

## Notat om gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

### Bakgrunn

I sak FS-5/2020 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av den samlede administrasjonen på HSL-fakultetet, og satte ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomføre gjennomgangen (ephorte 2020/476). Arbeidsgruppen har hatt flere runder underveis i rapportarbeidet der det er bedt om både skriftlige og muntlige innspill fra ansatte og enhetene. Blant annet ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle administrativt ansatte ved fakultetet, samt et seminar for instituttledere og kontorsjefer. Den endelige rapporten fra arbeidsgruppen gir en rekke tilrådinger om satsingsområder og organisatoriske retningsvalg for den samlede administrasjonen på fakultetet. Saken ble behandlet av fakultetsstyret 25. mars og følgende vedtak ble fattet:

- *Fakultetsstyret takker arbeidsgruppen for arbeidet og rapporten*
- *Fakultetsstyret slutter seg til hovedtrekkene som gis i rapporten og mener en bør gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet, hvor en fortsatt ivaretar behovet for stedlig administrasjon på fakultetets campus*
- *Dekanen bes utrede og vurdere ulike alternativer for organisering av administrative ressurser på nivå tre i tråd med omtalen i rapporten og saksfremlegget. Arbeidet forutsettes gjort i nært samspill med faglig ledelse ved fakultetets enheter*
- *Fakultetsstyret ber dekanen parallelt gå i dialog med universitetsdirektøren for en samlet vurdering av kontorsjefrollen ved UiT*
- *Fakultetsstyret ber dekanen gå i dialog med universitetsledelsen for å vurdere videre prosess med tanke på å slå sammen de to seksjonene i fakultetsadministrasjonen*
- *Fakultetsstyret legger til grunn at forslag til justeringer ivaretar behov for tilgang på administrativ støtte til den faglige aktiviteten*
- *Fakultetsstyret tar dekanens orienteringer om øvrige prosesser til orientering*
- *Fakultetsstyret ber om at oppfølgingen gis prioritet, og at nødvendige vedtakspunkter så langt det er tilrådelig legges frem for fakultetsstyret innen utgangen av 2021*

Fakultetet vil i dette notatet særlig adressere punkt 4 og 5 der dekanen er bedt av fakultetsstyret å gå i dialog med universitetsdirektøren. Det vil i det følgende redegjøres for bakgrunnen for disse to punktene.

### Kontorsjefrollen

Arbeidsgruppen trekker i sin rapport fram at noen av kjerneelementene i kontorsjefrollen handler om å kjenne enheten/instituttet godt og være et fast/stabilt punkt i ledelsen og utviklingen av instituttet. Ettersom både instituttlederstillingene og andre lederstillinger ved enheten (studieledere/forskningsgruppeledere) er åremålsstillinger har det vært ønskelig å ha noen faste administrative holdepunkter, både for ansatte og for den til enhver tid gjeldende ledergruppen. Et annet viktig moment med kontorsjefrollen er at det er en gjenkjennbar rolle i organisasjonen. Det er et poeng at organisasjonen til en viss grad speiles både horisontalt og vertikalt og skaper dermed forutsigbarhet i sentrale leveranser og kommunikasjon rundt de administrative tjenestene.

Alle enheter ved HSL-fakultetet, med unntak av SKK og BAI, har formelt tilknyttet en kontorsjef. BAI har en seniorrådgiver som i hovedsak gjør samme oppgaver som kontorsjefene, og kontorsjefen for

AHR fungerer også som kontorsjef for SKK. Videre har ILP i tillegg til en kontorsjef, en assisterende kontorsjef. Tatt i betraktning enhetenes ulikheter, både i størrelse og type oppgaver, utøves også rollen ulikt. Det er en del oppgaver særlig knyttet til økonomi- og personaloppfølging som er likt fra enhet til enhet, men hvor likevel spennet for de ulike kontorsjefene er svært ulikt med tanke på hvor mange ansatte som krever oppfølging på disse områdene.

Dette er nok tilfelle ved de fleste fakultet, men det som gjør utfordringsbildet noe annerledes for HSL enn for de øvrige enhetene er størrelsen på de ulike underliggende enhetene. Når en ser på fakultetene ved UiT, og totalt antall årsverk for de faglige enhetene, så er HSL både øverst og nederst på en slik oversikt. ILP er i den ene enden av skalaen, med over 200 årsverk totalt. I den andre enden av skalaen har HSL seks av de ti minste faglige enhetene ved fakultetene. Det er av den grunn ikke uventet at utfordringer knyttet til blant annet sårbarhet/robusthet i større grad treffer HSL enn de øvrige fakultetene.

Fakultetsstyret følger arbeidsgruppen sin anbefaling om å gå i retning av større administrative miljø ved fakultetet, og legger til grunn at det ikke er nødvendig å opprettholde «automatikken» i at alle faglige enheter har sin egen kontorsjef. Denne automatikken er for så vidt allerede brutt ved HSL gjennom at to av de mindre enhetene ikke har egen kontorsjef. Arbeidsgruppen fremhever at «basert på de endringer som har vært de senere årene ser gruppen det som ønskelig at en fortsetter denne mer fleksible tilnærmingen til kontorsjefrollen, samtidig som en opprettholder tilstrekkelig nærhet til de ulike instituttene og sentrene. Gruppen anbefaler at fakultetet, fortrinnsvis i samråd med den øvrige organisasjonen, ser nærmere på kontorsjefrollen – hva rollen bør inkludere av oppgavespenn og hvordan koblingen til de faglige enhetene skal være. Den samlede utviklingen bør etter gruppens mening gå i retning av færre kontorsjefer enn det fakultetet/universitetet har i dag.»

Organisasjonen har vært gjennom store endringsprosesser uten at kontorsjefrollen har vært drøftet eller vurdert. HSL ønsker å se på rollen, men det er nødvendig at prosesser som settes i gang ved HSL beveger seg i takt med resten av organisasjonen og pågående endringsarbeid. UiT har gått over til en ordning med ansatt rektor, samt at det er igangsatt flere større utviklingsprosjekter som har stor betydning for administrasjonen. Også endringer som følge av innføring av nye systemer gjennom BOTT bør tas i betraktning, da spesielt med henblikk på at det kan komme endringer i roller, arbeidsdeling mellom nivåene og fullmaktstrukturer som følge av denne innføringen.

Selv om HSL er i en særstilling når det gjelder størrelse på administrative enheter mener fakultetet det er grunnlag for å vurdere denne rollen, dens oppgaver og nettopp det gjenkjennbare designet for UiT som helhet.

### **Fakultetsadministrasjonen**

Arbeidsgruppen var bedt om å vurdere om dagens seksjonsinndeling gir det beste grunnlaget for å løse de oppgavene som ligger til fakultetsadministrasjonen. Bakgrunnen for dette er blant annet at adm2020 og innføring av fellestjenester har gitt færre enheter på mange fakultetet og store endringer i arbeidsdeling mellom nivåene, samt at mange tjenester som tidligere lå på fakultetsnivå er blitt sentralisert. Det trekkes også fram at flere administrative arbeidsområder i større grad enn tidligere forutsetter et økt behov for oppgaveløsning på tvers av seksjonene.

Arbeidsgruppens rapport og saksframlegget vurderer flere forhold knyttet til en eventuell sammenslåing av de to seksjonene og trekker blant annet fram utfordringer knyttet til å oppnå tilstrekkelig samhandling og bruk av ressurser på tvers av seksjonene. Flere typer oppgaver krever stor

grad av interaksjon mellom ulike arbeidsområder, og flere av de administrative områdene har nedslagsfelt i begge seksjonene. En sammenslåing av de to seksjonene vil kunne bedre den samlede oppfølgingen og administrative bistanden generelt, og spesielt med tanke på utarbeidelse av gode beslutningsgrunnlag for den faglige ledelsen av instituttene og sentrene.

Det trekkes også fram at inndelingen i de to seksjonene ikke overlapper med inndelingen i dekanatets hovedområder. Både utdannings- og forskningsområdet har klare nedslagsfelt i begge seksjonene og det ville være hensiktsmessig med en mer helhetlig tilnærming til flere av områdene.

Et argument for å holde på dagens organisering vil være at fakultetet med en sammenslåing fraviker det «gjenkjennbare designet» som ble vedtatt i sak til universitetsstyret om fremtidig administrativ organisering. Dette er imidlertid et design som er gjennomgående mer på papiret enn i praksis. Arbeidsoppgavene er ulikt fordelt mellom de to seksjonene på de ulike fakultetene, noe som igjen påvirker hvilke seksjoner som møter på hvilke fellesarenaer og hvordan informasjonen flyter i organisasjonen.

En videre prosess knyttet til fakultetsadministrasjonen er også avhengig av flere utenforliggende faktorer. For det første vil organisering av administrasjonen i tilknytning til det nye rektoratet ha betydning for hvordan fakultetets ledelse og administrasjon er/bør være organisert. Videre må en gjennomgang forholde seg til de prinsipper som ble lagt som føringer da dagens modell for gjennomgående design ved alle fakultet tas i betraktning og vurderes i samråd med universitetsdirektøren. Det bør derfor sees på om det i så tilfelle skal gjøres en vurdering av flere enheter enn bare HSL-fakultetet.