

Notat

Kjetil Kvalsvik

Konsekvenser av nye fellestjenester for Helsefak

Det er for tiden ikke avklart hvordan grensen mellom de nye fellestjenestene og brukere/fagmiljø/institutt vil bli. Ut fra hva vi er kjent med i dag, kan det ca. beskrives som følger.

- Økonomi
 - Attestantfunksjon for variable lønn og reise
 - Nivå 1 – noen funksjoner på instituttnivå?
 - Økonomistyring og regnskap
 - Delt mellom nivå 1 og 2
 - Innkjøp og anskaffelser
 - Nivå 1 (med mulighet for funksjoner på nivå 2)
- Personal
 - Personalforvaltning
 - Trolig delt mellom nivå 1 og 2
 - Rekruttering og tilsetting
 - Nivå 1, men med noen uavklarte funksjoner på nivå 2
- Formidling/kommunikasjon
 - Grafisk sørvisesenter
 - Nivå 1
 - Kanalforvaltning
 - Nivå 1
 - Felles redaksjon for nyhets- og forskningskommunikasjon
 - Nivå 1, men noen funksjoner på nivå 2
- Studie
 - Opptak
 - Nivå 1 (trolig lite på nivå 3)
 - Eksamen og vitnemål
 - Nivå 1 (noen funksjoner på nivå 3)
- Internasjonal mobilitet (ansatte og studenter)
 - Nivå 1
- Forskning (søknadsstøtte og drift)
 - Delt nivå 1 og 2. Hovedvekt på nivå 2.

Det er per dags dato uklart hvordan og i hvilket omfang fellestjenestene vil bli organisert, og hva grensegangen mellom fellestjenestene og administrative oppgaver på instituttnivå vil være. Det eneste som er avklart er at tjenestene beskrevet ovenfor har sitt laveste organisatoriske nivå på fakultetsnivå. Det betyr eksplisitt at oppgaver som ligger innenfor fellestjenestene ikke skal organiseres på instituttnivå.

Dette fordrer i neste omgang en avklaring på hvilken administrativ kapasitet som skal organiseres på instituttnivå. Uansett detaljene her, må instituttene forberede seg på at administrasjonen på flere områder vil bli organisert utenfor instituttleders formelle linje.

Det er helt avgjørende at tjenestetilbudet for instituttledelse og ansatte opprettholdes ved opprettelsen av fellestjenestene. I omorganiseringen må det derfor legges til grunn en desentralisert og koordinert tenkning mellom instituttnivå og fellestjenestene. For fellestjenester på nivå 2, må det

i praksis betyr at hvis medarbeider flyttes fra en funksjon på instituttnivå til en fellestjeneste, har denne i utgangspunktet fortsatt ansvar for fellestjenestens oppgaver ovenfor instituttet. Over tid bør man imidlertid vurdere oppgavefordeling mellom medarbeiderne i fellestjenesten og evt. utvikle spesialiseringer og backupfunksjoner for å utvikle kvaliteten på tjenesten. Instituttene skal imidlertid alltid ha en primærkontakt i fellestjenesten.

Dimensjonering, bemanningsplaner og innplassering

Helsefak har mange administrativt tilsatte på instituttnivå som i dag dekker arbeidsoppgaver som potensielt inngår i flere av fellestjenestene. Dette er naturlig, da man i hovedsak jobber bredere jo nærmere man er fagmiljøene. Dette skaper en større utfordring ift. å lage bemanningsplaner og foreta innplasseringer. Ut fra beskrivelsene av fellestjenestene slik de nå foreligger, vurderes det at følgende funksjoner/kompetanseområder flyttes til fakultetsnivået og/eller sentraladministrasjonen.

- Økonomifeltet – BEV, BOA (inkl. regnskap og anskaffelser/innkjøp)
- Forskningsadministrasjon (forholdet forskningsadministrasjon og BOA-økonomi bør vurderes nærmere)
- Personal/HR

Dette er ut fra en forståelse at fellestjenestene i praksis vil dra med seg mesteparten av arbeidsoppgavene for disse områdene. Evt. restfunksjoner som blir igjen etter en slik overflytting må vurderes nærmere, og i utgangspunktet organiseres som del av fellestjenesten.

Endringene blir mindre for studieadministrasjon som følge av fellestjenestene, men hvis enkeltpersoner evt. flyttes fra instituttnivå til fellestjenestene kan dette føre til behov for omorganisering/omfordeling av oppgaver på instituttnivå. Formidling og trolig også internasjonal mobilitet berører trolig instituttene i mindre grad.

Kjernen i administrasjonen organisert i instituttleders linje vil da bestå av:

- Kontorsjef
- Studieadministrasjon
- Andre spesifikke støttefunksjoner jf. særegne behov ift. størrelse og diversitet kan være
 - o Stabs/sekretærfunksjon (for store institutt)
 - o Ivaretagelse av studenter og ansatte ved campus utenfor Tromsø
 - o Eksternt finansierte sentere (fast finansierte)
 - o Evt. større satsinger ala SFF, SFI, KG-Jebsen
 - o ?

Disse funksjonene må utredes nærmere av hvert enkelt institutt, men det må lages arenaer i prosessen for å gjøre avklaringer på tvers av instituttene ift. grenseflatene mot fellestjenestene.

Skal fakultetet henge med i omstillingsprosessen som nå er skissert framover, vurderes det som avgjørende at vi nå kommer i gang med en prosess med å definere instituttadministrasjonene ut bildet skissert ovenfor.

Prosess

Hovedlinjene i prosessen er definert av revidert framdriftsplan fra universitetsdirektøren (sendt ut tidligere). Vi må være oppmerksomme på at det i hovedsak kun er Helsefak som har en større

omstilling av instituttadministrasjonene da de andre fakultetene er mer sentralisert i sine administrasjoner.

Prinsippet for slike omstillinger er normalt at det er at det er nærmeste leder som skal utarbeide forslag til dimensjonering og bemanningsplaner. Kontorsjefene er avklart i strukturen, og arbeidet med å foreslå bemanningsplaner for instituttadministrasjonene kan starte med en gang jf. premissene ovenfor. For seksjonene på fakultetsnivå må det fattes vedtak om organisering av universitetsstyret 8. mars, og foretas rettskravsvurderinger og innplassering og/eller intern utlysning for disse. Dette vil nødvendigvis ta tid, og det er ikke mulig å vente på disse avklaringene. Fakultetsdirektør får trolig i oppdrag om å iverksette dette arbeidet, og vil benytte dagens seksjonsledere i prosessen.

Det legges til grunn at alle administrativt ansatte omfattes av omstillingsprosessen selv om gitte funksjoner videreføres. Bemanningsplanene skal derfor omfatte alle funksjoner.

Det er flere ting som ikke er helt avklart i planen nedenfor, og den vil måtte justeres når ting avklares nærmere. Rød tekst er ført inn for Helsefak spesielt av undertegnede.

Aktivitet	Frister	Ansvarlig
Diskusjon av instituttadministrasjonene - Ledermøte - Adm. lederforum	27. februar	Fak.dir
Prosess med å lage forslag til dimensjonering og bemanningsplaner - Instituttene - Seksjonene	. Kan starte umiddelbart Starter i begynnelsen av mars når innstilling til univ. styret foreligger	Kontorsjefer Fakultetsdirektør/ Seksjonsledere
Vedtak organisering Univ. styret	8. mars	Universitetsdirektøren
Utarbeidelse av forslag til dimensjonering og bemanningsplaner	6. april	Enhetsledere (støtte fra arbeidsgruppe)
Drøfting med tjenestemannsorganisasjonene og godkjenning av universitetsdirektøren - Bemanningsplaner	april	Universitetsdirektøren /POA-direktør
Innplassering - ledere	mars-mai	Enhetsleder (støtte fra arbeidsgruppe)

<i>Innplassering – alle ansatte</i>	<i>april-juni (frist 22.juni)</i>	<i>enhetsleder (støtte fra arbeidsgruppe)</i>
<i>Nye operative enheter og tjenester</i>	<i>1.september</i>	<i>Universitetsdirektøren /enhetsledere</i>
<i>Forbedringsprosesser</i>	<i>mars – desember</i>	<i>Enhetsledere</i>