

Referat fra rådsmøte ved SMR 16.11.16, kl. 1300-1520.

Tilstede: Jon Wessel-Aas (til 1505), Siri Gloppen, Jan-Paul Brekke, Maria Lundberg, Anine Kierulf, Elisabeth Bjørnstøl, Kirsten Fuglestved, Cathrine Kullgreen (vara for Kirsten Fuglestved), Maren Grytting, Tomas Midttun Tobiassen.

Forfall: Katja Franko/Christina Voigt, Arne Johan Vetlesen/Raino Malnes.

Øvrige til stede: Inga Bostad, Teis Daniel Kjelling.

DAGSORDEN

DISKUSJONS- OG VEDTAKSSAKER

Innkalling godkjent. Dagsorden godkjent.

Sak 10/2016. Referat fra forrige møte.

Vedlagt følger utkast til referat fra forrige rådsmøte.

Vedtak: Referat godkjennes med de endringer som framkom i møtet. Revidert versjon vedlagt.

Sak 11/2016. Oppfølging av dekanens refleksjoner om SMRs rolle i fakultetets strategiske prioriteringer.

Dekan Dag Michalsen presenterte på forrige rådsmøte sine refleksjoner over SMRs rolle i fakultetets strategiske prioriteringer - se utkast til referat fra forrige rådsmøte for kort oppsummering av innledningen. Rådsleder og direktør innledet til diskusjon.

De viktigste momentene fra diskusjonen:

- Senterledelsen har invitert dekanen til å møte alle ansatte om senterets rolle på fakultetet.
- Rundebordskonferansen i januar er nå åpnet for at også humsam-forskere kan delta. Senterets ledelse og ansatte må bruke anledningen til å integrere senterets medarbeidere i fakultetets forskningssatsning.
- Ledelsen er innstilt på å avvikle de lokalt organiserte tematiske arbeidsgruppene og ansatte er oppfordret til å delta i forskergrupper på tvers av fakultet/universitet. Det er et ønske om å diskutere hvordan MR-tema kan komme inn i fakultetsforskergruppene i større grad. IKRS ble nevnt som et positivt eksempel. Senteret bør i større grad bidra til at det lages nettverk til MR-forskere utenfor senteret.
- Senterledelsen har informert muntlig alle ansatte på fellesmøte og i forskningsutvalget om det saklige innholdet vedrørende medarbeideren som ønsket overflytting. Og ledelsen har hatt møter med vedkommende og dekanen om saken. Fordi en slik type sak også kategoriseres som en personalsak legger det visse begrensninger i den videre behandlingen av saken. Ledelsen legger til grunn at saken primært handler om faglige/forskningsmessige spørsmål – ikke om personlige forhold. Det er negativt for både forskeren og for senteret når det oppleves som umulig for en MR-forsker å ha sitt arbeidssted ved senteret.
- Det stilles spørsmål ved manglende reelt tverrfaglig forskningsarbeid ved senteret. Senteret bør avklare sin egen ambisjon og rolle på dette punktet, og synliggjøre verdien av tverrfaglighet for å sikre økt legitimitet innad og utad.
- Det stilles spørsmål ved senterets rekrutteringspolitikk.
- Det ble påpekt at humsam-ansattes undervisningsinnsats ikke utnyttes tilstrekkelig. Det ble foreslått å utvikle flere tverrfaglige undervisningstilbud for å utnytte denne ressursen i større grad. «Samundervisning» på UiB ble nevnt som eksempel.
- Det ble stilt spørsmålstegn ved senterets eksistensberettigelse. Senteret oppleves ikke som vesentlig. Dette ønskes drøftet med senterets faglige ledelse uten at det oppleves å få svar. Hva skal senteret være etter at Nasjonal institusjon og NORDEM er skilt ut?
- Det ble påpekt at MR-forskningen og -miljøet har endret karakter over tid. Fra å være oppfattet som en «hovedidentitet» tidligere til i dag hvor den i mindre grad binder medarbeiderne sammen. Lederoppgave å arbeide med denne utfordringen.

- Det ble kritisert at det brukes for mye ressurser på kommunikasjon og at dette er i strid med senterets nye rolle som ordinært forsknings- og undervisningsinstitutt.
- Senteret har spilt inn til fakultetet for å få nye juriststillinger i migrasjon og statsrett/MR i stillingsplan for neste år.
- Studentene påpekte at studentene utenfor senteret i liten grad kjenner til senteret.

For å følge opp diskusjonen ønsket rådet en rapport fra ledelsen om status for arbeidet med strategisk utvikling av senteret.

Sak 12/2016. Budsjett for 2017 og langtidsbudsjett 2018-2021.

Arbeidet med å utarbeide budsjett for 2017 og langtidsbudsjett 2018-2021 er i avslutningsfasen og forslag til årsbudsjett 2017 og anslag for langtidsbudsjett 2017-2021 legges nå fram for rådet og de ansatte. Eventuelle endringer utføres helt fram til frist for vedtak av endelig budsjett i fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet i desember. Se vedlagt saksnotat, budsjettrapporter (oppsummert all virksomhet, oppsummert basisvirksomhet, tiltak basis, eksternfinansierte prosjekter) og foreløpig tildelingsbrev fra fakultet. Administrativ leder orienterte om budsjettprosess og forslag til budsjett etterfulgt av diskusjon i rådet.

De viktigste momentene fra diskusjonen:

Forslaget om å bruke basismidler til 50% stilling på kommunikasjon første halvår 2017 ble ikke støttet, Rådet ønsker orientering om arbeidet med bemanningsplan for administrativt ansatte.

Det ble foreslått å øke de personlige driftsmidlene for vitenskapelig ansatte.

Vedtak: Rådet ønsker en beskrivelse av og begrunnelse for ressursbruk knyttet til kommunikasjon.

Sak 13/2016. Utlysning av direktørstilling for SMR i perioden 2018-2021.

SMR har ansatt direktør og i forbindelse med at nåværende åremål utløper ved utgangen av 2017 skal det lyses ut nytt åremål som direktør for SMR for perioden 2018-2021 med mulighet for inntil fire års forlengelse. Den praksis som tidligere er fulgt både ved UiO og generelt i statlig virksomhet med å forlenge i en andre åremålsperiode uten fornyet utlysning er i ikke i tråd med lov og retningslinjer. Følgelig skal direktørstillingen lyses ut for hvert åremål i fortsettelsen.

Stillingen er regulert i senterets vedtekter § 3 og § 8. Stillingsbeskrivelse for instituttleder/direktør er hjemlet i JUS' administrasjonsreglement del X,1,§ 28. Tilsetting av ledere ved UiO er regulert i UiOs reglement for tilsetting og valg av ledere ved fakulteter og institutter, del 5. Saksnotat, vedlegg/reglement, forslag til utlysningstekst og framdriftsplan var distribuert med innkalling. Rådsleder og administrativ leder innledet etterfulgt av diskusjon i rådet.

De viktigste momentene fra diskusjonen:

Avklare senterets ambisjonsnivå og egenbeskrivelse; styrke kravet om direktørens menneskerettskunnskaper; understreke direktørens ansvar for å øke den eksternfinansierte virksomheten; understreke direktørens ansvar for å styrke samarbeidet med andre forskere ved (særlig) fakultetet; kommende samlokalisering med JUS; ressursbruk ifbm rekruttering.

VedtakRådet nedsetter et innstillingsutvalg bestående av rådsleder (leder), en representant for de fast vitenskapelige fra JUS, en representant for de fast vitenskapelige ved SMR, en representant for de administrativt ansatte ved SMR, fagforeningsrepresentant og administrativ leder (sekretær). Rådsleder vurderer behov for ekstern konsulentbistand.

ORIENTERINGSSAKER

Sak 14/2016

A.Ny finansieringsavtale med Utenriksdepartementet og videreutvikling av senterets internasjonale programmer

Arbeidet med inngåelse av ny flerårig finansieringsavtale om samarbeid med Utenriksdepartementet og videreutvikling av senterets internasjonale programmer presenteres. Kopi av søknad ble distribuert i møtet. Ved administrativ leder.

B. Utskillelse av NORDEM.

UiO har sagt opp avtalen som regulerer forvaltningen av NORDEM fom årsskiftet 2016/2017. I sommer bestemte Utenriksdepartementet uten å konsultere med SMR eller UiO at NORDEM allikevel ikke skal overtas av NORAD, men skal overtas av Flyktninghjelpen. UiO har inngått en avtale om virksomhetsoverdragelse mellom UiO og Flyktninghjelpen. SMR og NORDEM arbeider med å forberede overdragelsen til Flyktninghjelpen ved årsskiftet. Ved administrativ leder.

C. Ny funksjons- og bemanningsplan administrasjonen.

Det skal utarbeides ny funksjons- og bemanningsplan for hele administrasjonen ved SMR. Tidligere framdriftsplan la opp til at dette skulle gjennomføres i 2016, men dette er forsinket og utsatt til 2017. Årsaken er todelt: Det har vært en rekke andre større saker som har hatt forrang, og fakultetet har stilt krav om at planen må omfatte alle administrative stillinger - ikke kun de i fellesadministrasjonen. Rådet orienteres mer på et senere rådsmøte om prosessen. Ved administrativ leder.

D. Vedlagt oversikt over prosjektsøknader.

Se vedlagt oppsummering. Ved direktør.

E. Muntlig orientering om de viktigste tilsettings- og personalsaker.

Kort innledning om viktigste tilsettings- og personalsaker. Ved direktør og administrativ leder.

F. Forslag til rådsmøter våren 2017.

medio februar? primo mai? To timer, onsdager, kl 1415-1600.

EVENTUELT

Ingen saker meldt.

--

Sak 12/2016 ble besvart gjennom epost til rådet 16.12.16:

Til: SMRs råd

Fra: Administrativ leder Teis Daniel Kjelling

Dato: 12.12.16

Tittel: ADMINISTRATIVE STØTTEFUNKSJONER KNYTTET TIL SEMINARER, KONFERANSER, FORMIDLING, INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON I 2016-2017 – INNTIL NY BEMANNINGSPLAN ER PÅ Plass. INFORMASJONS- OG KOMMUNIKASJONSRESSURSER VED SMR I 2016 OG 2017

Nedenfor følger en kort oppsummering av hvilke ressurser SMR har satt av administrativt til formidling, informasjon og kommunikasjon i 2016 og 2017 som ønsket på siste senterrådsmøte. Oppsummeringen er ikke uttømmende, men oppsummerer om de viktigste funksjoner og ressurser på dette feltet.

Tidlig neste år skal det utarbeides en ny bemanningsplan for alle administrative stillinger og dette kan medføre endringer.

BEMANNING 2016

SMR har for tiden følgende 3 administrative stillinger som har - helt eller delvis - ansvar og oppgaver innen formidling, informasjon og kommunikasjon:

1. SENIORRÅDGIVER, FORSKNINGS OG KOMMUNIKASJON.

Minimum 50% stilling med overordnet ansvar for hele senterets kommunikasjonsoppgaver samt praktisk gjennomføringsansvar. Stillingen er fast og finansiert over basisbudsjettet.

2. KONSULENT, RESEPSJON/FØRSTELINJE.

Har ansvar i 20-30% stilling for støtte opp mot arrangementer, seminarer etc. Stillingen er fast og finansiert over basisbudsjettet. Stillingen er fast og finansiert over basisbudsjettet.

3. FØRSTEKONSULENT, INFORMASJON.

Ansvar for informasjonsoppgaver og øvrige saksbehandleroppgaver for internasjonale programmer. Stillingen er midlertidig og finansiert over UD-avtalen ut 2016. Stillingen ble opprinnelig lyst ut som 80% stilling, men ble redusert til 32% stilling og deretter økt til 40% stilling etter at UD reduserte bevilgningen for 2016 ifbm kutt i rammebevilgningen til internasjonale programmer.

MIDLERTIDIG ENDRING 2016 OG BEMANNING 2017

STILLING 1 ble for 2016 frikjøpt midlertidig for kommunikasjonsoppgaver tilsvarende ca 50% stilling fordi ledelsen hadde et midlertidig behov for økt støtte til prosjekt- og forskningsadministrasjon ifbm det omfattende omstillingsarbeidet ved SMR.

De frigjorte lønnsmidlene fra STILLING 1 ble brukt til følgende:

STILLING 3 fikk tilbud om informasjonsoppgaver tilsvarende 60% stilling (i tillegg til 40% stilling for internasjonale programmer, altså tilsammen 100% stilling).

En studentassistent ble ansatt i ca 30% stilling for å avlaste STILLING 2 for resepsjons-/førstelinjeoppgaver slik at økt tid kunne brukes til arrangementer, seminarer etc. I tillegg er resepsjonens åpningstid redusert for å gi mer tid til dette.

BEMANNING 2017

Senterledelsen ønsket videreføre den midlertidige endringen i 2016 også i første halvår 2017 med samme begrunnelse som over. Men etter oppfordring fra senterrådet videreføres dette allikevel ikke og ordningen tar følgelig slutt ved utgangen av 2016.

Ansvars- og oppgavefordelingen endres med dette tilbake til slik den er ihht tidligere bemanningsplan.

Videre finansiering av stilling 3 er i øyeblikket ikke avklart og den opphører ved utgangen av 2016 dersom ikke søknad til UD innvilges. Hvis søknaden til UD innvilges som sendt så åpner det for videreføring av en 50% stilling i fortsettelsen.

INFORMASJON

SMR er i ferd med å gjennomføre en svært krevende omstillingsperiode som setter ansatte og ledelse på prøvelser. Det har ikke vært optimalt hverken for den enkelte ansatte, for senterledelsen eller for senteret som helhet. Mye kunne vært sikkert vært gjort annerledes og vi må bare beklage at ikke denne prosessen ikke oppleves som optimale for alle medarbeidere. Vi skal gjøre det vi kan for å sikre god informasjon og involvering på alle nivå ved senteret slik at vi kan få det beste ut av de ressursene vi har til rådighet til enhver tid.

--