



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 90/22
Møtedato: 08.11.2022
Journalnummer: 2022/1550

ORIENTERING OM STRATEGIARBEIDET VED FAKULTETET

SAKEN GJELDER

Fakultetets nåværende strategi Juridisk fyrtårn – regionalt, nasjonalt, internasjonalt varer ut 2022. Arbeidet med den nye strategien 2023-2030 startet opp etter at organisering av strategiprosessen ble godkjent i fakultetsstyremøte 10. mai 2022. Den nye strategien skal gjelde i 8 år, med mulighet for revidering i 2026 etter at nytt dekanat og styre velges i 2025.

Målet for strategiarbeidet er å trekke de lange linjene og legge til rette for at fakultetet skal stå støtt og gi rom for faglig utvikling i en tid som kommer til å være preget av endringer både i UH-sektoren og i samfunnet ellers.

Saken legges her fram til orientering i form av en «midtveisrapport» og Forskningsutvalget bes om innspill til prosessen, prioriteringene og framdriften.

ORGANISERING AV STRATEGIARBEIDET

Fakultetets strategiprosess går parallelt med utviklingen av ny strategi ved UiB som planlegges vedtatt i februar 2023. Retningsvalg i den sentrale prosessen vil ha betydning for utforming av fakultetets strategi. Fakultetet satser derfor på å ferdigstille med grei margin etter UiB.

Strategiprosessen ved fakultetet er organisert som et prosjekt som avsluttes når ny strategi blir vedtatt i fakultetsstyret 13. juni 2023.

En mindre prosjektgruppe bestående av vitenskapelig og administrativt ansatte skal koordinere strategiarbeidet og sørge for at det foreligger et nytt strategidokument. Prosjektgruppen skal også innhente kunnskapsgrunnlag, gjøre nødvendige analyser, involvere interne og eksterne der det er hensiktsmessig, skrive tekster, ta faglige/strategiske vurderinger og sikre fremdrift. Medlemmene i prosjektgruppen er valgt ut for å balansere utdannings- og forskningshensyn og sikre større grad av kobling mellom dem. Medlemmene i prosjektgruppen er prodekan for forskning Ragna Aarli, visedekan for utdanning Halvard Haukeland Fredriksen, nestleder i studieseksjonen Nina Østensen og seniorrådgiver i stabs- og forskningsseksjonen Ingrid Birce Müftüoglu. Müftüoglu koordinerer strategiprosessen og har det administrative ansvaret for prosjektet.

Prosjektgruppen blir støttet av et rådgivende organ som skal gi innspill til prosessen og innholdet i strategien og bidra til ferdigstillingen av strategien. Følgende medlemmer ble oppnevnt av dekanen 8. august 2022:

- For fast vitenskapelig ansatte: professor Berte-Elen Reinertsen Konow, professor Ernst Nordtveit og førsteamanuensis Lillia Oprysk
- For midlertidig vitenskapelig ansatte: postdoktor Siv Elén Årskog Vedvik og postdoktor Kristian Strømsnes
- For administrativt ansatte: seniorrådgiver Ingrid E. Tøsdal og rådgiver Karoline Aksnes
- Eksternt medlem: Leder for Advokatforeningen Vestland krets og vara i fakultetsstyret Ingelin Morken Gundersen
- Studentene Ihne Selås Johansen og Anna Victoria Fredriksen er oppnevnt via JSU

Prosjektgruppen, sammen med det rådgivende organet skal i tillegg til å levere ny strategi, sørge for en åpen og inkluderende prosess for fakultetets ansatte og studenter, slik at sluttproduktet oppleves som et samlende verdi- og styringsdokument som gjenspeiler grunnaktiviteten og fakultetets rolle på universitetet og i samfunnet.

Møteplanen skal legge til rette for involvering av ansatte og studenter, men også for innspill fra eksterne samarbeidspartnere:

- **Oppstartsmøte for prosjektgruppen og det rådgivende organet (20. oktober)**
- Allmøte for fast vitenskapelig ansatte om alternativ organisering og utvidelse av faglig ledelse (6. oktober)
- **Andre møte for prosjektgruppen og det rådgivende organet (1. november)**
- Nasjonalt symposium om kvalitet i juridisk forskning (3. november)
- Åpent møte for eksterne samarbeidspartnere (4. november)
- **Tredje møte for prosjektgruppen og det rådgivende organet (29. november)**
- Studiekvalitetsseminar med allmøte på dag 2 om utkast til ny strategi (10-11. januar Solstrand)
- Allmøte for studenter arrangert av JSU (dato ikke bestemt)

De obligatoriske møtene for det rådgivende organet er uthevet ovenfor. Det rådgivende organet er også invitert til de øvrige møtene på listen. Prosjektgruppen har jevnlig møter gjennom hele perioden. Strategiprosessen Det er dessuten lagt opp til at de faste styringsorganene - SU/FU/fakultetsstyret - skal få komme med innspill midtveis og mot slutten av prosessen. I tillegg lages det en nettside der oppsummeringer fra samtlige møter legges ut. Der vil det være mulig for alle å gi skriftlige innspill til prosessen. For å senke terskelen for å gi innspill, vil nettsiden også inneholde en oppfordring til å komme med muntlige innspill til prosjektgruppen.

UTFORDRINGER OG ENDRINGSBEHOV I KOMMENDE PERIODE

De overordnede linjene er artikulert godt og presist i den forrige strategien. I strategiens innledning beskrives fakultetets kjerneaktiviteter og verdigrunnlag slik:

Dei sentrale oppgåvene til Det juridiske fakultet er å drive rettsvitenskapelig forskning og utvikling av faget, utdanne juristar, og formidle kunnskap om retten og rettsstaten til

samfunnet. Heile verksemda vår skal vere prega av høg kvalitet, og ho skal vere innovativ og framtidsretta. Organisasjonen skal vere kjenneteikna av kompetanse, samarbeid, initiativ og mot

Ofte har både rettsforskning og juristutdanning retta seg mot å tolke dei reglane som alt finst. Sjølv om denne typen kunnskap vil vere viktig også framover, må ein i tillegg rette større merksemd mot utforminga av reglane, korleis dei faktisk verkar i samfunnet og samspelet med andre faktorar.

Dei akademiske idealane er grunnlaget for all verksemda vår. Vi skal ansvarleg verne om og bruke den akademiske fridommen og faglege autonomien vår. Vi skal bruke dette til å ta oss alle vidare, til å vere nyskapande, til å sjå det som ikkje er lett synleg, til å stille kritiske spørsmål og til å arbeide med rettsvitenskap for å få eit klokare og betre samfunn. Forskningsverksemda skal verne om rettsvitenskapen sin eigenart.

Prosjektgruppen og det rådgivende organet er enige om at utforminga av ny strategi skal vere en videreutvikling av den eksisterende. Det er likevel en del utfordringer knyttet til indre og ytre forhold som synleggjør behov for endring inn i ny og forholdsvis lang periode. Det er særlig viktig at strategien er overordnet og fleksibel, slik at den gir handlingsrom i en tid med store, uforutsette endringer.

Indre forhold

- Fakultetet vokser, kravene til kvaliteten på forskning og utdanning øker og de administrative prosessene blir mer komplekse. Det er en utfordring av ledelses- og styringsstrukturene med én faglig ledelse bestående av tre dekaner er uendret.
- De faglige prioriteringene til UiB (satsingen på de globale samfunnsutfordringene, marin forskning og klima og energiomstilling) blir videreført, men det kan ikke forventes like store økonomiske avsetninger til områdene som det har vært i inneværende periode. I de siste årene har fakultetet utviklet faglig konsentrasjon på felter som ikke uten videre kan kobles til de strategiske og spørsmålet er om eventuelle faglige satsingsområder i større grad skal defineres innenfra.

Ytre forhold

- I løpet av de neste årene vil det komme nye masterstudier og konkurransen om studenter og ansatte vil øke. Ett lærested har allerede fått godkjent sin søknad om å få opprette masterstudium i rettsvitenskap. Det er sannsynlig at ytterligere to læresteder vil få tilsvarende godkjenning relativt snart.
- Det er økt behov og interesse for rettsvitenskapelig forskning på regulering for mer bærekraftig styring av samfunnsutviklingen. For å møte denne utfordringen trengs det både emneutvikling i masterstudiet og av forskningstema.
- Det er økt behov for mangfold i studentrekruttering og forskerrekuttering, for å kunne møte utfordringer i samfunnet og være konkurransedyktig i et nytt studielandskap. I evalueringen av fakultetet i JUREVAL påpekte komiteen følgende "The Committee has not identified any specific initiatives promoting social diversity. The faculty has little focus on aspects of promoting diversity, such as social, ethnic and cultural factors, which the faculty should consider improving, since socially, ethnically and culturally diverse groups often stimulate innovation and promote broader perspectives on the development of research."

I den videre prosessen skal disse og eventuelt flere endringsbehov drøftes i det rådgivende organet og på allmøter, før prosjektgruppen arbeider fram forslag til retningsendring slik at

strategien kan være et godt arbeidsverktøy for å gjennomføre ønsket endring i strategiperioden.

MØTENE SÅ LANGT I STRATEGIPROSESSEN

På oppstartsmøtet for arbeidet med strategien 20. september møtte samtlige medlemmer i prosjektgruppen og det rådgivende organet utenom Kristian Strømsnes som var i foreldrepermisjon. Medlemmene ble bedt om å lese forrige strategi som forberedelse til møtet. Etter en innledning om utfordringer og endringsbehov (som beskrevet over) dreide diskusjonene seg særlig rundt følgende punkter:

Organisering av fakultetet: Bred enighet om at strategien bør legge til rette for endring i styringsstruktur for å møte både interne og eksterne forventninger til rettsvitenskapelig forskning og utdanning.

Nye studiesteder, nye utfordringer: Det bør settes som mål at UiB sammen med UiO skal stå som ett av to studiesteder i Norge som tilbyr fremragende studier.

Mangfold og rekruttering: Fakultetet ønsker mer diversitet i studentmassen som på lang sikt vil føre til mangfold i rekruttering inn til faste stillinger og mangfold i innholdet i forskning og utdanning.

Juristbyen Bergen/Juristregionen Vestland: Mer samhandling med juristarbeidsplasser i Bergen.

Dilemma regional-internasjonalt: Det er enorm etterspørsel etter juss i samfunnet, samtidig som forskerne skal holde et topp internasjonalt nivå. Hvilke grep må vi gjøre for å lage gode koblinger her?

Etter- og videreutdanning: EVU-tilbudet har utviklet seg i ulike retninger uten strategisk tenkning rundt tilbudene. Hva er universitetets rolle som etter- og videreutdanner?

Språkpolitikk: Strategien bør være på nynorsk og ha en klar språkpolitikk. Mens de juridiske fakultetene jobber for mer internasjonal publisering, er det politiske signaler om mer bruk av norsk språk i akademia ellers. Hvor legger fakultetet seg her?

UiBs satsingsområder: I forrige strategi inkluderte fakultetet UiBs satsingsområder. Dette har gitt resultater. Kommende strategi kan posisjonere fakultetet sterkere mot UiB sentralt. Kanskje kan fakultetet samles rundt en hovedsatsing, som for eksempel hav.

Tverrfaglighet: Mer tverrfaglighet i utdanningen for å trene studentene i å se helhetsbildet av rettslige problemstillinger.

Fullt referat fra møtet er lagt ved (vedlegg 1).

På allmøte om alternativ organisering for de fast vitenskapelig ansatte 6. oktober møtte 39 ansatte. Av disse var det omtrent 30 fra kategorien faste vitenskapelige. Møtet ble innledet av Ragna med en gjennomgang av nåværende organisering, styrker og utfordringer med denne og presentasjon av alternative modeller (institutter, sentre og utvidet faglig ledelse). Innspillene i møtet sprikte fra ønsket om ingen endring, til senterstruktur for å legge til rette for faglig utvikling på tvers av de etablerte gruppene, og utvidelse av dekanatet fra 3 til 6 faglige ledere.

Før møtet ble det sendt ut et notat om alternativ organisering (se vedlegg 2). Fullt referat fra møtet er også vedlagt (vedlegg 3).

VEIEN VIDERE

Møteplanen gjennomføres som planlagt. Det rådgivende organet har bestilt et notat om utvikling og måloppnåelse i forrige strategiperiode til møtet **1. november**. Utkast til en slik utviklingsbeskrivelse er vedlagt (vedlegg 4). Møtet blir lagt opp som et arbeidsseminar for å drøfte konkrete strategiske grep knyttet til fire tematikker: Alternativ organisering; levende campus; større mangfold blant studenter og ansatte; juristregionen Vestland.

3. november arrangerer fakultetet nasjonalt symposium om kvalitet i juridisk forskning som er en direkte oppfølging etter JUREVAL. Vi har invitert bredt da vi ønsker en diskusjon på tvers av academia og forvaltning om hva vi forstår med nasjonal og internasjonal kvalitet i juridisk forskning, og mulige steg, akademisk og politisk, for å fremme slik forskning.

4. november arrangerer vi et strategimøte for eksterne samarbeidspartnere fra privat og offentlig sektor, næringslivet, myndighetene og academia for å få deres syn på utdanningens og forskningens betydning i et fremtidsperspektiv og behovet for samarbeidsflater i møte med store og uforutsette endringer. Vi har ikke plukket ut enkelte firma og bedrifter, men rekruttert fra organisasjoner som advokatforeningen og juristforbundet, kunnskapsklynger og nemder.

Det holdes et nytt møte i det rådgivende organet **29. november** der fokuset vil være på å utforme ny strategi. Til dette møtet skal det være utarbeidet en grovskisse til et strategidokument og det rådgivende organet vil bli bedt om å bidra til å konkretisere innhold og foreslå prioriteringer for strategiperioden.

På studiekvalitetsseminar på Solstrand **10-11. januar** vil dag 2 settes av til strategiarbeid. Ansatte inviteres til å komme med innspill til utkast til ny strategi og drøfte konkrete forslag til alternative modeller for organisering. Både utkast til strategi og forslag til organisering vil bli tilsendt de ansatte før møtet.

Studentene vil lage et eget opplegg via JSU for å få innspill til strategien. De har vurdert spørreundersøkelse da det kan være vanskelig å trekke studenter til slike allmøter. Prosjektgruppen vil hjelpe studentene med gjennomføring av evt. undersøkelse eller møte.

Den viktigste kommunikasjonen av arbeidet med strategien skjer på møtene som er beskrevet over. Det vil i tillegg komme beskjeder i Fakultetsnytt og informasjon på de faste fredagsallmøtene. Kommunikasjonsrådgiver Kim Andreassen er i ferd med å utvikle fakultetets strateginettside som er omtalt ovenfor. Det vil ligge informasjon om prosessen og møteplanen, oppsummeringer av gjennomførte møter, utkast til ny strategi og mulighet for å gi innspill på nettsiden.

INNSPILL FRA STUDIEUTVALGET OG FORSKNINGSUTVALGET

Det ble gitt muntlig orientering om strategiprosessen i studieutvalget 18.10. Innspill herfra var at man i prosessen må balansere studie- og forskningshensyn og at koblingspunkter mellom forskning og utdanning blir et gjennomgående tema i den nye strategien. Det ble også ytret et ønske om at det satses videre på læringsmiljø også etter at prosjektperioden til prosjektet «bedre læring, bedre jurister» går ut.

Studieutvalget vil få presentert strategiprosessen i skriftlig form til diskusjon i møte 1. desember.

Saken ble lagt fram med et skriftlig saksnotat til orientering og diskusjon i Forskningsutvalget 24. oktober. Innspill herfra var at UiBs strategiske satsing på hav, klima- og energiomstilling og globale samfunnsutfordringer har bidratt til å løfte fakultetet og at det er bygget opp kompetanse som gir grunnlag for videre satsing på disse områdene. Det er særlig grunn til å fremheve hav og energi som sentrale tema for å styrke juristregionen Vestland mot 2030. Det er samtidig viktig å satse på faglig bredde og fokus på forskning innenfor basisdisiplinene fordi disse danner grunnmuren for utforskning av nye reguleringsmodeller som fremtidens jurister må utforske.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- 1: Referat oppstartsmøte med det rådgivende organet, 20 september 2022
- 2: Notat om alternative organisasjonsmodeller, bakgrunnsmateriale til allmøtet 6. oktober
- 3: Referat allmøtet med de fast vitenskapelig ansatte om alternativ organisering, 6 oktober 2022
- 4: Notat måloppnåelse i forrige periode basert på materiale fra JUREVAL, bestilt av det rådgivende organet til møtet 1. november

27.10.2022 INMU/RAA

Strategiprosessen ved Det juridiske fakultet

Oppstartsmøte for prosjektgruppen og det rådgivende organ, **20. september 2022**

Til stede: Halvard Haukeland Fredriksen, Ragna Aarli, Nina Østensen, Liliia Oprysk, Ernst Nordtveit, Berte-Elen Reinertsen Konow, Ingelin Morken Gundersen, Ihne Selås Johansen, Anna Victoria Fredriksen, Siv Elén Årskog Vedvik, Ingrid Tøsdal, Karoline Aksnes

Referent: Ingrid Birce Müftüoglu

Agenda for møtet

- Praktisk orientering om arbeidet med strategien ved seniorrådgiver Ingrid Birce Müftüoglu
- Ledelsens syn på endringsbehov ved prodekan for forskning Ragna Aarli og visedekan for utdanning Halvard Haukeland Fredriksen
- Hva er viktig for neste strategiske periode (2023-2023). Vi drøfter veien videre med utgangspunkt i nåværende strategi.
- Oppsummering og oppfølgingspunkter til neste møte i strategigruppen (1. november)

Innledende presentasjon av prodekan for forskning og visedekan for utdanning

Ragna og Halvard innledet møtet med å si at den forrige strategien (2016-2022) [«juridisk fyrtårn – regionalt, nasjonalt og internasjonalt»](#) holder høy kvalitet. Det er ønskelig å bygge videre på denne, men bygge ut i forhold til nye utfordringer som har blitt tydelig og presserende de siste årene. De største utfordringene er

- *Organiseringen av fakultetet*: fakultetet vokser, mens ledelse og styringsstrukturene med én faglig ledelse er uendret
- *Omverdenen*: I de neste årene vil det komme nye masterstudier og konkurransen om studentene vil øke. Det er økt behov for mangfold og bærekraft i studentrekruttering, forskerrekruttering, emneutvikling og forskningstema for å kunne møte utfordringer i samfunnet og være konkurransedyktig i et nytt studielandskap.

Presentasjonen til Ragna og Halvard om endringsbehov er vedlagt.

Diskusjonen

Det er laget flere styringsdokumenter for fakultetet etter 2016 som tar opp i seg utfordringene som fakultetet nå står overfor. [Læringsutbyttebeskrivelsen](#) og [handlingsplan for forskning](#) og [handlingsplan for utdanning](#) kan nevnes. Av nasjonale forskningspolitiske prosesser ble rapporten [Akademisk yringsfrihet](#) og opptaksutvalget (ledet av Asbjørn Strandbakken) nevnt. Opptaksutvalget vil fremlegge sin rapport 1. november. Aktuelle forskningspolitiske dokumenter legges i teams fortløpende.

Det ble understreket at strategi, til forskjell fra taktikk og handlingsplaner skal tegne opp de overordnede linjene. Strategien må være fleksibel, slik at den gir handlingsrom i en tid med store endringer. Aktualiseringen av folkerett det siste året ble trukket frem som eksempel.

Videre kan diskusjonen oppsummeres under disse hovedpunktene:

Organisering av fakultetet: Bred enighet om at strategien bør legge til rette for endring i styringsstruktur for å møte både interne og eksterne forventninger til rettsvitenskapelig forskning og utdanning.

- Bør utvikle mellomlederroller med reelt ansvar som inkluderer både forskning og undervisning. Uavhengig av hvilken modell man faller ned på bør det utarbeides ansvarsbeskrivelse. Utfordringen er hvordan man skal få til strukturendring uten å lage faglige siloer.
- Å organisere undervisningen sentralt har fungert svært godt. Institutter kan fungere for forskning, men for undervisningen kan det bli splittende. Man bør holde på ett fakultet, men med en organisering som delegerer og dedikerer: finne fram til faglige drivere og gi de ansvar.
- Man bør bruke forskergruppene for å gjøre fakultetet og forskningen mer attraktiv for studentene.

Nye studiesteder, nye utfordringer: Det bør settes som mål at UiB sammen med UiO skal stå som ett av to studiesteder i Norge som tilbyr fremragende studier.

- UiB har landets beste bachelorstudium og vi rekrutterer bredt fra Østlandet. Etter tre år forlater de Bergen. I kommende strategiperiode vil det være avgjørende for rekrutteringen å bli attraktiv på femte studieår. Klarer vi å holde på tilflytterne lengre ut i studiet, vil dette også styrke juristbyen Bergen/juristregionen Vestland.
- Levende campus 5 studieår – forhindre fjernstudier.
- Konkurransen om studentene kommer uavhengig av de nye institusjonene. Årskullene fram mot 2030 kommer til å gå ned og kampen om studentene kommer til å gå parallelt med utfordringene med rekruttering til de faste stillingene. Innholdet i utdanningen vil være avgjørende i konkurransen om studenter og forskere. Om utdanningen skal vektlegge fordypning eller bredde er spørsmål man bør ta opp inn i den nye strategiperioden.
- Det er mange såkalte «umulige» utfordringer i framtiden, som å skaffe tilstrekkelig energi uten at naturen kreperer, som krever kandidater som er spesialisert samtidig som de kan tenke utenfor boksen. Det er et tyngdepunkt på spesialisering i de internasjonalt ledende juristutdanningene. Hva gjør UiB fremover her?

Mangfold og rekruttering: Fakultetet ønsker mer diversitet i studentmassen som på lang sikt vil føre til mangfold i rekruttering inn til faste stillinger og mangfold i innholdet i forskning og utdanning.

Juristbyen Bergen/Juristregionen Vestland: Mer samhandling med juristarbeidsplasser i Bergen.

- Etablere forum som er mer permanente.
- Bygge videre på samarbeidet mellom UiB og lagmannsretten: tvistedagen, sivilt råd osv.
- Bør man se nærmere på arbeidslivsrelevans og markedets behov? Studentene går ut fra jusstudiet som generalister, men nesten alle arbeidsplasser krever spesialisering.
- Hvordan balansere forholdet til regionen og oppfyllelse av samfunnsoppdraget med kravet om å være internasjonalt ledende?

Dilemma regional-internasjonalt: Det er enorm etterspørsel etter juss i samfunnet, samtidig som forskerne skal holde et topp internasjonalt nivå. Hvilke grep må vi gjøre for å lage gode koblinger her?

- Behov for å utvikle rettssystemet
- Behov for regulatorisk utvikling
- Behov for å utdanne folk som skal bidra til samfunnsutviklingen
- Samtlige punkter er regionalt/nasjonalt rettet.
- Kan det regionale/nasjonale være en driver for utviklingen av mer internasjonal forskning? Hvilke grep må man i så fall ta?
- Ett grep vil være å legge til rette for mer internasjonal erfaring i forskerutdanningen.

Etter- og videreutdanning: EVU-tilbudet har utviklet seg i ulike retninger uten strategisk tenkning rundt tilbudene. Hva er universitetets rolle som etter- og videreutdanner?

- Universitetet skal utdanne folk til å tenke kritisk. Fakultetet bør ikke utvikle kurs som oppdaterer på siste rettspraksis, men gi redskaper for å kunne analysere og kritisere rettspraksis og lovstrukturer.

Språkpolitikk: Strategien bør være på nynorsk og ha en klar språkpolitikk. Mens de juridiske fakultetene jobber for mer internasjonal publisering, er det politiske signaler om mer bruk av norsk språk i academia ellers. Hvor legger fakultetet seg her?

UiBs satsingsområder: I forrige strategi inkluderte fakultetet UiBs satsingsområder. Dette har gitt resultater. Kommende strategi kan posisjonere fakultetet sterkere mot UiB sentralt. Kanskje kan fakultetet samles rundt en hovedsatsing, som for eksempel hav.

Tverrfaglighet: Mer tverrfaglighet i utdanningen for å trene studentene i å se helhetsbildet av rettslige problemstillinger.

- Juristutdanningen er fremdeles en profesjonsutdanning med mye prosesslære.
- En mer akademisk rettet utdanning krever økt grad av spesialisering i kombinasjon med en solid innføring i de grunnleggende elementene i rettssystemet og ferdighetstrening i å drøfte og løse problemer sammen med folk med annen fagbakgrunn.
- Trening i å gå inn i tverrfaglige samtaler og samarbeid samtidig som man holer på juristrollen. I forrige strategiperiode har man jobbet godt med tverrfaglighet på forskningssiden.
- På forskningssiden har man jobbet godt med tverrfaglighet i forrige strategiperiode, mye på grunn av UiBs satsingsområder og drahjelp fra andre fakulteter. Bruke erfaringer herfra for å ta mer tverrfaglighet inn i utdanningen.

Oppfølgingspunkter

- Det lages det et notat om måloppnåelse i forrige strategiperiode basert på egenevalueringsrapporten til JUREVAL (Ingrid B.M.)
- Det lages et notat om fakultetets arbeid med internasjonalisering, utfordringer og veien videre (Ingrid T.)
- Det lages et referat fra allmøtet med de fast vitenskapelig ansatte 6. september om organisering av fakultetet – alternative modeller

NOTAT – FREMTIDIG ORGANISERING AV DET JURIDISKE FAKULTET, UIB

Om dagens organisering av fakultetet

Det juridiske fakultet har (per 30.09.2022) 51 ansatte i faste vitenskapelige stillinger, 45 vitenskapelig ansatte i åremålsstillinger og 28 ansatte i faste administrative stillinger. I tillegg har fakultetet flere vitenskapelige assistenter, ansatte i bistillinger og enkelte andre midlertidig ansatte.

Fakultetet har todelt ledelse med valgt dekan og ansatt fakultetsdirektør. Fakultetet er i tråd med UiBs reglement organisert slik at *fakultetsstyret* er øverste beslutningsorgan, og fatter beslutninger om overordnede økonomiske og strategiske saker for fakultetet. *Dekan* er leder av fakultetsstyret og daglig leder for fakultetets faglige virksomhet. *Fakultetsdirektør* er sekretær for fakultetsstyret og har ansvaret for fakultetets administrative virksomhet.

Dekan bistås av *prodekan* for forskning og *visedekan* for undervisning, som leder hhv. forskningsutvalget og undervisningsutvalget. Dekan har personalansvar for alle faste vitenskapelig ansatte, mens personalansvar for de fleste midlertidig vitenskapelig ansatte er delegert til prodekan for forskning. Visedekan for utdanning har personalansvar for universitetslektorer og enkelte andre midlertidig ansatte, og har i tillegg ansvar for oppfølging av emneansvarlige og for studentenes læringsmiljø.

Det juridiske fakultet fungerer som det eneste av fakultetene ved UiB både som fakultet og institutt. Man har altså ikke et underordnet formelt nivå for delegasjon av oppgaver og ansvar, noe som innebærer at ansvaret som normalt tilfaller instituttledere ved andre enheter er samlet hos dekanen ved Det juridiske fakultet.

På lavere nivå har fakultetet 15 forskergrupper som ledes av en eller to *forskergruppeledere*. Forskergruppelederne har ikke formelt lederansvar og forskergruppene er ikke involvert i undervisningsaktivitetene, men skal være drivere for forskningsaktiviteter, sørge for møteplasser og legge til rette for utvikling av forskningsprosjekter. I tillegg til forskergruppelederne er det egne *koordinatorer* for forskerlinjen og phd-programmet, og *senterledere* for de to sentrene som administreres fra fakultetet – Senter for kinesisk rett og Dragefjellet lærings- og formidlingscenter. Fakultetet er også partner i BECCLE og er representert i BECCLEs ledergruppe.

Samtlige fast vitenskapelig ansatte har en arbeidsfordeling mellom forskning 46%, undervisning 46% og administrasjon 8 %. Fakultetets undervisningsregnskap viser at denne brøken er vanskelig å balansere. Generelt sett overskrider undervisningsbelastningen 48%. Dette må sees i sammenheng med ressursituasjonen ved fakultet (se under).

Resultatene fra JUREVAL om organisering

JUREVAL sier at «Fakultetet er i en sårbar økonomisk posisjon med begrensede ressurser». Etter gjennomgang av fakultetets undervisningsregnskap konstaterer komiteen at fakultetet er underfinansiert og underbemannet. Forholdstallet mellom lærer og student var per 2019 på 1:49, mens den internasjonale normen for et juridisk lærested av høy kvalitet bør være 1:20. Det er et behov for flere vitenskapelig ansatte i fulltidsstillinger for å ha nok undervisningskapasitet og for å frigjøre tilstrekkelig tid til forskning.

JUREVAL konkluderer likevel med at fakultetet leverer høy kvalitet på tross av mangel på forskningstid, men oppfordrer til å tenke nytt om hvordan organiseringen av forskningen kan legge bedre til rette for robuste miljøer. Den konkrete anbefalingen her er å kutte forskergruppeantallet fra 15 til 10. Komiteen mener fakultetet kan prioritere noen fagområder for å legge til rette for å utvikle internasjonalt anerkjent forskning.

Oppfølging av JUREVAL ved UiO

UiO fikk ikke samme tilbakemelding hva gjelder ressursituasjonen, men anbefalingen om å skalere ned antall forskergrupper for å skape mer robuste miljøer var lik. UiO har fulgt opp denne

anbefalingen med å nedsette en arbeidsgruppe for å forvandle sine 19 forskergrupper til et mindre antall forskergrupper og et større antall faggrupper. Målet er å ha mellom 7-10 forskergrupper. For faggrupper er det ikke satt et fast antall, men fakultet ser for seg rundt 20. Inndeling i forskergrupper og faggrupper vil bli foretatt med utgangspunkt i søknader fra fagmiljøene. Fakultetet har laget følgende nye retningslinjer:

Forskergrupper:

Oppnevnes for en periode på fem år. I tillegg til leder må forskergruppen bestå av minst fem primærmedlemmer fra minst to av fakultetets grunnenheter. Man kan ikke være primærmedlem i mer enn to forskergrupper/faggrupper samtidig. Forskergruppen får tildelt et grunnbeløp på 80 000 i året, og kan søke vertsinstituttet om å få disponere 500 000 utover dette. Forskergruppen rapporterer årlig om sine aktiviteter og om fremtidige planer opp mot budsjettet. Manglende rapportering kan få konsekvenser for videre økonomisk støtte. Forskergruppene kan ikke være tematisk konkurrerende med hverandre. Forskergrupper skal:

- Bidra til forskning av høy kvalitet, forskningssamarbeid på tvers av fakultetets institutter, gode fagmiljøer for både rekrutter og seniorforskere ved fakultetet, og til nettverksbygging.
- Gi bidrag inn til relevante undervisningsfag.
- Bidra til at det utvikles gode søknader om eksterne midler

Faggrupper:

Kravene til faggruppene er løsere enn for forskergrupper. De oppnevnes for en periode fra 1-3 år og må ha minst 3 primærmedlemmer. Det åpnes for at gruppene kan ha ulike ambisjoner – fra kortvarige samarbeid eller samarbeid på mer avgrensede områder, til mer langvarig samarbeid som ikke er organisert som forskergruppe. Vertsinstituttet tildeles årlig kr. 40.000 for hver faggruppe som vertsinstituttet administrerer. Beløpet kan disponeres fritt av faggruppens leder. Faggruppene følges opp av vertsinstituttet og det er ingen rapporteringskrav. Faggrupper skal:

- Bidra til forskning og/eller undervisning av høy kvalitet, styrket samarbeid og gode fagmiljøer på fakultetet.

Styrker og svakheter ved dagens modell ved Det juridiske fakultet, UiB

Fakultetet har siden 1995 vært et fakultet uten institutter, og vært ledet av et dekanat bestående av tre personer (med unntak av ekstra visedekan for digitalisering 2013-17). I perioden har det vært en betydelig vekst i antall ansatte, og det stilles større krav til bl.a. kvalitet i undervisning og grad av eksterntfinansiering.

Dagens modell har den fordel at hele fagmiljøet er samlet i en oversiktlig og enkel struktur, med kort vei til øverste leder. Modellen gir stor fleksibilitet med tanke på undervisning, er lite byråkratisk ved at man ikke har saksbehandling og styrer/utvalg på to nivåer, og gir få barrierer for samarbeid på tvers mellom ansatte og grupper. Modellen gir også en sterk tilknytning til fakultetet og en samlet organisasjon, holdt opp mot alternative modeller der primærtilknytningen er til enheter på lavere nivå.

Samtidig samler modellen oppgaver og ansvar på et lite antall personer, der arbeidsbelastningen på dekanatet blir svært stor. Dette merkes særlig for personalansvar som er fordelt på dekan og prodekan. Selv om veien til øverste leder er kort, blir dermed nærmeste leders mulighet til å følge opp den enkelte ansatte også mindre. En større enhet gir også generelt mindre eierskap til beslutninger og lavere medvirkning i beslutningsprosesser blant de ansatte, mens stor ansvarsfrihet og fravær av mellomnivåer for ledelse gir liten styringskraft i organisasjonen.

Modellen med 15 forskergrupper rommer stor bredde og gir fleksibilitet ved at forskere kan være medlem av flere grupper parallelt. Forskergruppene opprettholder og styrker slik den disiplinære bredden. Samtidig er det stor variasjon i størrelse og aktivitetsnivå. Noen grupper fungerer som

faglige fellesskap med jevnlig møter og flere har også betydelig eksternfinansiert virksomhet i tilknytning til gruppen. Andre har liten møteaktivitet, og fungerer i mindre grad som arena for faglig utvikling og koordinering av forskningsinnsats. Måten forskergruppene er organisert og ledet på begrenser utvikling av nye faglige tyngdepunkter og det er vanskelig å bruke forskergruppene strategisk i for eksempel rekruttering og tverrfaglig samarbeid.

Alternative modeller for organisering ved fakultetet

Gitt de utfordringene som er identifisert med dagens organisering, samt tilbakemeldingene fra JUREVAL, er det naturlig å se på alternativer for fremtidig organisering av fakultetet. Under presenteres fire mulige tiltak. Det er mulig å kombinere flere tiltak i en ny organiseringsmodell for fakultetet.

Institutter

Opprettelse av instituttnivå, med fordeling av den vitenskapelige staben på to eller flere institutter. Denne modellen brukes ved øvrige fakulteter på UiB. For hvert institutt vil man da få en instituttleder med stedfortreder, og ett instituttråd som er sammensatt av representanter fra gruppe A-D. Instituttledere får i denne modellen ansvar for den faglige virksomheten ved instituttene og har blant annet personalansvar, innstillingsmyndighet ved ansettelse og økonomiansvar. Ved opprettelsen av institutter vil hoveddelen av fakultetets budsjett videreføres til instituttene, og det er det naturlig at instituttene overtar ansvar for undervisningsemner som faller under deres fagområde slik praksis er ved andre fakulteter. Instituttene vil også få ansvaret for eksternfinansiert virksomhet.

Sentre

Opprettelse av tematiske forskningssentre på fagområder hvor det er en viss størrelse på fagmiljøet og det er ønskelig med en sterkere koordinert innsats enn det forskergruppene tilbyr. Denne modellen finner man bl.a. ved Københavns Universitet. Sentre som opprettes vil få en senterleder som fungerer som øverste faglige leder. Vitenskapelig ansatte tilknyttet senteret vil fortsatt være ansatt på fakultetet, men dekan kan om ønskelig delegere personalansvar til senterleder. Senterleder gis disposisjonsrett over et budsjett for senteret, og senteret vil ha ansvar for å hente inn og drive eksternfinansiert virksomhet. Ansvaret for undervisningsemner vil i denne modellen fortsatt ligge på fakultetet.

Forsterkede forskergrupper

Omorganisering av forskergruppene til færre grupper med større ansvar og høyere krav til aktivitetsnivå. En slik omorganisering har som beskrevet nylig blitt gjennomført ved UiO (som også har institutter og sentre). Ved en omorganisering av forskergruppene ved fakultetet er det naturlig å sette et minimumsantall på medlemmer, og ha én forskergruppeleder som kontaktpunkt mot fakultetsledelsen (istedenfor dagens praksis med delt lederskap). Forskergruppene kan eksempelvis få en basisfinansiering som går over en lengre periode, sterkere ansvar for eksternfinansiert virksomhet og for oppfølging av stipendiater og postdoktorer enn i dag.

Utvidet dekanat

Et fakultet kan ha inntil tre visedekaner, i tillegg til dekan og prodekan. Det vil i første omgang være mest aktuelt å utvide med en ekstra visedekan som kan avlaste dagens dekanat. Aktuelle ansvarsområder for en ny visedekan kan inkludere: phd-programmet med personalansvar for stipendiatene, forskerlinje og forskerrekruttering, internasjonalisering og utveksling, etter- og videreutdanning, samfunnskontakt og innovasjon. En ny visedekan vil også kunne fungere som stedfortreder for forsknings- og utdanningsdekan i ulike komiteer og utvalg.

Allmøte fast vitenskapelig ansatte 6. oktober

Ragna innledet om utfordringer med dagens organiseringsmodell. Behovet for å opprettholde bredde, forskningsfrihet og sterk tilhørighet til fakultetet, øke de ansattes eierskap til beslutninger, ansvarliggjøre et faglig mellomlederledd (evt. forskergruppeledere) og minske den administrative arbeidsbyrden til ledelsen var punkter som ble tatt opp.

Det kom følgende forslag til alternative modeller:

- *Beholde nåværende organisering.* Fordelene større enn ulempene: stor mobilitet og fleksibilitet, alle forskergruppene samme mulighetene (ikke A- og B-lag), lik behandling gir godt arbeidsmiljø, mulighetene for å være med i mange forskergrupper gir bredde i forskningen.
- *Sentermodellen* for å støtte opp om de miljøene som har ambisjoner og ønsker å vokse. Man får konsentrasjon av aktivitet, kan delegerer lederansvar og samtidig beholde forskergrupper som ikke ønsker å gå inn i senter.
- *Faglige mellomledere.* 4-5 mellomledere med sterk faglig forankring som både har forsknings- og undervisningsansvar. Viktig å ikke skape siloer mellom fag og heller ikke mellom forskning og undervisning. Knytte lederskapet til tematikker/områder som tar opp i seg ulike fagmiljøer for å unngå silofisering.
- *Flere vise/prodekaner.* Fem prodekaner under dekanen kan dekke områder på tvers av disiplinene. For at dette skal fungere må det ryddes i fullmakter og reelt ansvar må gis dekanene.
- *Bottom up, organisk endring.* Først kartlegge hvem er vi, hvor vi vil og om det finnes føringer og rammer som vi ikke kan gjøre noe med. Bygge omorganisering på en bevissthet i organisasjonen av hvilken kompetanse som finnes. Ikke gjøre forhastede strukturelle endringer som man så blir sittende med. Akseptere differensiering.
- *Premisset for organisasjonsendring må klargjøres før evt. endring.* Skal vi se på organisering eller det innholdsmessige? Hva er kjerneoppgaven til faglig ledelse? Per nå vil det være en utfordring at flere professorer tas ut at forskning/undervisning for å lede/ta administrative oppgaver. Kjernespørsmål: hvordan løser vi underbemanning?
- *Beholde sentral organisering av undervisning* selv om forskningen organiseres i ulike grupper under dekanatet.

Andre punkter

- Instituttmodellen vil kunne bryte opp faglig samarbeid mellom tema og disipliner som er bygget over tid.
- Større grad av kobling mellom undervisning og forskning. Her er det behov for å rydde i forskergrupper og faggrupper. Disse er overlappende, men har per i dag ulike funksjoner. Uoversiktlig.
- Administrasjonens rolle. Ikke endre den administrative støtten som fungerer og er avlastende med evt. omorganisering. Kan administrasjonen ta noen av oppgavene som spiser av tiden til ledelsen?
- Beholde flat struktur

- Det er ikke gitt at en topp fagperson er en god leder. Rekruttere klokt til disse posisjonene vil være avgjørende for veien videre.
- Blandet lokalisering er svekkende for fagmiljøer. Fagmiljøer trenger daglige treffpunkter (uten å måtte kalle inn til møte) før i utvikles/vokse.

Notat om måloppnåelse i strategiperioden 2016-2022

På oppstartsmøte for strategiarbeidet 20. oktober bestilte det rådgivende organet et notat om utviklingen og måloppnåelsen ved fakultetet de siste 10 årene.

Kunnskapsgrunnlag for ny strategi

En strategiprosess skal bygge på en evaluering av måloppnåelse i og erfaringer fra forrige strategiperiode. Fakultetets deltakelse i evalueringen av rettsvitenskapelig forskning i Norge (JUREVAL) gir både en intern (egenevalueringsrapporten) og en ekstern (komiteens evalueringsrapporter) evaluering av fakultetets aktiviteter, produksjon og ressursituasjon i forrige ti-års periode.

Intern evaluering av fakultetet

Her følger et sammendrag av egenevalueringsrapporten som fakultetet sendte inn til JUREVAL

Produksjon og forskningens kvalitet

- Fakultetets strategi de siste ti årene har vært å legge til rette for å utvikle solide fagmiljøer. Dette gjenspeiler seg i tunge fagmiljøer innen rettsvitenskapens kjerneområder, for eksempel strafferett, forvaltningsrett, erstatningsrett og formuerett. Forskningsområdenes tyngde, utvikling og størrelse har delvis sammenheng med utdanningsbehovet på disse fagområdene.
- Fakultetet har per nå få, men gode egne tverrfaglige satsinger. BECCLE har utviklet en samarbeidsflate med økonomiske fag som gir synergier. Innen velferdsrett har det utviklet seg samarbeid med helsefag som har hatt stor betydning for utviklingen av helserett. Tette koblinger til sammenlignende politikk og historie, internasjonalt samarbeid og store ambisjoner blant senioren i fagmiljøet, har bidratt til å bygge et sterkt miljø i rettsstat og rettshistorie. Etter at fakultetet innlemmet UiBs satsningsområder i sin strategi har tverrfaglige samarbeid innen naturressurs og forvaltningsrett, havrett og formuerett oppstått. En økende etterspørsel etter juridisk kompetanse og rettsvitenskapelige perspektiver i både disiplinære og tverrfaglige sammenhenger, har også tydeliggjort behovet for økt kompetanse på rettsregler om personvern og immaterialrett. Dette vises blant annet i en markant økning i prosjekter som våre forskere er partnere i. Utfordringen framover er å etablere samarbeid med rettsvitenskapen i sentrum for det tverrfaglige samarbeidet.
- Det har vært økende internasjonalt samarbeid, men tyngdepunktet er fremdeles på nasjonale rettslige problemstillinger, blant annet på grunn av forskernes tette samarbeid med institusjoner i rettslivet. En årsak er også at fakultetet lider av personalmangel i forhold til det store undervisningsbehovet. Forskningsområdene er derfor naturlig nok i stor grad øremerket områdene for jus-utdanningen.
- Den komparative rettsforskningen står imidlertid sterkt i flere fagmiljøer både mot engelsk, tysk og franskspråklig publikum. Forskning i nasjonal/nordisk kontekst publiseres i internasjonale tidsskrifter og inngår slik i diskusjoner om og påvirker internasjonal rettspraksis. Den internasjonale publiseringen har økt til 40 prosent av den totale produksjonen de siste årene.
- Det har vært god ph.d.-produksjon de siste ti årene, med 50 avlagte grader noenlunde jevnt fordelt på følgende overordnede fagkategorier: EU/EØS-rett, konkurranseretts,

erstatningsrett, skatterett, folkerett/flyktningerett, sivilprosess, forvaltningsrett, formuerett, retts historie og rettsteori, strafferett, arbeidsrett, immaterialrett og personvern/menneskerettigheter. Størst produksjon har det vært innen strafferettslige temaer (9), formuerett (7) og rettsteori/retts historie (6). At rundt halvparten av kandidatene har vitenskapelige stillinger, i hovedsak ved fakultetet, viser god rekruttering og et fagmiljø som unge kandidater ønsker seg inn i. Mange av avhandlingene tar for seg tverrgående fagområder innen rettsvitenskapen, men få er tverrvitenskapelige (rundt 5 de siste ti årene). Avhandlingene handler i stor grad om grunnlagstema for hele rettsområdet, og gir derfor gode bidrag til rettsfeltet som kan forventes å stå seg over lang tid. Dette trekket gjør seg særlig gjeldende i strafferett, formuerett og prosessrett.

Forskningens relevans for utdanningen

- Forskningsområdene ved fakultetet er tett koblet til utdanningsløpet. Forskningen bidrar til kontinuerlig utvikling og fornying av utdanningen. De siste årene har fagmiljøene i Bergen markert seg med produksjon av solide læreverk som ikke bare brukes i undervisningen, men også av praktikere som referanseverk. Dette gjelder særlig innenfor formueretten/obligasjonsretten og strafferetten.
- NOKUTs studiebarometer som er en del av de nasjonale data viser at jusstudenter, både i Bergen og andre steder ligger midt på treet hva gjelder kjennskap til og involvering i forskningen som ligger til grunn for utdanningen. I løpet av de siste ti årene har fakultetet i økende grad involvert studenter i forskningsaktiviteter. Forskergruppene har åpnet for studentdeltakelse, det har vært en økning i bruk av vit.ass.-tjenester, det har blitt innledet samarbeid med studentorganisasjoner og fakultetet har opprettet forskerlinje på masternivå (fra 2018).
- Fakultetet har likevel en vei å gå for å synliggjøre for studentene på alle fem studieårene hvordan forskningen er koblet til utdanningen. Utfordringen er ikke at utdanningen ikke er forskningsbasert, men lav bevissthet om at forskningen påvirker utdanningen og på hvilke måter. Bedre integrering av forskning i læringsformene er ett av tiltakene her.
- Fakultetet ligger langt framme i bruk av digitale verktøy. Fakultetet fikk også nylig tildelt finansiering fra Diku, som vil øke bruk av digitale virkemidler for å fremme studentaktiv læring. Prosjektet vil skape muligheter for å integrere forskningen i utdanningen på nye måter.

Forskningens relevans for samfunnet

- Forskningens relevans for samfunnet er sterk ved at de fleste forskerne skriver vitenskapelige publikasjoner om gjeldende rett. Dette gjelder også de fleste doktoravhandlingene. Publikasjonene er hyppig brukt i offentlig forvaltning og i rettslivet.
- Forskerne tar med seg sin forskerkompetanse i verv, oppdrag og ansettelser. Det er ofte i kraft av anerkjennelse oppnådd i skjæringspunktet forsker/praktiker at de viktigste oppdragene kommer. Samtlige forskere ved fakultetet har hatt minst ett verv, oftest flere ilet de siste ti årene.
- Aktiviteten ved fakultetet reflekterer en kvalitetsforståelse i rettsvitenskapen som skiller seg fra andre disipliner på breddeuniversitetet som ved at den i større grad inkluderer samfunnsrelevans og samfunnsoppdraget.

Ekstern evaluering av fakultetet

Her følger hovedfunnene og anbefalingene etter evalueringen av fakultetet, som blant annet baserte seg på egnevaluering rapporten.

Rapporten om fakultetet oppsummert

- Innledningsvis trekker komiteen fram at fakultetet «har en usedvanlig åpen, inkluderende og engasjert holdning». Fakultetet får skryt for god forankring i fagmiljøene og strategisk gjennomføringsevne i utvikling av rettsvitenskapelig kunnskap av høy kvalitet gjennom forskning, utdanning, formidling og samfunnskontakt. Måten fakultetet er organisert på «gir de ansatte muligheten til å samarbeid og konsentrere sin forskning rundt universitetets fagområder».
- Komiteen merker seg at «fakultetet er i en sårbar økonomisk posisjon med begrensede ressurser». Etter gjennomgang av fakultetets undervisningsregnskap konstaterer komiteen at fakultetet er underfinansiert og underbemannet. Fakultetet leverer høy kvalitet på tross av mangel på forskningstid. Det er et behov for flere vitenskapelig ansatte i fulltidsstillinger for å ha nok undervisningskapasitet og for å frigjøre tilstrekkelig tid til forskning.
- Fakultetet får skryt for kvaliteten på ph.d.-utdanningen og god integrering av ph.d.-studenter i forskningsmiljøene.
- Forskerlinjen blir anerkjent som en viktig ramme for utvikling av forskerkompetanse blant masterstudenter og for å sikre god rekruttering til academia.
- Komiteen understreker et behov for søkelys på likestilling og mangfold i kommende strategiplaner.
- Fakultetet får skryt for å bidra tverrfaglig inn i satsingsområdene til UiB, samtidig som grunnforskningselementet innen rettsdisiplinene blir ivaretatt.
- Komiteen mener fakultetet kan prioritere noen fagområder for å legge til rette for å utvikle internasjonalt anerkjent forskning: «Criminal Law, Law of Obligations, Competition Law and Democracy/Rule of Law, Marine Research, Climate and Energy Transformation and Global Challenges».
- Forskningens verdi for samfunnet oppfattes som ekstraordinært og komiteen anerkjenner forskernes evne til å jobbe i skjæringspunktet academia og samfunn for å oppfylle samfunnsoppdraget.
- Komiteen berømmer fakultetet for å prioritere samfunnsrelevans innenfor rammene til UiB og departementene, men anbefaler at fakultetet bør fokusere eksplisitt på SDG rammeverket i kommende strategi og at SDG bør gjøres mer synlig i forskningen.
- Komiteens viktigste anbefalinger er at organiseringen av forskningen tilrettelegger for robuste miljøer ved å kutte forskergrupper fra 15 til 10, at fakultetet prioriterer 1 eller 2 store søknader om finansiering og at forskerlinjen gjøres permanent.

Funn og anbefalinger i den nasjonale rapporten

- Hovedkonklusjonene er at det leveres god kvalitet innen rettsvitenskapelig forskning i Norge.
- I sin vurdering av de innsendte eksemplene på publikasjoner av høy kvalitet, finner komiteen at det er diversitet i oppfattelsen av kvalitet mellom institusjonene. Komiteen anbefaler at institusjonene gjør en innsats for kollektiv spesialisering med mål om å drive forskningskvaliteten fram. Innen juss er det et spenn mellom bredde som er nødvendig for

utdanningen og dybde for å bidra til forskningsfronten. Dette spennet må forvaltes på en god måte.

- Komiteen mener forskningen bør organiseres i kollektive enheter av passende størrelse for å skape forskningsprofiler. Det anbefales minimumskriterier som internasjonalt samarbeid for å styrke synlighet og et visst antall forskningsbidrag som for eksempel publikasjoner per år.
- Komiteen finner at rettsvitenskap i Norge er godt finansiert etter en undersøkelse av søknadsaktivitet og innvilgelse i Norges forskningsråd. Komiteen har ikke gått inn i de enkelte institusjonenes økonomiske systemer, da systemene var for komplekse og ulike ved de ulike institusjonene.
- Komiteen observerer at det er økende internasjonal publisering, men at det fremdeles er rom for å kombinere internasjonale publikasjoner med forskningsinteresser og produksjon innenfor norsk og nordisk kontekst.
- Institusjonene anbefales å lage strategi for eksterntfinansiert virksomhet og bygge administrativ kompetanse på feltet. • Rettsvitenskapen har stor samfunnsverdi og komiteen anbefaler at forskerne og forskningsmiljøene fortsetter arbeidet med formidling og samfunnskontakt.
- Forskningen understøtter den juridiske utdannelsen godt. Komiteen bemerker at utdanningen er høyt prioritert på tvers av institusjonene og mener dette fokuset er riktig.
- De viktigste anbefalingene til Forskningsrådet er å holde god dialog med institusjonene for hensiktsmessig tiltak for styrking av rettsvitenskapen og å utvide og gjøre forskerlinjen permanent.
- Den viktigste anbefalingen til departementene er å skape rom for samarbeid for å i enda større grad enn nå sikre juridisk kunnskap på kritiske samfunnsområder.

Utviklingstrekk i strategiperioden 2016-2022

Strategien 2016-2022 vektlegger balansen mellom utdanning og forskning. Å sikre bredden i rettsdisiplinene gjennom utvikling av solide fagmiljøer i en trygg og attraktiv organisasjon har vært i fokus. Satsing på forskerlinjen, videreutvikling av forskerutdanningen, forskerrekuttering og karriereoppfølging for unge forskere har bygget opp under målet å styrke koblingen mellom utdanning og forskning i solide fagmiljøer.

Parallelt har fakultetet satset på å utvikle fagmiljø i verdensklasse. Styrking av (radikale) tverrfaglige samarbeid, internasjonale nettverk, forskningssamarbeid med andre institusjoner i rettslivet og bidrag til samfunnsutfordringer i utdanning og forskning har bygget opp under hovedmålet om høy kvalitet. Koblingen til UiBs strategiske satsinger (hav, klima og energiomstilling og globale samfunnsutfordringer) og målrettet søknadsaktivitet har først og fremst vært verktøy for vekst i fagmiljøene. Orienteringen mot utfordringsdrevet forskning og eksterntfinansiert virksomhet har også bidratt til å synliggjøre rettsvitenskapens relevans i tverrfaglige og tverrsektorielle samarbeid.

Økt etterspørsel etter juridisk ekspertkompetanse henger sammen med økt bevissthet på tvers av akademia, politikk og samfunn, om at kunnskapsbaserte løsninger på komplekse samfunnsutfordringene avhenger av juridisk forskning på de rettslige strukturene og reguleringene, som de siste 20 årene har blitt mer komplekse og kjennetegnes av grunnleggende endringer som har skjedd og skjer i høyt tempo.

Prosjekt-, formidlings og nettverksaktivitet for å møte etterspørselen er basert på høy innsats fra forskerne. Ila siste ti-årsperiode har den akademiske staben bare økt med fire fast ansatte mens antallet studenter og studietilbud og oppfølgingsansvar øker. Forholdstallet mellom student og ansatt ligger på nærmere 1:50, mens den internasjonale normen for et juridisk lærested av høy kvalitet ligger på rundt 1:20. I JUREVAL-rapporten ble det understreket at fakultetet «står i en sårbar situasjon med begrensede økonomiske ressurser (...) det virker som fakultetet er underbemannet og trenger flere ansatte.»

Ubalansen mellom etterspørsel og ressurser er bunnlinjen i utfordringsbildet for fakultetet i kommende periode. I utviklingen av ny strategi må det økende behovet for rettsvitenskap i grunnforskning, temabasert forskning og anvendt forskning, sees i forhold til undervisningsbelastningen, en ressurstilgang som ikke er bærekraftig og det faktum at juss per i dag ikke har en reell posisjon i forskningspolitiske satsinger og programmer i det eksternfinansielle landskapet.