

TIL: Rådsmøte SMR 11.05.16
FRA: Teis Daniel Kjelling
DATO: 03.05.16
TITTEL: Organisering internasjonale programvirksomhet SMR etter 2016.

Innledning

SMR har i over 15 år hatt avtaler med UD hvor departementet finansierer deler av SMRs kompetanse og ulike kompetansebyggende aktiviteter i ulike land. I nov 2015 fikk SMR beskjed fra UD om den økonomiske rammen framover ville bli redusert og at det kan bli vanskeligere med flerårige avtaler i fortsettelsen. Rammen for 2016 ble NOK 20 mill. I tillegg fikk vi beholde ubrukte midler fra 2015 som ble ca 2,1 mill. Til sammen ble rammen for 2016 22,1 mill. noe som betyr et kutt på rundt 20 % sammenliknet med tidligere år. UD synes en for stor del av avtalebeløpet går til lønn ved SMR., men har bekreftet at 2016 vil være et overgangså hvor de godkjenner at en for stor del av rammen fremdeles går til lønn. Årlige planer og budsjett ble oversendt UD i mars og ble disse godkjent 11/4.

Som følge av at UD har redusert rammen for avtalen med SMR vil vi måtte gjennomgå faglige mål og dagens organisering for å tilpasse virksomheten til den nye rammen. Vi har nå litt mer klarhet om rammen for 2016 og videre. Senteret diskuterer nå hvordan vi skal arbeide og organisere oss videre. Prosessen ledes av direktør Inga Bostad med støtte fra administrativ leder Daniel Kjelling, leder for internasjonale programmer Siri Skåre og forskningsleder Kjetil Mujezinovic Larsen. Senterledelsen har involvert ekstern konsulent i deler av arbeidet (IML, v/Laila Stange). SMR skal ha årlig møte med UD om avtalen 12/5.

UD-avtalen 2017-2018

SMR har fått signaler fra UD om at den økonomiske rammen også i årene etter 2016 vil være på NOK 20 mill. Videre må aktiviteter ute prioriteres høyere og lønn til ansatte ved SMR prioriteres lavere.

Dersom vi har en 50/50-fordeling på lønn og aktiviteter med et budsjett på 20 mill. er det rom for i underkant av 8 stillinger ved SMR. Dette vil medføre en klar reduksjon i bemanningen på programmene og vi vil derfor ønske å gjøre følgende tiltak:

- Midlertidige engasjementer og tilsetninger avsluttes 31/12.
- Eventuell ledighet, permisjoner e.l. besettes i utgangspunktet ikke med vikar inntil videre.
- Vurdere hvordan eventuelle ledige midler kan disponeres på en best mulig måte i fortsettelsen.

Utover dette vil SMR styrke arbeidet med å:

- søke annen finansiering av stillinger/personer/aktivitet, primært gjennom å søke annen eksternfinansiering, men også UiO-interne muligheter søkes.
- organisere det faglige arbeidet under avtalen på en ny og mer hensiktsmessig måte.
- få til en stadig økende integrering med senterets øvrige faglige aktivitet.

Videre prosess ved SMR

Ut fra de generelle føringer gitt av UD vil SMR selv måtte definere organisering, aktivitet og bemanning. Vi må selv definere hva vi skal gjøre, hvordan vi skal gjøre det, hvilken

kompetanse vi trenger osv. Første og viktigste utgangspunkt for den videre diskusjon er hvilke faglige oppgaver SMR og medarbeiderne under UD-avtalen skal utføre. Når det faglige og det organisatoriske er avklart må SMR avklare hvilke medarbeidere som skal utføre hvilke oppgaver.

- Arbeid pågår nå for å lage en plan for en ny organisering før sommeren.
- Senterledelsen gjennomførte 18/4 et heldagsseminar med alle ansatte under UD-avtalen hvor vi diskuterte hvordan vi sammen kan formulere hvordan det videre arbeidet skal foregå – faglig, organisatorisk, administrativt osv. for å få til et godt samarbeid hvor hele senterets kompetanse spiller sammen på en best mulig måte.
- I perioden april-medio mai er hver enkelt medarbeider invitert til samtale med senterledelsen.
- I perioden april-mai vil vi kartlegge fakta, behov og ønsker, lage utkast til scenarier for ny organisering, bemanning, budsjett m.m.
- Senterledelsen vil invitere til en ny halvdagssamling ultimo mai/primo juni for å diskutere noe scenarier og modeller for ny organisering fra ledelsen. Målet er å kunne konkludere om ny organisering så snart som mulig etter dette i juni.
- Vi tar også sikte på å ha en ny avtale med UD i havn senest innen utgangen av juni.

For å få til en god prosess og et godt resultat er senterledelsen opptatt av at alle medarbeidere får anledning til å delta og engasjere seg i dette arbeidet. Vi kan selvfølgelig ikke fortsette å arbeide på akkurat samme måte som før fordi rammene og betingelsene for UD-avtalen er endret. Om vi vil endre oss litt eller mye, hvordan og til hva er det vi nå skal diskutere. Når vi har diskutert ferdig så må det besluttes og jobbes videre med å konkretisere og gjennomføre en løsning. Senterledelsen har for å initiere diskusjonen skissert en mulig framtidig organisering:

- en internasjonal avdeling (hvor UD-avtalen i første omgang vil utgjøre viktigste komponent, men som et organisatorisk hjem hvor øvrig internasjonal/anvendt virksomhet kan inkluderes)
- en felles leder som har overordnet ansvar for det faglige, økonomiske og personalmessige (og rapporterer til administrativ leder (kontorsjef) for det administrative og til direktør for det faglige), og deltar i direktørens ledergruppe, og i første omgang finansiert i over UD-avtalen;
- noen utvalgte medarbeidere får ansvar for ulike områder, tema og å lede andre medarbeidere.

Senterledelsen er reelt opptatt av å få fram argumenter for/mot så vi får de gode diskusjonene før vi skal konkludere. Vi har initiert en åpen prosess hvor svarene og løsningene ikke er gitt og skissen ovenfor er kun et utgangspunkt for diskusjon.