

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Høringssvar fra Sesam vedrørende gjennomgang av administrasjonen ved HSL

Sesam ønsker med dette å komme med innspill til rapporten fra arbeidsgruppa som har sett på den samlede administrasjonen ved HSL og hvordan denne kan videreutvikles for å sikre samhandling, kvalitet og funksjonalitet. Sesam er en av de enhetene ved fakultetet som i rapporten omtales som sårbar og også inkluderes i konkrete forslag til endringer. Vi er derfor glade for muligheten til å kommentere rapporten som nå foreligger. Instituttene og sentrene er også tidligere i denne prosessen invitert til å komme med skriftlige innspill, det samme gjelder i andre pågående saker ved UiT som berører hvordan administrasjonen ved UiT rigges for å kunne ha god samhandling, yte god service og ha god kompetanse på og oversikt over de arbeidsoppgaver som skal løses. Sesam har meldt inn sine behov og perspektiv med utgangspunkt i arbeidshverdagen ved senteret, og siden situasjonen ikke har endret seg i vesentlig grad, vil noe av det som tas med her, være gjentakelse av innspill vi også tidligere har sendt inn (jf. bl.a 2020/476-3 svar fra Sesam på spørsmål som ble stilt instituttene og sentrene tidligere i denne prosessen, 2020/7065-4 vedlegg - om samarbeid rundt rekruttering til internasjonale gradsprogram ved UiT, innspill til brukerpanel i forbindelse med evaluering av fellestjenestene). Den foreliggende rapporten tyder på at vår realitetsbeskrivelse av Sesam sin virksomhet og behovene vi har pekt på i disse sammenhengene, ikke har hatt tilstrekkelig tyngde, og vi mener rapporten foreslår endringer som vil medføre reell nedbemanning for senteret.

Overordnede ankepunkt mot rapporten, manglende konsekvensanalyse og arbeidsgruppeprosessen

Arbeidsgruppa påpeker selv at videreutviklinga av administrasjonen ved HSL ikke kan vurderes alene, men må hensynta andre pågående prosesser både ved UiT og nasjonalt. Disse rammene er ikke fastsatt og vil ferdigstilles på ulike tidspunkt i framtida. Vi oppfatter at dette er en av grunnene til at rapporten og argumentene for ulike alternative løsninger blir vage og utydelige, og at man i for liten grad tydeliggjør konsekvensene framover av de grep som foreslås. Sesam mener det er verdt å stille spørsmål ved timingen på arbeidet med en gjennomgang og omlegging av administrasjonen ved fakultetet og implementering av tiltakene, i og med at det vil komme endringer ellers i organisasjonen som fakultetet må forholde seg til. Da HSL la om og reduserte sin administrasjon forrige gang, kom det likevel ikke fakultetet til gode inn i prosessen med etablering av fellestjenester at man allerede hadde gjort reduksjon i det administrative støtteapparatet i forkant av prosessen ved hele UiT, så hva er argumenter for at HSL igjen håndterer dette i forkant av de andre fakultetene? Som følge av tidligere prosesser har Sesam avgitt administrative stillinger, ressurser som nå delvis tilføres oss fra fakultetsadministrasjonen og fellestjenestene, men vi opplever stadig at det behovet vi har, ikke dekkes via fellestjenestene.

De alternative løsningene som fagmiljøene i rapporten blir bedt om å ta stilling til, er ikke konkrete, verken på omfang eller organisatorisk plassering, og ikke minst ledelse. Som en liten enhet er Sesam derimot konkret nevnt for endringer både når det gjelder studieadministrative ressurser

Alternativ 1 og 2 og siste kulepunkt «Større enheter organiseres i utgangspunktet som i dag» (s.16)

og kontorsjefressursen

- *Små enheter «parres» og det sikres samhandling og arbeidsdeling som anses som hensiktsmessig.*
- *Det opprettes felles administrasjon for noen enheter. Det vil si at flere av dagens kontorsjefer samles i en enhet og tilbyr tjenester til enhetene som da ikke lenger har egen kontorsjef. Det er i denne modellen fortsatt viktig å sikre tilstedeværelse hos de enkelte enhetene og at instituttledere får personlig oppfølging og støtte i sitt daglige virke*
- *Flere enheter deler en kontorsjef (s.17)*

Dersom både studieadministrasjonen og kontorsjefstillinga ved Sesam endres, får det vidtrekkende konsekvenser for senterets mulighet til å opprettholde den virksomheten som senteret har i dag og å oppfylle mandatet som er gitt. Vi frykter at den administrative omlegginga som skisseres, reelt vil svekke mulighetene våre til å utføre våre kjerneaktiviteter, særlig pga utfordringer med dobbel ledelse for ansatte, en konsekvens som ingen av de alternative løsningene unngår - med mindre man nettopp velger å slå sammen to eller flere av de små enhetene HSL har i dag. I 2019 vedtok universitetsstyret i sak S28/19 om gjennomgang av instituttstrukturen ved UiT, at nåværende struktur ved HSL videreføres. Argumentene som ble anført for å beholde Sesam og de andre sentrene ved HSL, dreide seg bl.a. om sentrenes synlighet og selvstendighet, og muligheten til tverrfaglig samarbeid omkring strategiske satsingsområder. Det ble vist til at sentrene som små og fleksible enheter er gode utgangspunkt for prosjektorganisering og samarbeid med universitetsinterne og eksterne fagmiljø. Sentrene ble sagt å opprettholde og videreutvikle ulike tematiske, faglige, politiske og symbolske funksjoner for hele UiT (2018/4228).

Sesam kan som en liten enhet vise til høy aktivitet og gode resultater på publisering og forsknings- og utviklingsarbeid de senere årene (tilslag på eksterne prosjekter som inkluderer andre fagmiljøer ved UiT og internasjonale partnere, utvikling og etablering av fellesgradsprogrammet GENI, samt nettverktøyet *Reaidu* og drift og utgivelse av det samiskspråklige nivå-2 tidsskriftet *Sámi dieđalaš áigečála* i samarbeid med Sámi Állaskuvla). Sesam har også ansvaret for forvaltningen av Árdna, noe som i dag gjøres av en av studiekonsulentene og kontorsjefen. I forbindelse med arrangementer av faglig art bidrar både studiekonsulenter, språkkonsulent og særlig kontorsjef sammen med de faglig ansatte. Videre er Sesam svært ofte en del av vertskapet for gjester til UiT, slik at det både er informasjons- og representasjonsarbeid som skal gjøres. Her har kontorsjef og instituttleder de sentrale rollene. En nøkkel i organiseringa av aktivitetene er samarbeidet på tvers av skillet faglig og administrativt ansatte. De administrativt ansatte inngår følgelig i et teamarbeid som definerer arbeidet med Sesams kjerneaktiviteter.

Denne virksomheten er avhengig av et dedikert og kompetent administrativt støtteapparat som vi frykter smuldrer bort dersom ressurser trekkes ut av senteret og ut av fagmiljøet. Sesam har imidlertid i mange sammenhenger vist til fordelene ved større administrativ samhandling med andre der vi har sammenfallende behov og utfordringer, og dette gjøres allerede uformelt med CPS og i noen grad ISV rundt forvaltning av internasjonale gradsprogrammer og studenter. Vi anser at dette er mulig å få til uten organisasjonsendringer ved fakultetet.

Utover at Sesam mener rapporten er vag på framtidige konsekvenser endringsforslagene vil få, oppfatter vi også at rapporten i for liten grad drøfter og tydeliggjør for hvem de ulike endringsforslagene er formålstjenlig og hvordan håndtering av de ulike saksfeltene blir bedre som følge av endringene. Vil dette på sikt gagne den faglige virksomheten vår? I omtalen av BOTT-arbeidet sies det at «tanken er at likt system for like institusjoner med like behov skal gi en enklere arbeidshverdag.» (s. 5). Dette kan også sies å ha definert prosessen med opprettelsen av fellestjenestene ved UiT, slik at alle, studenter og ansatte, skal ha det samme servicenivået uavhengig av hvor i organisasjonen du hører til. For Sesam sin del har fellestjenestene bidratt til forenkling/forbedring på flere områder (særlig

personal og rekruttering), mens vi erfarer at de nettopp på studieadministrasjon, internasjonalisering, kommunikasjon og utadretta virksomhet ikke fungerer godt nok. Særlig opplever vi utfordringer når det gjelder opptak av internasjonale søkere. Vi mener dette henger sammen med at vår virksomhet ikke bare har behov for det samme som alle andre, men annen og til dels annerledes bistand pga. hva vi gjør. I vår omtale av studieadministrasjon og kontorsjefrollen, kommer vi tilbake til en nærmere utdyping av dette.

Det siste året har på sitt merkværdige vis synliggjort hvordan arbeidet er organisert. Corona-situasjonen førte med seg en rekke utfordringer for hele sektoren. Det vi lærte på Sesam, var at de internasjonale masterprogrammene og masterstudentene har en tendens til å havne utenfor ordningene som gjelder for de fleste studentene ved UiT. Dermed ble det nødvendig, gjennom hele perioden som vi fortsatt er inne i, å samarbeide på tvers av fag og administrasjon for å sikre situasjonen for studenter og undervisning. Studiekonsulenter og kontorsjef gjorde her en helt avgjørende innsats. Dette trenger ikke nødvendigvis å gi helt entydige føringer for organisering av administrasjonen, men viser betydningen av nærhet og samarbeid mellom ulike roller i studieadministrasjonen.

Vi kan ikke unnlate å kommentere og stille spørsmål ved selve arbeidsgruppeprosessen, dens sammensetning og rollefordeling. Fire av seks arbeidsgruppemedlemmer representerer fakultetsledelsen og fakultetsstyret, dvs de som har tilrettelagt for prosessen, definert mandatet og som skal behandle rapporten, høringsvar, forberede og fatte vedtak i saken etter gjennomgang av administrasjonen ved fakultetet. Vi mener dette er en uheldig struktur i en sak der vedtaket kan få omfattende konsekvenser for enkelte av fagmiljøene. Det er kritikkverdig at fakultetet ikke har bestrebet seg på å legge opp til en ryddigere prosess der f.eks medlemmer av styret og den administrative fakultetsledelsen fungerte som referansegruppe/styringsgruppe og tilretteleggere av prosessen. Slik dette er håndtert, har store deler av arbeidsgruppen sittet på begge sider av bordet gjennom prosessen.

I det videre går vi inn på konkrete forslag i rapporten.

Satsingsområder

Arbeidsgruppa har utpekt tre administrative satsingsområder som trenger å bli styrket ved HSL-fakultetet; forskningsstøtte, internasjonalisering og livslang læring. En slik satsing mener vi er nødvendig, og vil kommentere det som gjelder forskningsstøtte og internasjonalisering spesielt.

Forskningsstøtte

Sesam har tidligere pekt på at forskningsadministrasjon er et godt område å organisere i tverrgående team, men at slike team også må involvere fagnær administrasjon. Vi opplever at HSL i dag er på vei til å etablere et fungerende system og støtteapparat rundt de store og overordna forskningsmiddelordningene som Forskningsrådet og EU, men at kapasiteten samla sett er for lav. Behovet for det som i rapporten beskrives som en mer proaktiv prosjekt- og forskningsstøtte, er nødvendig for at forskerne i større grad skal benytte seg av muligheter utover NFR/EU for ekstern forskningsstøtte. Forskere som ønsker å søke støtte fra andre kilder (og har gjort dette), rapporterer om begrensa mulighet til å be om og motta praktisk støtte i søknadsfasen, men at dette er et behov og vil være et incentiv når man vurderer om man har kapasitet til å søke om eksterne midler eller ikke. Manglende støtte lokalt faller sammen med at fellestjenesten på området heller ikke oppleves som rette adressat ifbm slike søknader, og søkeren må ta hele prosessen på egen hånd. Vi mener derfor at en videreutvikling av forskningsadministrative tjenester må inkludere et generelt støtteapparat for praktiske sider ved søknader om eksterne forskningsmidler.

Internasjonalisering

Noe av det samme bildet gjør seg gjeldende på internasjonalisering. Sesam sin virksomhet har på de fleste områder et gjennomgående internasjonalt preg både når det gjelder forskning, utdanning og utadretta virksomhet. Dermed er de tjenestene som leveres på dette området av stor betydning for oss, og omlegging til fellestjenesten har medført at ansvaret for ulike tjenester har blitt fordelt på ulike enheter i organisasjonen. Det overordna perspektivet som det gamle internasjonale kontoret kunne ta, er nå borte, og vi mener dette har resultert i en svekkelse av tjenesten. Vi er redde for at det på sikt har negative konsekvenser for internasjonalisering ved UiT.

Vi er glade for at arbeidsgruppa foreslår at internasjonalisering blir et satsingsområde ved fakultetet, men samtidig oppfatter vi rapporten dithen at det med dette menes studentutveksling og de arbeidsoppgavene som er overført til instituttene. I vår virksomhet er internasjonalisering mye mer enn administrasjon av studentutveksling, der samhandling med fellestjenesten og nærhet til fagmiljøene blir avgjørende for at UiT også kan være en viktig aktør på annet internasjonalt utdannings- og forskningssamarbeid enn studentutveksling gjennom Erasmus +, Nordplus osv. Sesam har i de seinere årene hatt god uttelling på internasjonale stipend- og partnerskapsprogram som Nord-Amerika programmet, Erasmus+ Global mobilitet, NORPART, Fulbright, UArctic, vi har også mottatt studenter gjennom *Students at risk*-ordninga, sjølsagt fordi det er spesielt relevant for vår virksomhet. Vi har på noen år til tross for størrelsen hatt tre ph.d-studenter/postdoktorer med internasjonale stipend fra Forskningsrådet på gjesteforskeropphold hos oss. Dette er også en viktig del av internasjonalisering og bidrar sterkt til å utvikle fagmiljøet på senteret. Mye av ansvaret rundt disse ordningene forventes i likhet med studentutveksling nå utført av fagmiljøene, og vi mener derfor at det er viktig at fakultetet tar dette med i beregninga når man snakker om å ha internasjonalisering som satsingsområde for administrasjonen ved HSL. Vi vil i denne sammenheng minne om et enkelt eksempel på hvor uheldig manglende samhandling og nærhet til fagmiljøene kan slå ut slik det gjorde med brosjyrene som nylig ble laget av Seksjon for internasjonalt samarbeid (SIS) der HSL sine fagmiljøer og strategiske satsinger nærmest forsvinner i presentasjonen av UiT som breddeuniversitet i en internasjonal kontekst. Vi håper at man også på dette satsingsområdet vil formulere at man søker å bygge et mer proaktivt støtteapparat ved fakultetet i likhet med det som sies om de to andre satsingsområdene forskningsstøtte og EVU. Ordningene som DIKU forvalter, springer alle ut av nasjonale strategiske prioriteringer. SIS er bindeleddet mellom det nasjonale nivået og fagmiljøene, og bidrar med omfattende informasjon om ordningene, men har ikke kapasitet til direkte oppfølging av søknadsprosesser i fagmiljøene. Vi mener derfor at det er viktig for fakultetet å ha fagnær kapasitet og kompetanse for å kunne gjøre seg gjeldende på dette strategiske området.

Studieadministrative tjenester

De to alternativene som skisseres for å møte framtidig behov for nedbemanning og bedre utnyttelse av ressursene ved fakultetet, viser tydelig det Sesam oppfatter som et av de største problemene med rapportens forslag; dersom fakultetet skal beholde sin nåværende institutt- og senterstruktur, vil de alternative løsningene med teamorganisering under ledelse enten på nivå 2 eller 3, medføre dobbel ledelse for enkelte studieadministrativt ansatte. Arbeidsgruppa peker sjøl på at dette er uheldig og en utfordring (bl.a. s.14). Et konkret eksempel som nevnes i rapporten, er et forslag om å flytte Sesam sine administrative ressurser¹ inn under ledelse ved ISV. Selv om det sies at geografisk nærhet til fagmiljøene skal veie tungt, anser vi at en slik løsning vil skape nye/andre utfordringer enn de som muligens løses. Ved Sesam er kontorsjefen sterkt involvert i studieadministrativt arbeid, gjennom å

utføre konkrete oppgaver knytta til rekruttering, studiekatalog, EpN, kvalitetssikring, programstyrearbeid, internasjonalt utdanningssamarbeid etc. Ettersom vi opplever at våre to studieprogrammer i mange tilfeller faller mellom stoler når oppgaver skal løses - jf. tidligere innspill om ikke-fungerende ansvarslinjer og oppgaveløsning i ny organisasjon for internasjonale studenter og internasjonale gradsprogram - er vi usikre på hvilken forbedring det vil medføre å løfte ledelsen av studieadministrasjonen¹ (samt kontorsjefressursen?) ut av fagmiljøet og inn under et annet fagmiljø med til dels konkurrerende behov for administrativ støtte.

Ingen av de foreslåtte alternativene anser vi for å være optimale, men vil foretrekke at et utvalg studieadministrative ressurser samles under ledelse på nivå 2 og at den geografiske plasseringa beholdes, dersom fakultetet velger ett av de to. Sesam vil spille inn at forvaltning av internasjonale gradsprogram kunne være et aktuelt innhold for et team under ledelse på nivå 2. Da tenker vi på de programmene som har et årshjul som avviker fra ordinære programmer ved UiT, og særlig de som er tverr-/flerfaglige. Våre programmer publiseres både i den engelske og norske studiekatalogen, de har andre søknadsfrister og særskilte opptakskrav, de er tverr-/flerfaglige og rekrutterer et flertall av internasjonale studenter som i større grad enn de norske har senteret som sin førstelinjetjeneste gjennom studiet. Mer og organisert samhandling mellom disse programmene ved fakultetet kan gi gode synergier og bedre forvaltning av det enkelte program. I tillegg vil en slik organisering være et viktig signal til UiT om at HSL ser viktigheten av å tilby disse programmene, og nivå 2 kan utgjøre en god støttespiller overfor nivå 1 for å peke på de behovene slike programmer har som i dag ikke ivaretas godt nok av fellestjenesten. Opptaksprosessen rundt internasjonale søkere er som antyda et eksempel på et område som har et skrikende behov for forbedring. Sesam har påpekt dette i direkte dialog med fellestjenesten, men endringer uteblir. Dette er kritisk viktig å sette fokus på for at ikke opptakstallene skal reduseres ytterligere framover.

Kontorsjefrollen

Som vi allerede har pekt på, og som kartlegging som er gjort ved fakultetet viser, er kontorsjefrollen svært ulik ved de ulike enhetene ved HSL. Ved Sesam er kontorsjefen tett knytta til det meste av vår virksomhet og ivaretar oppgaver både av mer strategisk og utviklende art (koordinering og utarbeidelse av søknader og andre initiativer særlig på utdanningsområdet, samarbeid og utadretta virksomhet av ulik art) og oppgaver knytta til daglig drift som budsjett og regnskap, studieadministrasjon, utlån av og oppsyn med Árdna². De tre alternativene som settes opp i arbeidsgruppa sin rapport, vil alle tre bety en reell og svært uheldig utarming av kapasiteten ved Sesam. Heller ikke på dette punktet blir rapporten veldig tydelig, alternativene som listes, er generelle og vage både på hvilke oppgaver samordningene skal omfatte, likeledes på hvem som foreslås samordna. Derfor blir det vanskelig å komme med konkrete kommentarer eller konstruktive innspill til hva som eventuelt kunne fungere. For Sesam er kontorsjefen sentral for fagmiljøet, og denne støtten og tilstedeværelsen utfordres i alle de tre alternativene. Vi mener arbeidsgruppa selv framfører de beste argumentene for at dagens ordning ved fakultetet er en god løsning, jf. rapporten s. 16 (kjernen er å kjenne enheten, stabilt punkt med lederstillinger på åremål, gjenkjennbar rolle i organisasjonen, ulike roller/ansvar ved de ulike enhetene ved HSL). For å komme dithen at HSL bidrar til det arbeidsgruppa ønsker angående kontorsjefer ved

¹ 50 % fast stilling, 50 % engasjement

² Når den nye gammen er satt opp på campus, er planen at Sesam skal forvalte bruken av denne på samme måte som Árdna i dag.

fakultetet, kommer man etter vår mening ikke utenom å slå sammen flere enheter som i dag har egen kontorsjef, i likhet med det som tidligere er gjort ved fakultetet.

Teamorganisering

På dette punktet har rapporten konkrete forslag som man kan forholde seg til, selv om det ikke nevnes hva man anser som tilstrekkelig størrelse på de ulike teamene som listes opp. Vi har allerede kommentert på forslaget om et team på internasjonalisering. Disputaser anser vi for å være et ansvarsområde som egner seg for et team, det samme gjelder EVU. Det vi gjerne vil peke på i denne sammenhengen, er at når disse oppgavene legges til et team, vil de personene som inngår i teamet, få mindre rom for de oppgavene de ivaretar i dag, og når arbeidsgruppa omtaler teamorganisering slik den gjør, ligger det en premiss til grunn om at der finnes rom for å pålegge teammedlemmene nye oppgaver for fellesskapet. Det blir viktig å avklare om dette er tilfelle slik at de som inngår i et team, ikke bare får tillagt en ytterligere oppgave uten av noe annet reduseres samtidig.

Fakultetsadministrasjon

Igen vil vi påpeke at rapporten er vag og utydelig på hva som skal bli realiteten i de forslagene som arbeidsgruppa kommer med. Hvilken type ledelse tenker arbeidsgruppa at fakultetet skal ha av de administrative tjenestene (utover at dekan er fakultetets enhetlige leder). Skal man fortsatt ha fakultetsdirektør og assisterende direktør i den enhetlige ledelsen? Skal fakultetsadministrasjonen fortsatt ha en seksjon som ledes av en seksjonsleder? På denne bakgrunn anser ikke Sesam at det er redegjort grundig nok til at vi kan ta stilling til hvordan dette vil påvirke nivå 3, som naturlig nok er det vi må fokusere på. Det er dessuten vanskelig å ta stilling til helheten når det i rapporten samtidig foreslås store endringer på områder på nivå 3, vi vil derfor foreslå at fakultetet først konsentrere seg om endringer på ett nivå og lar dette gå seg til før man også gjør endringer på det andre nivået i fakultetsadministrasjonen. Faren for at man ikke overskuer konsekvensene de ulike endringene får, er etter vår mening stor.

Vi oppfatter at fakultetets administrasjon i dag er organisert slik at seksjonene 'passer' til resten av organisasjonen og at HSL dermed er representert i samhandlingsfora vertikalt og horisontalt i organisasjonen, jf. rapportens side 18. Dette anser vi for å være viktig og er redd for at den representasjonen vil svekkes dersom seksjonene slås sammen/oppløses. Hvordan dette er tenkt opprettholdt, omtales ikke, men vi mener det er viktig å ha med i vurderinga.

For nivå 2 argumenteres det for at sammenslåing er nødvendig for å bedre samhandling, mens man f.eks på studieadministrasjon og for kontorsjefrollen anser at man kan oppnå bedre samhandling og styrking ved å 'parre' og organisere i team. Dette bør være en vurdering man kan se på også på fakultetsnivået. Vår fremste bekymring rundt en større endring i fakultetsadministrasjonen er at nivå 3 svekkes når det gjelder å kunne påvirke nivå 1 og tydeliggjøre våre behov på det nivået i organisasjonen der den faglige virksomheten faktisk foregår.

Vennlig hilsen

Torjer A. Olsen

instituttleder

–

Torjer.olsen@uit.no

77 64 69 12

Hildegunn Bruland

kontorsjef

–

hildegunn.bruland@uit.no

77 64 55 35