

AOS234 2013: PROSJEKTARBEIDET

Sigurd Rysstad



TEMA, AVGRENSNING, PROBLEMSTILLINGER

- Tema: NPM i UH-sektoren
- Avgrensning:
- (A) Kvalitetsreformen
(B) Organisering av studentvelferdstjenester

A1. Studiereformen (Team Larven)

Analyse av formål, gjennomføring og konsekvenser av studiereformen (omlegging til bachelor og masterstudier)

(a) Formål (se offentlige dokumenter)

(b) Konsekvenser for UMB-studenter, f. eks.: Mobilitet, Gjennomføring, Studiekvalitet, Studiemiljø

(c) Sml. studenter på 5-årige program med studenter på 3- og 2-årige, alt. studenter som har gått 2 eller 3 vs. 5 år på UMB.

- Mobilitet – utenlandsopphold i studiene
- Gjennomføringsprosent/Tilfredshet
- Studiekvalitet – progresjon i emneporteføljer
- Studiemiljø - deltakelse

NB! Korrelasjon (eks. «ant. år på UMB» og «tilfredshet») ikke nødvendigvis bevis på kausalitet («ant. år» gir «studiekvalitet»)

A2. Analyse av UMBs interne «finansieringsmodell» (Team Bønder i ledelse)

- a. - «Regelstyring» erstatter «skjønn/ledelse» (To alternative budsjetteringsmekanismer)
Styret bestemmer: «Program», «priser» og «kvoter»
Instituttene tilpasning: Emnetilbud, Obl. emner, etc.
- b. Hvorfor «regelstyring» ved intern budsjetttildeling?
Noen «hypoteser»:
Insentiver gir «effektivitet» og «kvalitet», eller
«Regelstyring medfører mindre støy og en mer behagelig hverdag for ledelsen», eller
«Skjønn/ledelse» forutsetter kompetanse som ikke lenger finnes gitt dagens styresammensetning («Interessentstyret»)
- c. - Konsekvenser for NMBUs faglige utvikling:
«Faglig omstilling» - langsiktighet?
Studienes relevans og kvalitet etc.

A3: Styrings- og ledelsereformen

- Før: Kollegiale organ på universitets- og instituttnivå.
Styret arena for «kamper» mellom fagmiljø.
Delt ledelse: Konflikter mellom *valgte* faglige ledere (rektor, instituttleder) og *ansatte* administrative ledere (direktør, kontorsjef)
Valgte ledere
Etter: «Interessentstyre» (Rektor+eksterne+studenter).
Ansatte «faglige ledere» (lederkurs, medarbeidersamtaler etc.)
- Konsekvenser:
Bedre betalte ledere. Også «bedre» ledere som sikrer «bedre» rekruttering av personale og større innsats av medarbeiderne?
Stor økning i administrativt apparat. Avlastning for vitenskapelig personale? (<http://dbh.nsd.uib.no/>) etc.

A4. Kvalitetssikringssystemet (Team Spretne frøkner)

- (a) Bakgrunn: Stykkprisfinansiering gir incentiver til å «produsere» studiepoeng. Sikrer markedskonkurranse og valgfrihet kvalitet i studietilbudet? Ett (av flere) problemer: Asymmetrisk informasjon (om kvalitet). Tiltak: Kvalitetssikringssystemer: Nasjonale og lokale. Stykkprisfinansiering også internt på UMB.
- (b) Hva er «Studiekvalitet»? Hvordan «måle» kvalitet?
- (c) UMB: (a) Faglig ledelse (b) Kvalitetssikringssystemer.
 - Utforming/ressursbruk.
 - Prioriterer faglige ledere studiekvalitet?
 - Hvordan fungerer kvalitetssikringssystemet? Bidrar systemet til å sikre en best mulig kvalitet?

B. Organisering av studentvelferden

Team: Lupil, Metas actio, Knoller og totter

- Bakgrunn: Forslag om fusjon mellom SiÅs og SiØ
- Samskipnadssystemet – bakgrunn og problemer.
 - Fusjoner: 2011: SiO (Oslo og Akershus).
2013: Bodø+Narvik
 - Nye rammebetingelser for studentsamskipnadene – Kunnskapsdept.
 - Bakgrunnsrapport (BDO 2009):
http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/UH/Rapporter_og_planer/studentsamskipnadene_gjennomgang_150909.pdf
(«Analysen synes å indikere at det ikke er stordriftsfordeler i administrasjonen.» (s. 43). Andre typer stordriftsfordeler?
 - Nye regler for regnskap/fristasjon:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rundskriv/2008/rundskriv-f-16-08-forskrift-om-studentsa.html?id=540165>
- Er fusjon mellom SiÅs og SiØ en klok respons på nye utfordringer og rammebetingelser
 - Økonomiske besparelser? Andre fordeler? For hvem?