



DET JURIDISKE FAKULTET

Til: Fakultetsstyret

Fra: Fakultetsdirektøren

Saksnr: 5 a)

Sakstype: Orienteringssak

J.nr:

Møtenr:

Møtedato: 16.02.10

Notatdato: 28.01.10

Saksbehandler: Eivind Roll

Sakstittel: Høringsuttalelse til strategi 2010 – 2020 for UiO – Fakultets tidsplan og opplegg for eget strategiarbeid

UiO-strategi 2010 - 2020

Vedlagte fakultetets høringsuttalelse, jf diskusjonssak i styremøtet 17.12.2009. Strategien skal vedtas i Universitetsstyret 27. april 2010.

Orientering om tidsplan mv for fakultetets strategi

Vedlagt følger tidsplanen for strategiarbeidet. De viktigste datoene er:

- * diskusjon av strategien i styreseminaret 29. april 2010 der også instituttlederne deltar.
- * strategien skal vedtas av Fakultetsstyret 10. juni 2010.

Som vi orienterte styret om i notat til møtet 17.12.2009 vil utgangspunktet være ”Hva er viktig for enhetene i et 5-10 års perspektiv med utgangspunkt i de 4 punktene skissert som hovedprioriteringer i årsplanen for 2010 og i UiOs høringsdokument for UiOs strategi 2010-2020”.

Hovedprioriteringene i årsplanen for 2010 er:

- **Forskning:**
 - videreutvikle flere forskningsmiljøer til et høyt internasjonalt nivå
 - oppfølging av NFR-evalueringen
 - forbedring av forskerutdanningen
- **Utdanning:**
 - Videreutvikling av rettsstudiet for å bedre studiekvaliteten
- **Rammebetingelser:**
 - Bedre økonomistyringen
 - Styrke budsjettsituasjonen
- **Lærings- og arbeidsmiljø:**
 - Hensiktsmessige arealer på kort og lang sikt for å oppnå gode studie- og arbeidsforhold

Vedlegg:

- UiO strategi 2010 – 2020 – Høringssvar fra Det juridiske fakultet
- tidsplanen for fakultetets strategiarbeid

Til: Rektor

Det juridiske fakultet
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 OSLO

Saksbehandler: Eivind Roll

Telefon: 22 85 50 50
Telefaks: 22 85 98 40
E-post: postmottak@jus.uio.no
Web-adr.: www.jus.uio.no

Dato: 29.01.2010

Saksnummer: 2009/14150

UiO strategi 2010 – 2020 – Høringssvar fra Det juridiske fakultet

Vi viser til notat av 20. november 2009, der vi med utgangspunkt i høringsdokumentet spesielt bes om å melde tilbake om:

1. Utfordringene, jf kap 7, er dette de riktige utfordringene? – vil de gi drahjelp til å møte UiOs ambisjoner og utfordringer sett fra enhetenes ståsted?
2. Innspill til gode indikatorer for overordnet mål og hovedmålene
3. Forslag til konkrete grep og tiltak vi ved universitetet kan gjøre selv for å møte utfordringene og realisere ambisjonene

Punkt 2 ønsker vi å kunne komme tilbake til senere når målene er fastsatt, men vi er opptatt av at indikatorene skal utformes slik at resultatene blir sett i forhold til ressursinnsatsen.

Til punkt 3 nøyer vi oss med ett umiddelbart synspunkt, nemlig at vi støtter formuleringen i UiOs disponeringsskriv for 2010 av 4. januar 2010: kap 1.2 "Universitetsstyrets føringer til fakulteter og tilsvarende enheter", punkt 6.b: "Omfang av utredninger og saksdokumenter reduseres."

Vår høringsuttalelse er utformet etter diskusjoner i instituttledergruppen, og har preg av å være et arbeidsdokument. Vi har ikke satt oss fore å lage et helt gjennomarbeidet dokument som er tydelig på hva som er viktigst for fakultet og som gir en uttømmende beskrivelse av våre synspunkter.

Generelt om planens utforming og ambisjonsnivå

Selv om planen har mange viktige forhold knyttet til utfordringer for UiO savner vi en omtale av hva som er **spesifikke oppgaver og utfordringer for UiO**. Slik planen i dag fremstår, kunne den vært vedtatt av styret ved et hvilket som helst universitet. UiO bør ha en plan for å utvikle seg ut fra sin egenart. For det første er UiO blant den (lille) gruppen av universiteter i Norge i dag som 1) har et fullt fagspekter – altså er et universitet 2) har et betydelig antall fagmiljøer som hevder seg godt i den internasjonale forskningsfronten og 3) tar et nasjonalt ansvar for fagutvikling og studietilbud. Videre savner vi noe om hvordan planen kan synliggjøre **UiO som hovedstadsuniversitet**. Det er i kombinasjonen av disse to forholdene vi finner UiOs egenart og som UiO bør utvikle videre for å fremstå synlig med en egen profil.

Videre mener vi at planen har **for mange mål** og vi vil hevde at av målene på side 14-16 er 6.6 "et grensesprengende universitet", 6.3 "læringsuniversitetet" og 6.6 "det gode universitet" de

viktigste. De andre målene har mer preg av å være av teknisk og underordnet karakter som midler og betingelser for å utnytte UiOs potensial.

Vi tror videre det kan være nyttig å klargjøre både hva som er **plandokumentets formål** og hvem som er **adressat**. Det er komplisert å utforme et dokument som både skal ha som mål å skape entusiasme hos medarbeiderne, å fungere som grunnlag for beslutninger i styringsorganer for fakulteter og universitetet og være en fremvisning av UiOs ambisjoner og mål utad til departementet og omverdenen.

Et viktig spørsmål er **hvor altomfattende strategiplanen bør være**. Skal den ta sikte på å dekke alle deler av universitetets virksomhet eller skal den velge ut enkelte sider og fokusere på dem? En plan for fokusområder innebærer at man løfter fram utvalgte deler av virksomheten, men hvor det også er klart at store deler – om ikke mesteparten – av aktiviteten skal fortsette på vanlig måte med vurdering og fornyelse ved behov. En plan med ambisjoner om å være heldekkende kan skape usikkerhet omkring virksomhet som ikke er omtalt i planen. Er de prioritert ut eller ned? Hva er handlingsrommet for slike aktiviteter?

Det gis ikke noen oppsummering av **hvor effektive de ulike strategiene i forrige planperiode har vært** bortsett fra at planen antas å ha hatt størst effekt på forskningen. Det er ikke analysert nærmere hvordan enkeltstrategier har virket og om de har bidratt til en forskjell av betydning. Det er derfor vanskelig å vurdere om planen har vært for lite ambisiøs, og om mer ville vært oppnådd med mer ambisiøse mål.

Høringsnotatet forutsetter at UiOs strategiplan skal trekke opp rammer og være førende for fakultetenes strategiplaner. Strategiplanutkastet bruker uttrykk som "overordnet," "hovedmål" osv. Det er mange organisasjonsledd mellom universitetsledelsen og de som faktisk utfører forskningen, undervisningen og samfunnsengasjementet. Hos oss vil eksempelvis UiOs strategiplan bli filtrert gjennom fakultetets, instituttens og forskergruppenes planer. Normalt vil vel planene til det nærmeste organisasjonsleddet telle mest for de som skal gjennomføre strategiene. Et viktig spørsmål er hvordan UiO sikrer god kontakt med det utøvende nivået i arbeidet med å utvikle planen.

Selv om ledelsessystemet for ressursforvaltning, fordeling og institusjonspolitikk er hierarkisk med UiOs sentrale ledelse på toppen, fakultetsnivået som mellomnivå og instituttene som grunnnivå, kan det spørre om en slik hierarkisk deling av planutviklingen er den beste. Er ikke UiO som høykompetansevirksomhet i stor grad nødt til å bygge på sine ansattes ekspertise og kreativitet når det gjelder å nå målene om å være et fremragende europeisk universitet mht forskning, undervisning og samfunnsdeltakelse?

De reelle beslutningene om hvilke forskingsprosjekter man skal arbeide med og hva slags innhold undervisningen skal ha, treffes i andre deler av organisasjonen enn universitets- og fakultetsledelsen. Det lar seg knapt gjøre for universitetsledelsen å gi detaljerte føringer for hva slike beslutninger skal gå ut på. UiOs ledelse kan først og fremst bidra med tilrettelegging i form av gode rammebetingelser og infrastruktur, men må i stor grad satse på de ansattes faglige og strategiske kapasitet for å få de sentrale målene realisert. UiO vet vel heller ikke hvor langt de er realiserbare. Dette må miljøene langt på vei selv finne ut av.

Utkastet til strategiplan er i hovedsak ment å omfatte alle organisasjonsledd og alle fagmiljøer. Bare noen få steder er det tydelig at den er myntet på en mer begrenset del av UiO, se f.eks. pkt 69 hvor det heter at en strategi for økt kvalitet må "ta hensyn til den naturlige heterogeniteten mellom fag" - f.eks. når det gjelder "naturlig størrelse" for en forskergruppe eller prosjekt, hvordan prioriteringer settes og i hvilken grad gjensidig avhengighet mellom forskere som finnes innen et fag. "Noen fag er også naturlig mer nasjonalt orientert, som eksempelvis store deler av juss." Internasjonalisering og global strategi for forskning og utdanning rommer også studier av "små språk, lokal kultur og 'små lokale' forskningstemaer. Det sies også at aksept av heterogenitet ikke må bli en unnskyldning for uønsket heterogenitet, for eksempel i forventningene til kvalitet og relevans.

En kan spørre om ikke **heterogeniteten** ved UiO er større enn utkastet til strategiplan gir inntrykk av og om ikke det burde avspeiles sterkere i strategien. I et innspill til prosess faglig prioritering fra HUMSAM dekanene våren 2008, ble det påpekt en rekke forskjeller mellom de naturvitenskapelig orienterte fakultetene (MED/NAT) på den ene side og de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fakultetene (HUMSAM) på den annen. Innspillet finnes på:

<http://www.admin.uio.no/prosjekter/profag/dokumenter/HUMSAMhelse240208.pdf>

Et nærliggende spørsmål er om de store forskjellene mellom de to gruppene av fag bør komme tydeligere fram i UiOs strategiplan og om UiO i større grad bør skreddersy strategien til de konkrete utfordringene som fakultetene, instituttene, forskergruppene og fagmiljøene står ovenfor og komme bort fra den forholdsvis skarpe nivådelingen som preger dagens strategiplaner. Følgende spørsmål kan for eksempel diskuteres:

- Hva om det i større grad ble spesifisert hva som burde være hovedmål og tilhørende utfordringer for henholdsvis MEDNAT og HUMSAM?
- Hva om det for hvert fakultet ble tatt inn en spesifisering av et eller to hovedmål for hhv forskning, utdanning og samfunnskontakt – evt med henvisning til utdypninger i fakultets- og instituttstrategier?

På denne måten kunne fakultetenes strategier også fremstå som integrert del av UiOs strategi og ikke bare underordnet denne.

Beskrivelsen av utfordringene

Fakultetet mener det særlig må fremheves at UiOs utfordring ligger i å **tiltrekke seg de beste kandidatene til våre stillinger og studieplasser**, jf vårt innspill av 12. oktober 2009 i vedlegg 1. Notatet omtaler tre hovedutfordringer som vi mener det er særlig viktig at Universitetet håndterer:

- Akademisk frihet og respekt for universitetets særlige oppdrag og egenart
- God intern organisering av forsknings- og undervisningsmiljøer
- Hensiktsmessige lokaler for forskning og undervisning

Som en aktuell sak for jussutdanningen, nevner vi utfordringene knyttet til **hensiktsmessig dimensjonering**, i lys av økt studentvolum i privatistordningen og andre studiesteders planer om nye utdanningstilbud i juss. En avgjørende forutsetning for kvalitet i alle våre virksomhetsområder vil være at vi ikke forverrer det forholdstall mellom lærere og studenter som skal oppnås gjennom UiOs vedtak i 2008 om redusert opptak til master i rettsvitenskap.

Utkastet til strategiplan har en rekke forslag om generelle tiltak som bør settes i verk for å overvinne utfordringene og nå hovedmålene. Den spør i mindre grad om gjennomførbarheten av dem. Spesielt for endringsorienterte strategier er spørsmålet om effektive virkemidler viktig.

Et sentralt spørsmål her er **strategiplanens forhold til ressurstilgang og ressursstyring**. Erfaringsmessig kan det virke som om strategiplaner spiller en begrenset rolle for budsjettarbeid, ressursfordeling, ansettelsespolitikk, lønnspolitikk og styring av de ansattes aktivitet. Dette er prosesser som kan synes å løpe forholdsvis uavhengig av strategiplanene. Forklaringene er flere uten at vi skal gjøre forsøk på utdype dem her. Men svakt gjennomslag i ressursstyringen kan være en forklaring på at strategiplaner går i glemmeboken ikke lenge etter at de er blitt vedtatt. En kan spørre om planen kan kobles klarere til budsjett- og rekrutteringspolitikk.

Utkastet ser større *økonomisk* handlingsrom som en av hovedutfordringene og nevner avganger og ekstern finansiering, særlig av større prosjekter, samt næringslivssamarbeid og filantropi som viktige kilder, høringsdokument pkt 7.5 s 25. En kan spørre hvor langt dette rekker for å realisere målene. Her er det også en markert forskjell mellom HUMSAM og MEDNAT. Notatet fra HUMSAM-dekanene påpeker at MEDNAT tradisjonelt har hatt flere større NFR programmer å søke støtte fra, de får flere elitebevilgninger og har et langt større antall eksternt finansierte stipendiater. En kan spørre om universitetet ikke bare burde gå etter de mest prestisjefylte bevilgningene med mye krav til forarbeid og høy avslagsprosent, men også satse der hvor pengene sitter løsest – dvs hvor konkurransen er minst – som f eks i departementene. For oss kan det hevdes at dette er et nærliggende alternativ.

Et annet spørsmål knytter seg til **mulighetene for å styre arbeidskraften**. Stillingsbeskrivelser og den eksisterende friheten til å forske og undervise ut fra egne prioriteringer har betydning for hvordan strategiplanen vil virke i praksis. Innovasjon og formidling har vel fortsatt en uavklart stilling som del av arbeidsplikten. Her har utkastet til strategiplan under utfordring nr 6 et punkt om utvikling av en helhetlig HR-policy. Etter vårt skjønn er dette et nyskapende punkt i forhold til forrige plan, og er forslag som fakultetet kan gripe fatt i. Lønnspolitikken kan være en utfordring i et belønningssystem som skal fremme det overordnede målet om å være et fremragende europeisk forskningsuniversitet. Fagforeningene har mye makt i lønnspolitikken og det er ikke opplagt at de vil slutte helhjertet opp om en slik målsetting for denne.

Utkastet til strategiplan inneholder ikke særlig mye om **ansvaret for gjennomføringen** av de forskjellige strategiene. Det kan virke uklart hvordan ansvaret for oppfølging fordeler seg på organisasjonsleddene, ledelsesnivåene, forskningsmiljøene og de ansatte selv. Et spørsmål er derfor hvordan man skal sikre fokus på planen i det kommende tiåret og hindre at den forsvinner fra bevisstheten etter hvert som den blir eldre.

Spørsmålet om effektiv gjennomføring meldte seg under arbeidet med fakultetets strategiplan i 2005. Det resulterte i et eget punkt om oppfølging av strategien (se strategi 21). Vi lagde en rullerende driftsplan knyttet opp mot fakultetsstrategien med gjennomføringspunkter for hver enkelt strategi og frister for når de skulle være gjennomført. Driftsplanen ble gjennomgått årlig og revidert ved at gjennomføringspunkter ble kvittert ut etter hvert som de var slutført og nye punkter ble føyet til. Driftsplanen ble også brukt til å konkretisere gjennomføringsansvaret ved å utpeke et organisasjonsledd som hovedansvarlig - f eks dekanen, et programråd, fakultetsadministrasjonen eller instituttene. Den var et nyttig, men meget arbeidskrevende

redskap for å sikre at strategiplanen ble fulgt opp. Denne arbeidsmåten kan også drøftes som et alternativ til det å utforme milepæler med evaluering av framdrift og måloppnåelse.

Andre synspunkter

En strategiplan for UiO som skal gjelde i 10 år fremover bør inneholde strategier i forhold til utviklingen av universitetets størrelse og infrastruktur. I den anledning er det påfallende at det ikke står noe om hvordan UiO ser for seg den fysiske bygningsmassen. "Life Science" bygget er ikke nevnt, og heller ikke UiOs muligheter og utfordringer i tilknytning til sentrumsbygningene og Tullinløkka.

Fakultetet vil påpeke at strategidokumentet i enda større grad bør reflektere at det har vært brukt mye tid på faglige prioriteringer.

Vi synes det er vanskelig å se sammenhengen mellom overordnede mål, jf kapittel 5, og hovedmål, jf kapittel 6.

Generelt vil vi si at notatet er alt for langt. Det er preget av ambisiøse målformuleringer, men lite tydelige indikatorer på hva som skal til for å konstatere oppfyllelse av målene. En spørsmålsstilling som bør avklares i løpet av strategiprosessen er hvor endringsorientert UiOs strategier bør være, og hva konsekvensene er hvis strategiene ikke lykkes i særlig grad. Er UiO tjent med en forsiktig strategiplan med stor mulighet for å lykkes eller bør den være mer ambisiøs med større risiko for å vise seg ineffektiv?

Forholdet til fakultetets strategi

Vi gjengir til orientering vår innledning til årsplanene for 2010. Disse er i stor grad også dekkende for hva vil være opptatt av på lengre sikt, og vil være et utgangspunkt for vårt arbeid med fakultetsstrategien:

"I 2010 vil følgende områder prioriteres:

Forskning:

- videreutvikle flere forskningsmiljøer til et høyt internasjonalt nivå
- oppfølging av NFR-evalueringen
- forbedring av forskerutdanningen

Utdanning:

- Videreutvikling av rettsstudiet for å bedre studiekvaliteten

Rammebetingelser:

- Bedre økonomistyringen
- Styrke budsjettsituasjonen

Lærings- og arbeidsmiljø:

- Hensiktsmessige arealer på kort og lang sikt for å oppnå gode studie- og arbeidsforhold"

Det juridiske fakultet legger til grunn for sitt arbeid det som står i oversendelsesbrevet om at fakultetsstrategiene skal "understøtte den sentrale strategien, men samtidig ta hensyn til enhetenes egne ståsted og særskilte utfordringer".

UiOs plan vil fungere som en ramme for hva slags strategier fakultetet og instituttene kan vedta. Det er derfor viktig at denne rammen blir så god som mulig. Den bør gi fakultetet frihet til å lage en strategi vi selv ønsker. Det er flere spesielle trekk ved fakultetet sammenliknet med andre fakulteter som kompliserer forholdet til utkastet til strategiplan – for eksempel forholdsvis sterk nasjonal orientering i forskningen, samfunnets krav om at vi må dekke en stor bredde av fag og et uvanlig stort studenttall i forhold til lærerstaben. Et viktig spørsmål er derfor om utkastet til strategiplan gir tilstrekkelig rom til å vektlegge slike spesielle trekk.

Helst bør UiOs strategi også aktivt støtte opp under de strategiene fakultetet mener er viktige. Et eksempel: I fakultetets forrige strategiplan fikk vi – i motsetning til andre fakulteter – aksept av UiO for et mål om volummessig vekst i juridisk forskning. Bakgrunnen var bla justisminister Dørums utspill "Krafttak for juridisk forskning." Men det ble ikke tatt inn noe om dette i UiOs strategiske plan. UiO viste seg senere uvillig til å prioritere juridisk forskning sterkere på sitt budsjett på tross av vekstmålsettingen i fakultetets strategiplan.

Her kan tidsrekkefølgen i strategiarbeidet innebære en utfordring. UiOs plan skal vedtas først, deretter skal fakultetene vedta sine planer. Hvis fakultetet først i etterhånd blir klar over at UiOs utkastet til strategiplan slår uheldig ut for fakultetet, er det lite å gjøre med det. Fakultetet blir nødt til å tilpasse seg. Det er en stor fordel om fakultetet kunne har avklart hva slags strategi det ønsker å gjennomføre i kommende tiårs periode før UiOs strategi vedtas, slik at vi kan påvirke innholdet av UiOs strategiske plan mest mulig effektivt.

Forrige gang valgte vi å parallellkjøre arbeidet med UiO og fakultetets strategiske plan. Vi lå i forkant av UiOs prosess, men ventet med den formelle vedtakelsen av fakultetets plan til UiOs strategiske plan var ferdig. Dette ga gode muligheter for presis tilbakemelding på UiOs strategiutkast og større forståelse hos universitetsledelsen når fakultetets strategi skulle godkjennes. Parallellkjøringen ga også bedre muligheter for å engasjere de andre fakultetene i en debatt om hvor langt det grunnsynet som lå til grunn for UiOs strategiutkast var dekkende for det enkelte fakultet.

Fakultetets strategi vil også omhandle programmer for anvendt virksomhet innen menneskerettigheter. Vi viser i denne sammenheng til det planlagte møte mellom universitetsledelsen og senter for menneskerettigheter.

Med hilsen


Hans Petter Oraver
dekan


Benedicte Rustad
fakultetsdirektør

vedlegg:

Innspill til høringsnotat om hovedmål og strategiske hovedutfordringer fra Det juridiske fakultet
12. oktober 2009

**Innspill til høringsnotat om hovedmål og strategiske hovedutfordringer fra Det juridiske fakultet
12. oktober 2009, ref. 2009/14150**

Hovedmål:

UiO skal i 2020 være et sted som tiltrekker seg de beste studentene og de beste fagfolkene nasjonalt og internasjonalt.

Begrunnelse:

Gode, dedikerte og nysgjerrige fagfolk er grunnforutsetningen for forskning og undervisning av høy internasjonal kvalitet. Forskning i toppskiktet er ingen 9-4 jobb. Arbeidet er langsiktig, og tilbakemeldinger i form av forskningsresultater og kommentarer fra kolleger kommer gjerne lenge etter at arbeidsinnsatsen på et prosjekt er nedlagt.. Forskning er en utpreget kompetitiv virksomhet, og det ligger i vitenskapens idealer å være kritisk mot seg selv og andre, og også å søke å utfordre og opponere mot fagets autoriteter og etablerte sannheter.

En høy studiekvalitet med et studium som stimulerer til dialog mellom studenter og toppforskere i de forskjellige fagene forbedrer både forskningen og undervisningen. Et universitetet med ambisjoner om å ligge i toppskiktet nasjonalt og internasjonalt må legge forholdene til rette for å tiltrekke seg de beste innen fagene, og for at de skal kunne utfolde sin faglige nysgjerrighet og nyskapning. Dette handler om et godt arbeidsmiljø, ressurser og om rammebetingelser som tar hensyn til forskningsvirksomhetens egenart innenfor de forskjellige fagene.

Aksept og forståelse i samfunnet av universitetets særlige oppdrag og egenart er viktig for at universitetet skal kunne nå sine mål. I den forbindelse er de særlige rammebetingelsene som grunnforskningen krever av stor betydning for å utvikle og opprettholde både undervisning og forskning i den internasjonale forskningsfronten.

Strategiske hovedutfordringer

Akademisk frihet og respekt for universitetets særlige oppdrag og egenart

Vitenskapelig autoritet er gjensidig, den er etablert mellom forskere, ikke over dem. Derfor kan ikke universitetene styres som en bedrift eller en etat. Forskere utøver sin autoritet over hverandre gjennom faglig kritikk, fagfellellevurderinger og bedømmelser. En viktig del av den frie vitenskapen er opprør mot etablerte perspektiver og autoriteter. Vitenskapens autoritet videreføres med sikte på å utstyre de som veiledes av etablerte forskere med midlene til å utfordre autoriteten på uavhengig grunnlag.

Frihet som akademisk verdi er lovfestet, men har historiske og juridiske røtter langt utover dagens lov. Det er bare en del av den akademiske friheten som kommer til uttrykk i lovens forbud mot å instruere institusjonene om læreinholdet i undervisningen eller innholdet i forskningen.

God intern organisering av forsknings- og undervisningsmiljøer

Gode organisatoriske, økonomiske og personalpolitiske rammebetingelser inkludert ressurser til å opprette og vedlikeholde internasjonale kontakter er forutsetninger for nyskapende og ledende forsknings- og undervisningsmiljøer.

Holdningen til autoritet og kritikk innebærer særlige utfordringer til personalpolitikken og arbeidsmiljøarbeidet ved en institusjon som universitetet. Det som binder de vitenskapelig ansatte sammen er ikke først og fremst at de arbeider for å realisere felles oppgaver eller mål, men at de deler et overordnet ideal om sannhet, akademisk frihet og vitenskapelig tilnærming til oppgavene. Hva dette konkret innebærer varier imidlertid innenfor de forskjellige fagene, og også innenfor ulike retninger i fagene.

Forskning innebærer i dag samarbeid, interaksjon og kontinuerlige diskusjoner internt i miljøene på det enkelte universitet og fagmiljøer på tvers av institusjonelle og geografiske grenser. Også forskning innenfor hum-sam-området består i dag av store og sammensatte problemstillinger i et samfunn med betydelige endringsprosesser og kompleksitet. Et arbeidsmiljø med kontinuerlige, skarpe og generøse forskningsmessige prosesser og diskusjoner kan ha stor betydning for forskningens kvalitet og for mulighetene for å skape gode forskningsmiljøer over tid. Et godt forsknings- og arbeidsmiljø kan nettopp være en forutsetning for nyskapende forskning og for den nødvendige og skarpe diskusjon.

Samfunnet må selvsagt stille krav til universitetet om å dokumentere hvordan de ressursene samfunnet stiller til rådighet blir brukt og til hvilke resultater som oppnås. Men disse kravene må være tilpasset vitenskapens egenart og til universitetets særlige oppgave til å utføre grunnforskning. I noen fag oppleves for eksempel tidsregistrering og timeregnskap som uproblematiske. I andre fag anses slike administrative verktøy som anslag mot kjernen av forskningsvirksomheten hvor gode ideer kan være uplanlagte og hvor god forskning er å forfølge disse når de måtte dukke opp uten hensyn til planer som måtte være lagt om andre ting. I noen fag forutsetter nyvinninger at den enkelte forsker disiplinert og over lengre tid underordner seg et faglig fellesskap som målbevisst og systematisk utprøver hypoteser og registrerer data. I andre fag er det den intellektuelle meningsbrytning og den enkeltes opposisjon mot fagfeller og kolleger som bringer kunnskaper og innsikt.

Hensiktsmessige lokaler for forskning og undervisning

Gode og hensiktsmessige lokaler for undervisning og forskning er viktig i alle fag. Lokalene må legges til rette for å samle miljøer og danne grunnlag for faglig fellesskap. Situasjonen for det juridiske fakultet er ikke optimal i så måte. Samtidig søker både Oslo by og nasjonale krefter etter ideer og løsninger for sentrale arealer i Oslo i tilnytning til utflyttingen av museene på Tullinløkka. UiO bør benytte anledningen til å reetablere og profilere "Universitetet i sentrum". Det juridiske fakultet kan få moderne og tidsmessige lokaler i Kristian Augustsgate, de to museumsbygningene kan utnyttes til utstillinger og auditorier og universitetets sentrumsbygninger kan utnyttes som i dag, men med større grad av tilgjengelighet også for sentrale universitetsfunksjoner.

Tidsplanen for fakultetets arbeid med strategi 2010 – 2020

Dato/frist		Ansvarlig:
Medio februar	Orientering om fremdriftsplan til styret, tjenestemansorganisasjoner, LAMU, JSU	Elisabeth/Eivind
05.02	Bestilling sendes til instituttene, PMR og PFF: Utgangspunkt er beskrevet i utkastet til styresak til 16.02. Vi ber om et innspill på ca en side eller maks to.	Eivind
18.03	Innleveringsfrist for instituttene, PMR og PFF.	Instituttledere, prodekaner
24.03	Dekanatmøtet diskuterer og utformer utkast til strategidokument (format: fire områder, ca en tekstsider per område)	
I løpet av mars	Informasjon til tilsatte, bl a legges mottatte innspill på nettsidene.	
22.04	Utkast sendes styret og I-ledere	
29.04	Styreseminar der også Instituttledere deltar	
06.05	Utsending til høringsrunde til enheter og utvalg (Programråd, LAMU, LSU, JSU)	
Ca 28.05	Høringsfrist	
Ca 01.06	Drøftingsmøte med tjenestemansorg.	
10.06	Styrevedtak	
01.07.09	UiOs frist for fakultetenes strategier	

Tidsplan og innhold vil måtte tilpasses etter resultatene av UiOs strategiarbeid.

Strategi 2010-2020 for UiO – tidsplan:

- 2. mars: Presentasjon av høringsrunde for Universitetsstyret
- 27. april: Endelig vedtak i Universitetsstyret

UiO ønsker en diskusjon med fakultetene om måltallene i strategien tidlig i mars (jf disposisjonsskriv)

