

Sakstype: Vedtakssak

Saksnr.: 30/13

Møtedato: 17.6.13

Notatdato:

Saksbehandler: Mona Bratlie

Sakstittel:

Ledelse og struktur – nivå 4

Tidligere vedtak i saken / Plandokumenter / Henvisning til lovverk etc.:

Fakultetsstyrevedtak av 24.10.12, 11.12.12

De viktigste problemstillingene:

I styremøte 22.6.09 (sak 27/09) ble det vedtatt at fakultetet skal organiseres etter faglige disipliner, og at dette innebærer at sentre og satsninger som hovedregel skal ligge i linjen under en av disiplinenhetene (instituttene). Med utgangspunkt i denne organiseringen ble fakultetsledelsen bedt om å vurdere hvordan tverrgående aktiviteter skal opprettes og drives i denne strukturen, hvilke krav til ledelse som ligger i modellen og hvordan aktivitetene bør organiseres under instituttnivå – herunder også strukturer for operasjonell personalledelse. Styret vedtok en to trinns prosess for å utvikle struktur og ledelse under instituttnivå: Til styremøtet 11.12.12 skulle det enkelte institutt foreslå en formell struktur (seksjoner) og beskrive ivaretagelse av personalledelse og –oppfølging. I tillegg skulle forslagene inneholde en vurdering av seksjonenes størrelse, seksjonsleders rolle ift nivå 3 og en beskrivelse av ledelseslinjen for utdanning.

Det ble lagt opp til at styret i vårmøte 2013 skulle vedta instituttenes retningslinjer for bl.a. personaloppfølging.

Proessen er noe forsinket på enkelte av instituttene. Særlig sammenslåing av IMBV og Biologisk institutt samt lederskifte ved flere av de øvrige har vært medvirkende her. Status for arbeidet er derfor svært ulik instituttene i mellom.

Det bes derfor om at styret tar foreliggende rapporter til etterretning, at styret gir sine føringer for det videre arbeidet og at endelig vedtak om organisering av fakultetets institutter utsettes til styremøtet i desember 2013. Det er lagt opp til implementering av modellen fra 1.1.14.

Dekanat ønsker å tydeliggjøre utdanningsleders rolle, og det foreslås derfor at styret gir en føring om at denne funksjonen bør legges til instituttleders nivå (nivå 3).

Vedtaksforslag:

Fakultetsstyret tar de fremlagte rapporter til etterretning. Det bes om at styret får endelig forslag om formell struktur, herunder navn på seksjonene, beskrivelse av seksjonsleders oppgaver og ivaretagelse av personalledelse lagt frem på møte 9. 12.13. Det bes også om at undervisningsleders arbeids- og ansvarsområde formaliseres på nivå 3.

Vedlegg:

Notat til styret

Innspill fra instituttene

Styresak 65/12

Ledelse og struktur

Bakgrunn

Fakultetsstyret ba i sak 27/09 fakultetets ledelse, med utgangspunkt i at fakultetet skal organiseres etter faglige disipliner, foreta en vurdering av:

- Hvordan tverrgående aktiviteter skal opprettes og drives i denne strukturen
- Hvilke krav til ledelse som ligger i modellen og hvordan fakultetet skal sikre tilstrekkelig ledelseskapasitet
- Hvordan aktiviteter bør organiseres under instituttnivå, herunder også strukturer for operasjonell personalledelse.

I notat til styrets møte 24.10.12 i sak 44/12 beskrives det videre arbeidet slik:

«Oppfølging av kulepunktene 2 og 3 i vedtaket har skjedd bl.a. via diskusjoner mellom faglig og administrativ ledelse på fakultetet og grunnenhetene. Det er utarbeidet to notater for å belyse saken, ett fra 2011 som grunnlag for diskusjon, og ett fra 2012 som grunnlag for fakultetsstyrets behandling. Fakultetsledelsen foreslår en prosess i to trinn som fullføres henholdsvis H12 og V13 for å etablere struktur og ledelse under instituttnivået ved fakultetets enheter».

Vedtaket i styremøtet 24.10.12 beskrev Trinn 1 som å beskrive den formelle strukturen for instituttet under nivå 3 (forskningsgrupper og eventuell seksjonsstruktur, oppgavefordeling mellom nivåene, seksjonenes størrelse og seksjonsleders rolle, personalledelse, ledelseslinje for utdanning og undervisning samt strukturer for organisering av teknisk og administrativt personale og ledelse av disse). Trinn 2 ble beskrevet som å utvikle retningslinjer. Retningslinjene skal inneholde instruksjoner for personaloppfølging, inklusive rapportering, kontroll og rapporteringslinjer. Der hvor det blir vedtatt å bruke medarbeidersamtaler, skal hyppigheten av disse angis. Det angis at stipendiater og åremålsansatte skal omfattes av personaloppfølging og at det bør være rutiner der stipendiater følges opp personalmessig av en annen enn veileder.

I styremøte i desember 2012 ble forslagene fra instituttene behandlet. Det forelå da forslag på svært ulike nivåer – noen institutter hadde ferdigbehandlet organisasjonsmodell og retningslinjer, mens andre fortsatt var i prosess med vurdering av ulike former for seksjonering. Dette er ikke unaturlig hensett til sammenslåing av bio-instituttene og lederskifte på flere andre institutter.

Trinn 2 var forutsatt behandlet i fakultetsstyret våren 2013, men av hensyn til situasjonen som er beskrevet i avsnittet over, forskyves behandlingen slik at det i denne omgang gis en statusoversikt. Dette gir dessuten det nye fakultetsstyret anledning til å gi sine føringer for det arbeidet som skal skje ut over høsten. Det tas sikte på endelig behandling av saken i styrets desembermøte.

Oppfølging etter styremøte 11.12.12

Under styrets diskusjon i møte 11.12.12 ble det gitt følgende signaler:

- Instituttene har valgfrihet i ft om man vil legge opp til en ordning med seksjoner over forskningsgruppene, men for øvrig bør instituttene følge samme struktur og bruke samme betegnelser.
- Det er opp til instituttene om det skal fordeles midler fra basis videre til seksjonsnivået
- Det er viktig at instituttet har kvalitetssikring og kontroll på eksternt finansierte prosjekter, men det er ikke gitt føringer på hvor dette ansvaret bør ligge.
- Når det gjelder beslutninger fattet på seksjonsnivå, må dette skje etter klar delegasjon fra instituttleder.
- Utdanningsleder må ha en tydelig struktur å forholde seg til.
- Instituttene ble bedt om å vurdere seksjonenes størrelse og seksjonsleders forhold til nivå 3 videre, samt muligheten for å innpasse tematiske satsninger i strukturen.

I tillegg vil nytt dekanat foreslå at utdanningsleder formelt trer inn i instituttets ledergruppe for å sikre nødvendig forankring og strategisk tyngde for denne viktige oppgaven. Her nevnes særlig forhold knyttet til rekruttering og omdømmebygging.

I de foreliggende instituttnotatene er det noe ulike tilnærminger til disse spørsmålene, og også ulikt hvor langt man har kommet i behandlingen av dem.

Status

Farmasøytisk institutt har vedtatt oppdeling i tre seksjoner (Farmasi, Farmasøytisk kjemi og Farmasøytisk biovitenskap). Det er formalisert stillingsinstruks for seksjonsleder. Blant de viktigste delegerte funksjonene er ansvar for deler av personalpolitikken, undervisning, ansvar for lokaler og utstyr og ansvar for deler av budsjettet. Instituttet etterlyser tilpassing av systemer for budsjett disponeringsmyndighet og personaloppfølging til nytt nivå.

Ledergruppen på Farmasøytisk institutt består av instituttleder, kontorsjef og tre seksjonsledere. Utdanningsleder sitter ikke i ledergruppen.

Fysisk institutt har vurdert blant annet samlokalisering som en naturlig forutsetning for seksjonsdannelse, i tillegg til faglige og strukturelle fellesskap. Instituttet er i dag spredt over 5 bygg. Det er ønskelig med mindre enheter for å sikre fleksibilitet og for å hindre detaljstyring. Instituttets utkast beskriver en inndeling i 10 seksjoner (Teoretisk fysikk, Høyenergifysikk, Elektronikk og sensorteknikk, Plasma og romfysikk, Halvlederfysikk, Fysikkdidaktikk – skolelab., Kjerne og energifysikk, Biofysikk og medisinsk fysikk, AMKS og PGP-fysikk samt strukturfysikk). Det ligger tekniske funksjoner i seksjonene i tillegg til en felles teknisk tjeneste (sistnevnte samorganisert med administrasjonen). Utdanningsleder er allerede nestleder og sitter i ledergruppen.

Fysisk institutt arbeider parallelt med forskningsstrategi som forventes vedtatt før sommeren. Denne vil så være med som grunnlag for endelig vedtak om seksjonsdannelse til høsten.

Sammenslåingen av Biologisk Institutt og Institutt for molekylær biovitenskap til *Institutt for biovitenskap* fant sted ved siste årsskifte. Det nye instituttet har arbeidet med flere ulike modeller for seksjonering. Det foreligger nå to skisser med fire faglige seksjoner i hver, foreløpig uten navn. I tillegg kommer SFF Centre for Ecological and Evolutionary Synthesis (CEES) og en seksjon for fellesenheter/infrastruktur (dyreavdeling, fytotron, forskningsstasjon mm). Kjernefasiliteter for forskning foreslås plassert under de seksjonene de naturlig tilhører. Det er lagt opp til endelig vedtak av modell i instituttstyrets møte 19.9.13. Sammensetning av ledergruppe er ennå ikke beskrevet.

Institutt for geofag mangler bare en formalisering i instituttstyret for å ha sin modell på plass. Det foreligger forslag om fem seksjoner (Meteorologi og oseanografi, Geografi og hydrologi, Geologi og geofysikk, SFF Centre for Earth Evolution and Dynamics (CEED) og PGP-Geo). Instituttet har også forskningsgrupper som går på tvers av seksjonene. Det er lagt opp til delegering av myndighet til seksjonslederne, og beskrevet hva som skal delegeres til seksjonene. Seksjonsleder rapporterer til utdanningsleder i undervisningssaker. Seksjonssjefene og utdanningsleder er ment å inngå i instituttets ledergruppe.

Institutt for informatikk ønsker å formalisere dagens forskningsgrupper (12) som seksjoner. Ledermøtet vil bestå av instituttledelsen (leder, to nestledere og kontorsjef) og seksjonslederne. En av nestlederne er utdanningslederen. Seksjonsledernes oppgaver skal behandles videre på instituttet, men overordnet sett vil det dreie seg om personalforvaltning, begrenset økonomiansvar, forskningsledelse, informasjon og fordeling av undervisning.

Institutt for teoretisk astrofysikk har vedtatt en ordning med to seksjoner (Solfysikk og stellar astrofysikk samt Kosmologi og ekstragalaktisk astrofysikk). Det er utpekt seksjonsledere, som vil tiltre nå i juni. Disse vil ha ansvar for personalledelse og forskningsledelse. Arbeidsdelingen mellom instituttleder og seksjonslederne er fortsatt under utvikling, og vil bli formalisert når man har funnet den mest tjenlige form. Ansvar for undervisning ligger hos undervisningsleder. Ledergruppen består av instituttleder, stedfortreder, seksjonslederne og administrativ leder. Det er lagt opp til at utdanningsleder og it-leder deltar ved behov.

Kjemisk institutt har foreløpig ikke formelt behandlet det foreliggende notat fra instituttleder. En tematisk organisering av forskningsaktiviteten er vurdert, men instituttleder finner ikke å kunne anbefale denne nå – uten at det betyr at dette perspektivet må oppgis på lang sikt. I stedet foreslås at de eksisterende gruppene (Uorganisk kjemi, Faststoff elektrokjemi, Katalyse, Polymerkjemi, Organisk kjemi, Biologisk kjemi, Bioanalytisk kjemi, Kjernekjemi, Miljøanalyse, Fysikalsk kjemi og Teoretisk kjemi) videreføres inntil videre. Det foreslås gjennomført en rekke tiltak for å forankre krav til ledelse og insentiver for nytenkning. Instituttleder har utpekt utdanningsleder og vil utnevne en nestleder, mens sammensetning av ledergruppen for øvrig ennå ikke er beskrevet.

Matematisk institutt har ferdigbehandlet sin organisasjonsmodell, og den er implementert med virkning fra 2013. Instituttet har 6 seksjoner (Fluidmekanikk og faststoffmekanikk, Statistikk og biostatistikk, Stokastisk analyse/finans/forsikring og risiko, Partielle differensiallikninger og beregningsorientert matematikk, Algebra og algebraisk geometri/geometri og topologi samt Flere komplekse variable/logikk/operatoralgebraer). Lederne er tillagt ansvar for personal, medarbeidersamtaler, strategiarbeid, koordinering av høringsuttalelser og prioritering av søknader. Instituttets ledergruppe består av instituttleder, nestleder, utdanningsleder, kontorsjef, forskningskonsulent og seksjonslederne. Seksjonslederne representerer dessuten sin seksjon i forskningsutvalget.

Veien videre

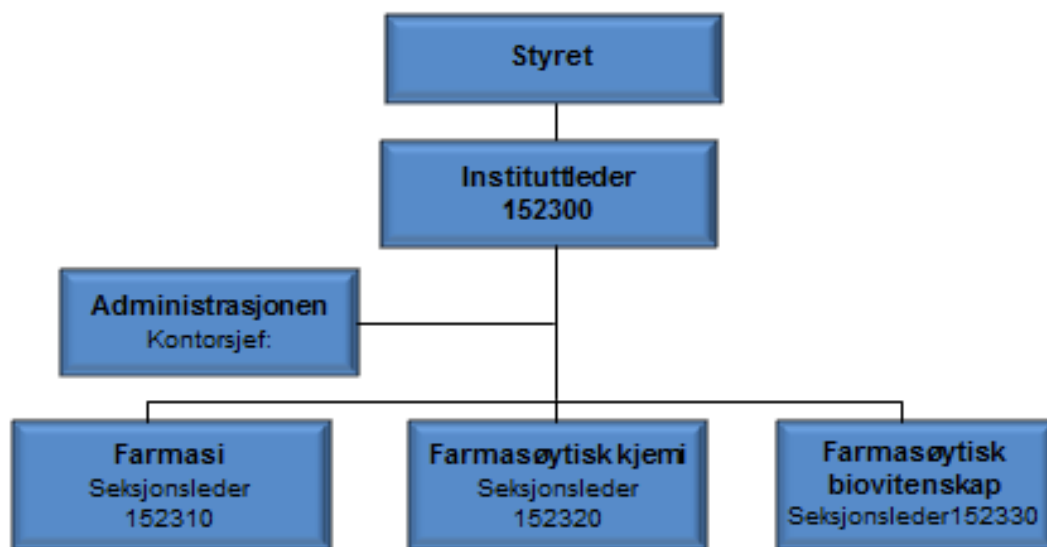
Som det fremgår av oppsummeringen over, er det noen av de større instituttene som fremdeles har en vei å gå med hensyn til endelig organisering. Det er imidlertid gode prosesser i gang, og vi har tiltro til at alle instituttene vil ha sin modell på plass i løpet av året. For et så stort fakultet vil vurdering av organisatoriske løsninger være en kontinuerlig prosess, og det legges opp til en evaluering etter en toårs periode for å vurdere eventuelle endringer.

Muligheten for å innpasse tematiske satsninger bør få noe økt fokus også i det videre arbeidet, og vi vil igjen understreke utdanningsleders strategiske betydning for fakultetet.

Vedr. Nivå 4 ledelse.

Farmasøytisk Institutt har en veletablert nivå 4 ledelse organisert som følger:

Organisasjonskart Farmasøytisk institutt



Nivå 4 ledelsens oppgaver er beskrevet i vedlagt stillingsinstruks.

Ledelsesgruppen med tre seksjonsledere, kontorsjef og instituttleder gir mulighet for å se Instituttet under et hele, treffe beslutninger med virkning for hele Instituttet og delegere ansvar og myndighet til seksjonslederne.

Dette sikrer faktisk reel innflytelse på sin arbeidsplass/ansvarsområde og sin seksjons daglig drift uten for mye byråkrati.

De viktigste funksjoner som er delegert er:

- Deler av personal politikken
- Undervisning (med fordeling av denne blant personalet)

UiO : Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Universitetet i Oslo

- Ansvar for lokaler og utstyr.
- Ansvar for deler av budsjettet. Godkjenning i regnskapssystemene er fortsatt på administrasjonsnivå med personer godkjent i henhold til BDM retningslinjene.

De fleste elementer er på plass for praktisk etterlevelse av instruksene, men det mangler offisiell mulighet til disponering av deler av budsjettet (driftsdelen), samt ikke minst at man i HR systemet kan få alle relevante opplysninger om ansatte i forbindelse med utfylling av skjemaer til bl.a. NAV.

Siste er en fare mht å få alle refusjoner fra NAV ved langtidssykemeldte, samt innrapportering av oppfølgingssamtaler mm.

Oslo, 2013.05.03

Henrik Schultz

Instituttleder

Farmasøytisk Institutt

STILLINGSINSTRUKS

Etternavn:	Fornavn:
-------------------	-----------------

Avdeling/seksjon: Farmasøytisk Institutt

Still.kategori: Seksjonsleder for seksjon	
Still.tittel: Seksjonsleder	

<u>Stillingens hovedformål: (Arbeids-/ansvarsområder)</u> Seksjonsleder er en del av Instituttets ledergruppe som består av: Instituttleder, Kontorsjef og de tre seksjonslederne. Seksjonslederen har et overordnet ansvar for aktivitetene i sin seksjon.

<u>Generelt:</u> Arbeidsområder for ledergruppen består av: Ivareta informasjonsutveksling mellom de ansatte på av seksjonen og ledelsen (begge veier) Delta i Strategi arbeidet i Instituttets ledergruppe med særlig ansvar for å se Instituttet som et hele Ledergrupped medlemmene samarbeider om følgende oppgaver: • Delta på ledergruppemøter (alle hver gang)
--

- Delta på møter i Programrådet (1 fast repr. hver gang)
- Delta på møter i PhD-utvalget (1 fast repr. hver gang)
- Delta på møter i Formidlingsutvalget (1 fast repr. hver gang)
- I tett samarbeid med forskningsgruppene for å utvikle strategi for forskning og ansettelser
- I tett samarbeid med emneansvarlige og Programrådet for å videreutvikle farmasistudiet, herunder nytt program.
- I tett samarbeid med forskningsgruppene for å utvikle strategi for søknader om utstyr og fellesprosjekter
- I tett samarbeid med Formidlingsutvalget for å synliggjøre farmasistudiet

Arbeidsområder:

Personale:

Medarbeidersamtale med personale på seksjonen. For store seksjoner kan delegeres.

Håndtering av mindre konflikter

Rekrutering:

- PhD/Ingeniører/PostDoc
 - Beskrivelse av stilling/prosjekt
 - Annonsetekst
 - Forslag til bedømmelseskomiteer
 - Innstilling av søkere
- Fast Vitenskapelige stillinger:
 - Beskrivelse av stilling
 - Annonsetekst
 - Forslag til bedømmelseskomiteer

Stillingsbeskrivelser:

Påse at stillingsbeskrivelser/-instrukser for stillinger på seksjonen er utarbeidet og holdes oppdatert. For Professorer, 1 amanuensis og Post.Doc. er det tale om generell/generisk instruks

Sykemeldte:

- Korttidsfravær - Sykemelding /egenmelding: Påse at disse meldes inn i HR systemet
- Langtidsfravær: Delta i oppfølgingssamtaler og tilretteleggelse av arbeidsforhold sammen med administrasjonen.

Tilretteleggelse

- Fravær: Ferier, avspasering

- Forskningstermintilretteleggelse

Særlig ansvar for forhold omkring PhD-studentene

Undervisning:

- Undervisningsregnskap/-budsjett
- Ansvar for at undervisning fordeles
- Kontroll og justering av undervisnings belastning.

Lokaler:

Disponering av seksjonens lokaler/områder

HMS:

- Vernearbeid på Seksjonen (herunder at det er verneledere/ombud)
- Enkelt vedlikehold - Melde fra om behov for større oppussing

Økonomi:

Fordeling av seksjonens driftsmidler

- Ansvar for fordelingsmodellen og at denne er kommunisert administrasjon/økonomifunksjon
- Ansvar for at budsjettene holdes (driftsmidler)

Følgende arbeidsområder er ikke seksjonsleders ansvarsområde men ivaretas av Instituttleder/ administrasjonen:

- Lønnsforhold/Lønnsmidler
- Godkjenne Forskningsterminer
- Selve ansettelsesprosess med kontrakt
- Større konflikter/brudd på arbeidsregler
- Personalmapper:
 - Innlegging av sykemeldinger
 - NAV-skjema
- Godkjennelses bedømmelseskomiteer:
 - Faglige
 - Intervju
- Budsjett Disponerings Myndighet

Kompetanse

Seksjonsleder må sette seg inn i gjeldende lover og regler for sitt ansvarsområde. Seksjonsleder bør

gjennomgå organisert opplæring i personalforhold (Medarbeidersamtale) og HMS.

Seksjonsleder plikter å sette seg grundig inn i sin seksjons forskning og undervisning.

Andre oppgaver: / Evt. merknader:

Alle ansatte på Instituttet har et felles ansvar for at de mål som er satt oppnås.

Ledergruppen referer til Styret for Instituttet i henhold til gjeldende strategiplan, Årsplan og øvrige policydokumenter.

Ved behov kan Seksjonsleder bli pålagt andre oppgaver av Instituttleder, Styret eller Dekan.

Gjeldende fra og med 8.4.2013

til og med

Dato:

.....

Henrik Schultz, Instituttleder

.....

Stillingsinnehaver

FYSISK INSTITUTT

Nivå 4 organisering

Jøran Moen

Svar på MNs bestilling til 15. mai 2013 på foreløpig organisasjonskart.

Innhold

- Forutsetninger og begrensninger som ligger til grunn for seksjonsdannelse
 - Seksjonstørrelser
 - Hvordan takle strategisk koordinering med flat struktur
-

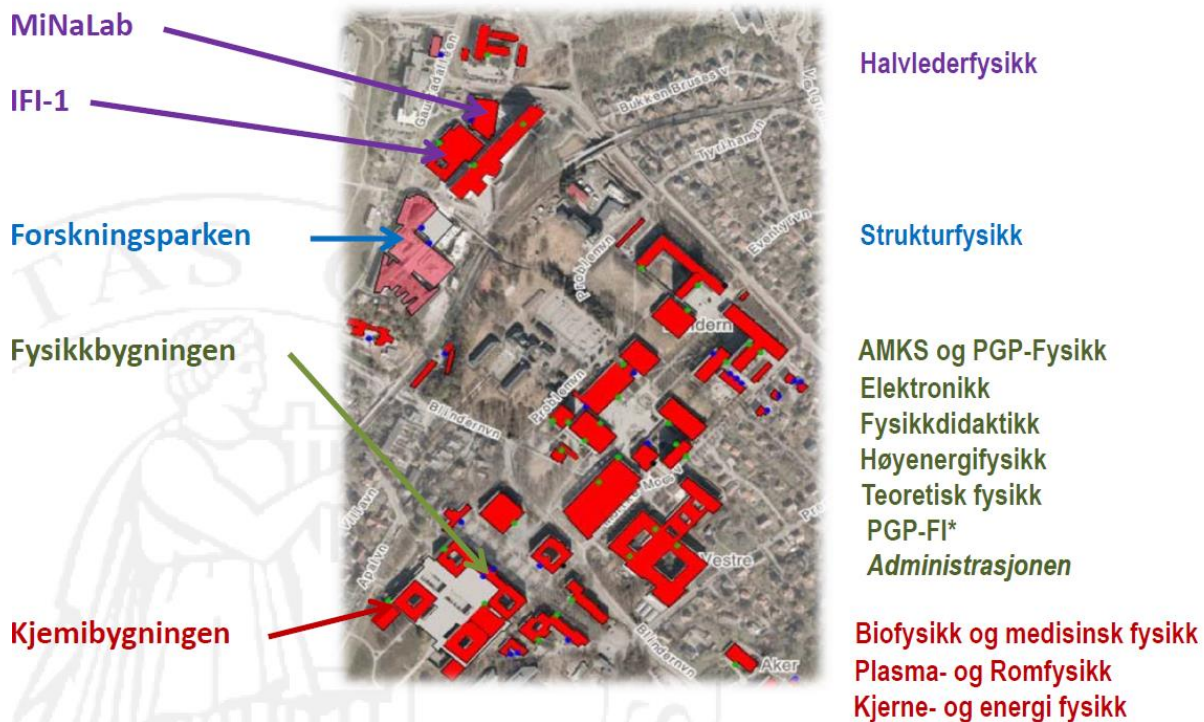
Naturlige forutsetninger for seksjonsdannelse

- Samlokalisering
- Felles fagdomene
- Felles behov og kan dele tekniske tjenester og infrastruktur
- Desentralisert ledelse. Spesialisering i mindre enheter for å hindre toppstyrt detaljstyring
- Det skal være fleksibelt for forskere å samarbeide på tvers over seksjoner og institutter (jf. MN – innsatsområder)
- Store autonome seksjoner kan virke hemmende på horisontale koblinger mellom forskningsgrupper tilhørende forskjellige seksjoner.

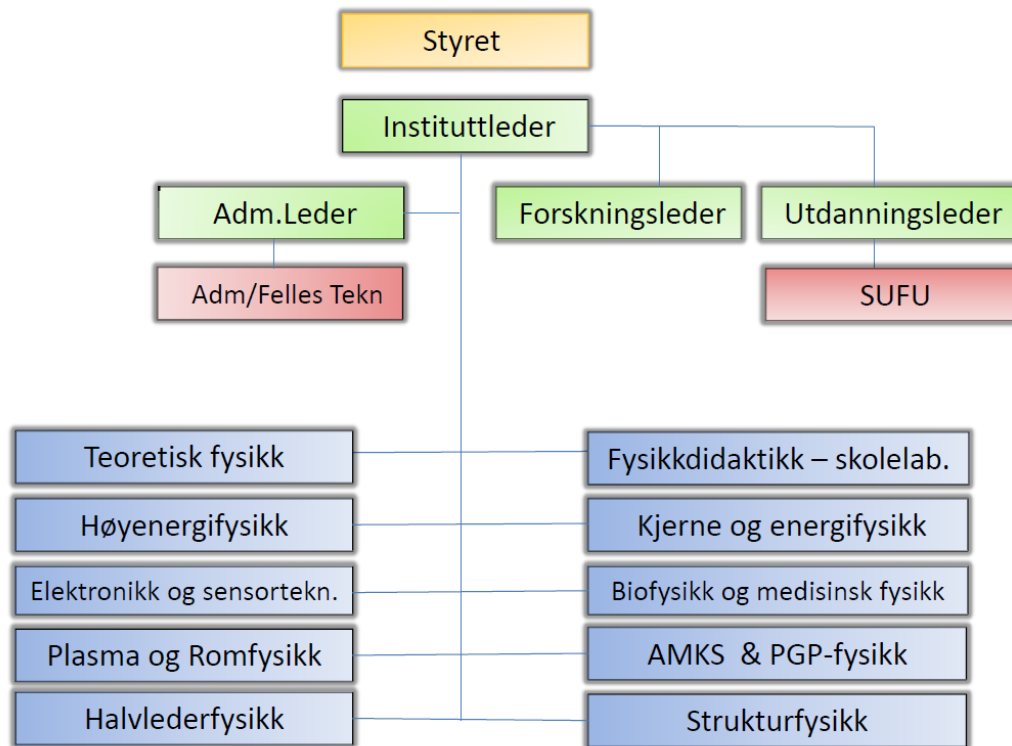
Fysiske begrensninger for seksjonsdannelse

- Fysisk institutt er spredt på 5 bygg

10 seksjoner - 5 bygg



Organisasjonskart Fysisk Institutt



Gr	Fast VIT	II-VIT	PD/Forsk.	PHD	TECH	#
AMKS	5.4	1	8	3	1	18.4
PGP-Fys	3	0	4	17	0	24
Høyenergi	5.7	1	13	11	0.4	31.1
Elektronikk	4	4	0	8	1	17
Teori	6	1	1	5	0	13
Fys.didatikk	2.1	0	0	5	0	7.1
Bio.Med.	4+1	5	2+1	7+1	2	20.1+3
Kjerne- og energi	4	1	4	7	2.6	18.6
Plasma-Rom	4	3	3	3	2	15
Struktur	4	6	2	7	3	22
Halvleder	5	2	10	16	3.2	36.2
#	47.2	24	48	90	15.2	224.4 ₆

Strategisk koordinering

i) Horisontale koblinger mellom enhetene

- Forskningsleders hovedoppgave er å koordinere større tematiske satsninger på tvers av enhetene
- Undervisningsleders hovedoppgave er koordinering av innsats mot instituttets utdanningstilbud
- Seksjonsledermøte ca. annenhver uke for homogenisering

ii) Rekruttering av seksjonsledere som er motiverte

- Utvikle forståelse for rollen
- Gi opplæring

Til Instituttstyret IBV

Dato: 13. juni 2013

Organisering av nivå 4 ved Institutt for biovitenskap

Bakgrunn

En strategiprosess for livsvitenskap ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har pågått i noe tid, og i januar 2012 ble "Plan for utvikling av Livsvitenskap ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet" lansert. Strategien konkluderte med å foreslå "...tiltak som understøtter en moderne dynamisk livsvitenskap" uten at den gikk inn i faglige prioritering *per se*. De viktigste momentene i planen var å legge til rette for å skape synergi mellom fakultetets fagmiljøer og å etablere en mer strategisk og effektiv ressursbruk innen forskning og utdanning. En tydeligere koordinering og prioritering av større forskningsinfrastruktur og forbedret undervisningssamarbeid kan sees som viktige delmål og redskap for å heve kvaliteten på fakultetets forskning og utdanning, og i så måte forbedre fakultetets posisjon nasjonalt og internasjonalt innen livsvitenskap.

Som et instrument for å understøtte flere av målene i strategiplanen ble Institutt for biovitenskap (IBV) dannet 1.1.2013 ved sammenslåingen av Biologisk institutt og Institutt for molekylær biovitenskap (IMBV). Sammenslåingen har skapt et biologisk storinstitutt ved fakultetet, og en god utvikling av IBV vil gjøre fakultetet i bedre stand til strategisk og effektiv ressursbruk innen forskning og utdanning i livsvitenskap. IBV rommer forskningsgrupper innenfor et bredt fagområde, med de muligheter for synergier dette gir. En kunne derfor anta at tverrfaglig samarbeid innen instituttet ville føre til flere SFF eller lignende sentra. Erfaring fra tidligere søknadsrunder om SFF viser imidlertid at de fleste vellykkede søknadene har et ennå bredere perspektiv, og involverer fagfolk fra flere institutter og i mange tilfeller flere fakulteter. Dette er eksemplifisert av Center for Human and Aquatic Nanomedicine (CHAN; leder Garreth Griffiths), som nådde finalen i siste SFF søknadsrunde (2012) med deltakere fra IMBV, Kjemisk institutt og Farmasøytisk institutt, i tillegg til MedFak og Norges Veterinærhøgskole.

I forbindelse med opprettelsen av IBV nedsatte fakultetet en overgangsgruppe, som skulle være rådgivende for styrene ved IMBV og Biologisk institutt, spesielt når det gjaldt formelle vedtak som måtte gjøres før opprettelse av IBV. I tillegg nedsatte overgangsgruppen arbeidsgrupper for diverse områder som ble berørt av sammenslåingen. Arbeidsgruppen for organisering fikk som mandat å diskutere opprettelsen av et nytt formelt organisasjonsnivå (nivå 4, heretter kalt seksjon) under instituttet (nivå 3). Gruppen ble bedt om diskutere hvilke ledelsesfunksjoner, ansvar og myndigheter skulle ligge på dette nivå og generelle prinsipper for seksjonering. Gruppen leverte sin rapport 4.12.2012. Denne ble presentert på allmøte og fremlagt for styrene ved IMBV og Biologisk institutt samme måned.

Fakultetsstyret vedtok i september 2012 formalisering av nivå 4 med personallederansvar lagt til dette nivået ved alle fakultetets institutter. Den nye organiseringen skal tre i kraft 1.1.2014, og instituttene vil underveis orientere fakultetet om arbeidet med å få denne organiseringen på plass.

Prosess og involvering

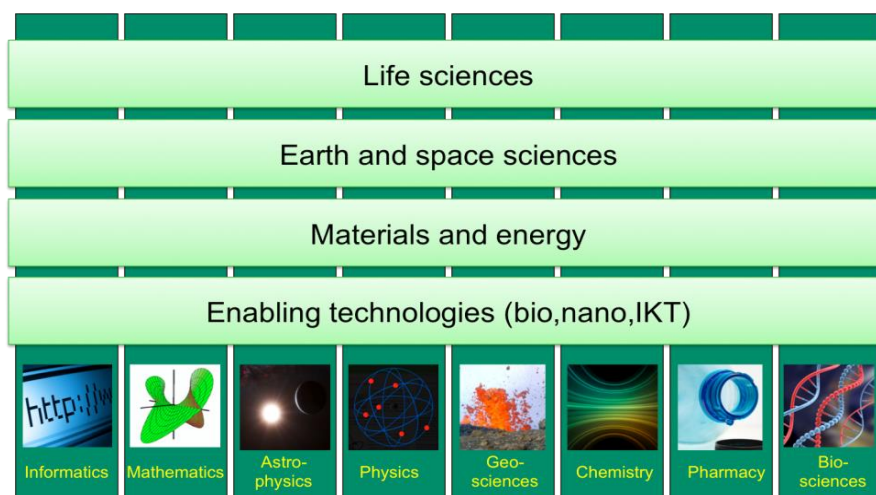
Sammenslåingen av IMBV og Biologisk institutt er en utfordring for de ansatte i alle yrkeskategorier. De to instituttene har hatt delvis forskjellige kulturer, og innad på hvert institutt har det også vært stor kulturforskjeller. Dette er i seg selv ikke nødvendigvis et hinder for positivt samvær. Ledelsen mener at en viktig forutsetning for positiv utvikling av instituttet, er at de ansatte blir bedre kjent med hverandre, både faglig og sosialt. Et oppstartseminar på Sundvollen ble derfor arrangert 7-8 januar 2013 for instituttets ansatte.

Organisering av seksjoner ved instituttet er selvsagt et faglig spørsmål, og det videre arbeid med seksjonering har i hovedsak involvert de fast vitenskapelig ansatte (FVA) ved IBV. Gruppeoppgaver på Sundvollenseminaret og et spørreskjema i etterkant dannet grunnlaget for et 3-timers seminar for FVA, der prinsipper for seksjonsdannelse og seksjonenes rolle i utvikling av IBV ble diskutert. Et nytt spørreskjema dannet grunnlaget for neste seminar, som fant sted den 21.5. I tillegg til seminarer rundt seksjonsdannelse har det også vært holdt et 2-timers undervisningsseminar der FVA, andre undervisere og fagutvalgene deltok. Forskning og utdanning er tett koblet ved IBV, og en seksjonering vil naturligvis kunne påvirke begge aktiviteter.

Det nyvalgte styret ved IBV diskuterte i styremøte 21.3.2013 organiseringen av instituttet (D-SAK 3/2013 FAGLIG ORGANISERING AV IBV - OPPRETTELSE AV NIVÅ 4). Etter seminaret den 21.5 har det blitt avholdt et allmøte (5.6.2013). Prosessen for den faglige inndeling av vitenskapelig ansatte og identifisering av seksjonsledere vil fortsette videre frem mot neste styremøte ved IBV den 19.9.2013. Det er forventet at styremøtet den 19.9.2013 vil fatte endelig vedtak for formell organisering av IBV. Fra instituttledelsens side legges det opp til at seksjonene skal være ganske stabile over tid, men at det også vil være mulig å flytte forskningsgrupper fra en seksjon til en annen skulle det være enighet om dette.

Overordnede prinsipper for seksjonering ved IBV

Det er bred enighet ved IBV om at alle som tilhører samme seksjon, må ha en fellesnevner. Hva som skal kjennetegne seksjonen kan imidlertid være av forskjellig art. Når det gjelder seksjonenes vitenskapelige aktivitet, kan denne være organisert etter (sub)disipliner eller den kan være tematisk, der gruppene arbeider tverrfaglig om felles, overordnede mål. En parallell til dette på fakultetsnivå er den vedtatte organiseringen i åtte disiplinære institutter med fire gjennomgående tverrfaglige fokusområder (figur 1).

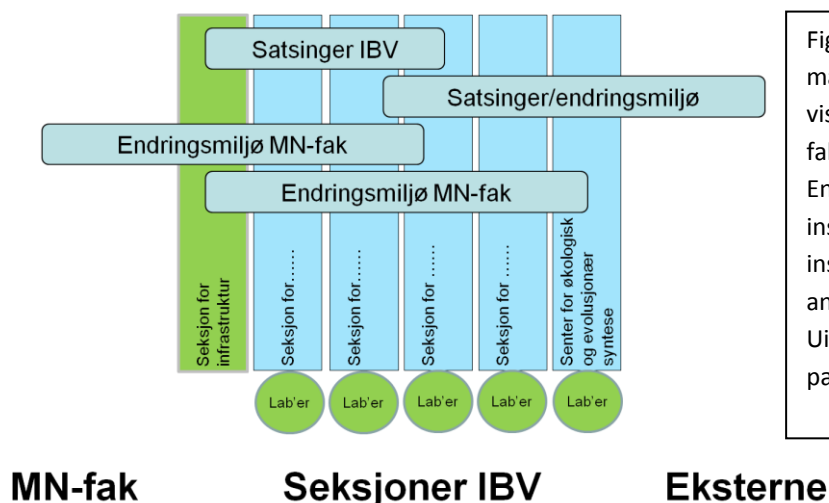


Figur 1.
Matriseorganisering av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet viser de 8 instituttene som søyler med fire tverrgående tematiske innsatsområder.

IBV er vertsenhet for et særdeles vellykket SFF, Senter for økologisk og evolusjonær syntese (CEES), som er et tverrfaglig tematisk senter. Det er nærliggende å se til CEES når det gjelder organiseringen av resten av instituttet, og dermed ønske at alle forskningsgrupper (nivå 5) organiseres i tverrfaglige tematiske seksjoner. En nærmere analyse viser imidlertid at en slik organisering av IBV vil ha en rekke svakheter. CEES har en faglig bredde som overlapper med store deler av tidligere Biologisk institutt, og det er åpenbart at det er mer enn tematikk og tverrfaglighet som gjør CEES til et slagkraftig senter. De fleste kjernemedlemmene (CEES core) har sin tilhørighet til IBV, men kjernemedlemmer utenfra instituttet bidrar betydelig til tverrfagligheten ved CEES. Flere tverrfaglige tematiske seksjoner med overlappende tematikk ved IBV vil lett kunne oppfattes som (og utvikle seg til å bli) A- og B-lag. Arbeidsgruppen for organisering har anbefalt at alle seksjoner skal ha sterke forskningsgrupper, og det er stor konsensus rundt denne anbefalingen. Det er ikke gitt at alle IBVs FVA passer eller ønsker å delta i SFF, og det vil neppe være mulig å skape likebyrdige seksjoner der alle FVA i hver seksjon ønsker å dra mot et felles SFF for seksjonen. I tillegg vil tverrfaglige instituttavgrensede seksjoner over tid miste sin tverrfaglighet, og den nødvendige dynamikken i og mellom forskningsgruppene kan fort stagnere. På den andre siden kan et innadvendt fokus innen de tradisjonelle subdisiplinene i biologien være et hinder for nytenkning og nye forskningsfelt innen livsvitenskapen. Det er derfor viktig at de nye seksjonene utvikler en åpen og utadvendt kultur der samarbeid på tvers anses som en styrke. Det vil være instituttledelsen og de nye seksjonledernes ansvar å sørge for en slik positiv kulturutvikling på instituttet.

Fakultetet har nylig annonsert at det skal opprettes flere "Endringsmiljø" som vil bli prioritert for støtte i form av KD-stipendiater. I tillegg vil det bli opprettet satsninger på instituttnivå som også vil få slik støtte, om enn i noe mindre omfang. Forholdene ligger derfor til rette for en matriseorganisering også på instituttnivå (figur 2).

En føring for de nye seksjonene kunne være å blande FVA fra de to tidligere instituttene i felles seksjoner for å skape en faglig og fagkulturell smeltedigel som bidrar til synergi mellom forskningsgrupper. Hvis vi antar at mulighetene for synergi er best på tvers av seksjonsgrensene, frigjør vi oss imidlertid fra slike føringer. Brede disiplinbasert seksjoner vil kunne understøtte tverrfaglige satsinger på tvers av instituttet i tillegg til satsinger utover IBVs grenser. Slike seksjoner vil dermed bidra til reell konvergens mellom biologi, molekylærbiologi, kjemi, fysikk, matematikk, informatikk etc.



Figur 2. En tenkt matriseorganisering av IBV viser hvordan MN-fakultetsoppnevnte Endringsmiljø og satsinger på instituttet kan ligge innenfor instituttet eller også inkludere andre samarbeidspartnere ved UiO eller andre regionale partnere.

En tredje organisasjonsmodell er samling rundt særlig stor infrastruktur. Dette vil neppe være naturlig for flertallet ved IBV, men det bør ikke utelukkes at en slik organisering kan veie tungt i dannelsen av enkelte seksjoner. Det bør ikke være et mål for instituttledelsen at alle seksjonene har lik størrelse eller samme type fellesnevner. Arbeidsgruppen for organisering har anbefalt at det dannes fire seksjoner i tillegg til CEES uten at dette tallet er godt begrunnet. Det bør være viktigere at hver seksjon fungerer godt og at den har sterke forskningsgrupper. Det er vedtatt av fakultetsstyret at seksjonslederne skal utpekes av instituttleder i samråd med fagmiljøet, og seksjonslederne vil sitte i IBVs nye ledergruppe.

Organisering av infrastruktur og kjernefasiliteter

Biologisk forskning og utdanning krever i stor grad tung infrastruktur. Teknologiutviklingen muliggjør svar på spørsmål vi for få år siden ikke en gang tenkte på å stille. Samtidig er kostnadene ved å opprettholde infrastruktur og teknologifortrinn meget høye. Det er en hovedutfordring for IBV å være godt rustet innen tradisjonell infrastruktur som laboratorier, dyreavdeling og fytotron, samtidig som instituttet må være i stand til å anskaffe og drifte moderne teknologi for sekvensering, proteomikk, imaging, etc. Viktige grep må tas av instituttet for å håndtere dette. Drift av all infrastruktur må være begrunnet i instituttets forsknings- og utdanningsbehov, og må endres i takt med forandring av disse behovene innenfor de tilgjengelige budsjetttrammer. Anskaffelse og drift av ny teknologi må i den grad det lar seg gjøre foregå ved etablering og opprustning av kjernefasiliteter (KF). Regional, nasjonal og internasjonal arbeidsdeling innen KF tilsier at IBV kun skal eie og drifte KF som er særlig viktige for vår egen forskningsaktivitet. Vi skal også benytte KF driftet av andre der det er naturlig. Driften av KF bør derfor være meget tett koblet til vår egen forskning for at vi skal ha de riktige KF og for at disse skal følge med på teknologiutviklingen internasjonalt. KF bør derfor legges under seksjonene, som drifter KF og gjør dem tilgjengelig for alle instituttets forskere. Det vil være naturlig at instituttet stiller ressurser i form av ingeniører og annet tilgjengelig for drift av KF, men KF må også finansieres via brukerbetaling. Dette er i tråd med Forskningsrådets policy der driften av KF finansiert gjennom INFRAprogrammet også må (del)finansieres av brukerbetaling. Støtte til slik brukerbetaling kan søkes om i Forskerprosjekt fra Forskningsrådet og andre forskningsfinansierer.

I tillegg til høyteknologiske KF er IBV avhengig av annen infrastruktur, som nevnt ovenfor.

Fellesenhetene dyreavdelingen, fytotronen, forskningsstasjonene og sentralverkstedet er ikke i dag tilknyttet et forskningsprogram. Elektronmikroskopi (EM)-laboratoriet er også en fellesavdeling, men leder av denne er i tillegg tilknyttet Cellebiologiprogrammet ved tidligere IMBV. Det kan være naturlig at EM-lab også ved IBV blir tilknyttet en forskningsseksjon. Hva gjelder de øvrige fellesavdelingene, har disse mange av de samme utfordringene, og fra instituttets side må fellesavdelingene kontinuerlig måles opp mot hverandre når prioriteringer skal foretas. Det anbefales derfor at fellesavdelingene legges til en egen seksjon for infrastruktur og at lederen av denne seksjonen inngår i ledergruppen på linje med lederne av de andre seksjonene. Dette vil bedre instituttets muligheter for å prioritere mellom fellesavdelingene avhengig av hvordan behovet for ulike avdelinger utvikler seg.

Sammensetning av de faglige seksjonene

En konkret inndeling av vitenskapelig ansatte må nødvendigvis ta utgangspunkt i de personer som er ansatt ved IBV i dag. Det er naturlig at FVA som deltar i langvarige satsinger (som et SFF) vil ha sin primære tilhørighet til SFF når dette senteret er en nivå 4 enhet ved IBV. Det er i dag situasjonen for de som er på CEES. Allikevel kan det være hensiktsmessig at FVA som er ved CEES også er del av en seksjonering av IBV selv om CEES har SFF-finansiering fra NFR til september 2017. Disse vil da i god tid før innfasing av senteret vite hvor de hører hjemme på IBV. Et mulig problem med denne løsningen er

at noen seksjoner vil være veldig små frem til de ansatte som i dag er på CEES blir tilknyttet denne seksjonen. Det kan derfor bli nødvendig med opprettelse av ny(e) seksjoner når CEES fases inn og at en mindre reorganisering skjer på dette tidspunktet.

Finn-Eirik Johansen

Instituttleder

Organisering av Institutt for geofag

Notat til Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Innhold

Forskerorganiseringen	23
Ny organisasjonsplan.....	23
Forskningsgrupper.....	24
Delegering, økonomi og personalansvar	24
Teknisk/administrativ organisering	25
Laboratoriene.....	25

Forskerorganiseringen

Ny organisasjonsplan

Instituttet organiseres med fem fagseksjoner (inkludert SFFen CEED). De er:

Meteorologi og oseanografi

Leder: Joseph Henry Lacasce

- 6 kombinerte stillinger (inkludert en under tilsetting)
- 4 professor II (en av disse vakant)
- 9 stipendiater
- 4 forskere/postdoktorer

Geografi og hydrologi

Leder: Bernd Etzelmüller

- 10 kombinerte stillinger (inkludert en under tilsetting)
- 2 førsteamanuensis II
- 9 stipendiater
- 10 forskere/postdoktorer

Geologi og geofysikk

Leder: Annik Myhre

- 13 professor/førsteamanuensis II (inkludert en under tilsetting)

- 15 stipendiater
- 13 forskere/postdoktorer
- 1 administrativ stilling

Centre for Earth Evolution and Dynamics (CEED)

Leder: Trond Helge Torsvik

- 5 professor/førsteamanuensis
- 6 professor II (tilsettes løpet av 2013)
- 9 stipendiater (7 tilsettes i løpet av 2013)
- 10 postdoktorer/forskere (4 tilsettes i løpet av 2013)
- 1 administrativ stilling

PGP-Geo

Leder: Bjørn Jamtveit

- 2 professor/førsteamanuensis
- 6 stipendiater
- 3 postdoktorer/forskere

Bemanning for CEED er omtrentlig og angitt tentativt for 1. september 2013. Det er ikke endelig avklart hvordan enkelte kombinerte stillinger fordeles mellom CEED og de øvrige seksjonene.

Forskningsgrupper

Forskningsgrupper er en dynamisk, tverrgående struktur. Det vi ser av etablerte grupper og initiativ i dag på et nivå som bør formaliseres er:

OWL/Earth systems: Klimamodeller, atmosfærekjemi, Earth system models, Biogeokjemiske sykluser, hydrologi, (limnologi)

Earth Flows: Fluidodynamikk i geosystemer, Geohazards - flom og skred

Kryosfære: Glasiologi, snøhydrologi, fjernanalyse, permafrost

Petroleumssystemer : Sedimentære bassenger, passive marginer, petroleumsgeofysikk, Barentshavet

CO2-lagring: FME-Success, CO2-lagring i geologiske formasjoner

Avhengig av "trykket" i aktiviteten kan det bli aktuelt å skille ut Geohazards som egen gruppe.

Delegering, økonomi og personalansvar

I dag er det bare svært begrensede driftsmidler og driften av avdelingens masterkurser som er delegert til avdelingsleder. For å skaffe bedre kontroll og mer handlingsrom på nivå 4 er følgende kostnadselementer planlagt flyttet til seksjonsnivået:

- Lønn faste stillinger ved seksjonen
- Masterkurser
- Publiseringekostnader
- Driftsmidler, "småforsk"

- Forlengelser av ansettelsesforhold for stipendiater
- Bilagslønn

Prosjekter beholdes inntil videre på instituttets kostnadssted.

Det vil være naturlig med begrenset BDM til seksjonslederne.

Personaloppfølging: Medarbeidersamtaler med fast ansatte ved seksjonen og postdoktorer. Første oppfølging ved sykdom. Organisering av forskningsfri (søknad fra instituttet som nå). Innstilling til instituttleder ved 2.3.3-forhandlinger. Ansettelses behandles som i dag – seksjonsleder foreslår komité og er sentral i intervjukomité.

Utkast til funksjonsbeskrivelse for seksjonsleder er vedlagt.

Teknisk/administrativ organisering

Organiseringen av de tekniske og administrative tjenestene foreslås å være i hovedsak som i dag, men med en tydeligere struktur og definisjon av ledelsesoppgaver. Organiseringen foreslås å være i fire team, hver med en teamleder, underlagt kontorsjef. Teamledere inngår ikke i instituttets ledergruppe, men møter i ledelsemøter når relevante saker behandles. De har strategiansvar og økonomiansvar innenfor sine fagfelt. En team-struktur kan være:

- Økonomi og administrativ støtte (7 stillinger)
- IT og feltstøtte (4,5 stillinger)
- Studieadministrasjon og kommunikasjon (5 stillinger)
- Laboratoriene (7 stillinger)

Laboratoriene

Laboratoriene er organisert som et team med faglig (vitenskapelig) leder. Personalansvar ligger hos kontorsjef.

Siden de fleste brukerne av laboratoriene er i Seksjon for geologi og geofysikk, er det naturlig å organisere laboratoriene som en del av denne seksjonen, med en vitenskapelig leder. Organiseringen av laboratoriene skal evalueres.

Funksjonsbeskrivelse Seksjonsleder

Personalia

Navn: xx

Enhet: yy

Nærmeste leder: Instituttleder

Funksjonstid:

Om funksjonen

Seksjonsleder er en fast vitenskapelig ansatt som beholder sine oppdrag og plikter som vitenskapelig ansatt i tillegg til seksjonsleder-funksjonen. Denne funksjonsbeskrivelsen omhandler de problemstillinger som er spesifikke for seksjonsleder-funksjonen. Innehaver av stillingen utnevnes av instituttleder etter konsultasjoner. Normal funksjonstid er 4 år. Seksjonsleder rapporterer til instituttleder, i undervisningssaker til instituttets undervisningsleder.

Funksjonens formål

Lede forskningen ved avdelingen, fremme forskning av høy kvalitet og å ivareta det faglige og sosiale arbeidsmiljø. Med forskningsledelse tenkes her på ledelsesfunksjoner bidrar til å styrke forskningsaktiviteten og sikre kvaliteten på den. Seksjonsleder skal bidra til å styrke nettverkene og den utadrettede virksomheten, og sørge for at forskningen utøves etter metoder og prosedyrer som er i henhold til god forskningsskikk. Seksjonsleder leder undervisningen ved avdelingen, i samarbeid med instituttets undervisningsleder og de aktuelle programrådene. Undervisningsledelse skal ha som hovedformål å sikre at de omforente læringsmål oppnås. Funksjonen undervisningsledelse kan delegeres.

Hovedansvar

- Sørge for god informasjonsflyt vertikalt og horisontalt.
- Arrangere seksjonsmøter for informasjon internt og eksternt og initiering av nye faglige initiativ.
- Lede og koordinere undervisningen for de emner samt masterstudieretninger som faller inn under avdelingens ansvarsområder. Herunder også sørge for oppdekning av undervisning ved forskningsterminer, permisjoner o.l.
- Sørge for at ny forskning og nye resultater implementeres i undervisningen.
- Delta i instituttets ledermøter, ledersamlinger og lignende aktiviteter.
- Kvalitetssikring og godkjenning av prosjektsøknader (formelt ansvar ligger hos instituttleder). Godkjenne deltakelse i søknader som ledes av andre (Letter of intent o.l.)
- Legge til rette for forskningsgrupper som krysser seksjonsgrensene.
- Utarbeide budsjettforslag for seksjonen.

- Personalansvar
- Delta i instituttets strategiarbeid og oppfølging av dette.
- Forslå personer til lønnstillegg i forbindelse med lokale forhandlinger.
- Foreslå personer til forskningspriser og lignende.
- Forvalte avdelingens økonomi.

Personalledelse

Seksjonsleder tar medarbeidersamtale med fast ansatte og postdoktorer.

Samtaler med stipendiater kan eventuelt gjennomføres som gruppesamtaler (leder og maksimum fem stipendiater).

Seksjonsleder tar leders rolle ved oppfølging av sykefravær. Ved fravær på mer enn fire uker trer instituttledelsen inn i denne rollen.

Beslutningsfullmakt

Disponering av avdelingens budsjett.

Etablere intern informasjonstruktur.

I samråd med undervisningsleder godkjenne søknader om forskningfri

Godkjenne forlengelse av arbeidsavtale for stipendiater.

Godkjenne bruk av bilagslønn i undervisnings- og forskningssammenheng.

Avgjøre søknader til seksjonens ”småforsk”-midler.

Vurdere/godkjenne prosjektsøknader og deltakelse i prosjekter.

Pålegge undervisning og kursansvar for avdelingens M.Sc. og Ph.D. kurs.

Funksjonens utfordringer

Følge opp instituttets strategi.

Utvikle samarbeidsrelasjoner internt og eksternt.

Bidra til å fremme et åpent og positivt arbeidsmiljø.

Integrere midlertidig ansatte i seksjonen.

Krav til formell kompetanse

Førstestilling-kompetanse.

Hvilken erfaring krever funksjonen

Erfaring med prosjektetablering og internasjonalt samarbeid.

Arbeidsmengden anslås til zz% av full stilling.

Dato:

Organisering av Institutt for geofag

Notat til Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2012-11-25

Innhold

Forskerorganiseringen	1
Dagens organisering	1
Utfordringene	2
Ny organisering	2
Avdelinger/seksjoner	2
Forskningsgrupper	3
Sentre	3
Tverrinstitusjonelle satsninger	3
Ny organisasjonsplan	3
Delegering, økonomi og personalansvar	4
Teknisk/administrativ organisering	5
Laboratoriene	5

Forskerorganiseringen

Dagens organisering

I dag er forskerorganiseringen ved avdelinger: Meteorologi og oseanografi, Naturgeografi, Miljøgeologi og hydrologi, Petroleumsgeologi og geofysikk, og Tektonikk, petrologi og geokjemi.

Noen trekk ved dagens organisering er:

- Svært varierende størrelse
- En blanding av disiplinorientert og tematisk fokus
- Sterk kobling mellom masterstudieretningene og avdelingene

De to formelle satsningsområdene vi har, "Petroleumssystemer og bassengutvikling" og "Water as a regulator" har i hovedsak vært sammenfallende med avdelinger (PEGG og MetOs).

I hvor stor grad avdelingene har fungert som organer for forskningsledelse varierer, det samme gjelder graden av aktiv personalledelse. Alle faste vitenskapelige stillinger har i utgangspunktet et selvstendig ansvar for sin forskning, prosjektetablering og prosjektledelse, og fungere dermed de facto som

forskningsledere. Graden av koordinering varierer, men er økende. Graden av samhandling mellom avdelingene har vært begrenset, men er også økende, og har særlig tatt seg opp de siste par årene (Prosjektene i det sørlige Afrika, CRYOMET, SFF-søknadene med mer). Geofagevalueringen mener at instituttets organisering er kompleks og uoversiktlig, med sin blanding av disiplinorganiserte og tematisk organiserte avdelinger.

Det er mye godt å si om dagens avdelingsorganisering. Den er moden for revisjon på en del områder, men hovedkonseptet fungerer nokså bra. Det viktigste spørsmålet er om den er effektiv nok når det gjelder å gå målrettet etter de store prosjektene. Resultatene på det norske prosjektmarkedet er gjennomgående gode (PEGGs uttelling under Petromaksprogrammet, FME SUCCESS, ledelse i to IPY-prosjekter, NCoE SVALI, to gode SFF-søknader). Innen EU-forskningen er resultatene mer variable – vi har en god del å hente på programforskningen, men har i det siste hatt stor suksess innen ERC, særlig har de unge PGP-forskerne gjort det godt på Starting Grants.

Funksjonsbeskrivelse for avdelingsleder i dagens organisasjon er vedlagt.

Utfordringene

Det største problemet med dagens instituttorganisering er for lite delegering, det meste går gjennom instituttledelsen som lett blir en flaskehals, og kontrollspennet blir for stort. Dette er særlig tydelig når det gjelder personalledelse, men også innen økonomi. Dette er i og for seg ikke et resultat av organisasjonsstrukturen, men av for svake delegeringsrutiner. En flytting av ansvar og fullmakter krever et styrking av nivå 4 lederkompetanse og støttesystemer. Det innebærer også at det ikke er for mange enheter på nivå 4.

Det er også et spørsmål om prinsippene for organiseringen på nivå 4 – skal den være organisert langs fagdisipliner eller temaer. Organisering etter disipliner gir stabile faglige ”hjem”, og passer med med organiseringen av undervisningen, men kan lett bli en sperre mot tverrfaglig utvikling.

Ny organisering

Avdelinger/seksjoner

Avdelingsnivået beholdes som en del av linjestrukturen og er dermed nivå 4 i UiOs organisasjon. Ut fra den terminologien som er i ferd med å feste seg på fakultetet kan det være naturlig å bruke betegnelsen ”seksjon”. Hovedfunksjonene for seksjonene vil være førstelinje personaladministrasjon, intern kommunikasjon, organisering av undervisningen (sammen med undervisningsleder) og strategisk forskningsledelse (sammen med instituttleder). Lederne inngår i instituttets ledergruppe. En medarbeider vil normalt bare høre til en avdeling.

Ut fra en disiplinorientert organisering vil en naturlig inndeling kan være:

- Atmosfære og hav
- Landoverflate (naturgeografi, krysofære, hydrologi)
- Geologi

Geologiseksjonen blir da stor, omtrent på størrelse med de to andre til sammen.

Det er også tenkelig med en struktur med to seksjoner. Begrunnelsen for en slik organisering er at det er et betydelig faglig interessefelleskap mellom gruppene innen hav/landoverflate/atmosfære, særlig

innen klimaforskning og ESM – Earth Systems Modelling. Dette vil være en parallell til interessefellesskapet innen geologi/faste jords fysikk. De tverrgående tematiske fagfeltene mellom de to seksjonene ville da først og fremst være innen temaene geohazards, ”Earth Flows” og miljøgeologi. Vi har kommet til at det er naturlig å starte med en organisering i tre seksjoner.

Forskningsgrupper

Forskningen ved instituttet vil naturlig være naturlig være løst organisert i dynamiske forskningsgrupper. Mange av disse vil være uformelle og selvorganisert, men for en del vil det være behov for en formell organisering, med en leder og en eller annen form for forskningsplan. Dette vil være aktiviteter som er mer omfattende og mer langsiktige enn et vanlig forskerprosjekt. En medarbeider kan være medlem i flere forskergrupper. For personer som inngår i flere grupper kan det være behov for en formalisering av arbeidsdelingen. Forskningsgruppene kjenner ingen avdelingsgrenser. Hovedoppgavene til forskningslederne vil være forskningsledelse innenfor en forskningsplan, prosjektutvikling og ansvar for integrering og ivaretagelse av midlertidig ansatte i gruppen. Forskningslederne inngår ikke i instituttets ledergruppe, men det bør avholdes minst ett planleggingsmøte pr semester med deltakelse av forskningslederne og instituttets ledergruppe, og et åpent informasjonsseminar pr år hvor forskningsgruppene presenterer høydepunkter fra arbeidet sitt.

Sentre

Sentre av typen SFF, SFI, FME og andre tematiske senterdannelser vil bli organisert i forhold til MNs senterreglement. De blir en del av instituttet, med en god del felles administrative tjenester, men med et eget styre. I prinsippet vil de utgjøre en forskningsgruppe, men størrelse og tyngde vil tilsa at senterledere inngår i instituttets ledergruppe. Behovet for en veldefinert økonomi tilsier at sentre må ha egen stedkode. Strukturmessig er det derfor enklest å se på et senter som en seksjon, og det er også naturlig at senterledelsen har det samme personalansvar som en seksjonsleder, men det gir utfordringer når det gjelder deling av forskere med de øvrige seksjonene.

Tverrinstitusjonelle satsninger

Vi har dag en positiv utvikling mot flere tverrinstitusjonelle satsninger – det gjelder både mellom instituttene på MN og utover UiOs grenser. De etablerte sentrene og satsningene er også nesten alle av slik karakter. Mekanismene for å håndtere slike satsninger er velkjente og velprøvde – de består av en samarbeidsavtale, en leder, et styre og et vertsinstitutt. Utfordringene ligger ikke så mye i organiseringen som i å utløse driftsmidler fra flere organisasjoner dersom satsningen ikke fra starten utløser ”friske midler”.

Ny organisasjonsplan

Instituttet organiseres med fire fagseksjoner (inkludert SFFen CEED). De er (bemanning pr 1. jan 2013, bortsett fra CEED).

Meteorologi og oseanografi

- 6 kombinerte stillinger (en under tilsetting)
- 4 professor II (en av disse vakant)
- 9 stipendiater
- 4 forskere/postdoktorer

Naturgeografi og hydrologi

- 10 kombinerte stillinger (en under tilsetting)

- 2 førsteamanuensis II
- 9 stipendiater
- 10 forskere/postdoktorer

Geologi og geofysikk

- 17 kombinerte stillinger
- 5 professor/førsteamanuensis II (en under tilsetting)
- 15 stipendiater
- 13 forskere/postdoktorer
- 1 administrativ stilling

Centre for Earth Evolution and Dynamics

- 5 professor/førsteamanuensis
- 6 professor II (tilsettes løpet av 2013)
- 9 stipendiater (7 tilsettes i løpet av 2013)
- 10 postdoktorer/forskere (4 tilsettes i løpet av 2013)
- 1 administrativ stilling

Bemanning for CEED er omtrentlig og angitt tentativt for 1. september 2013. Det er ikke avklart hvordan enkelte kombinerte stillinger fordeles mellom CEED og de øvrige seksjonene, særlig Geologi og geofysikk.

Forskningsgrupper

Forskningsgrupper er en dynamisk, tverrgående struktur. Det vi ser av etablerte grupper og initiativ i dag på et nivå som bør formaliseres er:

OWL/Earth systems: Klimamodeller, atmosfærekjemi, Earth system models, Biogeokjemiske sykluser, hydrologi, (limnologi)

Earth Flows: Fluidodynamikk i geosystemer, Geohazards - flom og skred

Kryosfære: Glasiologi, snøhydrologi, fjernanalyse, permafrost

Petroleumssystemer : Sedimentære bassenger, passive marginer, petroleumsgEOFysikk, Barentshavet

CO2-lagring: FME-Success, CO2-lagring i geologiske formasjoner

Avhengig av ”trykket” i aktiviteten kan det bli aktuelt å skille ut Geohazards som egen gruppe.

Delegering, økonomi og personalansvar

I dag er det bare svært begrensede driftsmidler og driften av avdelingens masterkurser som er delegert til avdelingsleder. For å skaffe bedre kontroll og mer handlingsrom på nivå 4 er følgende kostnadselementer planlagt flyttet til seksjonsnivået:

- Lønn faste stillinger ved seksjonen
- Masterkurser
- Publiseringsteknader
- Driftsmidler, ”småforsk”
- Forlengelser av ansettelsesforhold for stipendiater
- Bilagslønn

Prosjekter beholdes inntil videre på instituttets kostnadssted. Det vil være naturlig med begrenset BDM til seksjonslederne.

Personaloppfølging: Medarbeidersamtaler med fast ansatte ved seksjonen og postdoktorer. Første oppfølging ved sykdom. Organisering av forskningsfri (søknad fra instituttet som nå). Innstilling til instituttleder ved 2.3.3-forhandlinger. Ansettelse behandles som i dag – seksjonsleder foreslår komité og er sentral i intervjukomité.

Utkast til funksjonsbeskrivelse for seksjonsleder er vedlagt.

Teknisk/administrativ organisering

Organiseringen av de tekniske og administrative tjenestene foreslås å være i hovedsak som i dag, men med en tydeligere struktur og definisjon av ledelsesoppgaver. Organiseringen foreslås å være i fire team, hver med en teamleder, underlagt kontorsjef. Teamledere inngår ikke i instituttets ledergruppe, men møter i ledelsemøter når relevante saker behandles. De har strategiansvar og økonomiansvar innenfor sine fagfelt. En team-struktur kan være:

- Økonomi og administrativ støtte (7 stillinger)
- IT og feltstøtte (4,5 stillinger)
- Studieadministrasjon og kommunikasjon (5 stillinger)
- Laboratoriene (7 stillinger)

Laboratoriene

Laboratoriene er organisert som et team med faglig (vitenskapelig) leder. Personalansvar ligger hos kontorsjef.

Siden de fleste brukerne av laboratoriene er i geologiavdelingen, kunne i prinsippet laboratoriene vært organisert som en del av avdelingen. Siden geologi allerede er den klart største avdelingen ville dette ytterligere øke ubalansen mellom avdelingene, og det gjøres ikke på det nåværende tidspunktet. Organiseringen av laboratoriene skal evalueres.

Ledelse og struktur på nivå 4

Institutt for informatikk

15.05.2013

Status.

Institutt for informatikk har siden 1997 hatt et uformelt nivå 4 bestående av forskningsgrupper. Antall har endret seg noe over tid, men har de senere år vært fra 11 til 13, og er nå 12 etter at Beregningsorientert Matematikk ble overflyttet til Matematisk institutt. I tillegg har IFI to spesielle enheter; Senter for entreprenørskap (SFE) og Studielaben. Administrasjon og drift fungerer som enheter under kontorsjefen, bortsett fra at fire ingeniører er underlagt forskningsgruppene.

Ny struktur

Instituttledelsen har vurdert to modeller for ny struktur – enten en formalisering rundt de eksisterende forskningsgrupper, eller et nytt nivå mellom instituttledelsen og forskningsgruppene. Konklusjonen – støttet av de nåværende gruppeledere – er at instituttet bør velge en formalisering rundt de nåværende grupper.

Hovedargumentet for dette er at forskningsgruppene i dag fungerer rimelig godt både som organisatorisk nivå og som sosiale enheter. Med presiseringer av hvilket ansvar som hviler på gruppelederne tror vi derfor at disse grupper kan fylle de hovedfunksjoner som Fakultetet ønsker oppfylt av Nivå 4. Alternativet med et nytt nivå over forskningsgruppene har enkelte fordeler, blant annet vil noen oppgaver knyttet til undervisningsplanlegging naturlig legges her og et slikt nivå vil antagelig gi en mer operativ ledergruppe. Imidlertid er det vår oppfatning at et ekstra nivå også vil ha negative konsekvenser i form at unødig administrasjon og møtevirksomhet, og at dette representerer et negativt utslag som mer enn oppveier de positive effekter.

Instituttet er derfor innstilt på å operere med de nåværende forskergrupper som nivå 4 seksjoner. Ledergruppefunksjonen vil da utfylles via to (allerede eksisterende) serier: en med møteintervall to uker hvor deltagere er seksjonslederne og instituttledelsen (leder, to nestledere og kontorsjef), og en serie med ukentlige møter der instituttledelsen og de administrative ledere (studie, økonomi og IT-drift) møtes.

Hvilke plikter skal Nivå 4 lederne ha?

Spørsmålet om seksjonsledernes oppgaver er (selvfølgelig) viktig. Emnet har vært diskutert flere ganger på gruppeledermøter og utfordrende punkter skal opp en gang til i starten av juni. På overordnet nivå er imidlertid en del ansvarsområder klarlagt.

Personalforvaltning. Bedre sikring av at de ansatte får god oppfølging anses som en hovedoppgave – antagelig den viktigste – for Nivå 4 organiseringen. Instituttet legger opp til at oppgaven kan utføres etter

noe ulike modeller på gruppene – gruppene er forskjellige både i størrelse og intern organisering. Medarbeidersamtaler vil normalt være et viktig element, men samtidig ligger det en fare i at dette kan bli en formell sovepute. Instituttet vektlegger derfor at vi gjennom diskusjoner mellom instituttledelse og seksjonsledere skal få fram et en enkel portefølje av virkemidler som ledere kan benytte for å få en sikrere medarbeideroppfølging. Samtidig må det avtales en arbeidsdeling mellom institutt og gruppene (det allerede klargjort at instituttet vil bistå ved tyngre personalsaker).

Begrenset økonomiansvar (uten BDM). Forskningsgruppelederne disponerer i dag «gruppemidler» - en begrenset pott som eksempelvis benyttes til reiser, invitasjon av gjester o.l. (størrelsesorden kr 150.000 per år per gruppe). Vi tar sikte på å beholde dette systemet (inklusive at gruppelederne ikke har BDM).

Forskningsledelse. Igjen et viktig punkt, men hvor det er behov for noe ulike modeller i de ulike grupper. Elementer som vil gå igjen er strategiutvikling, formidling av informasjon om muligheter for ekstern finansiering, og generering av samarbeid innad i gruppa og mot eksterne samarbeidspartnere.

Informasjon til og fra gruppas medarbeidere. Gruppeledere vil jevnlig motta informasjon fra Institutt/fakultet/universitet og skal fungere som intelligent filter i forhold til gruppemedlemmer. Tilsvarende skal gruppeleder formidle informasjon fra gruppas medlemmer til instituttledelse (denne vei uten for sterkt filter).

Fordeling av undervisning. De overordnede oppgaver tilknyttet undervisning ligger på instituttnivå. Gruppene vil imidlertid normalt foreta den interne fordeling av oppgaver, og ansvaret her påhviler gruppeleder. Videre har gruppene en «initiativrett» i forhold til endringer i utdanningen.

Nivå 4 organisering på ITA – status mai 2013

Instituttstyret ved ITA vedtok enstemmig 8. november 2012 (sak 15/12) “Forslag til formell struktur på ITA” gjengitt under. I de månedene som er gått siden da er deler av planen implementert:

Hovedsakelig betyr dette at Mats Carlsson og Øystein Elgarøy er utpekt av Instituttstyret som seksjonsledere for henholdsvis seksjonene “Solfysikk og stellar astrofysikk” og “Kosmologi og ekstragalaktisk astrofysikk”. Honorering via B-regulativ vil begynne fra og med juni 2013, som også vil markere tidspunktet der disse to formelt overtar sine plikter. Oppgavene som blir tildelt disse blir hovedsakelig som skissert under, men vi vil også la noe stå uspesifisert, og først formelt bestemme ansvarsområder når vi forstår hvilken arbeidsdeling mellom institutt- og seksjons-leder er mest formålstjenlig.

I forbindelse med organiseringen av de administrative funksjonene på instituttet bemerker vi at Nils Brynildsen har bedt om å gå ned i 60% stilling fra 1. september. Han vil deretter konsentrere sin arbeidsinnsats på økonomistyringen av instituttet og vil ikke lenger utføre de øvrige “sekretær/kontorsjef” oppgavene han hittil har vært ansvarlig for. Dette nødvendiggjør ansettelse av kontorsjef, noe som var planlagt i alle tilfelle og som ligger innenfor instituttets økonomiske yteevne. Den administrative ledelsen av instituttet vil overtas av den nyansatte kontorsjefen, med arbeidsoppgaver som skissert under. Instituttleder utarbeider nå, i samarbeid med Brynildsen, de øvrige faste vitenskapelige ansatte og Fakultetsdirektøren ved MN-fakultetet, utlysningstekst for stillingen. Stillingen planlegges utlyst før sommerferien.

Forslag til formell struktur på ITA

Fakultetsstyret vedtok 24. september 2012 at instituttene skal foreslå en formell struktur under instituttnivået. Dette inkluderer forskningsgrupper, og eventuell seksjonsstruktur. Det skal angis hvilke oppgaver som skal ligge på de enkelte nivåene, spesielt hvordan personalledelse og personaloppfølging skal ivaretas. Det forutsettes at lederne på lavere nivå utpekes av Instituttleder. Man bør vurdere seksjonenes størrelse, seksjonsleders rolle i forhold til instituttnivået, muligheten for å innpasse tematiske satsinger og beskrive ledelseslinjen for utdanning og undervisning. Forslaget skal eksplisitt angi strukturer for organisering av teknisk og administrativt personale og personalledelse av disse gruppene. Forslaget skal legges fram for Fakultetsstyrets møte 11.12.2012.

Nåsituasjonen

Institutt for teoretisk astrofysikk har i dag ingen formell seksjonsinndeling. Mer uformelt er instituttet delt i to forskningsgrupper, solfysikk og kosmologi, som begge er blant fakultetets satsingsmiljøer. I forbindelse med utnevning som satsingsmiljøer ble det offisielle ledere for disse to gruppene, men uten noe formelt ansvar eller formelle oppgaver (kosmologigruppens leder er i dag også instituttleder). Solfysikkgruppen har pr. dags dato 4 faste vitenskapelig ansatte, 3 forsker 1109, 4 postdoktorer og 7 stipendiater. Kosmologigruppen har pr. dags dato 5 faste vitenskapelig ansatte (inklusive instituttleder), 1 forsker 1109, 5 postdoktorer og 8 stipendiater. En nysatsing for samarbeid mellom de to gruppene (ISP) innen computational astrophysics har nettopp ansatt en postdoktor og en stipendiat. I tillegg har instituttet en eksternt finansiert førsteamanuensis II (20%) som ikke har tilknytning til noen av gruppene, men samarbeider med en emeritus professor. En førsteamanuensisstilling er under tilsetting, vedkommende kan komme til å ligge på siden av de to nåværende gruppene.

Instituttets administrasjon består av en administrativ leder (seniorkonsulent), en formidlingskonsulent (seniorkonsulent) og en studiekonsulent (førstekonsulent). I dag utfører administrativ leder alt arbeidet

i forbindelse med instituttets økonomiadministrasjon (fra bilagsregistrering til budsjettering) og benytter minst 60% av sin arbeidstid på dette. Det viser seg at i HR-portalen er kun undervisningskonsulenten registrert som underordnet administrativ leder, øvrige er registrert som direkte underordnet instituttleder.

Instituttet har en meget stor IT-struktur som i dag er litt delt. I hovedsak driftes IT-strukturen av IT-leder (senioringeniør) og en overingeniør. Integrert i dette er Hinode Science Data Centre Europe med midlertidig ansatt stab, daglig leder (senioringeniør) og programmerer (overingeniør). Disse er del av et eksternt finansiert prosjekt som ledes av en vitenskapelig ansatt i solfysikkgruppen, og overordnet ledelse for denne gruppen er litt uklar mellom IT-leder og solfysikkgruppen/prosjektleder. I dag har ikke IT-leder noe formelt personalansvar, alle i IT-gruppene står i HR-portalen som direkte underordnet instituttleder. IT-leder har, ved siden av ansvar for driften av IT-infrastrukturen, også ansvar for planlegging og innkjøp av IT- og AV-utstyr.

Instituttets undervisningsportefølje består av 5 emner på bachelor-nivå (4 inngår i FAM-programmet, det femte er et populært innføringskurs i astronomi som går to ganger pr. år), 5 emner på masternivå og tre emner på Ph.d.-nivå. Instituttet har 10 – 12 masterstudenter (og 15 – 18 Ph.d-studenter som er nevnt over som stipendiater). Ledelse av instituttets undervisningsportefølje er delegert til instituttets undervisningsleder som er en fast vitenskapelig ansatt utpekt av instituttleder. Han er delegert myndighet til å fatte beslutninger av faglig og strategisk karakter i studie- og undervisningsspørsmål, inklusive disponering av instituttets vitenskapelige personale til undervisning, og er faglig foresatt for studiekonsulenten. Vervet som undervisningsleder honoreres med B-lønnstrinn (B30, dvs. kr 2000 pr måned). Undervisningsleder er leder for instituttets undervisningsutvalg og er instituttets representant i FAM-programrådet. Programrådet for masterprogrammet astronomi er ved siden av denne strukturen med en egen leder. Men leder for masterprogramrådet rapporterer nå til undervisningsleder.

Instituttet ledes av instituttleder, som får råd av sin ledergruppe, normalt i ett møte ukentlig. Ledergruppen består foruten av instituttleder av stedfortreder for instituttleder, administrativ leder, undervisningsleder og IT-leder. I instituttets faste delegering er administrativ leder delegert personalansvar for øvrige administrativt ansatte (i dag formidlingskonsulent og studiekonsulent), men i HR-portalen står han kun som overordnet for studiekonsulent. Alle øvrige (av ca 45 ansatte) har instituttleder som sin direkte overordnede.

Vurdering

Instituttet er på svært mange måter velfungerende, det har forskning i toppklasse, undervisningen fungerer bra og de fleste opplever et godt sosialt arbeidsmiljø. Allikevel ser vi forbedringspunkter. De viktigste gjelder personalledelse, der nå tilnærmet alle offisielt har vært direkte underlagt instituttleder. Det har ført til uklare forhold når det gjelder hvem som har ansvar for personaloppfølging av den enkelte. Instituttleder har hatt som ambisjon å gjennomføre medarbeidersamtaler med samtlige 45 ansatte, men det har i praksis ikke vært mulig, og enkelte grupper (for eksempel teknisk/administrative et år, stipendiater et år, faste vitenskapelig ansatte et år og lignende) har i stedet vært plukket ut. Med dagens krav til personalledelse og personaloppfølging kreves det delegering slik at noen på lavere nivå har et ansvar for å gjennomføre det. I praksis har de faste vitenskapelige ansatte i stor grad fulgt opp postdoktorer og stipendiater, men det har ikke vært formalisert og det er mulig at noen kan ha "falt mellom to stoler". Forskningsledelse innen hver av de to forskningsgruppene har allikevel vært godt gjennomført. Det er tatt ansvar for å søke NFR, EU og andre eksterne finansieringskilder om større prosjektbevilgninger, fulgt opp at ansatte søker eksterne prosjekt etc. Solfysikkgruppen er temmelig homogen der alle faste ansatte samarbeider faglig om felles prosjekter. Kosmologigruppen er noe mindre homogen, til en viss grad delt i to forskjellige uformelle grupper som samarbeider noe mer begrenset på tvers, men allikevel har mange kontaktpunkter, bl.a. i form av ukentlig gruppeseminar. Vi må forvente at den vitenskapelige bredden kan bli noe større med ansettelse av ny førsteamanuensis. På den annen side

arbeider vi for mer samarbeid på tvers av gruppene innenfor "computational astrophysics", med samarbeid om hardware, algoritmeutvikling etc. Dette støttes av en ISP. For bedre personaloppfølging av de vitenskapelige ansatte ser vi det som essensielt at vi får en mer formell struktur, "seksjoner", med en formell leder som har ansvaret for at personalledelse og -oppfølging gjennomføres. Seksjoner med 15-20 ansatte, dvs. at instituttet får to seksjoner der alle vitenskapelige tilsatte tilhører én av disse, virker som det beste alternativet. Seksjonene bør ha utgangspunkt i nåværende forskningsgrupper, men ha mulighet til å inkludere også nye forskningsfelt. En seksjon for "solar og stellar astrofysikk" og en for "kosmologi og ekstragalaktisk astrofysikk" virker nærliggende. En seksjon vil i fremtiden ikke nødvendigvis bestå av én homogen forskningsgruppe, men kan ha flere forskningsgrupper. Det vesentlige er at seksjonen har et ansvar for personalet tilhørende hver. Leder for hver av de to seksjonene bør utpekes av instituttleder i samråd med seksjonene, og bør honoreres med B-tillegg (B30).

Vi ser det ikke som naturlig at ansvar for undervisning legges til seksjonene. Emnene (spesielt på bachelor-nivå) går på tvers av seksjonene, og det fungerer meget godt at en undervisningsleder har direkte ansvar for instituttets undervisning, som nå. Vi foreslår derfor ingen endringer i nåværende organisering av undervisning.

Når det gjelder instituttets administrasjon, kan vi forvente vesentlige endringer i forbindelse med organiseringen av fakultetets økonomifunksjon. Organisering av administrasjonen må revideres etter at fakultetets økonomifunksjon har funnet sin endelige form. En vesentlig svakhet hos oss er at vi ikke har en administrativ leder/kontorsjef i tilnærmet full stilling som kan bruke en vesentlig tid for ledelse. I dag gjør instituttleder mange av de oppgaver som normalt tilfaller kontorsjef (eller andre administrativt ansatte på lavere nivå), noe som ikke er heldig. Spesielt uheldig er det at administrative og tekniske personale ikke har mer direkte ledelse. Instituttet bør i fremtiden ha en kvalifisert kontorsjef. Det meste av "økonomikonsulent"- og "økonomileder"-funksjonene som administrativ leder i dag har, og som tar det meste av hans arbeidstid, regner vi med i fremtiden på en eller annen måte vil foregå på fakultetsnivået. I dag gjennomføres instituttets økonomiadministrasjon på en god måte, bortsett fra når det gjelder eksterne prosjekter. Der er det ikke tilstrekkelig kapasitet. I fremtiden bør kontorsjef/administrativ leder ha personalansvaret for alt administrativt personale på instituttet og mer direkte lede deres arbeid, selv om undervisningsleder bør være faglig leder for studiekonsulenten.

På IT-siden har instituttet en meget stor infrastruktur til støtte for forskning og undervisning, som i dag ledes av IT-leder (vi har også et IT-utvalg bestående av IT-leder og en fast vitenskapelig ansatt oppnevnt av instituttleder, som gir råd om utvikling av infrastrukturen). Støtte for administrativ IT ved instituttet har til dels hatt lavere prioritet, og har til tider vært suboptimal. Planlegging, innkjøp og drift fungerer bra, men her er det også et potensielt problem at det formelle personalansvaret for hver enkelt ligger hos instituttleder. Ved Hinode-datasenteret er ansvaret noe uklart, daglig leder har en sterk selvstendig (til dels uformell) rolle samtidig som Hinode-prosjektet har en prosjektleder (en professor i solfysikk-gruppen) som også må ha myndighet over prosjektet. På den annen side må Hinode-prosjektets innpasses i instituttets øvrige IT-infrastruktur, og skal dessuten i følge avtale utføre tjenester for instituttet generelt, samtidig som instituttets øvrige IT-stab gjør en rekke tjenester for senteret. Hinode-senteret deltar nå også i forslag til datasentertjenester for andre satellittprosjekt ved instituttet, prosjekter med andre ledere enn den nåværende prosjektleder. Det oppfattes derfor som problematisk at det ikke her er klare og enkle ledelseslinjer. I MN-fakultetets notat "Ledelse og struktur" er det påpekt som et problem at teknisk stab (og til dels administrativ stab) ved UiO grunnet lite ledelse ofte kan utvikle en kultur som gjør at de kopierer vitenskapelige ansatte i arbeidsform, dvs. at de selv velger hvilke arbeidsoppgaver de vil utføre og når og hvordan de skal utføres. Slik bør det ikke være, det er instituttets behov for tjenester (inklusive IT-tjenester) til støtte for forskning og undervisning som skal være styrende.

Vi ser to muligheter for ledelse her: Enten kan administrativ leder være formell leder for alle som arbeider med støtte for forskning og undervisning (dvs. både tekniske og administrative ansatte),

enten direkte for hver enkelt eller med direkte ledelse av administrasjonen og at alle IT-ansatte rapporterer direkte til IT-leder som igjen rapporterer til administrativ leder, eller ved at administrasjon og IT-stab er to forskjellige "seksjoner" med henholdsvis administrativ leder og IT-leder som formell leder, og at begge disse rapporterer direkte til instituttleder. Med en meget stor og spesialisert IT-tjeneste er det mest nærliggende at IT-leder får personalansvar for alt IT-personell (også prosjektansatte), og at han/hun er direkte underlagt instituttleder.

Konklusjon

Vår anbefalte struktur blir den følgende:

- 1) Den vitenskapelige virksomheten deles i to seksjoner, Seksjon for solfysikk og stellar astrofysikk og Seksjon for kosmologi og ekstragalaktisk astrofysikk. Hver seksjon får en formell leder, utpekt av instituttleder i samråd med seksjonen. Seksjonsleder honoreres med B-tillegg. Alle faste og midlertidige vitenskapelige ansatte får tilknytning til én av seksjonene. Oppgaver for seksjonsleder er:
 - a. Forskningsledelse: ansvar for at det blir lagt til rette for et godt faglig miljø i seksjonen der man diskuterer vitenskapelige muligheter, identifiserer eksterne finansieringsmuligheter, legger til rette for samarbeid om prosjekter, søknader etc. Seksjonsleder må kunne ha forståelse for hvordan institutt, fakultet og UiO fungerer som system, og må kunne "oversette" mellom "administrasjonsspråk" på disse nivåene og "forskerspråket" i seksjonen. Seksjonsleder må (i samarbeid med andre) kunne se nye forskningsmuligheter, og må også kunne si ifra ved virksomhet av dårlig kvalitet.
 - b. Personalledelse: Seksjonsleder må sørge for (enten personlig eller via delegasjon) at alle ansatte i seksjonen, inklusive stipendiater, "blir sett", dvs. får jevnlig oppfølging, både faglig og når det gjelder det psykososiale. Slik oppfølging går først og fremst på motivasjon og utvikling av den enkelte, og må ha forskjellig form for eksempel professorer og stipendiater. Seksjonsleder har ansvar for at alle får tilbud om årlig medarbeidersamtale. Stipendiater blir fulgt opp faglig av sine veiledere, men det er viktig at seksjonsleder også følger opp, særlig på det utenomfaglige, og dessuten kan ta tak i oppståtte problemer mellom Ph.d.-student og veiledere. Seksjonsleder godkjenner fravær i HR-portalen for alle seksjonens ansatte.
 - c. Instituttledelse: Deltagelse i instituttets ledergruppe.
- 2) Undervisningen får samme linje som nå: Undervisningsleder har fra instituttleder delegert myndighet til å forvalte instituttets emneportefølje og disponere instituttets vitenskapelige personale til undervisning. Han/hun rapporterer direkte til instituttleder. Undervisningsleder er faglig (men ikke personalmessig) overordnet studiekonsulenten, leder instituttets undervisningsutvalg og leder for masterprogrammet astronomi rapporterer til undervisningsleder.
- 3) Administrasjonen ledes av instituttets administrative leder/kontorsjef som må ha ledelseskompetanse. Administrativ leder har personalansvar for alle instituttets administrativt ansatte og har ansvar for deres faglige oppfølging, der den ikke naturlig faller under andre (for eksempel undervisningsleder for studiekonsulent). Administrativ leder har spesielt ansvar for å fordele arbeidsoppgaver som ikke i utgangspunktet faller under slik at disse blir utført (noen eksempler [av mange]: postsortering, vedlikehold av kopimaskiner, HMS-arbeid, rom og møbler, kommunikasjon med TA, registrering i Cristin, etc.). Ellers er personalledelse og -oppfølging i stor grad som under seksjonslederne for de vitenskapelige seksjonene. Administrativ leder får også personalansvar for eventuelle administrativt ansatte på prosjekter.

4) Alle IT-ansatte, både de som er direkte lønnet av instituttet og de som ansettes på prosjekter, inngår i instituttets IT-avdeling ledet av IT-leder. For prosjektansatte må IT-leder samarbeide med prosjektleder. IT-leder har ansvaret for innkjøp, installering og drift av instituttets IT- og AV- infrastruktur og har personalansvar for alle IT-ansatte.

Størrelsen og sammensetningen av instituttets ledergruppe må diskuteres nærmere. Med strukturen over er det naturlig at den består av instituttleder, stedfortreder for instituttleder, de to seksjonsledere og administrativ leder og at undervisningsleder og it-leder deltar ved behov.

Organisasjonsstruktur Kjemisk institutt – Analyse og skisse av løsning

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok 22.06.2009 fortsatt organisering av fakultetet i faglige disipliner og fattet 24.09.2012 et vedtak om å gjennomføre en prosess for utvikling av struktur og ledelse under instituttnivå. På denne bakgrunn har ledelsen ved Kjemisk institutt (KI) gjort en gjennomgang av instituttets organisasjon for å identifisere en struktur som oppfyller fakultetets intensjoner og instituttets behov.

Det bør understrekes at dette notatet ikke er behandlet i KIs styre eller drøftet med våre tillitsvalgte.

Hensikt

Fakultetets føringer er grundig beskrevet i dokumentet *Ledelse og struktur* (Fægri & Kaas, 03.08.2012). Her beskrives et behov for å heve kvaliteten på den faglige ledelse som utøves ved de enkelte institutter, herunder forsknings-, undervisnings- og personalledelse. Hensikten er å utvikle bedre «*forskning, undervisning, arbeidsmiljø, samspill og ressursstyring*». Det er også en uttalt hensikt at instituttstrukturen må legge til rette for opprettelse og drift av «*tverrgående aktiviteter*». Dette for å sette fakultetet i stand til på en god måte å møte dreiningen av nasjonal og overnasjonal forskningspolitikk mot tematisering og tverrfaglige satsninger.

Teksten som følger er konsentrert om KIs muligheter for å møte den utfordring som ligger i tematiseringen ved tilpasning av organisasjonsstruktur. Nødvendige aktiviteter for å bygge lederkvaliteter vil bli beskrevet annetsteds.

Særtrekk ved organisasjonen

Den nylig tiltrådte instituttledelsen (instituttleder og kontorsjef) fikk tidlig bekreftet den individualiserte organisasjonskulturen ved fakultetet som beskrives av Fægri & Kaas: «*...ansatte (er) rekruttert ut fra en vurdering av at de kan drive egen forskning, veilede studenter og undervise på selvstendig grunnlag*».

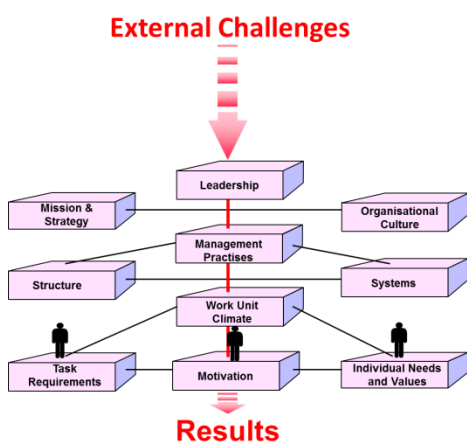
Denne kulturen avviker sterkt fra de fleste private og offentlige bedrifter, hvor produkter og bedriftsresultater er summen av samordnede prosesser og individuelle bidrag mot et felles og omforent mål. Enkelt sagt består produksjonsenhetene ved instituttene av individuelle vitenskapelige ansatte som alene eller i frivillige og midlertidige sammenslutninger og prosjekter bygger sine langsiktige og personlige forskningskarriærer. Dette bidrar sterkt til synet på ledelse: «*Ledelse må altså gi en merverdi for hele organisasjonen ut over (individuell drevet forskning)*»

Struktur som suksessfaktor

Forskningspolitikken dreining mot tematisering og økt ekstern finansiering har endret universitetssektorens virkelighet. For å lykkes med fakultetets ambisjon om «å styrke fakultetets posisjon som et internasjonalt forskningsfakultet» er det nødvendig at fakultetet og de enkelte instituttene tilpasser seg den nye virkeligheten på en hensiktsmessig måte.

I arbeidet med å utvikle instituttene videre er det viktig å huske på at organisasjonsstruktur kun er en av flere suksessfaktorer. En organisasjons evne til å tilpasse seg en ytre utfordring er avhengig av et godt og dynamisk samspill av en rekke organisasjonselementer, hvorav organisasjonsstruktur kun er ett slikt element. En god organisasjonsstruktur er riktignok en nødvendig, men ikke en tilstrekkelig betingelse for å lykkes.

Dette er grundig beskrevet i organisasjonslitteraturen, se f.eks. W.W.Burke, G.H.Litwin (1989), som beskriver 10 slike faktorer :



- 1 Hensikt og strategi (*Mission & Strategy*)
- 2 Lederskap (*Leadership*)
- 3 Organisasjonskultur (*Organisational Culture*)
- 4 Struktur (*Structure*)
- 5 Lederpraksis (*Management Practises*)
- 6 Systemer (*Systems*)
- 7 Kompetansekrav (*Task & Individual Skills*)
- 8 Arbeidsklima (*Work Unit Climate*)
- 9 Motivasjon (*Motivation*)
- 10 Individuelle behov og verdier (*Individual Needs and Values*)

En viktig slutning som kan trekkes fra Burke og Litwins arbeid, er at organisasjoner som legger all energi inn i forbedring av en isolert faktor, sjelden lykkes.

Ved KI ønsker vi å inkludere dette holistiske perspektivet i den videre utviklingen.

Organisasjonshistorikk

Organisasjonsendringer kan ikke frikobles fra tidligere prosesser. Enhver organisasjonsendring vil tilføre organisasjonen en kollektiv erfaring som vil påvirke senere prosesser. Dette vil være særlig utpreget i en organisasjon med liten utskifting av ansatte og lang kollektiv hukommelse.

KI har kort oppsummert i løpet av de siste 8 år gått fra en organisasjon med 5 fagdisipliner (*Disiplinmodellen*), via en organisasjon med 2 store temabaserte seksjoner (*Temamodellen*, 2005) til en flat organisasjon med 7 (2009) og senere dagens 11 (2011) forskningsgrupper (*Gruppemodellen*).

Modell	Styrker	Svakheter
<i>Disiplinmodellen</i>	• Enkelt å definere den enkeltes organisasjonstilhørighet • Stabil og forutsigbar struktur over tid • Organisasjonen godt tilpasset undervisningsstrukturen	• Vektla nedenfra-opp funksjon • Fremmet sub-optimalisering av seksjoner («Avdelinger») på bekostning av fellesskapet • Konserverende, motvirket tverrfaglighet • Dårlig tilpasset økende tematisering
<i>Temamodellen</i>	• Godt tilpasset begynnende tematisering	• For store seksjoner

	(«Livets kjemi», «Materialer og energi»)	• Heterogen sammensetning • Liten opplevd tilhørighet og indre samhold • Dårlig samsvar mellom tematisering og faktiske forskningsprosjekter • Krevende lederoppgaver med dårlig tilpasset lederkapasitet
<i>Gruppemodellen</i>	• Gruppestrukturen avspeiler forskningsområdene • God nærhet mellom leder og tilsatte • Enkelte grupper lykkes godt i å bygge økonomisk og forskningsmessig handlingsrom	• Stor variasjon i gruppestørrelse • Enkelte små og lite robuste grupper • Enkelte sterkt heterogene grupper med lite reelt samarbeid innad • Betydelig lederutfordring for instituttleder • Vanskelig å forankre utfordrende prioriteter og beslutninger

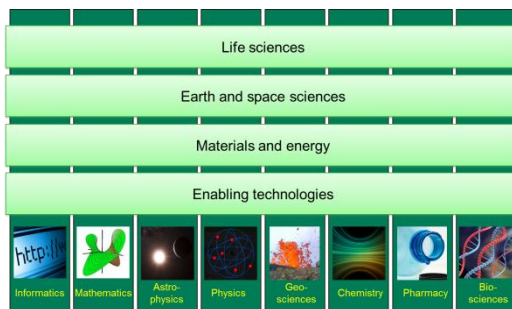
Det er observert et betydelig nivå av endrings-slitasje i vår gjennomgang av instituttet. Det blir i den sammenheng særlig vist til innføringen av *Temamodellen*. En viktig utfordring blir derfor å gjennomføre en hensiktsmessig organisasjonstilpasning uten å gjenta tidligere feil.

Nåsituasjon

KIs fagstrategi (07.02.2012) beskriver følgende hovedutfordringer for instituttets forskning:

- Økende finansiering gjennom nasjonale og internasjonale konkurransearenaer
- Økende tematisering av utlysninger og forskningsprogrammer
- Økende vekt på forskningens relevans for samfunnsutfordringer, problemløsning og tverrfaglig samarbeid

Fakultetet har valgt å svare på disse utfordringene med å spisse forskningsinnsatsen innenfor 4 tematiske retninger på tvers av disipliner og institutter:

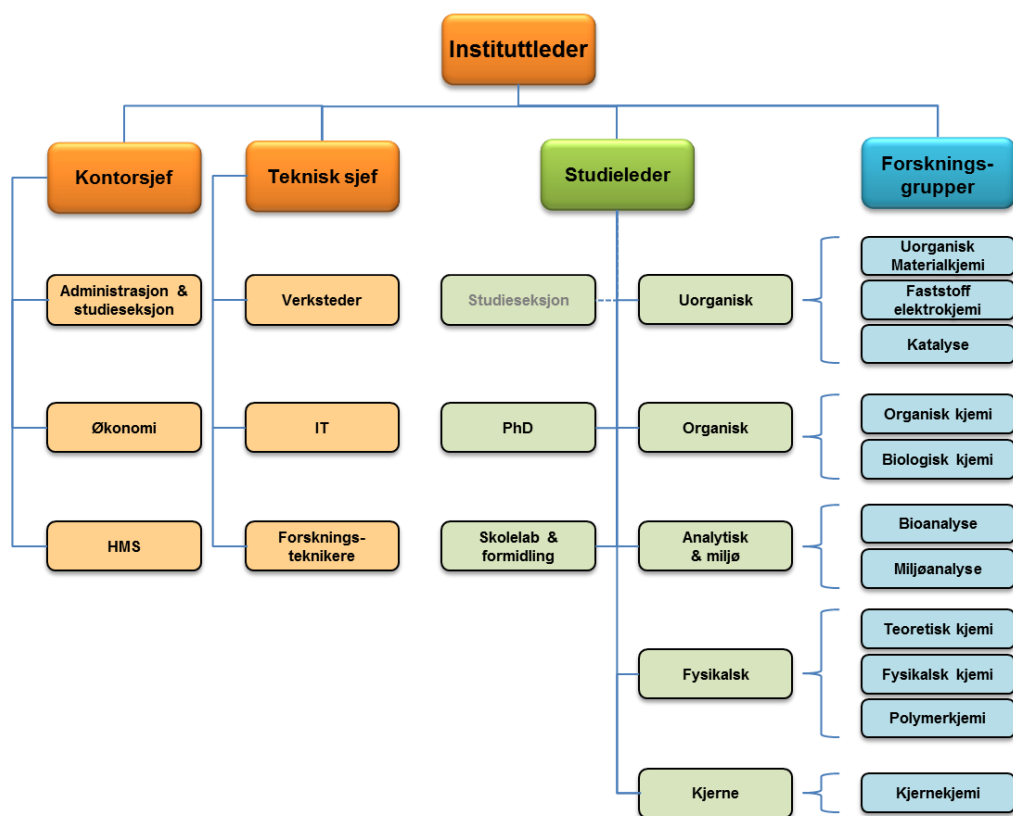


- Life Sciences (Livsvitenskap)
- Earth and space sciences (Jord og rom)
- Materials and energy (Materialer og energi)
- Enabling technologies (Muliggjørende teknologier)

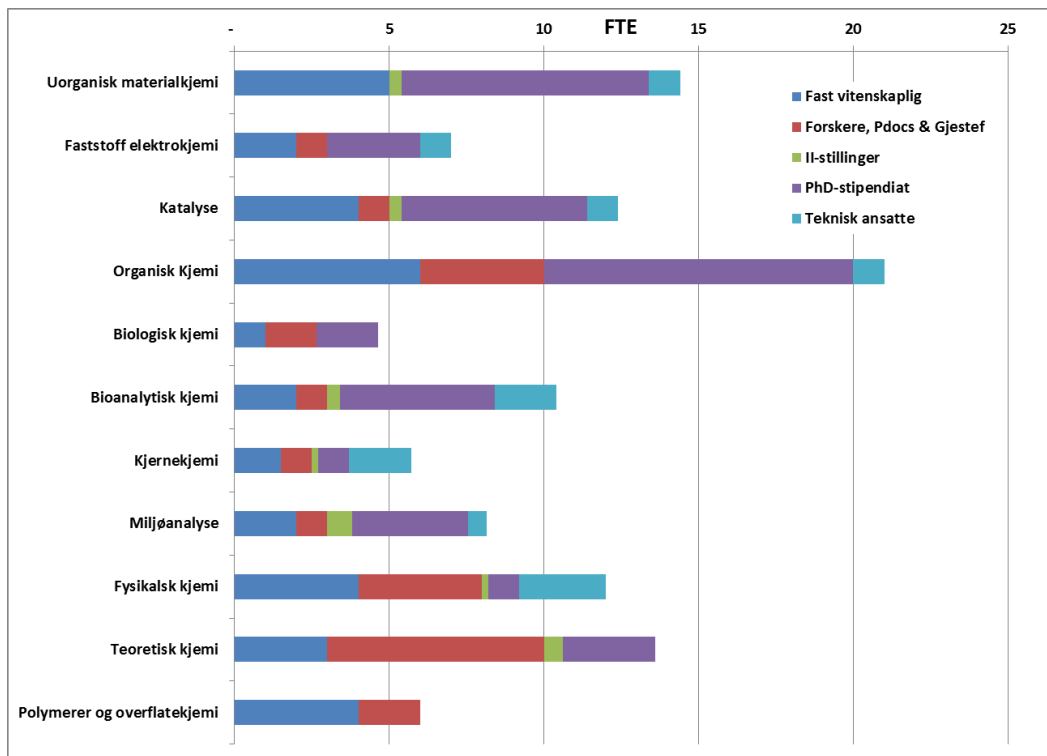
KI er i dag organisert i 11 forskningsgrupper.

Undervisningen er organisert i 5 studieseksjoner under studieleder. Administrasjon og støttefunksjoner er

organisert under hhv kontorsjef og teknisk sjef.



Forskningsgruppene varierer betydelig i sammensetning og størrelse, fra <5 FTE til >20 FTE.



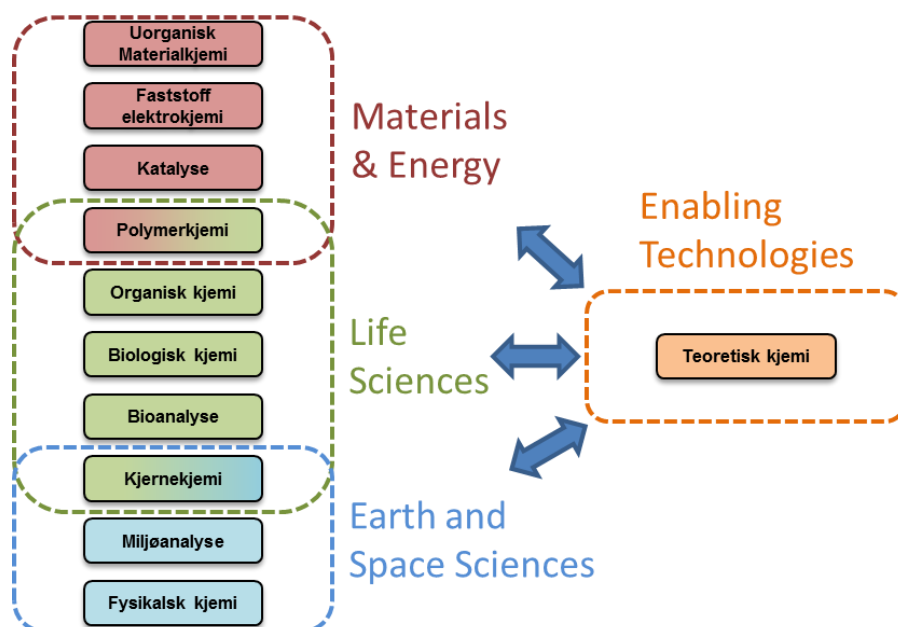
Alternative løsninger

Følgende mulige organisasjonstilpasninger er vurdert:

- Organisering etter fagdisipliner
- Organisering etter fakultetets tematiske retninger
- Tilpasning av nåværende struktur

Organisering etter fagdisipliner er vurdert og forkastet av årsaker nevnt under *Disiplinmodellen* ovenfor, hvorav den viktigste er organisasjonens tidligere erfaringer som går på tvers av intensjonen om å fremme tverrfaglighet og tematisk tilpasning.

I utgangspunktet burde derfor en organisering etter fakultetets tematiske satsninger være en attraktiv og logisk løsning. På et overordnet og lite detaljert nivå er det ikke vanskelig å gjøre en tenkt gruppering av KIs eksisterende forskningsgrupper etter denne modellen. En slik mulig inndeling er gjengitt nedenfor:



I en slik modell vil *Polymerkjemi* og *Kjernekjemi* representere særtilfeller. *Polymerkjemi* er i dag en sterkt heterogen gruppe med minimal felles aktivitet hvor de enkelte medlemmene har orientert seg i ulike faglige retninger.

Kjernekjemi er gjennom den teknologiske og disiplinære tilhørigheten en noe mer konsistent gruppe, men forskningsprogrammene divergerer betydelig (supertunge elementer vs. PET-tracere).

En mulig løsning på disse utfordringene kunne være å oppløse *Polymerkjemi* og la gruppens medlemmer velge ny tilhørighet. En lignende løsning kunne tenkes for *Kjernekjemi*, men her vil driftsfellesskapet knyttet til fagdisiplin (radiokjemi) og instrumentering (syklotron) representere en stor utfordring.

Det kan også innvendes at *Organisk kjemi* har mange aktiviteter innen feltet drug discovery som strengt tatt faller utenfor en snever definisjon av *Life Sciences*, men dette temaet diskuteres ikke videre.

Instituttledelsens har i sin gjennomgang av organisasjonen blitt klar over følgende utfordringer i en slik organisering.

- Tilgang på motiverte og egnede lederkandidater
- Oppfattet merverdi i modellen blant gruppeledere og vitenskapelige ansatte
- Negative erfaringer fra innføringen av *Temamodellen*

En inndeling i fire seksjoner ville harmonere med fakultetets strategi og tematiske orientering, men ville føre med seg betydelige lederutfordringer:

Materials & Energy ville bestå av 3 vel etablerte forskningsgrupper. Disse har i dag god rekruttering, god tilgang på finansiering og solid vitenskapelig produksjon på internasjonalt anerkjent nivå. Mulige lederkandidater her er sterkt faglig engasjerte og produktive seniorforskere eller lovende unge forskere fullt opptatt med å bygge egne karrierer. Begge kategorier stiller det sentrale spørsmålet: «Hvilken merverdi representerer en slik organisering for meg og mitt forskningsmiljø?»

I tillegg har de 3 nevnte forskningsgruppene valgt å slutte seg til senteret SMN, noe som gir administrativ støtte og koordinering uavhengig av KIs struktur.

Gruppene som i denne modellen utgjør *Life Sciences*, er i en lignende situasjon, med den tilleggsutfordring at *Biologisk kjemi* relativt nylig har brutt ut av *Organisk kjemi*. Her vil historiske erfaringer være et hinder for å finne en egnet og villig lederkandidat.

Den tenkte seksjonen *Earth and Space* ville møte betydelige utfordring i spredning av fagdisipliner (radiokjemi, uorganisk analyse, miljøkjemi), infrastruktur og forskningsprosjekter. Medlemmer av forskningsgruppene (*Kjernekjemi*, *Miljøanalyse*) har tidligere erfart at lignende konsolideringer (*Temamodellen*) ikke har gavnet deres forskning eller tilført merverdi av betydning.

Enabling Technologies ville representere et trivielt tilfelle siden denne seksjonen ville bestå av én gruppe. *Teoretisk kjemi* er med sin beregningsbaserte kjemi allerede i god vekst og i tett interaksjon med mange andre miljøer i og utenfor instituttet. Gruppen er allerede i en aktiv orienteringsfase for fremtidig satsninger etter utløpet av SFFen CTCC i 2017.

På bakgrunn av denne analysen er det derfor instituttleders oppfatning at en tematisk organisering av KI på kort horisont ikke kan anbefales gjennomført. Dette betyr imidlertid *ikke* at det tematiske perspektivet bør oppgis. Det betyr derimot at andre og mer langsiktige virkemidler må benyttes for å orientere forskningsgruppene i ønsket retning.

Skisse av videre organisasjonsutvikling

For å oppnå den langsiktige intensjonen om en tematisk orientering og spissing av KIs forskningsvirksomhet i henhold til fakultetets strategi, er det derfor instituttledelsen forslag å benytte en kombinasjon av organisasjonsutvikling og stimulering gjennom rettede strategiske virkemidler.

Dette betyr at ansvaret for ledelse på Nivå 4 legges til eksisterende forskningsgrupper. Formelt representerer dette status quo, men realiteten i dag er at aktiv ledelse på dette nivået utøves i sterkt varierende grad med stort spenn i kvalitet.

Tiltakene beskrevet nedenfor vil ikke oppfylle behovet for en rask nyorientering, men det er instituttleders oppfatning at sjansen for å lykkes med å etablere en god og varig forankring i organisasjonen vil være betydelig øket.

Følgende tiltak foreslås gjennomført:

- Leder for forskningsgruppene tillegges lederansvar på Nivå 4 i henhold til fakultetets lederprinsipper slik dette er beskrevet i dokumentet *Ledelse og struktur*
- Gruppeledere følges opp i henhold til lederprinsippene og tidligere vedtak.
- Instituttledelsen gjennomfører 2H 2013 en gjennomgang av lederpraksis og –kvalitet på Nivå 4, samt identifiserer og iverksetter nødvendige utviklings- og endringstiltak.
- Det utnevnes en nestleder for KI.
- Nestleder tillegges strategisk ansvar for tematiske satsninger innen *Materials & Energy*.
- Instituttleder beholder strategisk ansvar for tematiske satsninger innen *Life Science, Earth & Space* og *Enabling Technologies*.
- Det gjennomføres kvartalsvise strategiske gjennomganger av de 4 temaområdene.
- Det gjennomføres regelmessige månedlige gruppeledermøter.
- Det gjennomføres et strategiseminar i september 2013 med utgangspunkt i KIs *Fagstrategi 2010-2016* og fakultetets tematiske føringer.
- KIs begrensede strategiske midler og rekrutteringsressurser rettes aktivt mot tematiske satsninger.
- Gruppeledere tillegges lederansvar på Nivå 4 i henhold til fakultetets lederprinsipper som beskrevet i dokumentet *Ledelse og struktur* og følges opp i henhold til disse.
- Ikke fungerende grupper oppløses.

Det understrekes igjen at en utvikling mot en tematisk orientering og spissing av forskningen ved KI er sterkt ønskelig. Det er imidlertid instituttleders oppfatning at dette best oppnås ved incentivering av de enkelte forskningsgruppene på noe lengre horisont med strategiske virkemidler på fakultets- og instituttnivå.

Organisering av Matematisk institutt fra 2013

Bakgrunn

Matematisk institutt har i mange år vært organisert i tre avdelinger, A, B og C. Denne inndelingen er hovedsaklig motivert av undervisningsaktivitet. Under avdelingsnivået har vi også en noe mer uformell struktur av forskningsgrupper. Disse gruppene har tradisjonelt vært en ren forfining av avdelingsstrukturen, og dette har dermed ikke representert noe problem i forhold til avdelingsgrensene.

I den senere tid har det imidlertid oppstått et visst behov for å etablere forskningsgrupper på tvers av den tradisjonelle avdelingsstrukturen. Styrking og konsolidering av forskningsgruppene er også et gjennomgangstema i anbefalingene i den siste NFR-evalueringen. I tillegg til dette vil hele vår organisasjonsstruktur utfordres i forbindelse med den planlagte overføringen av forskere innen beregningsvitenskap fra Institutt for informatikk til Matematisk institutt. Det er også grunn til å se på om den nåværende avdelingsstrukturen gir en optimal utnyttelse av undervisningsressursene.

Parallelt med vår egen diskusjon pågår det også en prosess på fakultetet om ledelse på ulike nivåer. Instituttnivået betegnes i denne sammenheng som nivå 3. Under dette har man imidlertid et *seksjonsnivå* (nivå 4) og et *forskningsgruppenivå* (nivå 5). I et notat fra fakultetsledelsen om denne saken blir instituttene bedt om å utarbeide en organisasjonsmodell for disse nivåene innen en gitt tidsfrist:

De enkelte institutter foreslår en formell struktur for instituttet under nivå 3. Dette inkluderer forskningsgrupper, og eventuell seksjonsstruktur. I dette forslaget skal det også angis hvilke oppgaver som skal ligge på de enkelte nivåene, spesielt skal det beskrives hvordan personalledelse og personaloppfølging skal ivaretas. Det forutsettes at ledere på disse nivåene utpekes av Instituttleder i samråd med fagmiljøene. Forslagene bør inneholde en vurdering av seksjonenes størrelse, av seksjonsleders rolle i forhold til nivå 3, og hvordan ledelseslinjen for utdanning og undervisning går. Forslaget skal eksplisitt angi strukturer for organisering av teknisk og administrativt personale og personalledelse av disse gruppene.

Forslagene skal legges frem for Fakultetsstyret i møte 11.12.2012.

Med dette som bakgrunn har Matematisk institutt nedsatt en arbeidsgruppe med mandat til å foreslå ulike modeller for hvordan dette kan løses. Sluttrapporten fra arbeidsgruppen ble sendt ut før sommerferien.

Basert på dette forslaget har instituttledelsen arbeidet videre, og utviklet et noe mer detaljert konsept. Hensikten har vært å sikre gode organisasjonsløsninger både for undervisning, forskning og personaladministrasjon. Dette konseptet kan sees på som en videreføring av forslaget fra arbeidsgruppen med hensyn til seksjonsstruktur, samtidig som man har laget et eget opplegg for å verne samarbeidsrelasjonene på undervisningssiden.

I forhold til undervisning er det viktig å ta vare på kvalitetene fra den gamle avdelingsstrukturen, og de rammer denne gir for en god utvikling av emne- og programtilbud. Denne strukturen må dog gjennomgå og oppdateres i kjølvannet av at forskerne i beregningsvitenskap overflyttes, siden dette har implikasjoner på den samlede emneporteføljen. Det er likevel svært viktig å ikke bryte opp velfungerende samarbeidsrelasjoner, men legge til rette for et styrket faglig eierskap til emner og programmer.

I forhold til forskning er det viktig å bygge videre på de etablerte forskningsgruppene. Fakultetets føringer når det gjelder personaladministrasjon og strategisk arbeid vil i denne sammenheng medføre at seksjonsstrukturen benytter forskningsgruppene som "byggeklosser", dvs. at seksjonene består av en eller flere forskningsgrupper.

Forskning

Forskningsaktiviteten ved Matematisk institutt er organisert i forskningsgrupper. Institutt har per i dag følgende forskningsgrupper (antall fast ansatte i parentes):

- Algebra og algebraisk geometri (5)
- Flere komplekse variable (2)
- Geometri og topologi (4)
- Logikk (1)
- Operatoralgebraer (4)
- Partielle differensiallikninger (4)
- Stokastisk analyse, finans, forsikring og risiko (8)
- Fluidmekanikk (5)
- Faststoffmekanikk (2)
- Statistikk og biostatistikk (7)
- Beregningsorientert matematikk (6)

I tillegg kommer en rekke personer i midlertidige stillinger.

Hver forskningsgruppe skal ha en kontaktperson med ansvar for å:

- Initiere og lede forskningsaktiviteten i gruppen
- Initiere forskningsprosjekter
- Kvalitetssikre faglig nivå og innhold i forskningen
- Opprettholde og videreutvikle faglige nettverk
- Vedlikeholde gruppens nettsider

Undervisning

Organiseringen av undervisningen og sammensetningen av Undervisningsutvalget ved instituttet skal gjennomgås i løpet av det neste året. Frem til en ny organisering er på plass, vil vi videreføre organiseringen i tråd med dagens avdelingsstruktur. Forskerne i beregningsvitenskap vil inntil videre sortere under matematikk.

Matematisk institutt forvalter som kjent, en relativt stor portefølje av emner. Emnene har en prefiks (MAT, MEK eller STK) som definerer fagområdet. For å kunne utnytte ressursene på en best mulig måte organiseres undervisningen på følgende måte.

Hvert av de tre fagområdene (MAT, MEK og STK) har en undervisningsleder som representerer grupper svarende til avdelingene. Undervisningslederens oppgaver er:

- Ansvar for alle emner innen sitt fagområde
- Ansvar for faglig kvalitet og kvalitet på undervisningen som gis
- Forslag til opprettelse, nedleggelse og pensumendringer for alle emner
- Oppfølging av resultater av emneevalueringer
- Fordeling av undervisningsoppgaver til ansatte (fast og midlertidig ansatte)

Undervisningslederne er medlemmer i undervisningsutvalget. I tillegg vil instituttet ha en overordnet undervisningsleder med følgende oppgaver:

- Overordnet ansvar for undervisningen ved Matematisk institutt (tilbud og kvalitet)
- Overordnet ansvar for at emnetilbudet er dimensjonert i forhold til tilgjengelige ressurser
Oppfølging av undervisningsledere for fagområdene.
- Lede undervisningsutvalget
- I samarbeid med undervisningslederne å sikre bemanning av de store grunnemnene
- Følge opp emneevalueringer
- Kontakt og oppfølging av tilsynssensor

Hvert studieprogram har en programrådsleder. Vedkommende skal også representere sitt program i undervisningsutvalget med følgende oppgaver:

- Overordnet ansvar for programmets emnesammensetning
- Koordinasjon og informasjon til andre institutter som er involvert i programmet
- I samarbeid med undervisningslederene foreslå opprettelse, nedleggelse og pensumendring for alle emner som er relevante for programmet

Personal og administrasjon

Forskningsgruppene varierer sterkt i størrelse. For å ivareta personaloppfølging samt en del administrative oppgaver vil forskningsgruppene bli gruppert i seksjoner av hensiktsmessig størrelse for å ivareta dette. Hver seksjon vil ha en leder med ansvar for følgende:

- Personalansvar for de ansatte knyttet til enheten
- Oppfølging av den enkelte ansatte i form av medarbeidersamtaler
- Strategiarbeid
- Koordinering av høringsuttalelser
- Prioritering av søknader

Lederne av seksjonene vil representere de ansatte i instituttets ledelsesgruppe og i Forskningsutvalget.

Følgende grupperinger foreslås:

Seksjon 1

Fluidmekanikk (5)

Faststoffmekanikk (2)

Seksjon 2

Statistikk og biostatistikk (7)

Seksjon 3:

Stokastisk analyse, finans, forsikring og risiko (8)

Seksjon 4

Partielle differensiallikninger (4)

Beregningsorientert matematikk (5)

Seksjon 5

Algebra og algebraisk geometri (5)

Geometri og topologi (4)

Seksjon 6

Flere komplekse variable (2)

Logikk (1)

Operatoralgebraer (4)

Instituttstyre og ledergruppe

Styret ved instituttet vil fortsatt være instituttets øverste organ og ha ansvar for å fastlegge overordnede mål, prioriteringer og strategier. Styrets sammensetning vil være som følger:

- Instituttleder
- 4 representanter for de vitenskapelig ansatte. Hele instituttet vil sees som én valgkrets ved valg av vitenskapelige representanter til styret.
- 1 administrativ representant
- 1 representant for de åremålstilsatte
- 2 studentrepresentanter

I tillegg vil kontorsjef og nestleder ha møte og talerett i styret.

I tillegg til styret skal instituttet også ha en operativ ledergruppe. Møtene for denne gruppen spiller samme rolle på instituttet som instituttledermøtene gjør på fakultetsnivået. Ledergruppen vil fungere som saksforberedende organ for styret og som støtte for ledelsen i den daglige driften av

instituttet. Gruppen vil også sikre kommunikasjonen mellom ledelsen og de ulike seksjonene. Sammensetningen av ledergruppen vil være:

- Instituttleder
- Nestleder
- Undervisningsleder
- Kontorsjef
- Forskningskonsulent
- Seksjonslederene (seks personer)