

# FYSISK INSTITUTT

## Nivå 4 organisering

STATUSNOTAT FOR STYRET  
Diskusjonspunkter på siste side

Jøran Moen  
13. Mai 2013

# PROSESS FREM TIL NÅ

- 22. nov 2012 Notat for Trinn 1 i MN-prosessen fremlagt for FI-styret til diskusjon : Notatet konkluder med å omdøpe dagens grupper til seksjoner, og tydeliggjøre lederfunksjonen.  
<http://www.mn.uio.no/fysikk/om/organisasjon/styret/moter/2012/dokumenter/ledelse-struktur-notat-fi-221112.pdf>
- Februar 2013: Instituttleder sonderte nivå 4 ledelse i forbindelse med oppstartsamtaler med de nye gruppelederne i Februar 2013
- 15. mai 2013: Bestilling fra MN: «Det er ønskelig at hvert institutt har klart et foreløpig organisasjonskart til styremøtet i juni. Dette må ikke nødvendigvis være det endelige resultatet.»

**MERK:** I vårsemesteret har fokus vært lagt på forskningsstrategiarbeid.

Instituttledelsen er åpne for alternative seksjonsdannelser, men har ønsket å la denne diskusjonen eventuelt bli trigget som et tiltak for å implementere nye forskningsstrategier.

# TENTATIV PLAN FOR HØST 2013

- 15. september Detaljerte Retningslinjer for delegering for ansvarsdeling mellom leder-nivåene (3-4-5). Vi tar utgangspunkt i vårt gruppelederreglement. MN Krav: Skal inneholde instruks for personaloppfølging, inklusive rapportering, kontroll og rapporteringslinjer. De bør omtale oppfølgingsansvar og videreføring. Der hvor det blir vedtatt å bruke medarbeidersamtaler, skal hyppigheten av disse angis. Stipendiater og åremålsansatte skal omfattes av personaloppfølging, og bør ha tilsyn på dette området også av en annen enn veileder.
- 15. oktober. Rekruttering av seksjonsledere
- November: Obligatorisk lederopplæringskurs gitt av MN
- 1. januar 2014: Seksjonsstruktur iverksettes

## **MN bistår med :**

- En felles tilnærming til betingelser for seksjonsledere
- Gi tilbud om felles lederopplæring
- Erfaringsutveksling på Instituttledermøte bidrar til homogenisering

## **Naturlige forutsetninger for seksjonsdannelse**

- Samlokalisering
- Felles fagdomene
- Felles behov og kan dele tekniske tjenester og infrastruktur
- Desentralisert ledelse. Spesialisering i mindre enheter for å hindre toppstyrt detaljstyring
- Det skal være fleksibelt for forskere å samarbeide på tvers over seksjoner og institutter (jf. MN – innsatsområder)
- Store autonome seksjoner kan virke hemmende på horisontale koblinger mellom forskningsgrupper tilhørende forskjellige seksjoner.

## **Fysiske begrensninger for naturlige seksjonsdannelse**

- Fysisk institutt er spredt på 5 bygg

## 10 seksjoner - 5 bygg

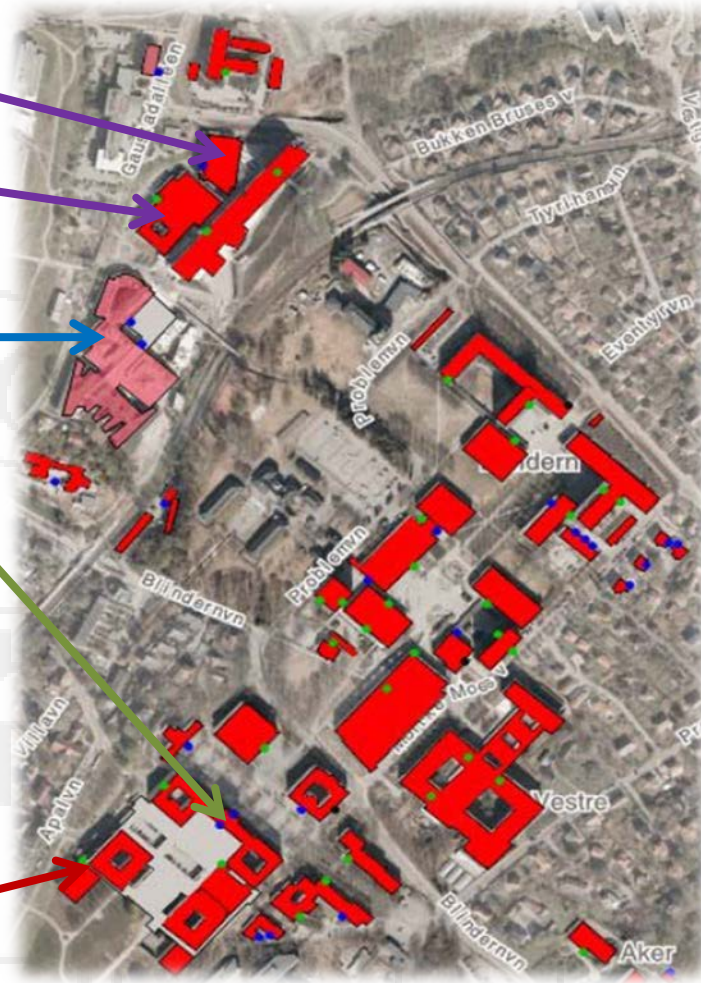
MiNaLab

IFI-1

Forskningsparken

Fysikkbygningen

Kjemibybygningen



Halvlederfysikk

Strukturfysikk

AMKS og PGP-Fysikk

Elektronikk

Fysikkdidaktikk

Høyenergifysikk

Teoretisk fysikk

PGP-FI\*

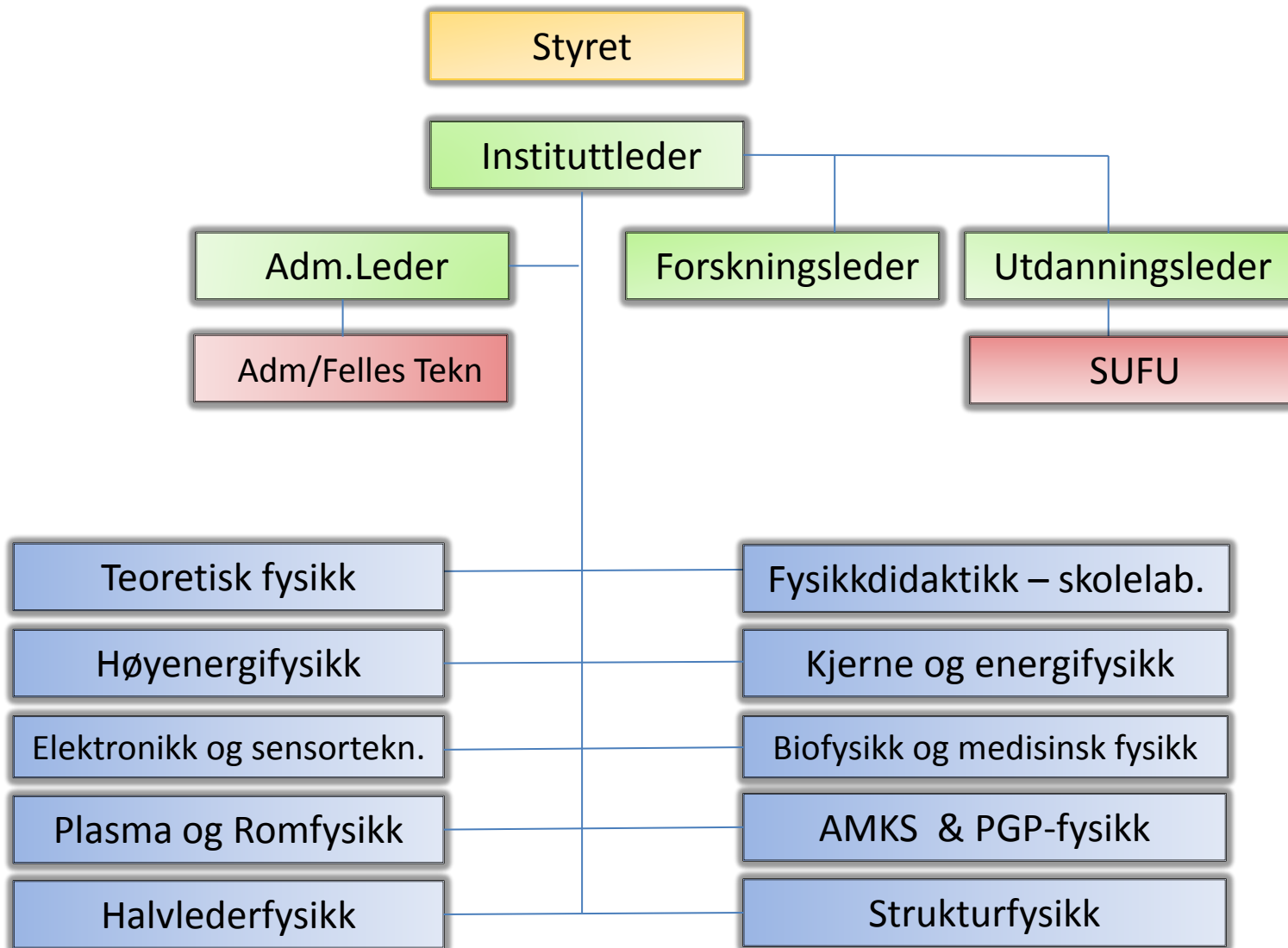
*Administrasjonen*

Biofysikk og medisinsk fysikk

Plasma- og Romfysikk

Kjerne- og energi fysikk

# Organisasjonskart Fysisk Institutt



Gr	Fast VIT	II-VIT	PD/Forsk.	PHD	TECH	#
<b>AMKS</b>	5.4	1	8	3	1	<b>18.4</b>
<b>PGP-Fys</b>	3	0	4	17	0	<b>24</b>
<b>Høyenergi</b>	5.7	1	13	11	0.4	<b>31.1</b>
<b>Elektronikk</b>	4	4	0	8	1	<b>17</b>
<b>Teori</b>	6	1	1	5	0	<b>13</b>
<b>Fys.didatikk</b>	2.1	0	0	5	0	<b>7.1</b>
<b>Bio.Med.</b>	4+1	5	2+1	7+1	2	<b>20.1+3</b>
<b>Kjerne- og energi</b>	4	1	4	7	2.6	<b>18.6</b>
<b>Plasma-Rom</b>	4	3	3	3	2	<b>15</b>
<b>Struktur</b>	4	6	2	7	3	<b>22</b>
<b>Halvleder</b>	5	2	10	16	3.2	<b>36.2</b>
<b>#</b>	<b>47.2</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>15.2</b>	<b>224.4</b> <sup>7</sup>

# Seksjonsstørrelse

- Anbefalt spennvidde for en leder er typisk 10 personer. Dvs. at i de store seksjonene må medarbeidersamtaler og delegeres internt innen seksjonen.
- AMKS og PGP-Fysikk vil slås sammen til en seksjon når de kan samlokaliseres i 4 etg Fysikk Vest. Dette blir den største seksjonen med ~40 ansatte.
- Fysikkdidaktikk blir den minste seksjonen med kun 2 faste vitenskapelige stillinger. Personaloppfølging for de 2 faste vitenskapelige vurderes lagt under administrasjonen.



## **Ulemper med foreslått modell (grupper = seksjoner)**

- Flere seksjoner med overlappende interesser gir utfordringer mht å skape kritisk masse
- Stort antall MSc og PhD kurs
- Sub-optimal utnyttelse av infrastruktur og tekniske tjenester
- Seksjonslederne mister plassen i ledergruppen (det er en praktisk grense på 7 personer).

## **Fordeler med foreslått modell**

- Enkeltforskere føler større direkte innflytelse; mindre overprøving
- Reduserer totalt antall møter
- Sterkere gruppe/seksjonstilhørighet
- Høy grad av fleksibilitet for tematiske satsninger.

# Utfordringer med mange seksjonsenheter

## i) Horisontale koblinger mellom enhetene er en utfordring

### Tiltak:

- Forskningsleders hovedoppgave er å koordinere større tematiske satsninger på tvers av enhetene
- Undervisningsleders hovedoppgave er koordinering av innsats mot instituttets utdanningstilbud
- Gruppeledermøte ca. annenhver uke.

## ii) Rekruttering av seksjonsledere som har interesser for/ er komfortabel med personalledelse

**Tiltak:** Gi opplæring

# Diskusjon:

- Vi vil gjerne be om styrets kommentarer til prosessen så langt, og foreslått modell med 10 seksjoner.
- Styret bes bidra til lista med fordeler og ulemper (side 10)
- Bør vi utrede en alternativ modell for færre seksjoner?

Les bakgrunnsnotatet som Lars distribuerte per e-post 16. mai  
**Ledelse og struktur** (*Knut Fægri og Astrid Waaler Kaas 03.08.12*)