

SAB-prosessen – hørings svar fra Naturhistorisk museum

Uttalelsen er gitt av museets styre og ledelse. Saken er behandlet i styret den 26. mai og av ledergruppen.

Sak 2c, som omhandler Dekanmøtet, er spesielt viktig for NHM. Museene og fakultetene er sidestilt i UiOs organisasjonskart. Museenes direktører kan derfor ikke utelates fra dette viktige rådgivende organet.

Videre mener NHM at punkt 1c og 2b henger sammen. NHM er delt i synet på valgt contra tilsatt ledelse gjennom hele linjen, det gjelder også for enhetlig contra delt ledelse på nivå 1.

Innledning

UiO har en klart uttalt ambisjon om å styrke den internasjonale konkurranseevnen. Innenfor den internasjonale universitetssektoren skjer det en kontinuerlig bevegelse oppover, hvilket medfører at UiO til en hver tid må øke sitt prestasjonsnivå for å beholde sin nåværende posisjon. Å forbedre seg ytterligere for å kunne sikte mot stjernene, vil i praksis kreve enda mer. En ytterligere dimensjon av dette er at en økende grad av finansieringen til universitetene skjer gjennom konkurranse om eksterne finansieringskilder.

De viktige spørsmålene som rapporten fra arbeidsgruppe 4 stiller er i hovedsak:

- Hvordan skal UiOs organisasjons- og styringsstruktur kunne imøtekomme de utfordringer og muligheter som en kvalitetsutvikling innebærer?
- Hvordan kan UiO utnytte sin bredde og styrke?
- Hvordan kan UiO sikre seg kloke og fremtidsrettede ledere som kan inspirere til videre kreativitet og fornyelse?

Disse spørsmålene er vanskelige å svare entydig på, og det bærer rapporten preg av. UiOs samfunnsmandat er sammensatt og består av forskning, undervisning, formidling og innovasjon. Gruppe 4 har tatt for seg de to første. NHM ønsker ikke å gå nærmere inn på mandatet til arbeidsgruppen, dens gjennomføring av arbeidet, eller rapportens utforming.

Prosesser for å tilpasse UiO til en ny tid vil være nødvendig for at organisasjonen skal kunne fortsette å blomstre. Vi har valgt å konsentrere vår høringsuttalelse rundt de punktene der vi mener å ha best forutsetninger for å kunne gi gode svar.

1. Tiltak for klarere prioriteringer av kvalitet og nyutvikling på alle nivåer i organisasjonen.

a) Klare prioriteringer av kvalitet ved fordeling av interne midler til fagmiljøer og prosjekter/tiltak.

- Incentivmidler for å styrke fagmiljøer og forskningsprosjekter som har et potensiale for videre vekst, er et viktig strategisk grep som også gir rom for styring.

b) Rekruttering av vitenskapelig personale

- NHM slutter seg til rapportens anbefalinger. En raskere tilsettingsprosess vil være viktig i konkurransen om de beste forskerne, og det er viktig å finne gode løsninger på dette.

c) Rekruttering av ledere

- Her må det være rom for forskjellige løsninger på trinn 3 og 4 (instituttledere, senterledere osv), avhengig av lokale behov, bl.a. knyttet til muligheter for intern rekruttering. I hovedsak støttes et system der lederroller bekles med de beste kandidatene. Likevel er museet delt i synet på et system basert på valgte eller ansatte ledere i nivå 1 og 2.

2. Tiltak for tettere og mer effektiv samhandling mellom styringsnivåene

a) Etablering av to vertikale samhandlingsstrukturer for forskning og utdanning

- NHM har ingen motforestillinger til forslaget, men det forutsettes også at det er tette koplinger mellom de to vertikale strukturene for forskning og utdanning. Vi regner samtidig med at tilsvarende samhandlingsstruktur kan etableres for de to øvrige oppgavene innenfor UiOs samfunnsmandat.

b) Enhetlig ledelse på nivå 1

- NHM er delt i synet på dette.

c) Reformers som kan fremme effektive og åpne beslutningsprosesser

- NHM mener museenes det er viktig at direktører stiller på lik linje med dekanene i Dekanmøtet. Dette fordi Museene og fakultetene er sidestilt i organisasjonsstrukturen. For øvrig støtter NHM forslag som kan utvikle Dekanmøtet til å bli et mer effektivt rådgivende organ.

3. Større økonomisk handlingsrom for ledere og styrer på alle nivåer i organisasjonen

Dette punktet har paralleller til punkt 1a. Det forskningsmessige utviklingspotensialet ligger i nivå 3-5 i organisasjonen. Å prioritere ressurser til noen grupper, betyr i praksis at andre grupper får mindre. Slike valg må forankres i en strategi og i gode beslutningsprosesser. For UiO som helhet er det imidlertid riktig å tenke at ressursene brukes der de gjør mest effekt innenfor de fire hovedoppgavene UiO har i sitt samfunnsmandat.

For museene er et behov for langsiktighet i finansiering av samlingsforvaltningen svært viktig. Å høste gevinster av satsninger innen denne vitenskapelige infrastrukturen, lar seg ikke nødvendigvis realisere innen prosjektperioder på 3-5 år. NHM frykter derfor at satsninger med finansiering fra strategiske midler i nivå 1, ikke vil nå frem i konkurransen med andre forskningsrettede tiltak.

a) Handlingsrommet på nivå 1

- NHM slutter seg til rapportens anbefalinger.

b) Handlingsrommet på nivå 2

- NHM slutter seg til rapportens anbefalinger.

c) Handlingsrommet på nivå 3

- NHM slutter seg til rapportens anbefalinger.

Andre kommentarer

NHM er opptatt av museenes rolle i et fremtidig UiO. For ti år siden var diskusjonen om museenes plass i universitetssystemet oppe sist. Opprettelsen av universitetsmuseene, og begrunnelsen for å videreføre en slik ordning som en del av UiO, bygger på ideen om at samlingene er viktige kunnskapsarkiv og avgjørende for at det skal produseres ny kunnskap og ny opplevelse. Å utnytte museenes evne til fremragende formidling mener vi er et fortrinn for UiO i konkurranse om oppmerksomheten på den internasjonale universitetsarenaen. Museene bidrar til en synliggjøring av UiO, bidrar til et betydelig realfagsløft, og legger grunnlaget for en fremtidig nyrekruttering av studentmassen ved våre universiteter.