

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.