

Scenario 2030 – rapport fra UG1

Synnøve Myhre, Gunn Mangerud, Rein Aasland, Helge K. Dahle

Innledning

Gruppen har sett på de tre modellene

- 1) Forenklet instituttstruktur
- 2) Intern klyngeorganisering
- 3) Tilpasninger av dagens struktur for å imøtekomme føringer i mandatet for Scenario 2030

Med bakgrunn gitt i mandatet for arbeidsgruppen (Vedlegg 1).

I arbeidet skal arbeidsgruppen legge følgende målsettinger fra fakultetets strategi¹ til grunn:

- Styrket teknologiinnsats, innovasjonsevne og profilområdesatsing (internt og i samspill med andre aktører inkl. klyngesamarbeid)
- Videreutvikle fakultetets evne til å støtte miljøer som driver grensesprengende forskning
- Styrket evne til å lykkes i konkurransen om senteretableringer og EU-prosjekter
- Synergiskapende og kostnadseffektiv bruk av arealer
- Organisatoriske tilpassinger for å fremme faglig synergi og samarbeid, styrket strategisk ledelse og optimalisert administrativ ressursbruk

Mandatet (Vedlegg 1) har ikke utdanningskomponenten som et eksplisitt mål (selv om dette er en viktig del av fakultetets strategi¹), noe vi mener bør med:

- Kvalitativt bedre og flere tverrfaglige studieprogram
- Økt konkurranse om å komme inn på studier ved fakultetet, eller [strengere?] opptakskrav

Dessuten vil vi vektlegge at organisasjonen skal danne grunnlaget for en kultur for kvalitet og for enda mer "grensesprengende forskning". Denne kulturen må bli tydeligere, og rammebetingelser må identifiseres, og tilrettelegges:

- Kvalitetsorienterte strukturer (for eksempel: BFS rekrutteringsprogram, tilsvarende endringsmiljø ved UiO)

¹ Dypere innsikt - felles innsats - sterkere innflytelse

http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/strategi2016_2022_det_matematisk_naturvitenskapelige_fakultet_uib.pdf

I tillegg vil BOA-økonomien være avgjørende viktig framover og gir oss noen klare målbare mål som:

- Styrket evne til å lykkes i konkurransen om eksterne midler (= kvalitet) fører til vekst i ekstern finansiering
- Økning i leiestedsinntekter
- Topp infrastruktur, bl.a. ved tilrettelegging på fakultetet og etablering av kjernefasiliteter ved UiB.

Flere av målene over vil være lett kvantifiserbare. Det er viktig at analyser og analyseverktøy er godt utviklet slik at endringer kan følges etter at en eventuell ny organisering er etablert. Selv om organiseringen kan være viktig for måloppnåelse, noe som blir synliggjort gjennom SWOT-analysene, er det også viktig å være oppmerksom på at måloppnåelse i stor grad vil påvirkes av ytre rammebetingelser og eksterne politiske og økonomiske faktorer. En viktig "mulighet" for en eventuell ny organisering er derfor at denne øker fakultetets eksterne innflytelse, slik at fakultetets strategi blir effektiv i relasjon til eksterne strategier (UiB-sentralt, nasjonalt, internasjonalt).

For **Modell 1)** har gruppen gjennomført en SWOT-analyse² basert på fire institutter ($X=4$). Analysen er generisk og vil derfor kunne gjelde dersom en velger et annet antall institutt. En premiss for Modell 1) er likevel at antallet institutter reduseres i forhold til dagens struktur. I dette lys må det vurderes i hvilken grad innbyrdes størrelse på de eventuelt nye instituttene har betydning for den måloppnåelse vi ønsker.

Gruppen betrakter **Modell 2)** som en mulig utvidelse av de linjebaserte modellene 1) og 3). Vi oppfatter Modell 2) som en tematisk matriseorganisering innenfor en linjeorganisert struktur der institutt og sentre inngår i klyngene. Dette henger nøye sammen med hvordan vi vil organisere våre tematiske sentre. En tematisk organisering på tvers av disipliner vil kunne være et brudd med UiBs hovedmodell og skape uforutsette utfordringer med nivå og lederroller. I tidligere møter er det også tatt til orde for en "hybrid-modell", noe som igjen henger sammen med håndtering av de tematiske sentre.

Et marint fakultet?

Gruppen har også drøftet muligheten for å etablere et virtuelt Marint fakultet etter eksempel fra Bremen der en knytter til seg kompetanse fra hele UiB. Dette mener gruppen kan være interessant å utrede nærmere. Eventuelt kan en igjen utrede en modell med to fakultet som blant annet samsvarer med UiBs klyngeorganisering av det marine satsingsområdet ser vi ikke som en aktuell mulighet nå.

Hovedgrunnen til til å arbeide for et "marint fakultet" i en eller annen form er politisk, og baserer seg på å synliggjøre betydningen av den marine aktiviteten ved institusjonen, og behovet for å utvikle denne aktiviteten gjennom ekstern finansiert vekst på tvers av hele UiB.

² <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/kampanjer/ry/swot-analyse.pdf>

Klyngemodellen kan være et bidrag til at MN får en ny dekan rundt rektor sitt bord. En potensiell ulempe med å skille ut et marint fakultet som omfatter elementer fra mange disipliner er at konstallasjoner kan "fryses" ved etablering og svekke evnen til å dynamisk utvikle det marine profilområdet langs nye grenseflater blant disiplinene. En annen svaket med en slik deling kan være at disiplinmiljø rives bort fra sin større disiplinære kontekst, og derved svekkes. Uansett er dette viktig for fremtidig posisjonering innen et sentralt område for institusjonen.

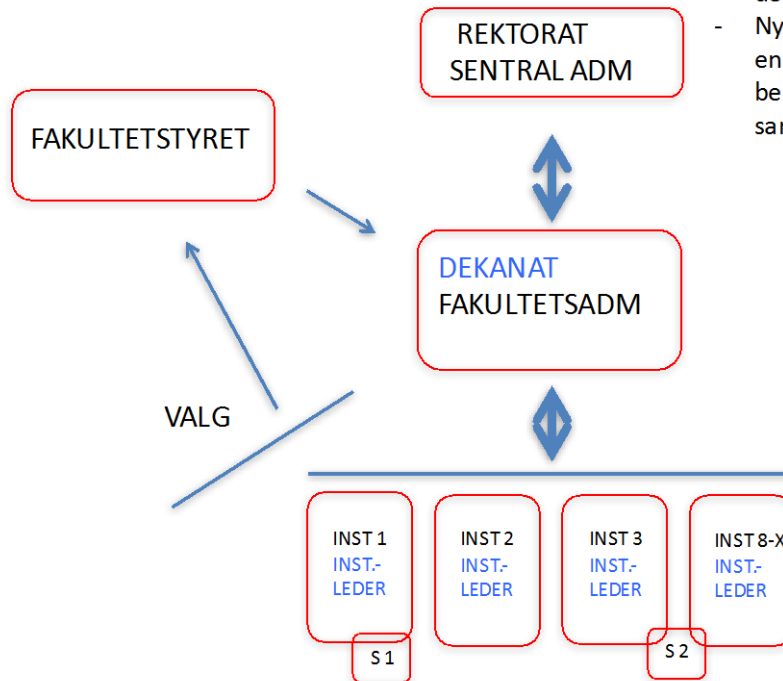
Gruppen ser også behov for å vurdere følgende organisatoriske muligheter når en ny instituttstruktur vurderes (ved hjelp av SWOT-analyse):

- En ny økonomimodell (=budsjettmodell) for fakultetet basert på valgt modell/struktur
- Vil større institutter nødvendiggjøre formalisering av et nytt Nivå 4³? – og, i så fall, hvilke mandat/myndighet/ansvar skal tillegges Nivå 4.
- Større fleksibilitet i studieprogram

³ Det er allerede Nivå 4-lignende strukturer på instituttene, men deres mandat og funksjon varierer mye. Det kan hende at noen av disse allerede er nært opp til det som trengs for en formalisering.

Modell 1: Forenklet instituttstruktur

8-X MODELLEN:



- 8-X store institutter (MED FAK)
- Ansatt instituttleder som inngår i dekanens ledergruppe (= nytt dekanat)
- Nye institutter ikke nødvendigvis kun en sum av dagens institutter men kan bestå av nye forskergrupper satt sammen fra flere av dagens institutter)

Figur 1 Illustrasjon fra løypemelding til ledergruppen

Gruppen har drøftet endret instituttstruktur med en 8-(X=4) på generisk basis, og vi har ikke gått inn i faglige aspekter av en slik struktur. Vi noterer oss imidlertid at en mulig inndeling i 4 større institutter kunne få en slik faglig inndeling:

- Biologiske fag
- Geovitenskaper
- Basale naturvitenskaper
- IKT og matematiske fag

Vi har også notert oss at en slik struktur kan konstrueres enten ved direkte fusjon av eksisterende institutter ELLER ved også å se på mulige nye delelinjer som skjærer gjennom eksisterende institutter, for slik å optimalisere de faglige aspektene ved en ny struktur. Noen fusjoner/delelinjer kan være relativt åpenbare, andre ikke. Nivå 4-spørsmålet kan også bli en del av dette.

Andre dimensjoner som må utredes før en ny instituttstruktur kan vedtas er blant annet innpassing av administrative og tekniske ressurser. Gruppen ser det som utenfor vårt mandat å utrede dette her.

Alt tyder på at skal en skape vesentlig rom for vekst i eksternfinansiering må fakultetet kunne håndtere flere faste forskerstillinger finansiert på eksterne midler. Dette kan gi oss et fortrinn i forhold til å tiltrekke oss eksellente unge forskere. Det er derfor avgjørende viktig at en innfor en ny organisering av fakultetet kan skape robuste fagmiljø der faste forskerstillinger har en naturlig plass. Dette kan også gi oss en mulighet til å redusere unødvendig midlertidighet. Klynger og sentre kan representere fagmiljø som er store nok til å sikre forutsigbar innhenting av ekstern finansiering.

Målet for SWOT-analysen som er gjennomført her er å gjøre en generisk (=fag-uavhengig) men strategisk analyse for å identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene som er avgjørende for å nå fakultetets mål gjennom en ny organisering² med færre institutt. Vi innser samtidig at noen av effektene som her er identifisert kan være marginale i forhold til andre modeller og dagens struktur.

Interne faktorer (styrker og svakheter internt i organisasjonen)

Styrker:

- Større strategisk kraft/gjennomføringsevne (beslutningsevne) med færre institutt
- Lettere å prioritere mellom enhetene
- Mer robuste institutter og derved større handlingsrom
- Faglighet blir tydeligere dersom Nivå 4 formaliseres
- Lettere å håndtere faste forskerstillinger finansiert på eksterne midler
- Mindre overlapp/duplisering av administrative tjenester (administrative gevinster)
- Enklere å organisere undervisningen, og derved mindre overlapp/duplisering av undervisning. lettere å etablere nye studieprogram.
- Større fleksibilitet, mindre sårbarhet gjennom større enheter
- Lettere å lage enhetlige administrative system
- Forventninger om endring er skapt gjennom Scenario 2030
- Rekrutteringsbasen kan bli større.

Svakheter:

- Disipliner og mindre fagmiljø blir mindre synlige
- Viktige fagmiljø kan miste ledelsesfokus (gå under "radaren")
- Tyngre å etablere felles identitet om utdanning og forskning
- Tap av "god diversitet" gjennom å ha mange institutt
- Uformelle strukturer kan få større betydning i større enheter
- Omorganisering vil skape mye uro i organisasjonen, mindre enheter vil føle bekymring for å miste sin "stemme" i større enheter

- Ildsjeler kan få mindre handlingsrom
- Kan tape/svekke gode (=eksellente) aspekter knyttet til dagens struktur

Eksterne faktorer (Mulighetene og truslene representert av det eksterne/omgivelsene)

Muligheter:

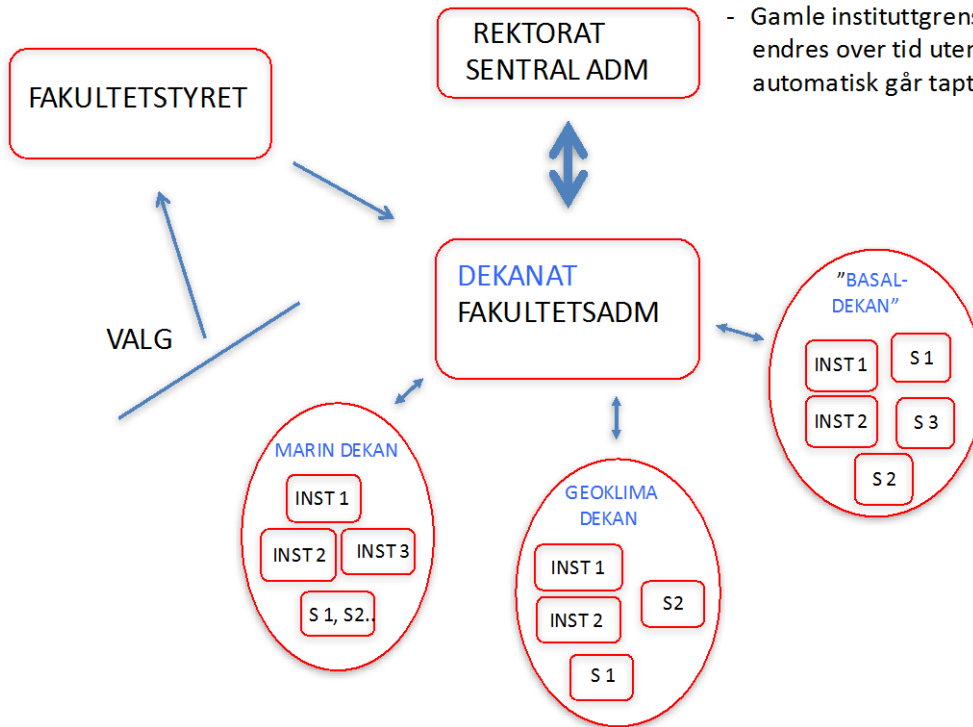
- Større strategisk kraft til å påvirke rammevilkår
- Mer robuste enheter i forhold til endringer i ytre rammevilkår
- Stor faglig bredde i enhetene (kan gjøre det lettere å skape nye tverrfaglige grenseflater).
- Mindre duplisering av undervisning: kan skape rom for større/bedre utdanningstilbud og/eller frigjøre tid til forskning.
- Enklere å koordinere større infrastrukturetsatsinger.
- Lettere å etablere enheter på tvers av strukturen og med eksterne partnere
- Undervisning er en viktig premisseleverandør/kulturskaper i ny modell da den bidrar til beslutning i et større fagmiljø.
- Lederstillinger blir mer attraktive for større enheter
- Ny organisering vil bidra til at vi samlet blir mer profesjonell aktør i forhold til eksterne partnere, og kan lettere mobilisere slike aktører til vår fordel
- Større enheter har større politisk gjennomføringskraft

Trusler:

- Større endringsprosesser medfører at organisasjonen taper ekstern strategisk kraft i en overgangsperiode som kan ta tid (stort internt ledelsesfokus)
- Intern uro forstyrrer prosesser med eksterne partnere (eller: Kan svekke partnerskap/allianser basert på dagens struktur)
- Fagmiljø og disipliner mister identitet og ekstern synlighet ("gode hjelpere" kjenner ikke igjen organisasjonen)
- Tap av "god diversitet" gjennom å ha mange institutt – viktige fag blir mindre synlige
- Tap av omdømme
- Store heterogene institutt gir utydelig inngang til bestemte fagmiljø, kan være mer utfordrende å skape en felles identitet i større enheter (særlig dersom Nivå 4 innføres)
- Kan etableres flere uformelle linjer i store institutt

Modell 2a: Intern klyngeorganisering

KLYNGEMODELLEN:



- 3-(4) store klynger
- Ansatt klyngedekan med totalansvar for virksomheten og er medlem av dekanatet (= ledergruppen)
- Gamle instituttgrenser kan langsomt endres over tid uten at identitet automatisk går tapt (ala K2).

Figur 2 Illustrasjon fra løypemelding til ledergruppen

Uavhengig av valg av instituttstruktur må fakultetet i framtiden kunne håndtere et stort antall sentre internt på institutter, på tvers av fakultets og instituttstrukturer, eller sammen med eksterne partnere. I tillegg har UiBs strategi definert klyngesamarbeid som et strategisk virkemiddel for å nå faglige mål, møte samfunnsoppdraget, og leve opp til ambisjonen om at klyngene skal være motor for omstilling ved institusjonen og i samfunnet.

Klyngesamarbeidet er i denne⁴ terminologien geografisk lokalisering av fagmiljøer som arbeider innenfor samme tematiske fagområde. Klyngene vil derfor både være et virkemiddel for utvikling av relevante og verdensledende fagmiljø og utdanningsprogram, også være avgjørende for vekst i ekstern finansiering.

Gruppen oppfatter at grunnlaget for intern klyngeorganisering vil være en tematisk matriseorganisering av fakultetet der forskere / forskningsteam blir vekselvirker med tematisk områder, som kan være definert av:

⁴ UiBs strategi: Hav Liv Samfunn <http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/strategi.pdf>

- UiBs satsingsområder (marin)
- UiBs klynger (marin, klima, teknologi)
- Fakultetets profilområder (marin, klima, energi)
- Fakultetets strategiske utviklingsområder¹
 - Molekylær livsvitenskap, inkludert bioinformatikk
 - Teknologi, inkludert IKT og medisinsk teknologi
 - Nanovitenskap
 - Lærerutdanning og fagdidaktikk
- Større sentra (SFF, SFI, FME)

Enkeltforskere og forskningsgrupper kan være medlem i flere tematiske områder, og sentrene kan være organisatoriske "nav" for områdene. Tematiske områder kan endre seg over tid. Det er avgjørende at de tematiske områdene (klyngene) blir ledelsesforankret, og at det blir avsatt ressurser til utviklingsarbeid og posisjonering av aktivitetene innenfor områdene. Men vi må sikre at grenseflatene mellom klyngene blir dynamiske, og ikke vanntette skott.

Det marine områder er både politisk og faglig av spesielt stor betydning for UiB og fakultetet. Gruppen mener derfor at dette vil være et argument for en eventuell framtidig matriseorganisering. Dette gjelder i så fall ikke bare det marine internt på fakultetet, men som en gjennomgående struktur for hele institusjonen. Vi foreslår som allerede nevnt at det marine området blir utredet i et eget virtuelt Marint fakultet med en dekan som får plass ved "rektors bord".

Interne faktorer (styrker og svakheter internt i organisasjonen)

Styrker:

- et større rom for tverrfaglighet eks nye studieretninger og større mulighet for tverrfaglig samhandling
- Tydeligere tematisk profil
- fjerner institusjonelle hinder for samarbeid
- Gir større rom for synlighet og gjennomføring av satsingsområdene
- ⊖ Økt mulighet for å skape konvergens
- I en klynge-basert modell vil alle være «nye»

Svakheter:

- I klyngemodellen er det mange uklare roller, og ansvaret blir pulverisert.
- Kan svekke sterke fagmiljø som ikke passer inn i klyngen(e). Blir marginalisert

Eksterne faktorer (Mulighetene og truslene representert av det eksterne/omgivelsene)

Muligheter:

- Bedre rammer for synergi med andre Klynger, og samarbeidpartnere.
- Kan gi en tydeligere profil for omverden
- Strategisk kraft mot tematisk satsing kan gi større BOA
- Innovasjonspotensialet kan bli bedre

Trusler:

- Kollegiet kan bli for stort, ansvaret pulveriseres, kan også være en fordel med mer tverrfaglighet? Identiteten kan bli svekket?
- Hva med de som naturlig ikke hører til i en av klyngene?

Modell 3: Tilpasninger av dagens struktur for å imøtekomme føringer i mandatet for Scenario 2030

Ug1 har gjort noen vurderinger av hva som kan gjøres av tilpassing av dagens modell, men de to øvrige gruppene har gjort denne analysen av mod 3 svært grundig.

Tilpassing til dagens modell vil kunne kreve bl.a. sterkere ledelse, administrasjon og support for forskerne, noe som kan rigges i en ny struktur.

MEN: kan dette også oppnås ved og målrettede tiltak i dagens modell?

For eksempel: BOA-team (identifisering av relevante call, søknadsutforming, budsjettering, prosjekt management); Erfaringsutveksling på tvers på MN mellom leder, adm og forskere.

Mye kan oppnås ved å identifisere de viktigste områder hvor økt synergi og samarbeid trengs, og så sette inn alle krefter, ledelsesmessig, administrativt og faglig.

Et sted og begynne er å sette sammen fakultetsledelse og instituttene ledelser i relevante *subgrupper* på identifiserte og prioriterte områder.

Strategisk ledelse og omstillingskapasitet:

Styring av profilområder og strategiske utv.områder

- For å styrke disse to aspektene (og også andre områder), kan man "harmonisere" ledelse og operasjoner på instituttene ved å formalisere et Nivå 4.
- Et slikt tiltak vil også kunne bevirke større engasjement og medvirkning fra en større del av den vitenskapelige staben.

Anbefaling fra UG1.

Etter å ha gjort SWOT analyse av de tre scenarioer/modeller har det vært en modningsprosess i gruppen for å finne en modell som oppfyller de mål som er satt i mandatet og som gruppen har brukt tid på å operasjonalisere.

Større enheter er mer robuste og kan tilpasse seg samfunnsutfordringer, og de endringer som vil komme. Større enheter vil gi mer fleksibilitet i forhold til eksterne prosjekter, f.eks ved å kunne tilsette flere faste forskere, som kan gi et fortrinn i ekstern finansiering.

Inntektene til større enheter kan være mindre sårbare, små enheter er mer utsatt for kutt i budsjett og svingninger i inntektsgrunnlaget.

Færre institutter vil frigjøre ledere til vitenskapelige stillinger Større enheter vil ha mer attraktive lederstillinger som vi tror vil kunne påvirke i større grad, og ha et handlingsrom som kan gi kraft til fakultetets og UiB sine satsingsområder. Også dette punktet er avhenging av en del forutsetninger som f.eks hva som kan legges til et fremtidig nivå 4.

Større enheter forutsetter et fungerende nivå 4. for å sikre den faglige identiteten, og personmessige oppgaver på vegne av instituttleder. Vi ser det som nødvendig å ivareta programstyrene som ivaretar en helhetlig undervisning på større enheter. Samme med forskningsutdanningsutvalg. Et velfungerende nivå 4. vil fordre at disse lederne blir honorert for det i en ny modell. Konkrete spørsmål her er: hvor stor andel av en stilling vil gå med til å lede en Nivå 4-enhet? Hvor store og hvor små kan Nivå 4 være etc. Nivå 4 utredningen er nå satt i prosess.

Vi anbefaler at fakultetets sentre skal ligge i linjen under de større Instituttene.

Et virtuelle marint fakultet er en interessant tanke, men den modellen trenger en større utredning. Et spørsmål vil være om vi skal prioritere dette nå. Utfordringen med en slik modell er at kan virke sementerende [se også kommenterte svakheter nevnt ovenfor]

I en ny organisering med større enheter, ser UG 1 for seg en ledelsesmodell på fakultetsnivået, der instituttlederne er en del av dekanens ledergruppe i betydelig sterkere grad enn i dag. Når det gjelder de strategiske satsingene foreslår vi at det kan delegeres til et av instituttene ved Instituttleder, på vegne av hele fakultetet. Altså en videreføring av universitetets sentrale modell for de strategiske satsingene. Men den Marine Dekanen vil være en sentral aktør også i denne modellen, med tanke på de prosesser som er satt i verk for å fremme Bergen som den marine hovedstaden.

Videre prosess

Det må gjøres en vurdering av hva som vil være kostnadene med å iverksette store organisatoriske endringer. Scenario 2030-arbeidet må inkludere en analyse av hva kan vi tape i en slik omorganisering, sammenlignet med hva kan vi vinne.

Scenario 2030 må identifisere og sammenfatte hovedmomentene som er kommet frem fra de tre gruppene med vekt på de modell-avhengige aspekter/faktorer som synes å ha størst effekt på måloppnåelse. Dette kan være et godt grunnlag for diskusjonene i de neste møtene Scenario 2030-gruppen.

Vedlegg 1:

Mandat for arbeidsgruppen (vedtatt i fakultetsstyret 14. mars)

Arbeidsgruppen skal gi anbefalinger for hvordan vi bør organisere fakultetet fram mot 2030 for å lykkes med å sikre gode vilkår for våre fagområder, sett i lys av forventninger og rammevilkår gitt i ovennevnte bakgrunn og i mandatet.

I arbeidet skal arbeidsgruppen legge følgende rammer til grunn:

- UiBs og fakultetets strategier for 2016-2022
- Økt konkurranse og skjerpede krav til omstilling
- Stadig større institusjonsenheter i sektoren
- Økende krav til bidrag for å løse store samfunnsutfordringer

Videre skal arbeidsgruppen anta at:

- Det vil bli bygget et teknologibygget, der blant annet CMR og HI sitt teknologimiljø flytter inn
- HI kan bli flyttet til Marineholmen
- Nansensenteret og HI sine klimaforskere samlokaliseres med Bjerknessenteret

I arbeidet skal arbeidsgruppen legge følgende målsettinger fra fakultetets strategi til grunn:

- Styrket teknologiinnsats, innovasjonsevne og profilområdesatsing (internt og i samspill med andre aktører inkl. klyngesamarbeid)
- Videreutvikle fakultetets evne til å støtte miljøer som driver grensesprengende forskning
- Styrket evne til å lykkes i konkurransen om senteretableringer og EU-prosjekter
- Synergiskapende og kostnadseffektiv bruk av arealer
- Organisatoriske tilpassinger for å fremme faglig synergi og samarbeid, styrket strategisk ledelse og optimalisert administrativ ressursbruk

Arbeidsgruppen skal:

- Rapportere regelmessig til fakultetsstyret, IDU og fakultetets ledergruppe
- Utarbeide en plan for internkommunikasjon om «*Scenario 2030*»
- Åpne for innspill fra ansatte og studenter
- Vurdere eksterne blikk/innspill på egnede stadier i prosessen

Arbeidsgruppen kan opprette undergrupper etter eget ønske og behov.

Arbeidsgruppen har frist til 1. desember 2016 med å levere sine anbefalinger.

Bakgrunn for etablering av prosjektet *Scenario 2030 – for et styrket fakultet*

Fakultetet⁵ og UiB⁶ har utformet strategier for perioden 2016-2022. Sentrale målsettinger for begge strategiene er behovet for å løse store samfunnsutfordringer og møte behovet for omstilling gjennom samarbeid på tvers av fag og disipliner.

Et viktig virkemiddel for å realisere både universitetets og fakultetets strategi er etablering av kunnskapsklynger i samarbeid med kompetanseintensive institusjoner og bedrifter i beslektede temaer. Det er vedtatt å arbeide for å etablere en marin klynge i samarbeid med blant annet Havforskningsinstituttet (HI). Energi- og teknologiklyngen vil legge grunnlag for tettere samhandling med Christian Michelsen Research (CMR) og andre FoU aktører, og styrke regionens teknologiprofil. Byggearbeid er allerede i gang for å samle klimaklyngen i Bjerknessenteret i Jahnebakken 5.

Fakultetet må forvente skjerpede krav til alle sider ved vår virksomhet i årene framover. Konkurransen om eksterne forskningsmidler og studenter øker, og vi møter allerede i dag også konkurranse på den ikke-resultatutsatte delen av grunnfinansieringen. I tillegg ønsker regjeringen sammenslåing av institusjoner til større enheter for å konsentrere ressurser, få til bedre arbeidsdeling og oppnå faglige synergier, og det foregår sammenslåingsprosesser som vil endre det nasjonale landskapet innen UH-sektoren betydelig.

Både regjering, Forskningsråd og EU (i Horisont 2020) forventer at UH-sektoren i økende grad samhandler på tvers av disipliner og institusjonsgrenser for å bidra til å løse globale samfunnsutfordringer, til omstilling og til innovasjon. Disse forventningene setter vår nåværende disiplinorganisering under sterkt press. Vi er rigget for å håndtere disiplinene både faglig, organisatorisk, administrativt og økonomisk, men har dårlig utviklede strukturer for å håndtere samhandling på tvers og mot eksterne aktører.

En revurdering av fakultetets oppbygging, inkludert en solid plattform for å utøve god strategisk ledelse, er nødvendig for å få til en mer effektiv og omstillingsdyktig organisasjon som kan bidra til målsettingen om å løse de store samfunnsutfordringene.

I fakultetets strategi finner vi at

«Fakultetets organisering skal tilpasses ressursituasjonen og våre strategiske mål, og bidra til et godt arbeids- og læringsmiljø»

og et konkret tiltakspunkt er å

«tidlig i perioden gjennomgå fakultetets organisering for å identifisere eventuelle hindre for faglig synergi, utvikling av sterke fagmiljøer og ressursoptimalisering, og deretter vurdere mulige tiltak.»

⁵ [Dypere innsikt – Felles innsats – Sterkere innflytelse](#)

⁶ [Hav – Liv – Samfunn](#)

Strategiene til UiB og fakultetet angir en retning på overordnet nivå, der det er tatt hensyn til myndighetenes krav, samfunnets forventninger og til at fremtiden blir utfordrende på grunn av økt konkurranse. Strategiene gir imidlertid i liten grad *konkrete* svar på blant annet organisasjonsstruktur, samarbeidsmekanismer, støttefunksjoner og overordnede ressursmessige prioriteringer.

I lys av ovennevnte bakteppe har fakultetsstyret oppnevnt en arbeidsgruppe som skal gjennomføre en utredningsprosess og gi anbefalinger til fakultetsstyret om fakultetets fremtidige organisering.