

ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
03.03.2016

Sak:

ADM2020 Helsefak - prosjektnotat

1) Bakgrunn

Regjeringen har igangsatt en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform i statsforvaltningen fra 2014. Dette gir seg utslag i at UiT kuttes årlig ca. 0.6 % av sin ramme hvert år i 4 år. Dette utgjør etter fusjonene ca. 70 mill, og Helsefak sin andel av dette er ca. 2,5 mill per år. Kuttene er beregnet etter andel administrative årsverk ved UiT. Kuttene er videre fordelt til fakultetsadministrasjonen og instituttene etter samme prinsipp. Totalt vil annonserte kutt utgjøre 10 mill i regjeringsperioden for fakultetet. Det er et mål for UiT at utdanning og forskning skal skjermes mest mulig for kuttene. Dette har utløst prosessen med ADM 2020, hvor målsetninger og prinsipper for den samlede administrasjonen ved ble vedtatt av universitetsstyret 27. 10.2015 (ePhorte 2015/3236):

Dimensjonering:

- Antall administrative ansatte (årsverk) skal ikke overstige 30% av det totale antallet UFF og administrative stillinger

Organisasjonsprinsipper:

- UiT skal ha én administrasjon
 - Administrasjonen skal støtte opp under utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid.
 - Organisering av administrasjonen skal sikre tilstrekkelig robuste og sterke miljøer. Små og sårbare administrative miljø skal unngås.
 - Administrative oppgaver og prosesser kan organiseres uavhengig av den faglige linjen hvis dette gir en bedre oppgaveløsning.
 - Administrativ oppgaveløsning skal standardiseres på tvers av nivå og enheter - med virkeområde for hele organisasjonen.
- UiT skal ha en hensiktsmessig styrings- og ledelsesstruktur. Dette innebærer at:
 - Det skal være tilgjengelig lederstøtte som muliggjør styring og ledelse.
 - Rammeverk for strategi-, budsjett- og rapporteringsarbeid skal være standardisert i hele organisasjonen.
 - Kontroll skal være risikobasert og ikke innbefatte mer enn ett kontrollnivå.
- UiT skal drive kontinuerlig forbedring, digitalisering og forenkling av arbeidsoppgaver.
- Kompetanseheving skal brukes aktivt i utvikling av administrasjonen.

- Drift og utvikling av administrasjon skal hensynta en ambisjon om likhet i tjenestetilbudet til ansatte og studenter.

Institusjonelt er det nedsatt en prosjektgruppe som vil igangsette felles prosjekter for hele organisasjonen, som fakultetet vil være en del av.

Fakultetssyret har i sin handlingsplan vedtatt følgende med direkte relevans for utviklingen av administrasjonen:

- Fakultetet skal jobbe videre med forbedringsprosesser for å styrke effektivitet og samhandling i organisasjonen.
- Fakultetet skal vurdere organisering av den samlede administrasjonen med utgangspunkt i krav om redusert bemanning iht. avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen.

Helsefak sin gjeldende administrative organisering kom til som del av fusjonen med HiTø i 2009, og som resultat av et endringsarbeid startet i 2006 og 2007 – kjent som delprosess I og II. Delprosess I omhandlet de tekniske og administrative funksjonene ved fakultetet, og delprosess II funksjoner som i større grad berørte faglige forhold. Det var også kjørt en prosess for å se på rolleavklaring og ansvarfordeling for administrative oppgaver ved fakultetet som helhet (delprosess III). Utgangspunktet for disse prosessene var identifiserte utfordringer.

2) Hovedprinsipper for administrativ organisering:

Helsefak er UiTs største fakultet, og administrativt sett det mest desentraliserte med definert administrativ kapasitet innen økonomi, personal, HMS, forskningsstøtte og studieadministrasjon på instituttnivå. De administrative områdene er bemannet ulikt på de forskjellige instituttene, dels ut fra historie, dels ut fra utdannings- og forskningsportefølje og del ut fra størrelse og kompleksitet. Fakultetsadministrasjonen har en blandet funksjon både med tilretteleggings- og kontrollfunksjoner og med direkte service- og forvaltningsfunksjoner hvor dette ikke er lagt til instituttene. Det er få prosesser som instituttene driver som ikke har sin delprosess i fakultetsadministrasjonen i en eller annen grad, og som på ett eller annet nivå overleveres til kvalitetssikring, kontroll og/eller slutføring. På samme vis driver fakultetsledelsen prosesser gjennom fakultetsadministrasjonen som i de fleste tilfeller har sin part på instituttene. Det er derfor noe krevende å beskrive eksakt avgrensningene mellom de ulike nivåenes roller og ansvar, da dette varierer fra område til område og til en viss grad fra prosess til prosess.

3) Prosess og prosjekter

Til tross for fakultetets størrelse med over 140 saksbehandler- og utrederstillinger og 35 mellomlederstillinger, oppleves utfordringer ift. sårbarhet, kapasitet og kompetanse. Det kan følgelig stilles spørsmål ved om den administrative kapasiteten ved fakultetet er godt nok organisert.

En sentral målsetning for fakultetet etter etableringen av gjeldende administrative ordning, har vært utnytting av mulige matriseeffekter - dvs. å samhandle på tvers av etablerte enheter for å utnytte kompetanse og kapasitet best mulig. Erfaringene så langt er blandede. Det gode erfaringer med å samles på tvers i klare utviklingsprosjekter, og i fakultetsadministrasjonen har man rutinemessige møter på tvers av seksjonene knyttet til utdanning og forskning. På den andre siden er det tungt å få til deling av kompetanse og kapasitet på tvers av organisasjonsenheter, dels på grunn av manglende kapasitet og trolig også på grunn av en manglende mulighet til å ha en samlet oversikt og muligheter til å prioritere kapasitet.

Som del av målsetningene i ADM 2020 og erfaringene siden omorganiseringene i 2009, vurderer fakultetsledelsen at det er behov for å gjøre organisatoriske endringer av den samlede administrative kapasiteten.

Økonomi og personal – utflating – enkeltfunksjoner – evt. omorganisering.

4) Organisering av prosesser

Det etableres følgende struktur for ADM2020 Helsefak.

Fakultetsstyret

- Har gitt føringer i strategi- og handlingsplan
- Orienteres løpende om prosessen
- Gjør evt. vedtak om organisatoriske endringer

Ledermøte og Adm.lederforum er referansegrupper

- Arena for informasjon, forankring og innspill

Prosjektgruppe:

- Sammensetning: Fakultetsdirektør Kjetil Kvalsvik (fak.dir -leder), Trine Krane (IPS), Siv Risth Richardsen (IMB), Eyvind Paulssen (IKM), Nina Emaus IHO), Ann Sofie Rydningen (fak.adm), Vivi Ann Jacobsen (NTL) og Gerd Sissel Furumo (hovedverneombud).

Rolle og mandat

- Prosjekteier og beslutter sammensetning, mandat og framdrift for arbeidsgruppene.
- Behandler forslag fra arbeidsgruppene og innstiller til videre behandling.
- Etablerer mandat for arbeidsgrupper jf. følgende prinsipper
 - Hovedprinsippene i ADM 2020 jf. vedtak i universitetsstyret.
 - I størst mulig grad samle administrativ kapasitet for å
 - Øke fleksibiliteten i kapasitetsutnyttelse samlet sett for hele fakultetet
 - Sikre mulighet til å bygge opp bedre kompetanse på strategisk viktige områder
 - Redusere sårbarhet i administrative funksjoner
 - Redusere antall kontrollnivåer og øke effektivisering av samhandling mellom administrasjon og fagmiljø
 - Sikre god tilgjengelighet i hele organisasjonen
 - Til grunn for endringsprosessene ligger følgende krav
 - Det skal sikres god tilgjengelighet for ansatte og ledelse på instituttene for sentraliserte administrative støttefunksjoner.
 - Sentraliserte tjenester jobber direkte med fagmiljøene, og gir lederstøtte til instituttene uten at bestillinger sendes som krever lokale prosesser som fordrer egen administrativ kapasitet.
 - Følge opp evt. institusjonelle endringer i administrativ organisering.

Arbeidsgrupper

- Oppnevnes av prosjektgruppe.

Det er pt. arbeid planlagt arbeidsgruppe for studieadministrasjon forankret i fakultetsledelsen (deling av seksjon for utdanningstjenester med etablering av en «enhet for legeutdanningen», på grunn av behov for rekruttering av ny leder. Gruppens arbeid forankres i prosjektgruppa.

5) Føringer fra fakultetsledelsen til prosjektgruppa - prioriterte prosesser

Fakultetsledelsen har ikke oversikt over konsekvenser av utredninger som kommer av ADM2020 sentralt. Det er derfor mest fornuftig å ta tak i de områdene som vurderes som viktigst på fakultetet, og evt. tilpasse seg endringer som kommer fra ADM2020 etter hvert. Det er på det rene at alle prosjekter som omhandler en grad av sentralisering og fellesløsninger for hele fakultetet vil være mer tilpassingsdyktige til institusjonelle endringer i administrativ organisering.

Ut fra erfaringer som er gjort og strategiske ønsker, ønsker fakultetsledelsen å utrede følgende endringer:

- Deling av seksjon for utdanningstjenester
 - Dele utdanningsseksjonen i to
 - Generell studieadministrasjon (forvaltning, eksamen, kvalitetssikring, rekruttering, rådgivning/saksbehandling)
 - «Enhet for legeutdanning» - sterkere organisering administrativt og faglig rundt programstyret for medisin/på tvers av de tre medisinske instituttene.
- Felles personalenhet
 - Etablere en felles resurs for hele fakultetet for personalfeltet. Vurdere team for rekruttering/tilsetting, forvaltning av ansattforhold og evt. overordnet utvikling av personalfeltet (karriere, ARK, osv.).
 - Mrk. det er annonsert sentral prosess på organisering av saksbehandling av NAV relaterte saksfelt.
- Felles enhet forskningsstøtte/«Grants office»
 - Vurdere å utvikle forskningsstøtte til et felles "grants office" for hele fakultetet. Dette omhandler i utgangspunktet både søknadsfasen og oppfølgingsfasen av forskningsprosjekter. Modell etter tenkningen ved ISM om felles forskningskontor skalert til hele fakultet.
 - Økonomifeltet (BOA) må være en del av utredningen.
 - Mrk. det er annonsert sentral Adm2020 prosess på forskningsstøtte – fokus på EU

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

— —
kjetil.kvalsvik@uit.no
77 64 42 71

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur