

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Høringssvar fra Institutt for reiseliv og nordlige studier til rapport Gjennomgang av administrasjon ved HSL

IRN vil innledningsvis bemerke at rapporten i liten grad omhandler HSL sin desentraliserte faglige struktur. IBS og IRN har sitt hovedcampus i Alta, mens ILP og de resterende instituttene har sitt hovedcampus i Tromsø. BAI har sitt hovedcampus i Kirkenes, mens de resterende sentra er lokalisert til Tromsø. Både den desentraliserte strukturen og pandemien har synliggjort behovet for god digital infrastruktur, men også hvordan digitale møter er blitt en viktig del av den nye virkeligheten. Også post-korona vil digitale møter være en viktig del av arbeidshverdagen. Dette har betydning for organisasjonsstruktur og oppgaveløsning, og bør gjøre tilgangen til administrative tjenester på nivå 1 og nivå 2 vesentlig enklere enn tidligere. Men, dette krever en endring i arbeidsform hvor tjenestene på nivå 1 og nivå 2 i større grad blir tilgjengelige for nivå 3. I praksis betyr dette at det må være enkelt og oppleves som positivt at det etterspørres og gjennomføres digitale møter for å sikre god informasjonsflyt, dialog og at oppgaver kan løses på en enklere måte. Informasjon som er relevant for mange, kan gis i store digitale møter, og reduserer behovet for at det enkelte institutt må henvende seg om samme forhold. I dag er det fremdeles uklart for IRN hvor akseptabelt det er å ta kontakt med nivå 1 og nivå 2, og ikke minst er det utfordrende å finne fram til riktig person eller avdeling.

IRN vil også påpeke at rapporten opererer med små og store institutt uten at det er avklart hva som defineres som et lite eller ett stort institutt. IRN har ca 28 fast ansatte, to professor II, 5 stipendiater i åremålsstillinger, en lærling og to administrativt ansatte. Instituttet driver ett årsstudium, tre bachelorprogram, en vitenskapelig mastergrad og en erfaringsbasert mastergrad. I tillegg gir vi jevnlig phd-kurs. IRN er ikke et veldig stort institutt, men vi er ikke et veldig lite institutt heller. IRN består også av tre klart forskjellige fagområder; reiseliv, medieproduksjon og nordlige studier. Det er relativt sannsynlig at vi har andre administrative behov (som skal dekkes av en studiekonsulent og en kontorsjef), enn det andre institutt med sin egenart har. Tanken om at kvalitet økes gjennom ytterligere organisatoriske endringer er ikke spesielt godt begrunnet.

Kommentarer til rapportens kapitler

1 Innledning

Sammensetningen av utvalget synes å være konsentrert til ansatte med tilhørighet i Tromsø, samt at det er topp-tungt i den forstand at fakultets administrative ledelse er godt representert, sammen med fakultetsstyremedlemmer og instituttleder. IRN savner representasjon fra kontorsjef-nivået og fra campus utenfor Tromsø. Det er en fare for at det er virkeligheten ved UiT i Tromsø som preger arbeidet i gruppen og at en mister viktige synspunkter fra de som har sitt virke på andre campuser.

1.1 Arbeidsgruppens mandat

Det står ingenting i mandatet om å vurdere administrative funksjoner og behov med utgangspunkt i geografisk spredning og desentralisert struktur.

2.2 Dagens modell ved HSL-fakultetet

Generell kommentar: Bemanningsplanen for det enkelte institutt må også sees i sammenheng med hvilke studieprogram det enkelte instituttet gir og hvilke oppgaver som skal løses. IRN har en studiekonsulent og en kontorsjef. Studiekonsulenten har en rekke oppgaver som er spesielle for IRN fordi vi gir internasjonale studieprogram og har en stor andel internasjonale studenter.

3.2. Satsingsområder

IRN støtter tiltaket om samarbeid med ITA for å få en digital partner. Samtidig framstår det som et lite paradoks at det er behov for slike adhoc-løsninger kort tid etter en administrativ omorganisering.

Det samme gjelder for etablering av formidlings-team.

IRN vil bemerke at om alle fakultetene må gjennomføre slike tiltak, er det noen svakheter ved den nåværende organiseringen ved UiT.

3.2.1 Forskningsstøtte

IRN støtter styrkning av forskningsstøttefunksjon. Selv om det etter hvert kan finansieres gjennom eksterne midler må det finansieres opp i en oppstartsperiode med intern finansiering.

3.2.2 Internasjonalisering

IRN erfarer at inn og utveksling fremdeles går gjennom internasjonal avdeling som samhandler med fakultetet. Instituttets oppgave er å godkjenne opplæringsplaner og nominere studenter til utveksling. Denne ordningen synes å fungere godt. IRN ser ikke behov for at det etableres team for å løse oppgavene.

3.3.1 Studieadministrative tjenester

Generelt må det stilles spørsmål ved om økt arbeidsdeling er et godt arbeidsmiljøtiltak. Statens arbeidsmiljøinstitutt peker på betydningen av klare roller og balansen mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon. Etablering av administrative enheter på nivå 2 som skal gi tjenester og service til nivå 3 kan fort medføre uavklarheter i forhold til ansvar og roller, noe som vil være en belastning for den enkelte ansatte, men også redusere kvaliteten på tjenestene til nivå 3. Etablering av fellesfunksjoner på nivå 3 vil fort kunne skape ubalanse mellom forventninger til tjenester fra eget institutt og de andre instituttene det skal leveres tjenester til. Det vil også medføre at noen institutt blir enda større, mens andre blir mindre.

Gode studieadministrative tjenester er avhengig av nærhet til fagmiljø og studenter. Et eksempel er årlig gjennomgang av emneplaner på nett (EPN). Forutsetning for god arbeidsflyt her er at studieadministrativt ansatte kjenner det enkelt fagprogrammet og kan stille spørsmål rundt endringer som gjøres av faglig tilsatte. Det kan være alt fra formuleringer, til hvorvidt læringsutbyttebeskrivelsene er helt i tråd med NOKUTs taksonomi. Om slike oppgaver skal samordnes og løses utenfor instituttet vil det medføre en stor ekstrabelastning for fagansatte som må forklare endringer til en som ikke kjenner

fagprogrammet. Det ligger en kvalitetssikring i dagens organisering som vil bli svekket om avstanden mellom studieadministrasjon og fagansatte økes.

IRN støtter ikke verken alternativ 1 eller alternativ 2. Instituttet har vært gjennom en rekke omorganisering, nå sist da instituttet gikk inn i HSL, og vi fikk ført tilført en studiekonsulent ressurs i forbindelse med Adm2020. Instituttet ønsker stabilitet og mulighet for å utvikle instituttets faglige og administrative struktur, noe instituttet er godt i gang med.

3.3.2 Kontorsjefrollen

Kontorsjefrollen er svært forskjellig fra institutt til institutt. På større institutt avlastes kontorsjefen av andre studieadministrative ansatte i forhold til oppgavefordeling, mens på mindre institutt er kontorsjefen en «potet». Ved IRN har kontorsjefen en mangfoldig oppgaveportefølje som strekker seg fra å utarbeide forslag til arbeidsplaner for faglig ansatte via økonomihåndtering til reisebestiller, samt en rekke andre nødvendige funksjoner. Blant annet er det ved Campus Alta etablert et Campusråd hvor kontorsjef representerer instituttet. IRN har en bred fagportefølje hvor fagmiljøene har relativt ulike behov. Oppgavene til kontorsjefen tilpasses dermed de ulike fagmiljøenes oppgaver og funksjoner. Kontorsjefen har også opplæringsansvaret for lærlinger.

IRN henviser til avsnittet over i forhold til utfordringer knyttet til å dele kontorsjef (jfr arbeidsdeling).

IRN vil spesielt peke på rapporten hvor det sies: *«Selv om det vil være mulig å gjøre justeringer i både organisatorisk tilhørighet og innretning i kontorsjefstillingene, er det etter arbeidsgruppens mening nødvendig å ivareta noe av det som er kjernen i kontorsjefrollen. Dette handler om å kjenne enheten/instituttet godt og være et fast /stabilt punkt i ledelsen og utviklingen av instituttet. Ettersom både instituttlederstillingen og andre lederstillinger ved enheten er åremålsstillinger er det ønskelig å ha noen faste administrative holdepunkter, for ansatte og for den til enhver tid gjeldende ledergruppen».*

Denne stabiliteten vil forsvinne om kontorsjefen skal ha delte arbeidsoppgaver for flere institutt. Det er også et spørsmål om dette bidrar til effektivisering, da oppgavene varierer mellom instituttene. En samordning av kontorsjefstillinger har en risiko for at leveransene til det enkelte institutt blir kvalitativt dårligere.

IRN støtter ingen av rapportens forslag om organisatoriske endringer for kontorsjefstillinger.

3.3.3 Teamorganisering

Kulepunkt 2. Disputaser krever fysisk tilstedeværelse knyttet til en god del av organiseringen. Rapporten drøfter ikke hvordan et eventuelt team skal kunne gi tjenester til campuser utenfor Tromsø.

3.4 Fakultetsadministrasjonen

IRN har ikke forutsetninger for å vurdere omorganisering av avdelinger ved fakultetsadministrasjonen.

Vennlig hilsen

Bente Haug, instituttleder IRN

Gøril Johansen

kontorsjef

—

goeril.johansen@uit.no

78 45 01 32