 - Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora/Faculty of Arts and Education
 - Institutt for maskin, bygg og materialteknologi/Department of Mechanical and Structural Engineering and Materials Science
2. Styret vedtar etablering av følgende institutt, ved:
 - a) SV-fakultetet:
 - Institutt for mediefag, sosiologi og statsvitenskap(erstatte nåværende Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag)
 - b) TN-fakultetet:
 - Institutt for reservoar og geologi
 - Institutt for energiteknologi(erstatte nåværende Institutt for petroleumsteknologi)
 - Institutt for matematikk og fysikk
 - Institutt for kjemi og biovitenskap(erstatte nåværende Institutt for matematikk og naturvitenskap)
3. Styret vedtar å samle samfunnsikkerhet og risikostyring i Institutt for industriell økonomi, risikostyring og planlegging (IØRP) på TN-fakultetet. Det nedsettes en arbeidsgruppe på fakultetet/instituttet for å gjennomgå ledelse, faglig fokus, prioritering og institutt navn i det samlede instituttet, med frist 01.10.17.
4. Styret vedtar etablering av følgende underenheter ved:
 - a) Det helsevitenskapelige fakultet:
 - Avdeling for omsorg og etikk
 - Avdeling for tidlig intervensjon, helsefremming og rehabilitering
 - Avdeling for innovasjon, involvering, kvalitet og sikkerhet

- b) Fakultet for utøvende kunstfag:
- Avdeling for klassisk musikk
 - Avdeling for jazz, dans, PPU og musikkproduksjon
5. Det skal ikke etableres nye ledelsesnivå eller -funksjoner under instituttleder/avdelingsleder ut over de som allerede finnes. Støttefunksjoner for instituttleder/avdelingsleder skal ha en rådgivende og/eller koordinerende rolle.
6. Alle fakulteter skal ha en prodekan for undervisning (unntatt AM) og en prodekan for forskning. Dekanen bestemmer selv omfanget av disse funksjonene.
- Universitetsdirektøren får fullmakt til å gjennomgå og fastsette funksjonsbeskrivelsene, rekrutteringsmåten og funksjonsperioden for prodekanene med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene.
7. Alle studieprogrammer skal ha en studieprogramleder med ansvar for løpende koordinering, kvalitetssikring og -utvikling av studiet. Studieprogramlederen skal være et tydelig kontaktpunkt for studentene på studieprogrammet og utgjøre et bindeledd mellom disse og enhetslederen. Studieprogramlederfunksjonen erstatter tilsvarende funksjoner og betegnelser som i dag er i bruk ved fakultetene.
- Studieprogramleder(e) skal være vitenskapelig ansatt(e), og utpekes av enhetslederen. En studieprogramleder kan ha ansvar for flere/alle studieprogram i enhet. Omfanget av funksjonen fastsettes av enhetsleder. Sistnevnte kan selv ivareta funksjonen som studieprogramleder.
- Universitetsdirektøren får fullmakt til å utarbeide en funksjonsbeskrivelse som angir de viktigste oppgavene som skal inngå i funksjonen, med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene. Funksjonsbeskrivelsen skal foreligge senest 01.09.17.
8. Alle fakulteter skal ha studieprogramutvalg (unntatt AM), ledet av prodekan for undervisning og med deltakelse fra studieprogramledere og studenter. Utvalget skal ha fokus på samordning og synergieffekter på tvers av studieprogrammene og for øvrig bistå studieprogramleder med koordinering, kvalitetssikring og -utvikling av det enkelte studieprogram.
- Universitetsdirektøren får fullmakt til å utarbeide mandat og øvrige retningslinjer for studieprogramutvalgene, med utgangspunkt i innspillene fra fakultetene. Mandatet sendes på høring til fakultetene før iverksetting.
9. Ev. andre utvalg etableres som en prøveordning som evalueres innen fire år. Enhetslederen etablerer mandat og retningslinjer for slike utvalg.
10. Matrisemodellen ved Det helsevitenskapelige fakultet evalueres innen fire år, med sikte på å vurdere om modellen kan være anvendelig også ved andre fakulteter.
11. Alle fakulteter skal ha en ledergruppe bestående av min. dekan, eventuelle instituttledere/avdelingsledere, prodekaner for hhv. undervisning (unntatt AM) og forskning, fakultetsdirektør og eventuelle studieprogramleder(e) på fakultetsnivå.
12. Alle institutter skal ha en ledergruppe bestående av min. instituttleder, kontorsjef og eventuell(e) studieprogramleder(e).

Stavanger, 24.05.2017

John Branem Møst
universitetsdirektør

Halfdan Hagen
HR-direktør

Saksbehandler: Tore Bjørn Hatleskog
Senior HR-rådgiver