

Det medisinske fakultet

Dato: 02.09.12

Deres ref.:

Vår ref.:

IMBs kommentarer til høringsnotatet «Roller og ansvar» -

IMB slutter seg til fakultetets oppfatning av at modell 3 vil være minst egnet. En slik modell ville måtte ledsages av betydelige endringer i dagens organisering av beslutningsmyndighet og ansvar mellom nivåene. En tung sentral styring kombinert med et desentralisert ansvar er neppe mulig uten en betydelig grad av duplisering av kompetanse og kontrollfunksjoner på de ulike nivåene.

Analysen av nåsituasjonen påpeker blant annet på svakheter i ledelse og lav organisasjonsforståelse. Vår opplevelse er at dette er kjernefaktorer som er helt vesentlige å adressere for å fremme effektivitet, kvalitet og en opplevelse av «et samlet UiO». Vi anser det som helt vesentlig å utforske og finne løsninger på dette for å oppnå en optimal og effektiv organisasjon, og også for å kunne gjennomføre endringsprosessene på veien dit.

Generelt er vår oppfatning at både modell 1 og 2 er mulige å gå videre med. Begge vil kreve fokus på følgende forhold:

1. Tydeliggjøring av ansvar
2. UiO policy og forutsigbarhet
3. Ledelse

Tydeliggjøring av ansvar

Den strategiske styringen og ansvaret for strategiske beslutninger, må tydeliggjøres. Eksempelvis er begrepet «lokalt arbeidsgiveransvar» uklart. Betyr dette at et fakultet har autonomi til å iverksette en oppsigelses- eller avskjedssak ?

Vi stiller oss svært positive til at det vurderes en stabsenhet som har en mer rendyrket rolle i å utforme policys og strategiske føringer, som er konkrete nok til å gi retning og kunne operasjonaliseres entydig på fakultets- og instituttnivå. Samtidig vil det bli viktig å finne gode løsninger på utfordringen knyttet til at en ikke-operativ stab utarbeider føringer for de operative nivåene. Det må tydeliggjøres om en slik sentral stab skal representere toppnivået i linjen, og dermed kan ha instruksjonsmyndighet overfor fakultets- og instituttnivå, og i så fall også ansvar for beslutninger og konsekvenser.



Vi slutter opp om en antakelse om at en hel del av arbeidet knyttet til forvaltnings- og driftsoppgaver vil kunne effektiviseres ved en økt grad av standardisering. For en lang rekke saker, både innen for eksempel personaladministrasjon og forskningsadministrasjon, kreves imidlertid en vurdering av alternative løsninger tilpasset ulike behov i en virksomhet der grunnenhetene er av svært ulik størrelse og med noe ulik organisering. Standardisering må derfor i enkelte tilfeller dreie seg om valg mellom ulike alternative og godt definerte moduler i en prosess, mer enn innføring av et fast regime. Nivået der ansvaret ligger må kunne besluttet valg av moduler.

En tydeliggjøring av hvordan komplekse saker skal håndteres i linjen, innen f. eks personal, må etableres, uavhengig av valg av modell.

Ledelse

Plangruppen påpeker følgende ved modell 1: «Enhetene får utvidet handlingsrom, men da også utvidet ansvar for selvstendig behandling og slutføring av saker. Større grad av selvstyre følges av større grad av «sjølbergingsplikt».»

Vi er av den oppfatning at en modell som baseres på økt autonomi for enhetene / økt desentralisering, vil kreve en kvalitetssikring av både fakultets- og instituttnivå i forhold til ressurser, lokal kompetanse, beredskap og ledelse. Det må stilles tydeligere krav til sentrale lederroller på fakultet og institutt, og kjente utfordringer knyttet til rekruttering til lederroller må adresseres. Problematikken inkluderer valg vs tilsatt ledelse, i tillegg til kriterier for tilsatte ledere av alle kategorier. Det må etableres tydeligere og standardiserte opplegg for opplæring og oppfølging, både ved nyrekruttering og for eksisterende ledere.

Vi vil være skeptiske til omfattende endringsprosesser uten at de nevnte forhold er diskutert og tatt stilling til.

Med hilsen

Jan G. Bjålie
instituttleder

Eva Helene Mjelde
Administrasjonssjef

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved UiO i tråd med UiOs reglement for elektronisk godkjenning.

Saksbehandler:
Eva Helene Mjelde