



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 39/23
Møtedato: 21.03.2023
Journalnummer: 2023/1803

FREMTIDIG ORGANISERING AV DEN FAGLIGE VIRKSOMHETEN VED DET JURIDISKE FAKULTET

Innledning

Det sittende dekanatet har i valgplattformen sagt at det i løpet av denne perioden komme med utkast til ulike modeller for organiseringen av fakultetet. Hovedutfordringen er at ledelses- og styringsstrukturene med én faglig ledelse bestående av tre personer i dekanatet er uendret til tross for betydelig vekst i antall ansatte, høyere krav til kvaliteten på utdanning og forskning og til oppfølging av den enkelte medarbeider, digital omstilling til selvbetjent administrasjon, økte krav til deltakelse og rapportering på sentralt og nasjonalt nivå. Dessuten har mange ansatte etterlyst et tettere fellesskap både sosialt og faglig. Det siste gjelder særlig det voksende antall midlertidig ansatte i rekrutteringsstillinger.

Det juridiske fakultet gjennomførte høsten 2022 informasjonsmøter med de ulike gruppene ansatte der strategiprosessen og alternativ organisering har vært tema, og der alle har hatt mulighet til å komme med innspill.

Fakultetsledelsen ba den administrative ledergruppen om å fremme et konkret forslag til reorganisering sett i lys av de foreliggende innspill og hvilke hensyn som gjør seg gjeldende. Administrativ ledergruppe inkluderte Ingrid Birce Müftüoglu og Kjersti Bakke Sørensen i utredningsarbeidet. Basert på arbeidet fra den administrative gruppen la dekan og direktør frem et notat. Dette gikk til alle ansatte og dannet grunnlag for diskusjon på fakultetets seminar for de fast ansatte på Solstrand 11. januar 2023.

Notatet ble så lagt frem på styremøte 7. februar 2023 sak 6/23, se vedlegg. I saksforelegget ble det også gitt en kort oppsummering av de innspill som kom på ovennevnte seminar på Solstrand.

Veien frem mot dagens ordning

Fakultetet har i dag 51 fast ansatte og 45 åremålstilsatte (stipendiat og postdoktorer) i vitenskapelig stillinger. I tillegg kommer 2-stillinger. Til sammenligning hadde fakultetet ved tusenårsskiftet 11 professorer, 8 førsteamanuenser, 4 amanuenser, 11 stipendiater og 2 universitetslektorer (tall fra DBH). Disse var den gang knyttet til «Rettsvitenskapelig seksjon», hvor alle vitenskapelig ansatte var organisert etter at fakultetet gikk bort fra institutter. Fra opprettelsen av jusutdanningen i 1969 og frem til og med 1995, hadde virksomheten vært organisert gjennom to institutt (privatrett og offentlig rett).

Etter avviklingen av instituttene har den faglige ledelsen ved fakultetet bestått av dekan, prodekan og normalt én visedekan (i kortere perioder har det vært to visedekaner). Ofte har prodekan hatt ansvar for forskning, men det er opp til hvert enkelt dekanat å fastsette oppgavefordelingen, som må godkjennes av fakultetsstyret.

Fakultetet har hele tiden hatt valgt dekan. Tre fakultet ved UiB har gått over til ansatt dekan (matematisk-naturvitenskapelig fakultet, medisinsk fakultet og fakultet for kunst, musikk og design). En ansatt dekan har også ansvar for at fakultetets administrative virksomhet er i samsvar med rammer og pålegg som universitetsstyret og fakultetsstyret fastsetter, men kan delegere til fakultetsdirektøren, jf. UiBs Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene (vedtatt av universitetsstyret 27.09.2018, sist endret 4.2.2021). En ansatt dekan er ikke leder av fakultetsstyret, men sekretær for dette. Dette notatet bygger på at vårt fakultet også i fremtiden vil ha valgt dekan.

Det følger av fakultetets reglement at dekanen leder fakultetets virksomhet innenfor rammer satt av universitetsstyret, instruks fra rektor og universitetsdirektør og gjennom vedtak fattet av fakultetsstyret. Dekanen har overordnet ansvar og avgjørelsesmyndighet i alle saker som ikke er tillagt fakultetsstyret eller et annet organ, og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker. Dekanen har også ansvar for fakultetets internasjonaliseringsvirksomhet og rekruttering til undervisnings- og forskningsstillinger. Dessuten er dekanen ansvarlig for iverksetting av de faglige vedtakene som treffes i fakultetsstyret, og skal på fakultetsstyrets vegne påse at den samlede økonomiforvaltningen skjer i samsvar med bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgning

På personalfeltet fastsetter [§ 4, pkt 2](#), at

“Dekanen har personalansvar overfor tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger og ansvar for behandlingen av personalsaker.

Prodekanens ansvar er formulert i [reglementets § 5](#):

“Prodekanen er dekanens stedfortreder i og utenfor fakultetsstyrets møter og trer inn når dekanen har lengre fravær. Prodekanen har ut over dette de oppgaver som er delegert fra dekanen.”

Visedekanens ansvar er formulert slik [i samme reglement § 6](#):

“Fakultetsstyret avgjør om det skal utpekes visedekan(er). Dekanen utpeker eventuelle visedekan(er) og fastsetter de oppgaver visedekan(e) skal ha, innenfor de rammer som er fastsatt av fakultetsstyret.”

Fakultetets reglement gir altså dekanen en vid fullmakt til å delegere oppgaver til prodekan og visedekan, for eksempel på personalfeltet.

Det ble i 2015 og 2021 gjennomført en spørreundersøkelse for å kartlegge arbeidsmiljøet på alle enhetene ved Universitetet i Bergen. Undersøkelsen var utarbeidet for universitets- og høyskolesektoren og ble også gjennomført på en rekke andre institusjoner. Det at undersøkelsen skulle favne bredt og var utarbeidet for hele sektoren har ført til at undersøkelsen hadde begrenset verdi for de midlertidige ansatte. Mange opplevde at spørsmålene ikke var godt innrettet mot denne ansattgruppen. Resultatene av undersøkelsen har likevel gitt oss holdepunkter for å gi de midlertidige ansatte en tettere

oppfølging. Å sette av større lederressurser i oppfølging av personalansvaret for denne ansattgruppen kan være et hensiktsmessig virkemiddel, ved siden av de andre tiltak som er fulgt opp.

Veien videre

I ovennevnte styremøte fremkom det en omforent forståelse om at det er behov for avlastning av dagens dekanat, med flere personer som kan dele på de ulike oppgavene knyttet til faglig ledelse av fakultetet. Det er imidlertid delte meninger om hvordan utfordringene skal møtes, og selv om det også fra noen ble tatt til orde for en instituttmodell synes det ikke å være flertall for å innføre en slik modell på det nåværende tidspunkt.

En institutt-modell vil innebære at ledelsen kan delegerer mer konkrete oppgaver i linjen. Dette kan gi en større nærhet mellom den faglige aktiviteten og den daglige utøvende ledelsen på de mer fagnære feltene. Det er blant annet naturlig at personalansvaret for de ansatte som er knyttet til det enkelte institutt følges av instituttledelsen. Ved en slik arbeidsdeling vil dekanatet kunne frigjøre mer tid til strategisk arbeid, oppfølging av arbeidet i de faste utvalgene ved fakultetet og samhandlingen med universitetet ellers og dialog med andre aktører på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Utfordringen er at fakultetet har relativt få vitenskapelig ansatte og av disse er det igjen få som er motivert for å påta seg roller i ledelsen av fakultetet. Det fremstår som svært krevende å rekruttere kandidater for alle de vervene som en slik modell krever, selv om det bare er tale om å etablere to institutt.

I tillegg kommer at en slik modell i mange sammenhenger vil kreve parallelle prosesser på instituttnivået, fordi saker som legges til instituttnivået må gis en forsvarlig behandling på begge institutt, dersom saken får konsekvenser for hele fakultetet. Dersom det viser seg å være kryssende interesser og ulike oppfatninger i saker, må fakultetsnivået kobles inn. Så må dekanatet foreta en avveining av de ulike interessene og ta stilling til hva som skal være fakultetets oppfatning. En løsning med instituttmodell vil dermed innebære at fakultetet bruker mer ressurser på ledelse og administrasjon.

For den videre prosessen ble det i styremøtet videre fremholdt at fakultetsledelsen bør fremme et forslag til en ny modell og hva den nye modellen konkret innebærer, særlig med hensyn til fordeling av personalansvaret.

I sak 6/23 signaliserte dekan og fakultetsdirektør at følgende endringer ble ansett som mest aktuelle:

- Utvidelse av dekanatet og en refordeling av arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte.
- Etablere sentre der en slik struktur er nødvendig av hensyn til finansieringskilden eller på andre måter skille virksomheten ut fra fakultetets øvrige drift.
- Definere senterlederrollen i lys av de utfordringer som knytter seg til denne.
- Gjøre justeringer i forskergruppelederrollen og definere tydeligere hva som ligger i denne.

- Tydeliggjøre en forventning om tilstedeværelse 2/3 dager per uke og hva dette innebærer.

Det siste kulepunktet gjelder ikke direkte organiseringen, og vi kommenterer ikke dette nærmere i **denne saken**.

Innspill fra prodekanen og visedekan for undervisning

Prodekan Ragna Aarli har utarbeidet en oversikt over sine ansvarsområder, som følger vedlagt. Oversikten viser bredden og omfang av de oppgaver som ligger til denne funksjonen i dag og illustrerer hvilke utfordringer fakultetet har og hvorfor vi trenger en styrking av den faglige ledelsen ved fakultetet, i lys av at vi samtidig har som målsetting at dekanatets medlemmer fortsatt skal ha tid til å forske/undervise.

På samme måte har visedekan for undervisning utarbeidet en oversikt over sine ansvarsområder, som også følger vedlagt. Oversikten understreker de samme utfordringene som gjelder for prodekanen.

Selv om ansvaret for de ovennevnte saksområdene tilligger den faglige ledelsen v/prodekan eller visedekan må det understrekes at mye av det operative arbeidet utføres av de administrativt ansatte ved fakultetet. På prodekanens område følges for eksempel mye av den løpende dialogen med ph.d.-kandidatene opp av ph.d.-koordinatoren. Administrasjonen bidrar også på mange andre felter. De administrative ressursene som understøtter prodekanens oppgaver, teller i dag om lag 6 årsverk. På samme måte understøttes visedekanen for undervisning av administrative ressurser fra studieseksjonen. Studieseksjonen har om lag 6 årsverk som understøtter visedekanen.

Innspill fra stipendiater

I etterkant av styremøtet har det kommet et innspill fra stipendiater "til forslaget om utvidelse av dekanatet og en refordeling av arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte og til forslaget om justeringer i forskergruppelederrollen".

Stipendiatene ber om en konkretisering av fakultetets organisatoriske utfordringer i relasjon til det denne saken tar opp.

Hovedutfordringen er altså at den totale belastningen på dekanatet har vokst i et slikt omfang at en ikke har tilstrekkelig tid til oppfølgingen av de ansatte, jf også redegjørelsen i styresak 6/23, vedlegg 1.. De midlertidig ansatte har et særlig behov for oppfølging, av de grunner som stipendiatene peker på. Når vi ønsker å gjøre organisatoriske grep er en av hovedgrunnene å legge bedre til rette for oppfølging av denne ansattgruppen. Dessuten vil bedre kapasitet i ledelsen frigjøre ressurser til å følge opp de andre ansvarsområdene.

Stipendiatene mener de to viktigste utfordringene er knyttet til:

“ (i) en rollekombinasjon hvor personalansvaret kombineres med flere nåværende og fremtidige roller av betydning for stipendiatens videre karriere, og

(ii) at vekslingen i rollen mellom leder og kollega fører til at mange personer har personsensitiv informasjon som følge av personalansvar med tilhørende risiko for spredning av informasjon.”

Når det gjelder utfordring (i) så er det vanskelig å utvikle en modell hvor personalansvaret ikke tangerer “nåværende og fremtidige roller av betydning for stipendiatens videre karriere. Vi har få kandidater til slike verv ved vårt fakultet, samtidig som det følger av styringsmodellen vår at en slike roller skal besettes av ansatte som både mens de er ledere og senere er del av vårt fagmiljø.

Samtidig vil vi understreker at den faglige oppfølgingen av en stipendiat utføres av en veileder som er særskilt oppnevnt. Tilsvarende følges postdoktorene opp av en mentor. For ph.d. kandidater vil videre bedømmelsen av avhandlingen utføres av en sakkyndig komité, som er bredt sammensatt og som hovedregel vil være uten medlemmer fra den faglige ledelsen. Tilsvarende vil komiteer som vurderer søkere til stillinger heller ikke ha medlemmer fra dekanatet. Disse prosessene vil derfor ikke bli påvirket av at medlemmer i dekanatet har kjennskap til kandidaten gjennom sitt personalansvar. Utlysning av faste stillinger etter vedtak i fakultetsstyret etter at forskergruppeledere og emneansvarlige har uttalt seg.

Når det gjelder utfordring (ii) så er “personsensitiv informasjon som følge av personalansvar” underlagt taushetsplikt.. Slik informasjon vil ikke bli delt med andre enn de som har et ansvar for å følge opp slik saker. I enhver organisasjon vil ledelsen sitte med personsensitiv informasjon.

Stipendiatene peker ellers på at “det bør stilles krav til opplæring og kompetanse innenfor personalledelse for de som skal ha personalansvaret for denne gruppen”. Dette er vi enige i. Den som innehar et personalansvar, vil ha tilgang på god støtte fra HR-linjen i vår organisasjon og den som påtar seg et slikt ansvar vil også kunne benytte seg av de interne opplæringstilbudene UiB tilbyr på dette feltet.

Nærmere om personalansvar

Det formelle personalansvaret for de vitenskapelig ansatte er i henhold til UiBs styringsreglement plassert hos faglig ledelse med dekanen som den øverste ansvarlige, enten denne er valgt eller ansatt. Modellen kan ikke fravikes, men dette er ikke til hinder for at ansvar knyttet den daglige oppfølgingen av medarbeidere delegeres til andre.

Dette er ved vårt fakultet gjennomført slik at oppfølgingen av medarbeidere er fordelt mellom dekan, prodekan og visedekan. Med ytterligere ett medlem i dekanatet er det naturlig å gjøre en omfordeling av denne oppfølgingen internt i dekanatet.

Den daglige oppfølging av medarbeiderne – også omtalt som arbeidsledelse – kan omfatte mottak av nye medarbeidere (onboarding), medarbeidersamtaler og oppfølging av langtidssykemeldte.

Mottaket av nye medarbeidere (onboarding) er beskrevet i en egen [rutine](#) ved Universitetet i Bergen. De ulike trinnene i en «onboarding» omfatter følgende for den som er i lederrollen: Formøte med de andre som er involvert i mottaket av nyansatte, Oppstartssamtale. 2 mnd samtale og 5 mnd samtale.

Medarbeidersamtale er en årlig, eller halvårlig, fortrolig samtale mellom leder og medarbeider. Her er det gitt en lederveileder for slike samtaler:

<https://cp.compendia.no/universitetet-i-bergen/lederhandbok/70154>

Når det gjelder oppfølging av sykemeldte, så vil det være naturlig at nærmeste leder holdes orientert om lengre fravær ut over egenmeldingsperioden. Ved langtids sykefravær kreves det oppfølging i forhold til NAV og for slikt fravær overføres da oppfølgingsansvaret til nærmeste leder i NAV-portalen (Altinn). (F Nærmeste leder kan få bistand til den konkrete oppfølgingen fra HRJUR.

I arbeidslivet ellers ville det være naturlig at også ansvaret for å følge opp tildeling og utføring av de konkrete arbeidsoppgavene, som hos oss knytter seg til undervisningen ved fakultetet, ligger til den som har den daglige oppfølgingen av medarbeiderne. For vårt fakultet vil dette imidlertid måtte skje i et samarbeid mellom visedekan for undervisning som har det faglige ansvaret for å sette opp en plan for undervisningen og den som har den daglige oppfølgingen av medarbeiderne. Dette innebærer at visedekanen har ansvaret for å sette opp undervisningsplanen, mens den som har den daglige oppfølgingen av medarbeiderne kobles inn dersom det er utfordringer knyttet til den ansattes utføring av arbeidsoppgavene og eventuelt dekanen som øverste faglige leder.

Senter og senterleder

Det juridiske fakultet er bevilget støtte fra Forskningsrådet til å etablere The Centre on the Europeanization of Norwegian Law (CENTENOL). Forskningsrådet støtter senteret med 21 millioner kroner over en fireårsperiode fra 1. juni 2023 til 31. mai 2028.

Det skal knyttes midlertidige rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktorstillinger) til dette senteret. Gitt den fagnære tilknytningen det vil være mellom disse stillingene og ledelsen ved senteret, samt hvor sentralt det vil være for senteret at de ansatte i disse stillingene leverer forskning som svarer på de forutsetningene som ligger i bunnen for forskningsrådets bevilgninger, er det hensiktsmessig at den daglige oppfølgingen av de midlertidige rekrutteringsstillingene legges til senterledelsen ved senterleder.

Fakultetet har i dag ingen andre sentre hvor slik delegering av personalansvaret er aktuelt. En slik delegasjon vil bli vurdert konkret ved en eventuell fremtidig etablering av nye sentre.

Forskergruppelederrollen

Forskergruppene ved Det juridiske fakultet fungerer på ulikt vis og med ulikt ambisjonsnivå, og forskergruppelederrollen utføres derfor også ulikt av de ulike forskergruppelederne.

I denne saken hvor vi vurderer hvordan forskergruppene kan ha en rolle knyttet til ivaretagelse av særlig de midlertidig ansatte, er det klart at det er gode grunner for å gi et utvidet ansvar for forskergruppelederne som er villig til å påta seg et ansvar for den faglig-sosiale inkluderingen. Dersom forskergruppene ved forskergruppeleder påtar seg et slikt ansvar, er det naturlig å kreditere disse for dette ansvaret, for eksempel ved godskriving i arbeidstidsregnskapet.

Det kan derfor være gode grunner for å prøve ut en slik løsning for de forskergruppene som er villig til å påta seg dette ansvaret. I så fall må styret vedta retningslinjer for hva denne oppgaven innebærer for forskergruppelederne.

Innspill på allmøte 23. februar 2023

I forkant av allmøte ble det utsendt et utkast til saksforelegg som munnet ut i et forslag fra dekan og fakultetsdirektør med følgende underpunkter:

“Vi foreslår å utvide dekanatet med ytterligere en visedekan. Dekanatet vil se nærmere på hvilke ansvarsoppgaver som skal ligge til den nye visedekanen og legge frem forslag for styret som fastsetter rammene. Vi har vurdert å utvide dekanatet med ytterligere ett medlem, men vil ikke foreslå dette i denne omgang først og fremst av ressurs hensyn.

Vi ser det ikke som særlig aktuelt å etablere et instituttnivå ved fakultetet i denne omgang.

Vi foreslår videre å delegere ansvaret for den daglige oppfølgingen av de midlertidig ansatte som er knyttet til The Centre on the Europeanization of Norwegian Law (CENTENOL) til lederen for senteret. I så fall må styret vedta retningslinjer for hva denne oppgaven innebærer i tråd med det som er skissert foran.

Vi foreslår også at det åpnes for å delegere ansvaret for den daglige oppfølgingen av de midlertidig ansatte som faglig hører til en enkelt forskergruppe til forskergruppens leder.”

Allmøte hadde god deltagelse fra alle ansattgrupper og det fremkom et stort engasjement fra den fremmøtte forsamlingen. Innledningsvis gjennomgikk dekanen en presentasjon og plansjene fra denne følger vedlagt saken.

Innleggene pekte på de ulike utfordringene knyttet til de ulike modellene som ble skissert.

Det fremkom delte oppfatninger av hvordan fakultetet kan bruke forskergruppene som en organisatorisk innretning for å legge til rette for et bedre faglig felleskap og ivaretagelse av de midlertidig ansatte. Det ble av noen tatt til orde for å stille tydelige krav til forskergruppene om et minimum av aktivitet, mens andre fremholdt at det må være rom for et mangfold blant disse.

Det ble av flere fremholdt at forskergruppene i større grad bør ta ansvar for det faglig sosiale felleskapet og gjennom dette blant annet legge til rette for en bedre integrering av de midlertidig ansatte, men det ble understreket at de ulike rollene i organisasjonen bør tydeliggjøres særlig overfor de midlertidig ansatte..

Det ble også tatt til orde for å se nærmere på de ulike insentivordningene for eksempel i forhold til forskergruppelederrollen.

Det fremkom ikke noe sterkt ønske om å gå i retning av en instituttmodell. Selv om det ble synliggjort at en slik modell kan ha sine fordeler, synes det som om de fleste ser flere ulemper med en slik modell enn fordeler. Det er vanskelig å se hvordan en slik inndeling skal skje på en god måte, og en slik modell vil legge beslag på betydelige faglige ressurser. Det er også vanskelig å se for seg at det lar seg gjøre å rekruttere ledere til et instituttnivå.

Forslaget om å utvide dekanatet fikk bred tilslutning.

Dekan og fakultetsdirektørs merknader

UiB har nettopp vedtatt ny strategi (2023-2030) som har en egen del om universitetssamfunnet og organisasjonen. Her er visjonen at "UiB skal være et attraktivt arbeids- og studiested som rekrutterer og utvikler sterk kompetanse og fremmer en samarbeidskultur om felles høye ambisjoner". Fakultetet er i ferd med å utarbeide ny strategi. Denne vil bygge på UiBs strategi, Selv om fakultetets strategi ikke er vedtatt ennå, vil målsettingen være å sikre undervisning og forskning av høy kvalitet. Organiseringsformen ved fakultetet må støtte opp under de strategiske målene

Gjennom de ulike høringsrundene og de ulike møtearenaene der organiseringen av den faglige virksomheten ved fakultetet har stått på dagsorden har de ulike utfordringene fakultetet står overfor blitt synliggjort gjennom et bredt engasjement fra de ulike ansattgruppene.

Spørsmålene knyttet til forskergruppenes innretning og forskergruppeledernes roller må følges opp videre, som for eksempel om forskergruppelederne skal gis et ansvar for oppfølgingen av de midlertidig ansatte som faglig hører til en enkelt forskergruppe.

Vi vil opprettholde forslaget om å utvide dekanatet med ytterligere en visedekan. Dekanatet vil se nærmere på hvilke ansvarsoppgaver som skal ligge til den nye visedekanen og legge frem forslag for styret som fastsetter rammene. Vi ser det ikke som særlig aktuelt å etablere et instituttnivå ved fakultetet i denne omgang.

Vi foreslår videre å delegere ansvaret for den daglige oppfølgingen av de midlertidig ansatte som er knyttet til The Centre on the Europeanization of Norwegian Law (CENTENOL) til lederen for senteret. I så fall må styret vedta retningslinjer for hva denne oppgaven innebærer i tråd med det som er skissert foran.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

16.03.2023/ØLI

Vedlegg:

- Udatert notat vedr omorganisering fra dekan og direktør.
- Forskningsdekan arbeidsoppgaver
- Innspill til omorganisering – stipendiater
- Undervisningsdekan arbeidsoppgaver

Notat vedr omorganisering

Fra dekan og direktør

1. Bakgrunn

Dekanatet har hatt en uttalt målsetting om å gjøre endringer i organiseringen av den faglige virksomheten ved Det juridiske fakultet.

Det er gjennomført informasjonsmøter med de ulike gruppene ansatte der strategiprosessen og alternativ organisering har vært tema, og der alle har hatt mulighet til å komme med innspill.

Hovedutfordringen er at ledelses- og styringsstrukturene med én faglig ledelse bestående av tre personer i dekanatet er uendret til tross for betydelig vekst i antall ansatte, høyere krav til kvaliteten på utdanning og forskning og til oppfølging av den enkelte medarbeider, digital omstilling til selvbetjent administrasjon, økte krav til deltakelse og rapportering på sentralt og nasjonalt nivå og at mange savner et tettere fellesskap både sosialt og faglig. Det siste gjelder særlig det voksende antall midlertidig ansatte i rekrutteringsstillinger.

2. Rammene for arbeidet

Fakultetsledelsen ba den administrative ledergruppen om å fremme et konkret forslag til reorganisering sett i lys av de foreliggende innspill og hvilke hensyn som gjør seg gjeldende. Administrativ ledergruppe har inkludert Ingrid Birce Müftüoglu og Kjersti Bakke Sørensen i utredningsarbeidet. Basert på arbeidet fra den administrative gruppen legger dekan og direktør frem dette notatet, som går til alle ansatte og som skal danne grunnlag for diskusjon på fakultetets seminar på Solstrand 11. januar 2023. Notatet er fremdeles «under arbeid» slik at det som presenteres her er foreløpige synspunkter og konklusjoner.

3. Utgangspunkter

Fakultetet har i dag 51 fast ansatte og 45 åremålstilsatte i vitenskapelig stillinger (i tillegg kommer 2-stillinger). Til sammenligning hadde fakultetet ved tusenårskiftet 11 professorer, 8 førsteamanuenser, 4 amanuenser, 11 stipendiater og 2 universitetslektorer (tall fra DBH). Disse var den gang knyttet til «Rettsvitenskapelig» seksjon, hvor alle vitenskapelig ansatte var organisert etter at fakultetet gikk bort fra institutter. Fra opprettelsen av jusutdanningen i 1969 og frem til og med 1995 hadde virksomheten vært organisert gjennom to institutt (privatrett og offentlig rett).

Dagens organisatoriske struktur ble lagt da det både var færre ansatte og andre forventninger til fakultetet og de ansatte. Vi er nå kommet i en situasjon hvor det er et for stort spenn med medarbeidere for ledere i denne delen av organisasjonen til at det gis god nok oppfølging av den ansatte. Dette fører til at den enkelte medarbeiders tilknytning til organisasjonen blir variabel, og avhenger for mye av den enkelte medarbeiders initiativ. Veksten og diversiteten i denne ansattgruppen krever tettere oppfølging for at utvikling og styrking av organisasjonen skal oppfattes som et felles mål der den enkeltes innsats teller. For at fagmiljøet skal kunne vokse og fortsatt bidra til viktig juridisk kunnskap for samfunnet må fakultetet opprettholde den kollektive kraften i

organisasjonen. Institusjonell tilknytning er avgjørende for å oppnå fellesskap, forankring og engasjement i ansattgruppen.

Det er ønskelig at dekanatets medlemmer fortsatt har tid til å forske/undervise. Det skaper nærhet til den faglige virksomheten, og reduserer risikoen for at en eller to 4-årsperioder i ledelsen fører til at man blir faglig utdatert. Dekanetet er sammensatt av forskere som er ledende på sine felt, og fordi fakultetet i utgangspunktet har alt for få vitenskapelig ansatte bør også ny organisering legge til rette for en forskningsaktiv faglig ledelse. En utvikling hvor et dekanverv krever at man gir helt avkall på egen forskning, kan også gjøre det svært vanskelig å rekruttere fremtidige dekaner blant fakultetets fast vitenskapelig ansatte.

At Det juridiske fakultet ikke har noen organisatoriske mellomledd gjør driften svært kostnadseffektiv. Flere administrative nivåer vil føre til mer byråkrati og større transaksjonskostnader, og kan også føre til en splittelse av fagmiljøet.

En ny modell må også legge til rette for en god faglig utvikling og en effektiv drift og utvikling av fakultetets undervisningstilbud. Utdanning av fremtidens jurister er både et svært viktig samfunnsoppdrag og hovedgrunnen til at vi i dag er et eget fakultet. Kvaliteten på undervisningstilbudet er et definitivt konkurransefortrinn. Størstedelen av fakultetets finansieringsgrunnlag baseres seg også på utdanningen. og

Fakultetet har allerede 3 ulike typer sentre og et nytt forskningssenter finansiert av Forskningsrådet starter opp i 2023. Det betyr at en ny modell må kunne implementere både eksisterende og fremtidige sentre.

Uavhengig av formelle organisatoriske strukturer må en ny modell tilrettelegge for samarbeid og samhandling i de enkelte fagmiljøene.

For at administrasjonen skal kunne fortsette å støtte opp under den faglige virksomheten knyttet til utdanning, forskning og formidling, både i driftsfaser og i utvikling, er vi avhengige av fortsatt å kunne ta ut stordriftsfordeler i de funksjonene som ligger til fakultetet. Det vil si utdanningsadministrasjon, forskningsadministrasjon, ivaretagelse av rollen som forvaltningsorgan, internasjonalisering og stabsfunksjoner. HR- og økonomi-funksjonen ble overført til sentraladministrasjonen i 2019 mens bestilling av varer og tjenester ble sentralisert i 2022.

4. Hvordan sammenliknbare fakultet organiserer seg

Vi har i denne prosessen å også sett på hvordan andre juridiske fakultet har organisert seg. I dette notatet behandles dette kort.

Våre norske søsterfakultet har ulike organisatoriske løsninger. Det juridiske fakultet ved Universitetet i Tromsø har ca. 2/3 av vårt antall vitenskapelig ansatte, ca. 70 % av vår administrasjon og ca. 1500 færre studenter totalt enn oss. UiT har ikke etablert et instituttnivå, men har etablert et Senter for havrett. Det juridiske fakultet ved UiO har nesten dobbelt så mange vitenskapelig ansatte som oss, en administrasjon som er ca. tre ganger så stor som vår og ca. 1000 flere studenter totalt enn oss, men samtidig kun ca. 100 flere studenter totalt på masterprogrammet i rettsvitenskap. UiO har etablert tre institutter, samt Nordisk institutt for sjørett. UiO har Senter for menneskerettigheter

som har tilnærmet instituttstatus. I tillegg kommer ett SFF- og ett SFU-senter, samt 4 sentre/avdelinger som er underlagt instituttene.

Det juridiske fakultet ved Københavns universitet har ca. 65 % flere vitenskapelig ansatte enn oss, en administrasjon som er nesten tre ganger så stor som vår og ca. 2000 flere studenter totalt enn oss. KU har ikke instituttnivå, men har 9 forskningscentre, samt ett SFF-senter og 6 forskningsgrupper.

Vi har også sett på hvordan de ulike fakultetene ved UiB er organisert for å kunne hente inspirasjon der. Alle de andre fakultetene har institutter, men hvert enkelt fakultet har valgt ulike løsninger, dette beskrives mer i kapitlet under.

5. Spørsmålet om å etablere et instituttnivå

Det har kommet innspill om at vi bør etablere et instituttnivå. En slik ordning ville innebære innføring av instituttråd og instituttleder. Rollene til disse er definert nærmere i universitetets [Regler for styringsorganene ved fakultetene og instituttene kapittel 2](#).

En instituttleder vil ha blant annet

«personalansvar for de ansatte ved instituttet og legger til rette for å følge opp den enkelte faglige ansattes rett til fordeling av tid til forskning og utdanning».

Denne siden ved instituttlederrollen kunne bidra til å avhjelpe det store medarbeideransvaret fordelt på få faglige ledere i dekanatet. På den annen side betyr dette å flytte dagens utfordring med stort personalansvar til et nytt organisatorisk nivå med få ledere.

Det er i dag stor variasjon i hvordan fakultetene ved UiB har organisert seg med sine institutter og det er tilsvarende stor variasjon mellom de ulike instituttene. Enkelte institutt har større budsjett og flere ansatte enn hva vi rår over som fakultet. Enkelte fakultet har et eget sentralisert fastlønnsbudsjett, mens andre fordeler dette til instituttene. Noen fakultet har all eller mesteparten av administrasjonen på fakultetsnivå, mens andre har dette på instituttnivå. Den store variasjonen henger nok dels sammen med ulike kulturer og tradisjoner, men også store forskjeller mellom instituttene (antall master/bachelorprogram, grad av eksterntfinansiering og behov for dyr infrastruktur).

De fleste institutt har også en viseinstituttleder/nestleder, og store institutter har også tildelt roller som forskningsleder og utdanningsleder, og har gjerne også egne utvalg og eller avdelinger med faglige avdelingsledere. Noen instituttledere har utpekt faglige forskningskoordinatorer som de har delegert personal-/oppfølgingsansvar til, til f.eks. midlertidig ansatte. Instituttleder kan være valgt eller ansatt, og de fleste fakultet ved UiB har ansatte instituttledere (unntatt SV-fakultetet).

Dersom vi skulle delt opp vårt fakultet i institutt, måtte vi tatt hensyn til våre særpreg. Siden fakultetet er ganske lite, ville to institutt vært tilstrekkelig. Sammenlignet med andre fakultet har vi få studieprogram, og for alle praktiske formål har vi bare ett (femårig masterprogram). En organisering i institutt måtte skje på en slik måte at vi ikke fikk utfordringer med å fordele eventuelle lærekrefter. Siden store deler av fakultetsadministrasjonen er knyttet til studiesiden, ville det vært begrenset hvilken del som eventuelt kunne vært knyttet til instituttene. En kunne også valgt en modell hvor alle administrative funksjoner ligger på fakultetsnivå. Det ville vært naturlig om instituttene fikk hver sin del av kontorarealene, men med rom for fleksibilitet for å utnytte ledige kontorer.

Selv om alle administrative ressurser beholdes på fakultetsnivå, vil etablering av et instituttnivå føre til mer byråkrati og større transaksjonskostnader. Vi måtte rekruttere minst to instituttledere (med stedfortredere), i tillegg til å beholde dagens dekanat. Det må også etableres instituttråd, og behov for eventuelle egne utvalg på instituttnivå må vurderes. Dette vil føre til at flere vitenskapelig ansatte må bruke mer av sin tid på ledelse, administrasjon og personaloppfølging. Som sagt ville hele eller mesteparten av administrasjonen forblitt på fakultetsnivå. I den grad en del av administrasjonen går over på instituttene, ville det kunne bli spørsmål om disse utnyttes like effektivt når de skal fordeles mellom to institutter. Driftsmidler vil måtte fordeles til instituttene, og en vil også få spørsmål om belønningmidler (publiseringspoeng, forskningsrådsfinansiering, resultatmidler for studiepoengproduksjon) skal gå til fakultet eller institutt. Hvis instituttene ikke har egne administrative og økonomiske ressurser, vil det kunne spre seg en opplevelse av at fakultetet har midlene, mens instituttene må gjøre arbeidet.

Videre vil etablering av instituttnivå splitte fakultetet opp i mindre enheter, som kan virke svekkende på faglig samarbeid mellom rettsdisiplinene, utvikling av tematisk orientert forskning, videreutvikling av femårig masterprogram og et helhetlig ph.d.-program og generelt sett for bredden i den rettsvitenskapelige aktiviteten som er en særlig styrke ved fakultetet. Det er heller ikke åpenbart hvordan vi skal dele opp fagmiljøet i institutter. Om en inndeling skal gjøres langs tradisjonelle linjer som privatrett og offentligrett, eller om inndelingen skal knyttes til utdanning som for eksempel grunnstudier (1.-3. studieår), masterstudier (4.-5. studieår) og etter- og videreutdanning.

Instituttmodellen vil også føre til behov for fordeling av kontorareal. Her måtte en finne fleksible løsninger for å utnytte de samlede ressursene til fakultetet mest mulig effektivt.

Dekan og direktør har kommet til at vi ikke anbefaler instituttorganisering, og vil derfor vurdere andre alternativer. Samtidig har mangel på institutter konsekvenser for de videre diskusjonene. Når vi ikke har institutter, vil det være behov for andre typer enheter som kan være en sosial og administrativ forankring for de ansatte.

6. Spørsmålet om å etablere sentre

Det har også kommet innspill om at vi bør etablere sentre ved fakultetet. Vi har allerede fire sentre:

- Bergen Centre for Competition Law and Economics (BECCLE) (opprettet i 2011, i samarbeid med SV-fakultetet og NHH)
- Dragefjellet lærings- og formidlingscenter (DLF) (opprettet i 2015)
- Norsk senter for kinesisk rett (NSKR) (opprettet i 2017)
- The Centre on the Europeanization of Norwegian Law (CENTENOL) (starter opp sommeren 2023)

DLF er opprettet av fakultetet, NSKR og BECCLE er opprettet av Universitetsstyret, mens CENTENOL er finansiert av Forskningsrådet.

Det første senteret som har utgangspunktet i en forskningsvirksomhet, var BECCLE. Det ble opprettet i samarbeid mellom UiB og NHH med Konkurransetilsynet som pådriver, og med økonomisk oppstartstøtte fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Senter for EU/EØS-rett (CENTENOL) er det første senteret som fakultetet har fått støtte fra Forskningsrådet til å etablere.

Forskningsbaserte sentre basert på ekstern finansiering, som fra Forskningsrådet, stiller organisatoriske og finansielle krav til prosjektansvarlig organisasjon, prosjektleder/senterleder og samarbeidspartnere som kan skille seg fra sentre opprettet av eget initiativ

Sentre ved UiB vedtas normalt opprettet av Universitetsstyret. UiBs retningslinjer kan legge føringer for organisering men noen typer sentre kan utformes med større frihet enn det etableringen av institutter gir rom for. Mangfoldet innen sentre kommer frem av universitetets [regelsamling](#). (Det er flere sentre ved UiB enn det som fremkommer her, jf. at statuttene for Norsk senter for kinesisk rett ikke er inntatt).

Om alle fakultetets forskningsaktiviteter skulle organiseres i sentre heller enn forskergrupper etter Københavnmodellen, vil sentrene i praksis tilsvare institutter. I så fall bør en ta konsekvensene av det med hensyn til å utnevne/velge institutt-/senterledere, opprette instituttråd m.v. I fortsettelsen legger vi derfor til grunn at sentrene vil være av ulik størrelse og at det er uaktuelt å legge personalansvar for alle fakultetets ansatte til senternivå.

Det første senteret som har utgangspunktet i en forskningsvirksomhet, var BECCLE. Det ble opprettet i samarbeid mellom UiB og NHH med Konkurransetilsynet som pådriver, og med økonomisk oppstartstøtte fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Senter for EU/EØS-rett (CENTENOL) er det første senteret som fakultetet har fått støtte fra Forskningsrådet til å etablere.

Dagens situasjon er at vi har sentre med svært ulike utgangspunkt og økonomiske rammer. Sentre med egen finansiering, der administrativ koordinering er inkludert i budsjettet, vil ha autonomi og er sikret administrativ støtte og vil slik sett få mer tid til forskning og utviklingsoppgaver. Sentre i form av omdefinerte forskergrupper, som ikke har innhentet egen finansiering, kan ikke få særlig mer administrativ støtte enn i dag, uten at administrasjonen omorganiseres. En administrativ omorganisering for å kunne støtte hvert enkelt senter vil binde opp større ressurser, og vi vil miste fleksibiliteten som vi har i dag. En slik administrativ støtte vil i så fall først og fremst være knyttet til stabsfunksjoner og forskningsadministrasjon. Administrasjon av masterprogrammene i rettsvitenskap må fortsatt være sentralisert for at det skal kunne håndteres med dagens bemanning, og for å sørge for å bevare en helhetlig tenkning når vi planlegger, drifter og utvikler programmene.

Det er stor sannsynlighet for at en helhetlig senterorganisering kan bidra til å skape oppfatninger om A- og B-lag blant forskningsmiljøene i form av sentre med og uten egen finansiering. Det er også sannsynlig at senterledelse av omgjorte forskergrupper ikke vil ha like stor gjennomslagskraft. Erfaringer fra andre institusjoner, som for eksempel Københavns Universitet, er at en generell senterorganisering kan bidra til oppsplitting av fagmiljøer, flere «siloeer» og at den faglige organiseringen ikke lenger støtter opp under studiet.

En ren senterorganisering vil etter vår oppfatning ikke ivareta fakultetets styrker og samfunnsoppdraget. Men at det opprettes noen sentre der forskningsaktiviteten, prosjektaktiviteten og den tverrfaglige aktiviteten er høy som et supplement til forskergruppene, kan være en styrke for fakultetet. Terskelen for å etablere et senter bør etter vår mening være høy og springe ut av et faglig initiativ, for eksempel i forbindelse med eksternfinansiering, men det kan også være koblet til strategiske satsinger ved fakultetet. Ved etableringen av et senter bør det vurderes om lederen ved senteret kan få personalansvaret for ansatte knyttet til senteret. Personalansvar er en forutsetning

for å kunne drive et senter med reell styringskraft, og personalansvar på senterledernivå medfører en avlastning for dekanatet som ellers innehar dette ansvaret.

Argumenter mot er at dette vil føre til en splittelse av arbeidsmiljøet. Dette argumentet har imidlertid begrenset kraft, sett i lys av at fakultetet i dagens situasjon er svært løst organisatorisk sammensatt og at en viss fordeling og inndeling av de ansatte av den grunn kan være fordelaktig.

Dekan og fakultetsdirektør mener derfor at det er naturlig å gjennomgå rammene for både forskningssenterlederrollen og prosjektlederrollen på nytt og avklare hvilke ansvar som skal ligge til disse rollene.

7. Dekanatet: Rammebetingelser, utvidelse av dekanatet, fordelingen av personalansvaret og medarbeidersamtaler

Rammebetingelser for dekanatet

I UiBs og fakultetets reglementer er dekanens ansvar og myndighet definert mens det for prodekan kun er fastsatt at denne er dekanens stedfortreder. Dekanrollen er i sektoren definert som en administrativ stilling. For visedekaner er det ikke fastsatt noe konkret ut over at fakultetsstyret avgjør om det skal utpekes visedekaner. Dekanen foretar den konkrete utpekingen og fastsetter oppgaver for visedekan, innenfor de rammer som er fastsatt av fakultetsstyret. For prodekan og visedekan er det gjerne FU og SU sine oppgaver som danner grunnlaget for innholdet i lederstillingene, siden de leder hvert sitt utvalg. Ut over dette har det i stor grad vært opp til det enkelte dekanat og det enkelte medlem i dekanatet å definere innholdet i stillingen. Det er heller ikke klart definert hvor stor andel av prodekan og visedekaner sin arbeidstid som skal gå til ledelse, og om det kun er undervisningstid de skal fritas for eller om de også gir avkall på forskningstid. Utgangspunktet er at dekanen bruker all sin tid på vervet, forskningsdekanen har ingen undervisningsplikt (fakultetsstyresak 25/18), men undervisningsdekanen har undervisningsplikt tilsvarende 100 timer (fakultetsstyresak 71/07).

I [UiBs Retningslinjer for tildeling av forskningstermin og særlig tidsordning for FoU-tiltak](#) kapittel 2 er det fastsatt at «dekan, prodekan, visedekan...opptjener ett års forskningstermin ved fullført periode» og to års forskningstermin for flere sammenhengende perioder. Slik sett er det i rammene for vervene tatt høyde for at medlemmer i dekanatet ikke får forsket fullt ut i valgperiodene.

Det har vært diskutert om hele dekanatet burde vært 100 % fritatt for forsknings- og undervisningsoppgaver. Et slikt fritak er nok mer relevant å diskutere knyttet til eventuell ansatt faglig ledelse. Det å være fire år, eller potensielt åtte år vekke fra forskningen blir vanskelig å ta igjen, selv med to års forskningstermin. Med valgt dekanat synes det klart at det å ha medlemmer i dekanatet som selv har mulighet til å bidra faglig har en egenverdi for det enkelte medlem, for fagmiljøene og studiet, og for å gjøre det mer attraktivt å gå inn i en dekanatrolle.

Hvor mye som er formelt vedtatt for de som sitter i dekanat og hvor mye som baserer seg på sedvane, er vi i ferd med å sjekke grundigere ut. Uavhengig av dette ser vi det som hensiktsmessig å ha en noe pragmatisk tilnærming i fortsettelsen. Ved andre institusjoner har det vært inngått avtaler med både dekaner og prorektorer om at de får ha X prosent av stillingen sin knyttet til forskning i vervperioden. Dekan og fakultetsdirektør mener at fakultetet må tilrettelegge for at dette skal være mulig i fortsettelsen, og at det også kan tilrettelegges for å undervise i vervperioden.

Utvidelse av dekanatet

Dagens løsning med dekan, prodekan og en visedekan gir rom for å utvide dekanatet. Fakultetet har tidligere hatt en egen visedekan for digitalisering. Universitetets [reglement](#) åpner for å ha inntil tre visedekaner.

Det er en stor utfordring for dekanatet at arbeidsoppgavene knyttet til vervene krever stadig større arbeidsinnsats. Forventningene og kravene fra universitetet sentralt, både i relasjon til ledelsen av institusjonen, men også i relasjon til de sentrale utvalgene, virker å være voksende. Samtidig har fakultetet vokst, og kravene til koordinering av den faglige virksomheten på både utdannings- og forskningssiden har økt de siste årene.

Et argument som taler for å utvide dekanatet med én visedekan er at det slik blir flere personer å fordele arbeidsoppgavene på. Som nevnt over er det ønskelig at dekanatets medlemmer fortsatt skal ha tid til å forske/undervise, og til å være en del av fagmiljøet ved fakultetet. Et mulig motargument til en utvidelse er at det, ved å ta inn ytterligere en person i dekanatet, vil legges beslag på mer av fakultetets forsknings- og undervisningskapasitet. Likevel vil gevinsten ved å tilrettelegge for at dekanatsmedlemmene fortsatt kan forske og/eller undervise kunne veie opp for dette. Man kan også se for seg at det vil bli mer attraktivt å være del av dekanatet når man ikke avskjæres helt fra sin hovedgeskjeft i den tiden man er i «tjeneste».

Utvidelse av dekanatet kan gjøre den indre koordineringen mer krevende, noe som kan føre til lengre beslutningsprosesser. Dette kan motvirkes ved at rollene i dekanatet defineres tydelig.

En utvidelse av dekanatet kan innrettes mot ulike områder. Digitalisering og internasjonalisering kunne være felter som krever mer oppfølging, men en slik innretning gir ikke noen åpenbar inngang til fagmiljøet ved fakultetet. Man kan også se for seg at lederen av ph.d.-programmet kunne innlemmes i dekanatet og gis personalansvaret for stipendiatene. Innvendingen i så måte vil være at vedkommende da får et ganske tungt personalansvar i tillegg til øvrige forpliktelser knyttet til doktorgradsopplæringen. Ordningen med ph.d.-program-sekretariat som i dag består av forskningsdekan, ph.d.-programleder og ph.d.-koordinator fungerer godt og vi ser ingen grunn til å endre på dette. Samtidig må faglig veileder trekkes mer aktivt inn i oppfølging av den enkelte ph.d.-kandidat.

Andre ansvarsområder til en ny visedekan som har vært diskutert er blant annet knyttet til rekruttering og oppfølging av stipendiater/postdoktorer. Økt konkurranse i sektoren, med blant annet flere studiesteder med juridisk masterstudium, gjør strategisk og mangfoldig rekruttering til studiet og til de vitenskapelige stillingene viktigere enn noensinne. Å gå inn som vararepresentant for prodekan for forskning og visedekan for utdanning i de sentrale utvalgene ved UiB har vært vurdert. Det samme har ansvar for oppfølgingen av fakultetets etter- og videreutdanningstilbud (EVU) – et område som er i vekst, samt innovasjon, strategiske satsinger, fakultetets samfunnsoppdrag generelt og prosjektutvikling og -oppfølging.

Skal man inkludere flere personer i dekanatet må ansvaret være tydelig fordelt mellom medlemmene, og det må være enighet om ansvarsfordelingen. Det er også viktig at ansvarsområdet og arbeidsbetingelsene til en ekstra visedekan oppleves som interessant og attraktivt blant de ansatte som skal inn i rollen og at rollen har legitimitet i fagmiljøet. Ingen av forslagene nevnt over løser disse utfordringene.

Dekan og fakultetsdirektør er av den oppfatning at ansvaret for forskning og for utdanning bør sidestilles i dekanatet, samtidig ser vi det også som en fordel om personansvaret for fast vitenskapelig ansatte først og fremst ligger til dekan og prodekan. På denne bakgrunn foreslår vi at dekanatets sammensetning fra og med neste periode blir dekan, prodekan, visedekan for forskning og visedekan for utdanning. Da vil dekanatet selv kunne legge viktige strategiske oppgaver til prodekanrollen.

Personalansvar

Dagens løsning er at dekanen har personalansvaret for de aller fleste fast ansatte i vitenskapelige stillinger (p.t. 51). Prodekanen har personalansvaret for midlertidig vitenskapelig ansatte (45). Visedekanen har personalansvaret for universitetslektorene, samt en postdoktor knyttet til CELL (4).

En omfordeling av personalansvaret for de vitenskapelig ansatte internt i dekanatet er en mulighet, og dette gjelder særlig dersom dekanatet utvides med ytterligere en visedekan. For å fordele noen av de fast vitenskapelig ansatte til andre enn dekanen kan det vurderes å overføre ansvaret for ansatte med emneansvar for obligatoriske emner til visedekanen for utdanning. For disse kan det være hensiktsmessig å ha en tett kobling til visedekanen for utdanning og vice versa, da emneansvaret er en viktig rolle i studieordningen. Ved å legge personalansvaret for de fast vitenskapelige med dette emneansvaret til visedekanen, knyttes denne rollen tettere opp til tilsetningsforholdet. På den annen side utgjør de emneansvarlige for obligatoriske emner i dag ca. 25 personer som også utgjør noen av fakultetets fremste forskere. Dermed kan det være en fordel at personalansvaret for disse ligger til et medlem av dekanatet som ikke er knyttet til enten utdanning eller forskning.

En løsning som kan vurderes er:

- Dekan har personalansvaret for ca. 50 % av de fast ansatte i vitenskapelige stillinger
- Prodekan har personalansvaret for ca. 50 % av de fast ansatte i vitenskapelige stillinger
- Visedekan for utdanning har personalansvar ca. 50 % av de midlertidige ansatte
- Visedekan for forskning har ansvaret for ca. 50 % av de midlertidig ansatte

I tillegg til dekanatets personalansvar kan forskningscenterledere ha personalansvar for vitenskapelig ansatte tilknyttet sitt senter. Det kan også være relevant å gi forskningsprosjektledere personalansvar for vitenskapelig ansatte tilknyttet sitt prosjekt.

Gjennom en slik fordeling legger vi til rette for at de med personalansvar har færre ansatte å forholde seg til.

Medarbeidersamtalen

I diskusjonen knyttet til omfanget av personalansvaret har det vært fokus på medarbeidersamtalen og at forberedelser, gjennomføring og oppfølging av denne, er spesielt tidkrevende for den som har personalansvaret. Nå vil den som innehar personalansvaret selvsagt ha frihet til å gjennomføre samtalen etter eget konsept, og gjennomføringen av medarbeidersamtalene har nok variert betydelig avhengig av hvem som har innehatt denne lederrollen. Fordelingen av denne oppgaven på flere vil redusere belastningen på de som har innehatt rollen. Vi vil likevel peke på at en klargjøring og standardisering av hva denne samtalen skal inneholde, kan gi en viss effektivitetsgevinst. Gjennom en slik klargjøring kan tiden som brukes til å gjennomføre og følge opp den enkelte samtalen effektiviseres og reduseres. Vi trenger ikke bruke UiB sine standardmaler, men kan utforme egne hvis

det oppleves som mer hensiktsmessig. Det er også mulig å dele opp medarbeidersamtalen i flere kortere samtaler gjennom året. Den viktigste faktoren for god gjennomføring er forventningsavklaringer og klargjøring mellom partene i forkant. For noen ansattgrupper, som midlertidige ansatte, kan det være hensiktsmessig å lage en struktur for samtale gjennom hele åremålsperioden der ulike temaer som for eksempel kompetanseheving og karriereplanlegging kommer på naturlige tidspunkter i perioden. Det er også mulig å inkludere flere roller i oppfølging av samtaler så sant dette er klargjort på forhånd. For stipendiater er det «leder» som skal gjennomføre medarbeidersamtaler, men vi kan selv definere hvem som er leder så lenge det ikke er faglig veileder.

Et punkt som allerede er inne i medarbeidersamtalen er planlagt og gjennomført undervisning, men . Om undervisningsregnskapet skal være et reelt arbeidsredskap for ledelsen og en god oversikt for den enkelte ansatte, må det gjøres forventningsavklaringer om hva som inngår i forsknings- og undervisningstiden (46%*2) og hva som regnes som administrasjon (8%). Per nå gjøres disse vurderingene av den enkelte medarbeider og fakultetet sitter igjen med et samlet undervisningsregnskap som verken går opp eller kan brukes til å delegere, omfordele eller planlegge undervisningsaktivitet, frikjøp og forskningsterminer.

8. Forskergruppenes rolle

Forskergruppene ved fakultetet ble opprettet i 2005 (styresak 06/05). Det umiddelbare bakteppet var Justisdepartementets "Krafttak for juridisk forskning", men allerede fra 2003 hadde enkelte forskergrupper blitt opprettet på uformell basis. Blant drivkreftene på fakultetet var flere yngre forskere som ønsket faglig-sosiale møteplasser. I forbindelse med opprettelsen understreket ledelsen at det ikke var ønskelig at slike grupper antar en formell status som kan medvirke til en reell gjeninnføring av instituttstrukturen. Det var frivillig for de ansatte å være med i forskergruppene.

I dag har fakultetet 16 forskergrupper. Komiteen som Forskningsrådet hadde nedsatt som del av evaluering av rettsvitenskapelig forskning (JUREVAL) anbefalte at vårt fakultet reduserte antall grupper til omtrent 10. Vi skal her ikke gå inn på antall grupper, men på hvilken funksjon de kan og bør ha i vår organisasjon. Forutsetningen er at vi har i underkant av 100 ansatte i vitenskapelige stillinger, med et dekanat på fire personer som har personalansvar for disse, med mindre det også er delegert til senterledere og prosjektledere.

Forskergruppene vil ha en viktig funksjon som et faglig-sosialt fellesskap for alle vitenskapelig ansatte, men de er kanskje særlig viktige for nyansatte. Tradisjonelt har de fleste nyansatte kommet rett fra studiet, men etter hvert er det flere som kommer fra andre stillinger i privat og offentlig sektor, og tidvis fra utlandet. Både behovene og ønsket om oppfølging vil variere mellom de ansatte, men alle trenger et faglig fellesskap hvor de kan diskutere aktuelle spørsmål og eventuelt også legge frem kort tekster som de får tilbakemelding på. Alle nyansatte må få hovedtilhørighet til én forskergruppe og forskergruppen må bidra aktivt i mottak og integrering av nyansatte. For mottak og oppfølging av nye ph.d.-kandidater kan det være aktuelt å se på et tettere samarbeid mellom aktuell forskergruppeleder, ph.d.-koordinator og faglig veileder, i tillegg til leder for ph.d.-programmet.

Økt forventning til forskergruppene om faglig-sosial inkludering betyr også økt forventning til forskergruppelederrollen. Dekan og fakultetsdirektør mener derfor at det er naturlig å gjennomgå rammene for forskergruppelederrollen på nytt og avklare hvilket ansvar som skal ligge til denne

rollen. Mer ansvar tillagt rollen enn i dag bør også gjenspeiles i godtgjøring til forskergruppelederene. I dag er denne på 10 timer per år. En mulig løsning kan være å redusere det generelle fradraget på 115 timer som gis til alle i fast stilling, og heller gi økt uttelling til de som er forskergruppeleder.

9. Spørsmålet om å formulere en målsetting om tilstedeværelse på fakultetet

Arbeidsmiljøet ved fakultetet er etter vårt syn godt og resultatene ved arbeidsmiljøkartleggingen (ARK) som har vært gjennomført to ganger ved fakultetet viser at vi ikke avviker negativt sammenlignet med andre enheter ved universitetet, eller sektoren for øvrig. UiB Fram-undersøkelsen viser også at de vitenskapelig ansatte ved fakultetet i større grad opplever at deler av arbeidstiden er skjermet til forskning, enn det ansatte ved andre fagmiljøer rapporterer om.

Det har samtidig vært fremholdt, særlig fra de midlertidig ansatte, at man savner et mer levende arbeidsmiljø. Da de vitenskapelig ansatte ikke har en formell tilstedeværelsesplikt, i motsetning til administrativt ansatte, har mange fast vitenskapelig ansatte en svært variabel grad av tilstedeværelse ved fakultetet. Selv om dette fortsatt vil være fakultetets formelle ramme, vil det at alle opplever et inkluderende fellesskap være en viktig forutsetning for videreutvikling av et godt arbeidsmiljø, og for måten vi ivaretar våre medarbeidere på. Det å bidra til at alle har et godt arbeidsmiljø er et kollektivt ansvar ved fakultetet.

Det bør derfor vurderes om vi skal formulere en forventning om at også de fast vitenskapelig ansatte skal være til stede på fakultetet i en viss utstrekning. Kanskje kan en forventning om at man er til stede 3 dager i uken være en god norm? Manglende tilstedeværelse er et naturlig tema under medarbeidersamtaler og kan følges opp her.

Ved å utvide dekanatet og fordele personalansvaret på flere legger vi også til rette for å etablere større nærhet mellom den vitenskapelig ansatte og vedkommendes leder. Skal dette ha reell effekt må vi også legge til rette for større tilstedeværelse på fakultetet, og det er derfor naturlig å se disse to problemstillingene i sammenheng.

10. Kultur og rolleavklaringer

Det mest krevende å gjøre endringer i er kulturen, men det er også kulturendringer som gir størst gevinst over tid.

Gjennom de foreslåtte endringene legges det bedre til rette for at vitenskapelige lederrollene kan utøves av aktive forskere, at nærheten mellom de vitenskapelig ansatte og ledelsen blir større, og at organisasjonen er bedre tilpasset de ytre rammebetingelsene våre som blant annet preges av større forventninger om kvalitetsutvikling i utdanning og forskning og økt eksternt finansiering. Samtidig er det viktig å understreke at de organisasjonsmessige grepene ikke er tilstrekkelige alene for å utvikle fakultetet i riktig retning. Det er avgjørende at de ulike rollene i organisasjonen klargjøres både for de som skal fylle disse rollene og for de som skal forholde seg til disse. Dette gjelder både for medlemmene i dekanatet og for andre som eksempelvis gis personalansvar slik som senterledere og prosjektledere. Den formelle rolleavklaringen vil bidra til trygghet og klarhet til de som tar på seg lederrollene og bidrar til legitimitet i organisasjonen.

Fakultetets kjennetegn skal være kompetanse, samarbeid, initiativ og mot i et kollegafellesskap med akademisk delingskultur og inkludering av studenter, stipendiater og andre midlertidig ansatte i fagmiljøene. Alle skal kjenne på et ansvar og en mulighet til å bidra til fakultetets virksomhet. Med flere i formelle ansvarsroller kan også det generelle ansvaret få bedre fotfeste.

Det finnes ingen ideell organisering ved andre juridiske fakultet eller institusjoner som vi bare kan kopiere, vi er nødt til å finne vår egen vei og justere i forhold til det som er viktig for oss.

11. Forslag.

a. Utvidelse av dekanatet.

Det foreslås å utvide dekanatet med ytterligere en visedekan. Det foreslås å utrede videre, og vedta, tydeligere rammer for medlemmene i dekanatet

b. Refordeling av personalansvaret.

Det foreslås en refordeling av personalansvar for de vitenskapelig ansatte slik:

- Dekan har personalansvaret for ca. 50 % av de fast ansatte i vitenskapelige stillinger
- Prodekan har personalansvaret for ca. 50 % av de fast ansatte i vitenskapelige stillinger
- Visedekan for utdanning har personalansvar ca. 50 % av de midlertidige ansatte
- Visedekan for forskning har ansvaret for ca. 50 % av de midlertidig ansatte
- Forskningscenterledere og prosjektledere kan ha personalansvar for vitenskapelige stillinger tilknyttet sitt senter/prosjekt.

c. Sentre ved fakultetet

Opprettelse av nye sentre ved Det juridiske fakultet. skal springe ut et faglig initiativ, for eksempel i forbindelse med eksternfinansiering. Avhengig av senterets størrelse og innretning overføres personalansvar for alle i vitenskapelige stillinger til lederen ved senteret. Administrativ støtte til drift må som hovedregel inkluderes i søknaden om ekstern finansiering.

d. Det uttales en forventning om at vitenskapelig ansatte skal være til stede på fakultetet minst 3 dager i uken.

Unntak gjelder for uker med faglige reiser.

e. Videre arbeid med rammer/rutiner/prosesser/rolleavklaringer.

Fakultetsledelsen og administrasjonen prioriterer hvilke ramme- og rolleavklaringer som utredes først, og lager realistiske tidsplaner for disse prosessene. Konkrete forslag til rolleavklaringer som forskningssenterleder, prosjektleder og forskergruppeleder sendes på høring til alle ansatte før de behandles i utvalgene og til slutt vedtas av fakultetsstyret. Det må samtidig avklares hvilken administrativ støtte som kan forventes til ulike prosesser og faser.

Arbeidsoppgaver som ligger til forskningsdekanen pr. februar 2023

1. Prodekan-funksjon:

- Stedfortreder for dekanen i og utenfor fakultetsstyrets møter, jfr. reglement for Det juridiske fakultet § 5
- Nasjonale (og nordiske) dekanmøter

2. Fakultetets representant i UiBs Forskningsutvalg

- Faste møter, halvårlige todagers-samlinger
- Fremme fakultetets forskningsinteresser for UiB sentralt
- Formidle og sørge for at UiBs styringsverktøy for forskningsaktivitet blir implementert
- Medlem av Meltzerfondets priskomite
- Deltakelse i diverse ad hoc-utvalg, sentrale arrangementer m.m.

3. Leder for Forskningsutvalget ved fakultetet, jf. reglement § 9

- Drive frem saker innenfor organets ansvarsområde, jf. reglementet § 8: Organiseringen av den totale forskningsaktiviteten ved fakultetet og programutvalg for ph.d.-programmet. Utvalget har også ansvaret for å konkretisere og gjennomføre fakultetets overordnede forskningsstrategi og forskningspolitikk i tråd med vedtak fattet av Universitetsstyret.

Forskningsutvalget skal, jf. § 8:

- behandle saker av betydning for fakultetets forskningsvirksomhet og ha ansvaret for utvikling av forskningsvirksomheten ved fakultetet
- følge opp fakultetets behov for rekruttering av forskere
- budsjettere og vurdere ressursbehov for forskningsaktiviteten til fakultetet
- trekke opp rammene for og ha ansvaret for driften av ph.d.-programmet og en eventuell forskerskole
- avgjøre søknader om opptak til ph.d.-programmet, oppnevne veiledere og ha ansvaret for oppsigelse av avtaler om ph.d.-utdanningen
- påse at fakultetet har et tilfredsstillende system for oppfølging av ph.d.-kandidater
- gi anbefaling til ansettelsesutvalget ved tilsetting i stipendiatstillinger og postdoktorstillinger
- forberede forsknings saker som skal behandles i fakultetsstyret
- forberede fakultetsuttalelser i forskningspolitiske spørsmål
- arbeide med etiske spørsmål i tilknytning til forskningsvirksomheten ved fakultetet
- foreslå kandidater til priser og utmerkelse med tilknytning til forskning
- tilrettelegge for og eventuelt initiere en intern dialog om forsknings spørsmål ved fakultetet
- fordele reisemidler, forskningsstøtte i form av vit. ass.-hjelp og lignende innenfor rammen av fakultetsstyrets bevilgning til slike formål

- **Saksbehandling på fullmakt, jf. § 8 tredje ledd:** De fleste søknader om reisestøtte, vitenskapelig assistent og språkvask behandles av forskningsdekan på fullmakt
4. (NY, ikke implementert) **Leder for lokalt redelighetsutvalg**, jf. retningslinjer for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer ved Universitetet i Bergen § 6
- 5. Oppgaver knyttet til eksternfinansierte prosjekter**
- Prioritering av adm. støtte til prosjekter i søknads- og driftsfase, jf. retningslinjer for støtte ved søknader om eksternfinansierte prosjekter
 - Avklaring av fakultetets behov for rekrutteringsstillinger i søknadsfase
 - Godkjenning av søknader for innsending
 - Innvilge frikjøp fra undervisning for søknadsarbeid og prosjektdrift i samråd med undervisningsdekan
- 6. Oppgaver knyttet til ph.d.-utdanningen**
- Personalansvar for stipendiater (medarbeidersamtaler og individuell oppfølging)
 - Oppnevning av veileder/veilederteam og vurdering av behov for endringer i veilederforhold
 - Foreslå og kontakte bedømmelseskomité (oppnevnes formelt av dekan)
 - Leder for **ph.d-sekretariatet** som for øvrig består av leder for ph.d.-programmet og ph.d.-koordinator
 - Oppstartmøte for stipendiat og veileder
 - Gjennomgang og oppfølging av årlige fremdriftsrapporter
 - Planlegging og gjennomføring av årlige David Doublet-seminar
 - Det nasjonale doktorandsseminaret (årlig deltakelse og organisering hvert 3. år)
 - Vurdering av behov for tiltak
 - Arrangere veiledersamlinger hvert halvår
 - Vurdere henvendelser om opptak på ph.d.-programmet fra eksterne
- 7. Oppgaver knyttet til postdoktorer**
- Oppnevning av mentor
 - Oppstartmøte med mentor
 - Personalansvar, med særlig fokus på karriereutvikling i medarbeidersamtale
- 8. Oppgaver knyttet til forskergruppene:**
- Utpeke forskergrupeledere (etter at dekanen har oppnevnt nye forskergrupper), evaluere hver enkelt forskergruppe hvert 4. år, evt. avvikling av forskergrupper, jf. fakultetets retningslinjer for forskergruppene
 - Tildeling av små driftsmidler og vit.ass-ressurser
 - Halvårlige møter med forskergrupelederne
- 9. Oppgaver knyttet til forskerlinjen**
- Møte med nye kandidater
 - Møte med interesserte om muligheter for tilrettelegging for ph.d.-søknad

- Årlig avklaring av fakultetets incentiver og tilgjengelige eksterne prosjektstipend

10. Annet

- Vurdere og tilrettelegge for gjesteforskere (invitasjonsbrev, kontor mv.)
- Åpning av faglige arrangementer
- Medlem av styret for BECCLE

Arbeidsoppgaver som ligger til visedekanen for undervisning pr. februar 2023

1. Deltakelse i dekanatet

- To ukentlige ledermøter
- Månedlige fakultetsstyremøter (fast representant uten stemmerett)
- Representasjon (etter nærmere avtale med dekanen)
 - Vertskap for internasjonale samarbeidspartnere mv.
 - Ulike interne og eksterne arrangementer
- Nasjonale og nordiske dekan-/fakultetsmøter
- Kontakt med studiedekanene ved UiO og UiT og ulike samarbeidsprosjekter med dem

2. Fakultetets representant i UiBs Utdanningsutvalg

- Månedlige halvdagsmøter, halvårslige todagers-samlinger, årlige UiB-konferanser om hhv. Digitalisering og Studiekvalitet
- Fremme fakultetets undervisningsinteresser overfor UiB sentralt
- Formidle og sørge for at UiBs overordnede føringer for undervisningsaktiviteten blir implementert
- Deltakelse/ledelse av diverse utvalg hvor deltakelse/ledelse roterer blant de syv studiedekanene (Den sentrale studiekvalitetskomiteen, Universitetsbibliotekets råd, ulike priskomiteer (bl.a. for Ugleprisen) mv.)
- Deltakelse i diverse arbeidsgrupper satt ned av Utdanningsutvalget (p.t. leder av arbeidsgruppen som utarbeider ny forskrift for studier ved UiB)

3. Leder for Studieutvalget

- Lede og videreutvikle all utdanningsvirksomheten ved fakultetet på bachelor- og masternivå, samt etter- og videreutdanning
- Leder for fakultetets studiekvalitetskomité
- Studieutvalget har dobbeltrolle som formelt utvalg og som programstyre for masterprogrammene
- Implementering av ny studieordning og sørge for nødvendige utredninger for å ferdigstille alle studieårene
- Lede Studieutvalget, som ifølge reglement for Det juridiske fakultet § 10 har følgende oppgaver:

Studieutvalget har ansvaret for de prinsipielle sider ved undervisning og eksamen og er delegert det koordinerende og overordnede ansvaret for fakultetets studietilbud. Utvalget skal selv behandle de faglige rammene, viktige prioriteringer og opplegg for kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av masterprogrammet og eventuelle andre studietilbud fakultetet er ansvarlig for. Utover dette kan utvalget delegerer sine oppgaver til utvalgets leder.

Studieutvalget fatter avgjørelser og gir tilrådinge i møter. Utvalgets leder, eller nestledere i dennes sted, kan fatte vedtak og gi tilrådinge på utvalgets vegne i saker som ikke er av prinsipiell betydning, samt i saker hvor møtebehandling ikke kan avventes uten vesentlig ulempe for fakultetets virksomhet. I sistnevnte tilfeller skal saken så vidt mulig drøftes med minst en av studentrepresentantene i utvalget før vedtak fattes eller tilrådinge gis.

Studieutvalget skal melde ressursbehov til fakultetet vedrørende eksamens- og undervisningsaktiviteter og videre foreslå endringer i disponeringen av ressurser når forholdene tilsier det. Studieutvalget skal gi uttalelse til fakultetet i spørsmål som naturlig hører inn under studieutvalget.

Studieutvalget skal:

- *sørge for kvalitetssikring i samsvar med UiBs kvalitetssystem for utdanning*
- *løpende vurdere fakultetets undervisning og undervisningsformer og foreslå endringer når det er påkrevd*
- *fastsette endringer av emnebeskrivelse i de enkelte emnene, herunder læringsutbytte, prøvingsformer og litteraturlister. Der vedtatte endringer har budsjettmessige konsekvenser ut over Studieutvalgets budsjettfullmakt, må disse være utredet og vedtatt av fakultetsstyret før endringene iverksettes*
- *utarbeide forslag til reglement og vesentlige reglementsendringer for fakultetets studietilbud samt forberede behandling av andre generelle studie- og eksamensspørsmål*
- *behandle forslag om opprettelse/nedleggelse av emner og program, og eventuelt fremme forslag for fakultetsstyret*
- *oppnevne kursansvarlige*
- *oppnevne sensorer for fakultetets eksamener på alle nivåer under ph.d.*
- *påse at undervisningstilbud ved utenlandske universitet som fakultetet har utvekslingsavtale med, er tilfredsstillende tilrettelagt og fulgt opp*

4. Daglig arbeid med ulike utdanningsrelaterte spørsmål

- Følge opp fakultetets handlingsplaner på utdanningsfeltet i samarbeid med studieseksjonen
- Godkjenning av vedtak i studentsaker som reiser nye eller prinsipielle spørsmål eller som av andre grunner regnes som viktige (godkjenning av nye utvekslingsstudier, saker om tilrettelegging, saker om tap av eksamensrett m.m.)
- Håndtering av alle fuskesaker (gjennomgang av saker, møter med studenter, saksbehandling)
- Godkjenning av nye sensorer
- Overoppsyn med undervisningskabalene på alle emner
- Overoppsyn med studentevalueringer på alle emner
- Oppfølging av emneansvarlige
- Overoppsyn med kontrollen av undervisningsregnskapene (prinsipielle saker)
- Ukentlige møter med JSU

5. Personalansvar for universitetslektorer, midlertidig ansatte i undervisningsstillinger og forskere knyttet til utdanningsprosjekter

- Personalansvar for fast ansatte universitetslektorer (p.t. 1),
- Personalansvar for midlertidig ansatte i undervisningstillinger (normalt 5-6 personer i 6 mnd. engasjementer som forbereder søknad om stipendiatstilling, og 1-2 midlertidige universitetslektorer)
- Personalansvar for forskere knyttet til utdanningsprosjekter (p.t. 1 postdoktor)

6. Oppfølging av arbeidsgruppelederne

- Sammen med emneansvarlig og administrativ koordinator legge til rette for gode rammebetingelser for arbeidsgruppelederne

7. Fakultetets ut- og innveklingsarbeid

8. Studiekvalitetsutvikling

- Planlegge og gjennomføre studiekvalitetsseminarer for fakultetet/grupper av emneansvarlige sammen med administrativt ansvarlig for studiekvalitet

Innspill til fremtidig organisering av den faglige virksomheten ved det juridiske fakultet fra stipendiater i gruppe B

1. Innledning og utgangspunkt for innspillene fra stipendiatene

Innledningsvis vil vi takke for muligheten til å komme med innspill til fremtidig organisering av den faglige virksomheten ved det juridiske fakultet. Det er bedt om innspill med frist 14. februar. Innspillene er rettidig. Vi bemerker at innspillene er foreløpige, og at stipendiatene vil komme med ytterligere innspill når forslagene til organisering er mer konkretisert.

Innspillene er utarbeidet på kort tid, gjennom sirkulasjon blant stipendiatene, og gir ikke nødvendigvis uttrykk for samtlige stipendiater sine synspunkter.

Dekanen og fakultetsdirektørene har foreslått følgende endringer som innspillene vil ta utgangspunkt i:

- Utvidelse av dekanatet og en refordeling av arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte.
- Etablere sentre der en slik struktur er nødvendig av hensyn til finansieringskilden eller på andre måter skille virksomheten ut fra fakultetets øvrige drift.
- Definere senterlederrollen i lys av de utfordringer som knytter seg til denne.
- Gjøre justeringer i forskergruppelederrollen og definere tydeligere hva som ligger i denne.
- Tydeliggjøre en forventning om tilstedeværelse 2/3 dager per uke og hva dette innebærer.

Stipendiatene har innspill til forslaget om utvidelse av dekanatet og en refordeling av arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte og til forslaget om justeringer i forskergruppelederrollen.

2. Generelle merknader

For å opprettholde den faglige kvaliteten i forskningen ved det juridiske fakultet anser stipendiatene det som viktig at dagens modell med valgt dekan fortsetter. Denne ledelsesmodellen sikrer en ledelse som forstår de faglige utfordringer stipendiatene står overfor. Samtidig innebærer en slik ledelsesmodell flere strukturelle utfordringer, som det er viktig å hensynta i en omorganisering. De to viktigste utfordringene er (i) en rollekombinasjon hvor personalansvaret kombineres med flere nåværende og fremtidige roller av betydning for stipendiatens videre karriere, og (ii) at vekslingen i rollen mellom leder og kollega fører til at mange personer har personsensitiv informasjon som følge av personalansvar med tilhørende risiko for spredning av informasjon.

Fra stipendiatenes side er det ønskelig at en omorganisering i større grad enn det foreliggende forslaget tar utgangspunkt i de utfordringer og behov fakultetet har både på kort og lang sikt. Det oppfattes generelt som vanskelig å få en klar forståelse for hvilke konkrete problemer den foreslåtte omorganiseringen skal løse, ut over et generelt ressursbehov hos ledelsen. Stipendiatene ber om å få konkretisert utfordringene tydeligere, slik at det fremgår klarere hvordan forslagene vil bidra til å løse de utfordringene som foreligger.

En overordnet og strukturell utfordring i dag er at det fra stipendiatenes side oppleves å være en noe uklar rolleforventning til de ulike roller som inngår i ledelsen og grensesnittet mot forskergruppeledelsen. Det gjør at rollene blir meget personavhengig med store variasjoner i hvordan oppgavene i rollene gjennomføres. Rent strukturelt anser stipendiatene særlig at det kan være utfordrende at en person som har personalansvar også kan ha en rekke nåværende og fremtidige andre posisjoner av betydning for stipendiatenes videre karrieremuligheter. Muligheten for slike dobbeltroller bør så langt som mulig søkes unngått i en ny modell.

En ytterligere grunn til at forutsigbarhet er særlig viktig å ta i betraktning er at stipendiater generelt er en gruppe som forskningen viser at jevnt over skårer dårlig på

psykisk helse, hvor stress og depresjoner særlig synes å være koblet til høyt press og uklare forventninger. I tillegg er stipendiatene midlertidig ansatt, uten den trygghet som fast arbeid gir. Det er viktig å hensynta at nesten halvparten av de vitenskapelig ansatte på fakultetet har midlertidige stillinger, og at denne midlertidigheten for mange strekker seg over svært mange år. Fra stipendiatenes side er det derfor viktig at en omorganisering i størst mulig grad tilrettelegger for trygge, forutsigbare og fortrolige arbeidsforhold. Ettersom mange kan være i en særlig sårbar situasjon under stipendiatløpet, og personalansvarlig også vil kunne inneha andre roller overfor vedkommende, er det særlig viktig å sørge for gode rutiner for behandling av personopplysninger for å redusere risiko for spredning av personsensitiv informasjon. Dette blir enda viktigere dersom personalansvaret skal spres på flere personer.

I forlengelsen av dette, vil stipendiatene peke på at ordningen med valgt ledelse sikrer at fakultetet har faglig meget kompetente ledere, men at ledelse også er et eget fag som krever særskilt kompetanse. Tatt i betraktning at stipendiatene generelt er en så sårbar gruppe av arbeidstakere, mener stipendiatene at det bør stilles krav til opplæring og kompetanse innenfor personalledelse for de som skal ha personalansvaret for denne gruppen. Denne kompetansen bør etter stipendiatenes syn omfatte både psykisk helse og arbeidsmiljø, behandling av personopplysninger og muligheter for tilrettelegging av arbeid. Mens det pr i dag ikke er noe slikt krav for å ha personalansvar på vårt fakultet, er det til sammenligning obligatorisk med 40 timers opplæring for å bli verneombud ved fakultetet, som er en mye mer begrenset rolle.

3. Utvidelse av dekanatet og en refordeling av arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte.

Stipendiatene har forståelse for at det er nødvendig å utvide dekanatet og refordele arbeidsgiverrollen for de vitenskapelig ansatte. Det etterlyses imidlertid en tydeligere beskrivelse av utfordringene utvidelsen/refordelingen skal løse, og hvordan den er tenkt gjennomført. Dersom det etableres en egen dekan med personalansvar for stipendiatene er det viktig at det er klart hvilken rolle denne skal ha overfor stipendiatene. Det er særlig viktig for stipendiatene at ansvarsfordelingen mellom phd- koordinator,

personalansvarlig og forskningsdekan klargjøres i en slik modell, slik at det er klart hvem som har ansvar for tilrettelegging av faglige og sosiale tiltak for å sikre et arbeidsmiljø som tilrettelegger for god psykisk helse og faglig utvikling. I forlengelsen av dette, mener stipendiatene at det bør stilles krav til at den som har personalansvaret for gruppen har eller tilegner seg kompetanse på personalledelse som hensyntar de utfordringer som kjennetegner stipendiatgruppen. Stipendiatene vil i den forbindelse særlig peke på at det er ønskelig at en slik modell søker å motvirke den strukturelle svakhet som ligger i at en og samme person ofte kan ha mange nåværende og fremtidige roller overfor stipendiater. Stipendiatgruppen vil i forlengelse av dette peke på at det i ordningen med valgt dekanat blir viktig at det ikke er samme person som har det faglige ansvaret for phd – utdanningen og personalansvar for stipendiatene, da en slik ordning vil føre til uheldige dobbeltroller. I tillegg vil stipendiatene miste en viktig kontaktflate til de vitenskapelig ansatte dersom alt ansvaret for stipendiatene samles i samme rolle.

Til sist vil stipendiatene peke på at personlig engasjement for oppgaven og tilstedeværelse på fakultetet hos den som skal ha personalansvar også er svært viktig for stipendiatgruppen i tillegg til faglige kvalifikasjoner.

4. Gjøre justeringer i forskergruppelederrollen og definere tydeligere hva som ligger i denne.

Stipendiatene har tidligere fremhevet betydningen av forskergruppene og mener at det er viktig at alle stipendiater har tilhørighet eller tilbud om tilhørighet til minst en forskergruppe med jevnlig aktivitet. Forskergruppene oppleves å være den viktigste faglige og sosiale arenaen for stipendiatene, og justeringer i forskergruppelederrollen og definisjoner av denne bør hensynta dette. Sterke fagmiljøer er viktig for å tilrettelegge for faglig utvikling, og blir derfor også en viktig faktor for å sikre inkludering av stipendiatene og fremtidig rekruttering. Det er i den sammenheng viktig at beskrivelsen av arbeidsoppgavene i forskergruppelederrollen konkretiseres så godt som mulig. Vi vil peke på at det er viktig at forskergruppelederne kompenseres i undervisningsregnskapet for eventuelt merarbeid i denne sammenheng, slik at forskergruppelederne faktisk har tid til å implementere justeringene i praksis.

5. Vedrørende videre prosess

Det er viktig for stipendiatgruppen at de ulike ansattegruppenes innspill hensyntas i den videre diskusjon om fakultetets organisering. Vi ber derfor om at høringsinnspillene som kommer inn publiseres i forkant av allmøtet 23. februar.