



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 6/23
Møtedato: 7.2.2023
Journalnummer: 2023/1803

FREMTIDIG ORGANISERING AV DEN FAGLIGE VIRKSOMHETEN VED DET JURIDISKE FAKULTET

Innledning

Dekanatet har hatt en uttalt målsetting om å gjøre endringer i organiseringen av den faglige virksomheten ved Det juridiske fakultet, slik at den er bedre tilpasset fakultetets størrelse og aktivitetens omfang. Fakultetet 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.

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.

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 la dekan og direktør frem vedlagte notat, som gikk til alle ansatte og som dannet grunnlag for diskusjon på fakultetets seminar på Solstrand 11. januar 2023.

Spørsmål som ble stilt av ledelsen til deltagerne som ble inndelt i grupper:

Spørsmål 1: Hvordan bør fakultetet organiseres og hvordan kan organiseringen bidra til å støtte opp under strategien/samfunnsoppdraget?

Spørsmål 2: Hvilken rolle skal forskergruppene og forskergruppelederne ha i fortsettelsen for at fakultetet skal nå sine mål?

Spørsmål 3: Hvordan kan du bidra til arbeidsfellesskapet fremover? Nevn minst et konkret initiativ/tiltak som du kan iverksette når du kommer tilbake på kontoret og minst et initiativ som du kan bidra til på lang sikt. Hva er suksesskriteriene?

Oppsummering av innspill/svar

Når det gjelder spørsmål 1 så var tilbakemeldingene entydige på at et instituttnivå ikke er ønskelig. Selv om dette ikke ble grunnlagt nærmere synes oppfatningen å være at en ikke ser det som hensiktsmessig at man etablerer et nytt administrativt nivå, men heller styrker det nivået vi har i dag. Det var samlet oppslutning om forslaget om å utvide dekanatet og det ble også fra noen gitt uttrykk for et ønske om å støtte fakultetsledelsen med en administrativ ressurs.

Flere tok også opp om fakultetet skulle satse på å bygge opp sentre, og gjennom delegasjon til senterlederen kan styrke vedkommende sin lederrolle. Det ble ikke gitt uttrykk for et ønske om å etablere sentre over hele linjen, men at man kan velge en slik organisasjonsform der dette vokser frem «organisk» eller fordi eksterne finansieringskilder forutsetter dette. Det ble samtidig advart mot å legge for mange administrative oppgaver til en senterledelse fordi disse må primært fokusere på forskningen ved senteret og organisere denne. Hva overføringen av et personalansvar innebærer må også avklares.

Spørsmål 2 omhandlet hvilken rolle forskergruppene og forskergruppelederne skal ha i fortsettelsen for at fakultetet skal nå sine mål.

Det ble understreket at forskergruppene er viktige for de vitenskapelige og særlig for stipendiatene ved at det finnes levende fagmiljø man kan være en del av.

Det var ikke noe ønske om å gjøre radikale endringer av måten forskergruppene er organisert på. Det ble fremhevet av flere at det gruppene bør være dynamiske, ut fra variasjoner i vitenskapelige ansatte, sammensetting – og det blir vanskelig om det skal legges mellomlederoppgaver til gruppene. Det ble også fremholdt at en del av dagens forskargruppeledere verken har lyst eller evne til å være leder med personalansvar. Å pålegge forskergruppelederne personalansvar og evt. andre administrative oppgaver, vil gjøre rollen mindre attraktiv, ble det hevdet. På den andre siden ble det også hevdet at noen ikke vil ha denne rollen fordi rollen gir mange oppgaver, men ingen myndighet. Det ble ellers etterlyst et klarere mandat og bedre vilkår for forskargruppelederen.

Spørsmål 3 utfordret deltagerne mht hva den enkelte kan bidra til arbeidsfellesskapet fremover.

Det var enighet i alle gruppene om at det er viktig med oppmøte på fakultetet for å styrke de kollegiale båndene mellom de ansatte og for å skape et arbeidsmiljø. Det ble fremhevet at alle har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Det ble anført av en gruppe at et fremmøte på 2/3 dager per uke ikke tolkes må bokstavelig, men som en gjennomsnittsberegning. Ut over dette var det ingen innvendinger mot å formulere en slik forventning til de vitenskapelig ansatte.

Det ble også nevnt ulike typer arrangementer som kan stimulere til mere kontakt på tvers av fakultetet, og det ble understreket at flere må være med å ta ansvar her.

Dekan og fakultetsdirektørs merknader

Dekan og direktør tar sikte på å legge frem en modell for fremtidig organisering på et senere styremøte. I denne omgang får styret saken til orientering og for åpen diskusjon.

Vi vil samtidig signalisere at dekan og fakultetsdirektør ser følgende endringer 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.

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

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

30.01.2023/ØLI

Vedlegg:

Udatert notat vedr omorganisering fra dekan og direktør.

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 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 forskergruppeleder. 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 eksterntfinansiering. 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.