

Begrunnelse for en to nivå sirkel modell basert på fag, flat struktur og fleksibilitet

1. **Fremtidsrettet og nytenkende:** Finn Bergesen m.fl. har mange ganger bedt oss tenke utenfor boksen og skape et spennende og fremtidsrettet DnU. En 3-5 fakultets pyramidemodell etter samme lest som de andre norske universitetene og som vil måtte kreve tre nivåer bidrar verken til ny og fremtidsrettet tenking eller å befeste særpreget og konkurransefortrinnet som et lite ikke-bredde universitet vil kunne ha. En modell med reelt sett to nivåer basert på fag, flat struktur og fleksibilitet vil kunne ivareta dagens styrke i forhold til handlekraft, faglig ledelse, demokrati og fornyelse (jfr Janne Carlson i SAS sin ledelsesteori: Riv pyramidene og Ole Gjølberg's påpeking av erfaringer fra amerikanske universiteter).

2. **Bevare og bygge videre på dagens styrker inn i DnU:** En av dagens styrker både på NVH og UMB er kort avstand mellom ansatte og ledelse, klare faglige hjem for både studenter og ansatte, demokrati og medbestemmelse samt sterk faglig ledelse. To-nivå-modellen med mange (8) enheter på nivå 2 har ved UMB bidratt med å gi forankring, medbestemmelse og engasjement. Det har stimulert til ansvarlighet, deltakelse og oppslutning (lojalitet) om vedtatt ressursbruk i organisasjonen. Det bidrar til kreativitet slik at mangfoldet av ideer, synspunkter og forslag i organisasjonen tilflyter rektorat og Universitetsstyret.

3. **Lite universitet:** DnU trenger ikke et ekstra nivå slik som en 3-5 fakultetsmodell vil føre til med økte kostnader til administrasjon (en sentral administrasjon, 3-5 fakultetsadministrasjoner, 15 eller mer instituttadministrasjoner). Veldig mange erfarne universitetspersoner i Norge har sterkt frarådet innføring av fakulteter som et ekstra nivå ved et så lite universitet som DnU f.eks Dæhlen, Digernes og Jan Fridtjof Bernt.

4. **Særpreget:** DnU er ikke et tradisjonelt breddeuniversitet, men likevel et universitet med en faglig bredde som vanskelig lar seg naturlig presse inn i 3-5 fakulteter. Noen av de foreslåtte modellene gir en merkelig blanding av fagområder som ikke gir formålstjenelige faglige hjem for hverken studieprogrammer, studenter eller ansatte.

5. **Synlighet:** Mange av dagens fagområder (suksesser) på UMB vil få en lite synlig plass i en evt ny pyramide som foreslått i en 3-5 fakultetsmodell. Det er et viktig kriterium å bidra til at gode suksessfulle fagmiljøer blir ivarettatt og gis utviklingsmuligheter i DnU.

6. **Faglig ledelse:** Dekanene i en 3-5 fakultetsmodell vil vanskelig kunne være fagpersoner på den mangfoldige og noe merkelige kombinasjon av fagområder de evt skal lede. Faglig ledelse vil bli svekket og isteden vil man få 3-4 "underrektorer" som skal utøve ledelse for svært forskjellige fagområder dvs blir mer rene administratorer enn faglige ledere.

7. **Kostnadseffektivitet:** Det vil i en 3-5 fakultetsmodell være vanskelig å se for seg at det ikke vil utvikles en sentral administrasjon, 3-5 fakultetsadministrasjoner og administrasjon på 15 eller flere institutter. Dette vil innebære en stor kostnad for det nye universitetet som vil gå utover både forskning og undervisning.

8. **Det som er bra for NVH er bra for DnU** (re sitat fra 25.02.11 møtet): Dette er et viktig og riktig utsagn, men det må også virke andre veien dvs det som er bra for UMBs nåværende fagområder er også bra for DnU.

9. **Tenke fag/studieprogrammer mer enn tall** (antall ansatte osv.): Det er viktig at man i en organiseringsdebatt tar fagene på alvor og vurderer hvilke fag som naturlig hører sammen. Det samme gjelder for studieprogrammer.

10. **Kultur, motivasjon og forankring.** Man bør unngå å foreslå en organisering av DnU som flertallet av de ansatte er sterkt i mot. En kunnskapsinstitusjon trenger motiverte hoder som yter for fullt.

11. **Effektiv budsjett** modell som fremmer resultater, fornying og faglig utvikling: UMB har vært gjennom en betydelig omstilling, fornyelse og utvikling siden 2000. En av årsakene til suksessen har vært en resultatbasert budsjettmodell. Videre har man gått fra 13 til 8 institutt, tilsatte instituttledere med rammebudsjettering og personalansvar. Dette har gitt positive resultat: kraftig økning i antall 1.prioritetssøkere, effektivisering av ressursbruken (25% innsparing fra 2000-2005), omfordeling av ressurser basert på oppnådde resultater, en formidabel produktutvikling ved etablering av mange nye studieprogram med god søkning, flere relativt omfattende strategiske satsinger (bl.a. Helse, Fornybar energi) og god utvikling på forskningsaktiviteten. En flat organisasjonsmodell som foreslått i sirkelmodellen vil kunne videreføre denne positive utviklingen.