Vedlegg 2

UiT
NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Det helsevitenskapelige fakultet
Arkivref.: 2018/4228
Dato: 27.06.2019

Universitetsdirektøren

Gjennomgang av instituttstrukturen på Helsefak - svar frå Helsefak

Det helsevitskaplege fakultet takkar for høvet il å koma med tilråding i saka om instituttstrukturen ved fakultetet.

Jamfør brev frå universitetsdirektøren 11.09.2018 (arkivref 2018/4228) har Helsefak hatt ein breitt forankra prosess. Hausten 2018 vart saka diskutert på to leiarmøte, og det var semje om å nytte saksutgreiing som metode. Det tyder at fakultetsleiinga utarbeidde eit notat som både dekanatmøtet og leiarmøtet drøfta, omarbeidde og sende på behandling ved institutta. Fakultetsleiinga drøfta notatet på leiarsamling i Harstad 1. april 2019. Notatet vart drøfta i møte med dei tillitsvalde 23. april 2019, og var lyfta til fakultetsstyret på møtet 26. april 2019. Fakultetsstyret kom med innspel og bad i vedtak om at notatet vart sendt til handsaming ved institutta på fakultetet, før fakultetsstyret skulle vedta endeleg svar til Universitetsdirektøren. Det kom inn skriftleg innspel frå Institutt for vernepleie og Institutt for helse- og omsorgsfag. Fakultetsstyret gjorde endeleg vedtak i saka 18.06.2019. Det var noko diskusjon i fakultetsstyret om ordlyden i forslag til vedtak, men det vart ikkje fremja alternativ til innstillinga i møtet. Dekanens forslag til vedtak vart samrøystes vedteke.

Tilrådinga frå fakultetsstyret er å ikkje endre instituttstrukturen i inneverande dekanperiode, jamfør argumentasjonen i det vedlagte svaret. Likevel vil dekanen legge til at gjennomgangen har vore ei nyttig øving i sjølvrefleksjon som fakultetsleiinga tek med seg i sitt vidare arbeid med utvikling av verksemda.

I det vedlagte svaret frå Helsefak er det lagt vekt på å drøfte dei tre punkta, lista i brevet frå universitetsdirektøren, 1. fagleg samansetting og fagleg samarbeid, 2. storleik, og 3. parallelle fagmiljø, i ljos av nykeltal for institutta og historisk utvikling.

Beste helsing

Thrina Loennechen
dekan

Trond Nylund
assisterande fakultetsdirektør

Sakshandsamar: Åsne Ø. Høgetveit, rådgjevar

Vedlegg
1 Gjennomgang av instituttstrukturen på Helsefak 27.05.2019

Gjennomgang av instituttstrukturen på Helsefak

Me vurderer at det særleg er punkt 1 og 2 som er relevante for fakultetet. Desse punkta inviterer til ei øving i sjølvrefleksjon me ser som nyttig å gjera med jamne mellomrom.

1.Fagleg samansetting og fagleg samarbeid.

Punkt 1 set opp disiplinfag og profesjonsfaglege utdanningar som ytterpunkt, og etterspør korleis dagens organisering legg til rette for utdanning, forsking og innovasjon på tvers av desse ytterpunkta. Eit premiss for dette spørsmålet er at der er ei særleg spenning i møtet mellom disiplin og profesjon som ein kan påverke i negativ og positiv retning gjennom instituttorganiseringa. Punkt 1 tek utgangspunkt i ei forenkling om at institutta ved Helsefak i dag er organisert ut frå prinsipp om disiplinfag eller profesjonsfag. Men om ein gjeng inn og ser på bakgrunnen for kvart av institutta, og korleis desse har utvikla seg, vert det klårt at det ligg andre og mangfaldige prinsipp og omsyn til grunn for dagens faglege organisering. Ein viktig årsak til dagens organisering ligg i den historiske utviklinga av institutt, fakultet og institusjon. Ei drøfting som freistar å ha som utgangspunkt at institutta er organisert anten etter disiplinfag eller profesjonsfag vil fort støyte på problem og synleggjer ei for enkel forståing av instituttas organisering. I det vidare vil me legge mindre vekt på motsetnadane mellom profesjonsfag og disiplinfag, men heller drøfte korleis prinsipp om fagleg organisering ut i frå studieprogram og forsking påverkar og vert påverka av instituttstruktur.

2.Storleik

Punkt 2 rettar særleg merksemd mot det som vert skildra som relativt små einingar, og spør om det er gevinstar knytt til leiing eller administrasjon ved å samle saman til større einingar. Når det er snakk om storleik på instituttet reknar me med at det er målt etter talet på årsverk og tilsette. Ein kan tenkje seg at det både er ei nedre og ei øvre smertegrense for storleiken på eit institutt. Eit institutt kan verte for lite til at ei organisering som uavhengig institutt tener føremålet. Men institutt kan òg bli for store og komplekse til at det på ein god måte maktar å vareta oppgåvene sine. Likeins kan ein sjå føre seg små og komplekse institutt, og store og homogene institutt. Dersom instituttet vert for stort og mangfaldig vil diskusjonen om korleis ein kan legge opp til ein god struktur under instituttleiar, på eit nivå 4, verte viktigare og meir utfordrande. Ei anna utfordring med store institutt vil kunne vera at det oppstår parallelle miljø på andre institutt.

Innvendinga i punkt 2 er at institutta er relativt små. Det har vore eit uttalt mål i omorganiseringa av UiT at det ikkje er ynskjeleg med små einingar. Like fullt vert det ikkje forklart nærare kva som er samanlikningsgrunnlaget og målestokken for å definere institutta som relativt små. Me vel i denne diskusjonen å tolke det som at somme av institutta er små samanlikna med andre av institutta ved fakultetet, ettersom det i punkt 2 vert vektlagt at institutta ved Helsefak er av ulik storleik. I kva grad er dette ei utfordring for god administrasjon og leiing ved det einskilde institutt, institutta i mellom, og for fakultetet? Ein kan sjå føre seg at det med grunnlag i ulik storleik kan oppstå skeive makttilhøve, og unødvendige hierarki, institutta i mellom og mellom institutt og fakultet. Ei løysing på ein slik situasjon kan vera å organisere jamstore institutt. Ei anna løysing vil kunne vera å leggje opp til leiingsstrukturar der ein freistar å utjamne eventuelle skeive makttilhøve. Kva line ein legg opp til handlar om kva andre prinsipp for organisering ein vel å legge vekt på.

Kva som er for stort, for lite, eller høveleg storleik på instituttet vil til ein viss grad vera ei vurdering gjort på bakgrunn av mangfaldet i verksemda til instituttet: kva type utdanning, forsking og formidling vert det arbeidd med? Til ein viss grad vil det vera ei vurdering knytt til kor mange tilsette ei instituttleiing på ein god måte skal kunne vareta. Her vil faktorar som geografisk plassering og kor

lenge instituttet har fungert saman spela inn. Dette peikar mellom anna NIFU på i oppsummeringa «Større, sterkere betre? Utfordringer for å nå målene med Strukturreformen»: "Våre undersøkelser av NTNU-fusjonen viser at opplevelsen av økt avstand til beslutningstakere forsterkes av den geografiske avstanden mellom ulike campus og hovedsetet, og av ulikheter i styringstradisjoner mellom universiteter og høgskoler" (Vabø m.fl 2019: 4). Dette stemmer overeins med vår erfaring med at det tek tid og medvitne prosessar for å bygge felles kultur og gode arenaer for medverknad.

3. Parallelle fagmiljø.

Punkt 3 inviterer til vurderingar om plassering av fagmiljø i dei ulike fakulteta, og dette reknar me som vurdert då fakultetsstrukturen vart avgjort, og me ynskjer ikkje å ta ein ny runde på dette no. Dette vert følgeleg berre kort kommentert i saka.

Organisering med utgangspunkt i utdanning

Eit relevant spørsmål å stille er kva funksjon det har å setje opp disiplinfag og profesjonsfag som ytterpunkt i punkt 1 av mandatet. På kva måtar som er vesentleg i ein diskusjon om instituttstruktur spelar det inn om møtet er mellom disiplin og profesjon, ulike disiplinfag eller ulike profesjonsfag? Kvar i dette biletet høyrer tverrfaglege utdanningar som ikkje er profesjonsstudium inn? Med bakgrunn i dei ulike fagas særeigenskapar, og den historiske utviklinga av forskings- og utdanningsmiljø er det vanskeleg å sjå føre seg at eit ein skal kunne organisere desse ut i frå eit reindyrka prinsipp for organisering som tek utgangspunkt i skiljet mellom disiplin- og profesjonsutdanningar. Grovt sett kan ein dele inn utdanningsprogramma ved fakultetet i kategoriane profesjonsutdanningar, tverrfaglege og disiplinfaglege utdanningar. Somme institutt har berre ansvar for ei type program, andre har ansvar for fleire. Men me ser ikkje korleis denne inndelinga av ulike disiplinfaglege, tverrfaglege og profesjonsprogram vert tydeleg påverka av eller påverkar instituttstrukturen når det kjem til fagleg utvikling. Like fullt, dagens organisering har som utgangspunkt at instituttet er ei kritisk eining for organisering og leiing, og at det er føremålstenleg å organisere nært tilknytte studieprogram til same institutt. Til dømes har IPS både disiplin og profesjonsutdanning i psykologi. Men sjølv dette prinsippet om fagleg organisering korkje er eller kan reindyrkast på grunn av andre både faglege og administrative omsyn. Til dømes er legeutdanninga ikkje samla under eitt stort institutt, men fordelt på tre (IMB, IKM og ISM). Som ein konsekvens av Adm 2020 er instituttet som nav i studieorganisering ytterlegare forsterka ettersom det meste av forskingsadministrasjonen er flytta til nivå 1 og 2.

Organisering med utgangspunkt i forsking

Både i mandatet og i avsnittet ovanfor ligg det ein tanke om utdanningsprogram som eit styrande prinsipp for instituttorganiseringa. Men ein kan og tenkje seg at forsking i større grad kunne vore utgangspunktet. Kvifor er dette i mindre grad tilfelle i dag? Organiseringa av forsking fungerer på ein ganske annleis måte enn utdanning gjer. Ein er mellom anna mindre avhengig av felles administrasjon for å kunne utvikle nettverk og samarbeid. Forskinga ved Helsefak er i dag sterkt knytt til forskingsgruppene, som formelt sett er organisert på nivå 4. Likevel verkar forskingsgruppene i mange tilfelle på tvers av institutta, og me har ikkje inntrykk av at instituttorganiseringa påverkar i særleg grad. Me ser heller ikkje at det er noko sterkt behov for å endre dette. Fagmiljøa på institutta er i praksis tverrfaglege om ein ser på fagbakgrunnen til dei tilsette og forskingsaktiviteten. Slik sett oppfyller institutta i dagens struktur målet om tverrfaglegheit. Vår erfaring på dette området samsvarer med konklusjonen i NIFUs undersøking av kor vidt instituttstorleik påverkar forskingspublisering og påverknad, «Does size matter?» (Aksnes m.fl 2018: 7). I rapporten vert det samstundes peika på at det

er godt forskingsbasert grunnlag for å hevde at forskingsgruppene er viktigare enn institutta når det kjem til å stimulere til forskingsproduksjon (ibid: 28).

Organisering for meir effektiv administrasjon og leiing

Eit spørsmål ein kan leie ut frå punkt 1 og 2 er kor vidt det kan vera ein motsetnad mellom å legge til rette for fagleg utvikling på den eine sida, og å legge opp til gevinstar innom administrasjon og leiing ved å slå saman mindre einingar på den andre. Der må nødvendigvis vera eit hierarki i organisatoriske prioriteringar, og for vår del, som universitet, er hierarkiet forankra i det faglege mandatet i Lov om universiteter og høyskoler. Likevel er det òg avgjerande for verksemda å ha ein struktur som legg opp til gode, effektive prosessar kring administrasjon, leiing og økonomisk berekraft. I mange tilfelle er det nok slik at dei to prinsippa verkar saman på ein føremålstenleg måte: at strukturar som fremjar fagleg utvikling òg har høg effektivitet innom administrasjon og leiing. Men det kan vera at dei to prinsippa kjem i konflikt med kvarandre: at ein struktur lagt opp etter prinsipp om effektiv administrasjon og leiing hemmar fagleg utvikling, eller omvendt. Dette er eit moment me tek med oss vidare i prosessen.

Fakultetets visjon om at «Helsefak skal i nært samarbeid med spesialist- og primærhelsetjenesten, gjennom forsking og utvikling av høy kvalitet, gi tidsriktige utdanning med relevans for samfunn og arbeidsliv» og tilhøyrande strategi, syner vegen for organiseringa. Men arbeidet med å finne ei føremålstenleg organisering som varetek mandatet og strategien til universitetet, og strategiane til fakultetet og institutta må nødvendigvis balansere mellom føreseielege rammer for arbeid (som inneber at ein ikkje kan omorganisere for ofte); prosessar for å skape ei felles problemforståing (som krev tillit og medverknad); og evne å til kjenne att og balansere mellom ulike omsyn og prinsipp for styring og organisering.

Nærare gjennomgang av institutta på Helsefak

Helsefak er i dag organisert i ti institutt – med nøkkeltal som presentert nedanfor. Talmaterialet er henta frå Database for statistikk om høgre utdanning og budsjettildelinga for 2019. Talet på årsverk og tilsette er det samla talet for både vitskaplege, og teknisk- og administrative stillingar. I og med at tala er frå 2018 kjem ikkje omlegginga i samband med adm 2020 fram her.

I tillegg vert kvart institutt presentert med ein kort historikk og oversikt over den gradsgjevande studieprogramporteføljen – som perspektiv knytt til mandatpunkt 1.

Det vert òg gjort ei oppsummering jamfør mandatpunkta 2 og 3.

Storleik vurdert ut frå talet på tilsette: Under 50 = lite, 50 -100 middels, 100 -200= stort, over 200=Særleg stort.

Overlapp med andre fakultet – syner til overlappande fagdisiplinar.

Idrettshøgskolen (IH)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
30	39	215	181,38	43	30,7	21 588 780

IH vart ein del av Helsefak i 2018, og har aktivitetar på studiestadane Alta, Tromsø og Svalbard, med hovudtyngda i Alta. IH var ein del av Høgskolen i Finnmark (HiF) før fusjonen i 2013. Ved HiF var fagmiljøet organisert innom ulike avdelingar før det i 2012 vart oppretta eit Institutt for idretts- og realfag. Etter fusjonen i 2013 vart det oppretta eit eige Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag, der Idrettshøgskolen fungerte som eige institutt. Det tverrfaglege fagområdet IH arbeider med, og geografisk plassering er noko av årsaka til at spørsmålet om fakultets- og instituttilhøyrigheit har vore oppe i fleire rundar.

Gradsgjevande utdanningar

Idrettshøgskolen har to BA-program i høvesvis Arktisk friluftsliv og Idrett (fordelt på studiestadane Alta og Tromsø); og eitt MA-program i Idrettsvitskap.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Lite
- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet. Det er eit visst slektskap innafor lærarutdanning, samfunnsvitskap, psykologi og medisin/biologi

Institutt for farmasi (IFA)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
67	76	225	178,65	51	28,5	39 048 476

IFA vart oppretta i 1994 som ei ramme kring farmasiutdanninga som vart oppretta same år. Utdannings- og fagporteføljen har ikkje vore vesentleg endra sidan oppstart.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for farmasi har BA-program og MA-program i Farmasi.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Middels
- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet. Det er noko grad av overlapp med kjemi på NT-fak.

Institutt for helse og omsorgsfag (IHO)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
187	221	1775	1354,32	395	86,3	147 510 185

IHO vart ein del av Helsefak etter fusjonen med Høgskolen i Tromsø (HiTø) i 2009, og overlappar i stor mon med det som var Avdeling for helsefag ved HiTø. IHO har aktivitet på fem studiestadar i tillegg til desentraliserte aktivitetar. Fusjonane med HiF (2013), Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik (2016) har påverka både storleik og organisering av IHO (meir om dette vert drøfta i eit eige punkt om utgreiinga av leiinga ved instituttet).

Gradsgjevande utdanningar

IHO har fire BA-program i høvesvis Ergoterapi, Fysioterapi, Radiografi, og Sjukepleie (på fem studieplassar og som desentralisert studieløp); sju MA-program i høvesvis Aldring og geriatrisk helsearbeid, Fysioterapi (med to studieretningar), Helsefagleg utviklingsarbeid, Helsesjukepleie, Jordmorfag, Psykisk helsearbeid og Sjukepleie (med seks studieretningar i høvesvis Jordmorutdanning, Anestesisjukepleie, Barnesjukepleie, Intensivsjukepleie, Kreftsjukepleie og Operasjonssjukepleie). I Narvik har IHO òg 30-studiepoengs vidareutdanningar innom vald, traume og krisehandtering.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Særleg stort
- Nei

Institutt for klinisk odontologi (IKO)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
39	52	215	204,05	37	25,1	66 580 829

IKO vart etablert som institutt i 2004 i samband med opprettinga av profesjonsstudiet i klinisk odontologi. Etter fusjonen med HiTø i 2009 vart tannpleiar ein del av porteføljen på instituttet.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for klinisk odontologi har eitt BA-program i Tannpleie; og eitt femårig MA-program i Odontologi. I 1. og 2. studieår av masterprogrammet fylgjer studentane fellesundervisning i lag med legestudentar eller andre helsefagstudentar. Undervisninga dei to fyrste åra er det IMB som har ansvar for.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Lite
- Nei

Institutt for psykologi (IPS)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
75	89	640	533,17	89	78,9	66 360 904

I 2009 vart IPS flytta frå tidlegare Samfunnsvitskapleg fakultet, som eit ledd i omorganiseringa knytt til fusjonen med HiTø. Utdannings- og fagporteføljen har ikkje vore vesentleg endra sidan oppstart.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for psykologi har eitt BA-program i Psykologi; eitt MA program i Psykologi; og eitt femårig profesjonsstudium i Psykologi.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Middels
- Nei

Institutt for vernepleie (IVP)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)** 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
32	35	415	312,17	76	7,1	30 747 870

IVP vart ein del av Helsefak i 2018, instituttleiinga og hovudtyngda av aktiviteten er samla i Harstad, men dei har aktivitetar fleire plassar. IVP var ein del av Institutt for helse- og sosialfag ved Høgskolen i Harstad før fusjonen i 2016. Vernepleieutdanninga var det fyrste utdanningsprogrammet ved HiH ved opprettinga i 1983.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for vernepleie har eitt BA-program i Vernepleie (ved ein studiestad og som desentralisert deltidsstudium); og eitt MA-program i Funksjonshemming og deltaking.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Lite
- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet. Det er noko grad av overlapp med samfunnsvitskap, sosialfag og juss på høvesvis HSL-fak og Jurfak.

Regionalt kompetansesenter for barn og unge (RKBU)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)** 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
45	50	135	57,83	7	35,5	7 093 460

RKBU vart konsolidert som institutt i 2011, og var då ei samanslåing av Regionsenteret for barn og unges psykiske helse (RBUP, del av UiT) og Kunnskapssenteret for barnevern (BUS, del av HiTø). RKBU er ikkje eit ordinært institutt på line dei dei andre institutta ved fakultetet, ettersom mandatet deira delvis kjem frå Helsedirektoratet, Bufdir og deira respektive departement. Fagmiljøet er særs tverrfagleg.

Gradsgjevande utdanningar

Gjev ikkje gradsgjevande utdanningar etter at Master i barnevern er avvikla. Utdanningsverksemd knytt til kurs og enkeltemne.

Organisasjonsprinsipp jamfør mandatpunkta 2 og 3

- Lite
- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet. Det er noko grad av overlapp med samfunnsvitskap, sosialfag og juss på høvesvis HSL-fak og Jurfak. Institutt for klinisk medisin (IKM).

Institutt for klinisk medisin (IKM)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar* 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)* 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
133	338	45	19	4	183,7	67 704 989

IKM har vore organisert som eige institutt sidan 1972, men med noko utvikling og endring i samansetting og oppgåver over tid. IKM har nå også fagmiljø i Bodø .

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for klinisk medisin har eitt BA-program i Paramedisin; og er eitt av tre institutt som syter for Legeutdanninga.

Organisasjonsprinsipp jamfør mandatpunkta 2 og 3

- Særleg stort
- Nei

Institutt for medisinsk biologi (IMB)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar* 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)** 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
161	183	200	157,82	29	72	89 018 831

IMB har vore organisert som eige institutt sidan 1972, men med utvikling og endring i samansetting og oppgåver over tid. Mellom anna kom bioingeniør-programmet til porteføljen etter fusjonen med Høgskolen i Tromsø i 2009. IMB er involvert i undervisninga i ei rekkje andre studieprogram ved andre institutt ved Helsefak og ved andre fakultet. IMB har i mindre grad vorte påverka av fusjonane med Finnmark, Narvik og Harstad, og er samla ved studiestad Tromsø.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for medisinsk biologi har to BA-program i høvesvis Biomedisin og Bioingeniørfag; eitt MA-program i Biomedisin; og er eitt av tre institutt som syter for Legeutdanninga. IMB har saman med IKO ansvaret for Odontologi, og BA-programma i Ernæring, saman med ISM, og Paramedisin, saman med IKM.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Stort
- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet, men det er noko grad av overlapp innan biologi og bioteknologi på BFE-fak.

Institutt for samfunnsmedisin (ISM)

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar* 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)** 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
130	198	85	58,96	13	171,2	46 104 207

ISM har vore organisert som eige institutt sidan 1972, men med utvikling og endring i samansetting og oppgåver over tid.

Gradsgjevande utdanningar

Institutt for samfunnsmedisin har eitt BA-program i Ernæring; to MA-program i høvesvis Public Health og Ernæring; og er eitt av tre institutt som syter for Legeutdanninga.

Organisasjonsprinsipp jamfor mandatpunkta 2 og 3

- Stort

- Det er ikkje eintydig overlapp med andre fakultet. Det er noko grad av overlapp med samfunnsvitskaplege retningar på HSL-fak.

*** Legeutdanninga ved IKM, ISM og IMB**

Årsverk 2018	Tilsette 2018	Studentar 2018	Studiepoeng (60.stp.enh.)** 2018	Kandidatar 2018	Publ.poeng 2018	Budsjettildeling 2019
		670	565,17	95		26 433 896

Legeutdanninga er eigd av dei tre institutta IKM, ISM og IMB, og vert drive og organisert gjennom Eining for legeutdanning (ELU), med eigen studieleiar, seksjonsleiar, programstyre og programråd.

** Dette er den totale studiepoengproduksjonen på eininga.

Oppsummering og drøfting

Storleik

- Lite: 4 (IVP, IH, IKO, RKBU)
- Middels: 2 (IFA, IPS)
- Stort: 2 (IMB, ISM)
- Særleg stort: 2 (IHO, IKM)

Parallelle fagmiljø

- Samfunnsvitskap/Sosialfag: ISM, RKBU, IPS, IVP, IH
- Juss: IVP, RKBU
- Biologi/bioteknologi: IMB
- Kjemi: IFA

For Helsefak er det vanskeleg å trekke ut eitt reint organisasjonsprinsipp ut frå ei tilnærming om fagleg samansetting. Den historiske utviklinga av dei ulike fagmiljøa, studieprogramma og institusjonane ligg til grunn for dagens struktur. Ein vil heile tida gjera fleire vurderingar knytt til storleik, ynskte synergiar m.m. Likevel er haldninga vår at dagens organisering ikkje er til fagleg hinder, og me ser døme på tverrgåande samarbeid innanfor dagens organisering, på tvers av fagdisiplinar, institutt og fakultet. I kor stor grad institutta er ein god arena for framtidig fagleg utvikling er ulikt. Dette har mellom anna samanheng med kor lenge dagens faglege samansetting av institutt har eksistert. Medan det er uproblematisk å meine at dagens organisering ikkje er perfekt er det vår vurdering at ein større gjennomgang med mål om å endre organiseringa heller ikkje er føremålstenleg på noverande tidspunkt. Optimal fagleg organisering er eit kontinuerleg spørsmål. Men av omsyn til behovet for føreseielege rammer for fagleg utvikling bør ein ikkje vera i kontinuerleg omorganisering.

Dersom ein tek eit raskt overblikk over UiT i dag har dei minste institutta (sett vekk frå sentra) 30 – 40 tilsette. Helsefak har 4 institutt med omlag 50 tilsette eller mindre, men ingen under 30 tilsette. Fakultetet har slik sett ikkje noko avvik i storleik som skil seg ut frå mindre institutt eller einingar på

nivå 2 og 3 ved UiT elles. I diskusjon med instituttleiarane kom det fram at ein ved store institutt ser det som naudsynt å formalisere eit nivå 4. Dette er òg i tråd med evalueringa av IHO. Elles verka det å vera semje mellom instituttleiarane om at spennvidda i storleik institutta i mellom ikkje er ei vesentleg kjelde til uro eller manglande samarbeid.

Administrasjonen ved heile universitetet er framleis i den omfattande prosessen knytt til Adm 2020 og omlegginga til fellestenester, og det er på noverande tidspunkt vanskeleg å seie sikkert kva gevinstar omlegginga vil ha. På Helsefak har omlegginga hatt store konsekvensar for administrasjonen på instituttnivå, og det er framleis ein veg å gå før arbeidsoppgåver og arbeidsflytar er avklara. I praksis har Adm 2020 vore ei strukturendring for institutta ved Helsefak.

Dei to institutta innanfor dagens struktur som jamfør punkta me er bedne om å drøfte i denne saka verkar å vera mest utsette er IH og IVP. Dei er rekna som små i vår gjennomgang og har kontaktflater mot andre utdanningar og fagområde. Dei er òg dei nyaste institutta ved fakultetet, og har vore ein del av Helsefak i litt over eitt år. Båe institutta har verksemd på fleire studiestadar, med tyngdepunkt i høvesvis Alta og Harstad – dette er med på å gjera dei til meir komplekse «organisasjonar» enn ein kan få inntrykk av dersom ein berre ser på talet på tilsette og årsverk. Dei er dei to einaste institutta med hovudtyngda ein annan plass enn i Tromsø. Med bakgrunn i drøftinga knytt til ulike prinsipp for organisering (t.d. faglege prinsipp, og føreseielege strukturar) og geografi, kan me ikkje sjå at det vil vera nokon gevinstar knytt til leiing og administrasjon ved å flytte verksemdene til IH og IVP inn i andre institutt. Helsefak ynskjer å utvikle og nytte si rolle som eit fleir-campusfakultet, og det krev ei god stadleg leiing i både Alta og Harstad. Me har ingen indikatorar på at ei omorganisering vil påverke den faglege verksemda ved dei to institutta, men opplever at me med dagens struktur har føresetnadar for framleis fagleg utvikling.

Parallelt med denne saksutgreiinga gjeng saka om styring, leiing og medverknad på nivå 3 (S 11/19). Til ein viss grad er me nøydd til å sjå desse sakene i samanheng: både struktur og leiing påverkar kor godt ei eining fungerer. Sett i lys av dette bør ein avvente ei strukturreform for institutta til etter at «styring, ledelse og medvirkning» på nivå 3 er godt implementert. Dette er med på å begrense at fleire styrings- og endringsprosesser gjennomføres samtidig og man begrenser ressurser og oppmerksomhet brukt på endringer.

Results evaluering av leiingsstrukturen ved IHO

På oppdrag frå fakultetsdirektøren ved Helsefak gjennomførde Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (Result) ved Universitetsbiblioteket (UB) i 2018 ei evaluering av leiingsstrukturen ved IHO – det største instituttet ut frå talet på studentar, studieprogram, årsverk, studiestadar og budsjettildeling. Rapporten vart ferdigstilt 6. februar 2019. Bakgrunnen for evalueringa var eit vedtak frå instituttstyret ved IHO i februar 2016 (sak IS IHO 7-16), der ein vedtok ein ny leiingsmodell i etterkant av to ulike arbeidsgruppers rapportar om leiing ved instituttet. I same sak vart det vedteke at ein skulle evaluere modellen i 2018. Med bakgrunn i rammene for evalueringa, då særleg knytt til tidsramma, vart evalueringa avgrensa til å fokusere på to problemstillingar:

1. I hvilken grad har de utfordringer som ble identifisert i 2015 funnet sin løsning gjennom den nye lederstrukturen?

2. Hvilke eventuelle justeringer eller endringer av dagens ledermodell tilsier erfaringene så langt at IHO bør foreta?

Grunnlagsmaterialet for evalueringa var analyse av relevante dokument (t.d. utgreiingar, høyringsfråsegner og styringsdokument), og intervju med studieleiarar, avdelingsleiarar, assisterande instituttleiarar, instituttleiar, kontorsjef og to forskingsgruppeleiarar.

Konklusjonen i rapporten er at i perioden frå innføring av ny modell og fram til i dag er sjølve drifta av instituttet som av nødvendige grunnar har vore prioriteringa, til fordel for fagleg utvikling. Det vil ikkje seie at det ikkje har vore gjennomførd store og viktige arbeid innom fagleg utvikling i same periode. Denne situasjonen er ei avspegling av dei utfordringane IHO har stått i sidan 2015, og forfattarane peikar på at IHO er eit stort og komplekst institutt. Tilrådingane til vidare utvikling er slik meint å skulle pense prioriteringane i leiinga meir over mot fagleg utvikling. Det vil krevje ikkje berre ei felles forståing av kva problem ein har, men òg av korleis desse problema har oppstått. Rapporten skisserer 17 forslag til vidareutvikling i form av større om mindre endringar og justeringar av dagens modell. Desse forslaga tek føre seg tydeleggjering av roller, møteplassar og funksjonar.

Det er drøftingar og poeng i rapporten som er relevant for spørsmålet om instituttstrukturen ved Helsefak. I delen der ulike prinsipp for leiing vert drøfta konkluderer rapportforfattarane:

> Skal vi avslutningsvis utlede noe normativt her så må det bli vektleggingen av et prinsipp om at en lederstruktur skal gi rom for styring og kontroll på den ene siden, men samtidig bidra til å skape den dynamikk som bare gode kollegiale løsninger er i stand til å frembringe. (Danielsen og Grepperud 2019: 19)

Results evaluering av leiingsstrukturen ved IHO syner tydeleg utfordringar ved dette store instituttet. I samband med fusjonen med HiF i 2013, og særleg i samband med fusjonane i 2016, vart det frå IHO reist ynskje om eit eige institutt for sjukepleie. Det same ynsket har vorte lyfta av miljø ved IHO òg i samband med denne saksutgreiinga. Like fullt er det semje ved IHO om at før Helsefak eventuelt gjeng inn og endrar på dagens organisering er me nøydd til å gjera ei grundig vurdering av kva faglege og økonomiske konsekvensar det vil ha for dei involverte fagmiljøa.

Når me drøftar instituttstrukturen bør ha med oss at strukturen skal legge opp til ein balanse mellom 'rom for styring og kontroll' og kollegiale prosessar. Vidare er erfaringane frå IHO interessante i den forstand at ein ser konturane av kva utfordringar som ligg i store, samansette institutt. Det vert mellom anna tydeleg at geografi er ein kontinuerleg faktor som påverkar kva leiingsstrukturar ein treng.

Konklusjon

Tilbakemeldinga frå institutta er at dagens struktur ikkje er til hinder for fagleg utvikling korkje internt på kvart institutt og på tvers av instituttgrenser.

Me har komne fram til ikkje å tilrå ei omlegging av instituttstrukturen ved fakultetet i inneverande dekanperiode.

Kjeldegrunnlag

- DBH
  - Årsverk, 2018 tal https://bit.ly/2WJqsj0
  - Studentar, 2018-tal https://bit.ly/2UbklY9
  - Kandidatproduksjon som utløyser midlar i finansieringssystemet, 2018-tal https://bit.ly/2VcaFZH
  - Total studiepoengproduksjon, 2018-tal https://bit.ly/2FTRkHB
- Publikasjonspoeng, 2018-tal https://bit.ly/2K2GmUq

- Budsjettfordeling frå fakultetet til institutta, jf tildelingsbrev 28.11.2018 ref 2018/1994
- Aksnes, Dag W.; Piro, Fredrik N.; Rørstad, Kristoffer (2018) «Does size matter? An investigation of how department size and other organizational variables influence on publication productivity and citation impact», *NIFU Working Paper*: 14. Tilgjengeleg på https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2578602
- Stensaker, Bjørn; Elken, Mari; Maassen, Petter (2019) «Studieprogramledelse – et spørsmål om organisering?», *UNIPED*, Universitetsforlaget, 42 (1): 91-105. Tilgjengeleg på https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2590428/ElkenM_2019_Studieprogramledelse.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vabø, Agnes; Borlaug, Siri Brorstad; Tellmann, Silje Maria (2019) "Større, sterkere og bedre? Utfordringer for å nå målene med Strukturreformen», *NIFU Innsikt*: 4. Tilgjengeleg på https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2584711/2019-4%20Strukturreformen%20og%20NTNU-fusjonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y