

UiT Norges arktiske universitet

GJENNOMGANG AV ADMINISTRASJONEN PÅ HSL

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Arbeidsgruppas sammensetning og arbeidsform	2
Forholdet til Adm. 2020	3
Gjennomgang av utvalgte tjenesteområder	4
a) Tekniske tjenester	4
b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga	5
c) Økonomistyring	5
d) EVU- administrasjon	6
e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen	6
f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning	7
g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter	8
h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging	9
i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå	9
Alternativer til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen på HSL	11
Modell 1	11
Modell 2	13
Innplasseringer og samlokalisering	15
Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan	16

Innledning

I sak FS-40/2014 vedtok fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen på HSL-fakultetet. Bakgrunnen for gjennomgangen var todelt. For det første ønsket man å oppsummere noen av erfaringene med den administrative organiseringen HSL-fakultetet har hatt mer eller mindre uforandret siden opprettelsen i 2009. I løpet av denne perioden har man både gjort seg erfaringer med arbeidsdelingen mellom de ulike nivåene i administrasjonen og hvordan arbeidet på de enkelte forvaltnings- og tjenesteområdene er lagt opp. Følgende tematiske områder ble valgt ut for gjennomgang:

- a) Førstelinje-/skranketjenester for studenter og ansatte
- b) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen
- c) Rombooking/undervisningsplanlegging
- d) Ph.d.- utdanning
- e) Tekniske tjenester
- f) Økonomistyring
- g) EVU-administrasjon
- h) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning
- i) Administrasjon på nivå 3

For det andre ønsket man å foreta en mer systematisk dimensjonering av administrasjonen for å kunne håndtere de relativt omfattende kuttene som er vedtatt for administrasjonen på HSL. I 2012 vedtok fakultetsstyret å redusere budsjettet til administrasjon med 10%, og fra og med 2015 innebærer Regjeringens reform for avbyråkratisering og effektivisering at HSL-fakultetet vil få suksessive kutt i de administrative utgiftene med omlag 1.7 mill per år frem til og med 2018. I tillegg til å gjennomgå utvalgte tjenesteområder og organiseringen av administrasjonen var det derfor også nødvendig å se på den samlede administrative bemanningen på HSL.

Arbeidsgruppas sammensetning og arbeidsform

For å foreta arbeidet satte fakultetsstyret ned ei arbeidsgruppe med følgende sammensetning:

- o Fredrik Fagertun, instituttleder IHR
- o Trude Steingård, representant for teknisk-administrativt tilsatte i fakultetsstyret
- o Frode Lien, plasstillitsvalgt på HSL for Norsk Tjenestemannslag
- o Frode Larsen, assisterende fakultetsdirektør
- o Jørgen Fossland, fakultetsdirektør

Fakultetsstyresaken som inneholder gruppas mandat (FS-40/2014) følger vedlagt.

Grappa har arbeidet ut fra de retningslinjene som ble angitt i mandatet. Dette betyr at forslag til endringer og alternative løsninger har vært lagt frem på fakultetets ordinære ledermøter og for grupper av ansatte som er direkte berørt. På noen områder har arbeidsgruppa nedsatt prosjektgrupper som har utarbeidet forslag som arbeidsgruppa og ledermøtene i neste omgang har tatt stilling til. På flere felt der det har vært oppnådd konsensus om endringer har de nye ordningene blitt implementert fortløpende. Deler av denne rapporten er derfor ikke forslag til endringer, men en oversikt over endringer som allerede er gjennomført/igangsatt. Det viktigste unntaket er alternativene til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen. Dette er forslag som tidligere ikke har vært diskutert i sin fulle bredde, verken på ledermøtene eller blant ansatte og som derfor bør sendes på høring før endelig behandling i fakultetsstyret.

Det er dekanen som avgjør hvilke forslag fakultetsstyret til syvende og sist skal ta stilling til.

Forholdet til Adm. 2020

For å imøtekomme regjeringens avbyråkratiseringsreform har universitetsstyret ikke bare vedtatt rammer for kutt i bevilgningen til det enkelte fakultet med krav om innsparinger og lokale reformer. Universitetsdirektøren har også igangsatt en sentralt styrt prosess som skal se på administrasjonen ved UiT i sin helhet frem mot 2020. En spesiell utfordring for arbeidsgruppa har vært at det langt på vei er et uavklart forhold mellom den lokale prosessen på HSL og delprosessene innenfor Adm. 2020. Den sentrale prosessen på UiT er såvidt kommet igang og det er alt for tidlig å si hvilke følger den vil få for administrative arbeidsområder og bemanning på HSL. Kun på felt der det faktisk er igangsatt prosesser under Adm. 2020 har arbeidsgruppa valgt å ta hensyn til dette i de anbefalingene som kommer i rapporten. Ellers har arbeidsgruppa vært av den oppfatning at det er en fordel om HSL-fakultetet i størst mulig grad tar hånd om reformen på egen hånd.

Rapporten følger arbeidsgruppas mandat og har tre deler. Først gjennomgås de utvalgte tjenesteområdene med oppsummering av anbefalinger og endringer. Deretter følger en diskusjon av alternative organisasjonsmodeller for fakultetsadministrasjonen, og i tredje og siste del er det oversikt over bemanning og dimensjonering av administrasjonen.

Tromsø, 17.11.2015

Gjennomgang av utvalgte tjenesteområder

a) Tekniske tjenester

Utfordring/prosess

Fakultetet har etter sentraliseringen av IT-tjenestene i 2009 hatt relativt få teknisk tilsatte. Det har vært og er utfordringer med å gi medarbeiderne et godt faglig miljø og tilfredsstillende personaloppfølging. De fleste tekniske stillingene er lagt i stab.

For enkelte tekniske tjenester og stillinger er det rimelig å vurdere arbeidsdelingen og plasseringen av oppgaver vis a vis de sentrale avdelingene hos universitetsdirektøren som har store tekniske fagstabber (Avdeling for IT, Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt, Avdeling for bygg og eiendom). Det er begrenset hvor mye fakultetet på egen hånd kan gjøre for å sikre de ansatte et faglig miljø, så lenge de mest beslektede stillingene befinner seg i avdelinger utenfor HSL.

Det har vært flere møter med IT-avdelingen for å diskutere økt samarbeid innenfor området film- og medieproduksjon. På møtene har det vært diskutert å flytte de ressursene HSL-fakultetet bruker på dette området over til ITA (1 – 1 ½ stilling), men samtaler med IT-avdelingen har ikke kommet så langt at det er naturlig å foreslå en slik endring på det nåværende stadiet. Det er samtidig satt i gang en lokal kartlegging av behovet for ulike tjenester knyttet til film og filmproduksjon.

Forslag om sentralisering av grafiske tjenester og trykkeri på UiT har vært fremmet som forslag i forbindelse med Adm. 2020, men universitetsdirektøren har ikke satt i gang noen konkret prosess i forhold til dette

På seminar i fakultetsadministrasjonen våren 2015 ble det diskutert å flytte de tekniske tjenestene innenfor trykkeri, grafisk design og film sammen med stillingene innenfor kommunikasjon, samfunnskontakt og studentrekruttering, både for å kunne bedre samhandlingen mellom stillingene og skape et større arbeidsmiljø for enkelte av de ansatte.

Anbefaling/endring

- Grappa anbefaler at fakultetet i påvente av evt. endringer i Adm. 2020 konsentrerer seg om å finne en mer hensiktsmessig organisatorisk plassering av de tekniske stillingene

enn dagens stabsmoell og at de «utadrettede» stillingene samles i samme organisatoriske enhet (se eget avsnitt om organisering).

b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga

Utfordringer og prosess

Det administrative ansvaret for ph.d.- utdanninga har siden fusjonen i 2009 vært i Seksjon for forskningstjenester. Fra 2012 har instituttene hatt ansvar for disputaser. Ph.d.- utdanningene har i løpet av de siste ti årene utviklet seg til å bli mer og mer lik ordinære studieprogram. Både med tanke på kompetanse og administrativt ansvar ligger det til rette for at forvaltningsoppgavene skal knyttes opp mot studie-/utdanningsadministrasjonen på institutt og fakultetsnivå. Forslag om dette har vært lagt frem for instituttledermøtet og det administrative ledermøtet. Organisatoriske endringer i forskningsadministrasjonen har også vært diskutert på felles seminar for fakultetsadministrasjonen, våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Forvaltningen av fagspesifikke emner overføres til instituttene fra og med 2016.
- Fellesemner og den øvrige sentrale forvaltningen av ph.d.-programmet har i tråd med anbefaling fra arbeidsgruppa blitt flyttet til Seksjon for utdanningstjenester fra og med høsten 2015. For forslag til organisatoriske endringer i fakultetsadministrasjonen vises det til eget avsnitt om organisering.
- Administrativt ansvar for disputaser bør vurderes lagt til et team av studiekonsulenter som kan utføre oppgaver på vegne av flere institutt.

c) Økonomistyring

Utfordringer/prosess

Alle rene økonomistillinger ligger i dag i Seksjon for økonomitjenester. Samtidig drives det rammestyring slik at enhetene selv har ansvar for eget budsjett. Den største utfordringen innenfor økonomiforvaltningen er økonomistyringa på de enkelte enhetene. Både mer- og mindreforbruk (avsetninger) viser seg å være krevende å håndtere for enhetene, og det er også flere institutter som per i dag ikke driver god nok strategisk planlegging av utlysninger og stillingsbehov. Fordi instituttene ikke har egne økonomimedarbeidere er de avhengig av god

oppfølging fra fakultetsnivået. Fakultetet har i 2015 styrket kompetansen i økonomiseksjonen og har i samband med budsjettarbeidet for 2016 vurdert om fakultetsnivået skal inn og ta ansvar for lønnsbudsjettet til de minste enhetene. Arbeidsgruppa har vært holdt orientert om disse prosessene, men har ikke hatt ansvar for de vurderingene som er gjort.

Det vises også til eget avsnitt om organisering av fakultetsadministrasjonen.

d) EVU- administrasjon

Utfordringer/prosess

Fakultetet hadde i utgangspunktet alle administrative stillinger innenfor EVU-feltet lagt til fakultetsnivået. De siste årene har enkelte stillinger blitt lagt ned til de to instituttene som har den største EVU-aktiviteten (ILP og ISS). Som følge av mindre ren EVU-aktivitet på ISS og behov for å utvikle nye EVU- tilbud har gruppa diskutert hvordan den fremtidige bemanningen og kompetanseprofilen skal være, og hvor stillingene skal ligge organisatorisk (institutt- eller fakultetsnivå). Spørsmålet har også vært tatt opp på instituttledermøtet og det adm. ledermøtet våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Fakultetsnivået beholder ansvaret for godkjenning av budsjett og regnskap i EVU-prosjekter på HSL
- Den sentrale studieadministrasjonen skal ha kompetanse om EVU, men alle rene stillinger på feltet skal være på ISS og ILP.

e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen

Utfordringer/prosess

Tilsettinger i vitenskapelige stillinger gjøres av fakultetets Tilsettingsutvalg. Tilsettinger i administrative stillinger gjøres av et felles tilsettingsråd for HSL-fak, Jur-fak og Kunst-fak. Forut for sluttbehandlingen behandles sakene på institutt/senternivå. UiT har, gjennom en av forbedringsprosessene som er gjennomført, anbefalt en rekke forslag til både forenklinger og mer kvalitative endringer av rutinene for tilsetting i vitenskapelige stillinger. Implementeringen av deler av disse endringene er blitt forsinket og hindres av bestemmelser i UiTs personalreglement.

Fakultetet har over flere år hatt utfordringer med at tilsettingssaker sendes i retur fra tilsetningsrådet eller fra fakultetet på grunn av formelle feil i saksbehandlingen på instituttnivå. En av grunnene til at dette skjer er at det er få tilsettingssaker på hvert institutt og dermed begrenset med erfaring og kompetanse på nivå 3.

Justeringer i arbeidsdelingen mellom institutt- og fakultetsnivå ble diskutert på institutt- og adm.ledermøte våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Etter anbefaling fra gruppa har fakultetet tatt over sekretæransvaret for alle komiteer som arbeider med tilsetting i teknisk-administrative stillinger. Øvrig sammensetning av komiteene forblir som før.
- Forenklingene vedtatt i den sentrale forbedringsprosessen på UiT bør implementeres så snart som det er praktisk mulig.
- Viser til eget avsnitt om organisering

f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning

Utfordringer/prosess

Støttetjenester til søknadsarbeid har primært vært gitt fra Seksjon for forskningstjenester, mens prosjektoppfølgningen er fordelt mellom stillinger som i dag ligger i stab, Seksjon for økonomitjenester og Seksjon for utdanningstjenester. Både UiT sentralt og HSL-fakultetet har ambisjoner om å øke den eksterne finansieringen. Gruppa har diskutert hvilken organisering og dimensjonering av tjenestene dette vil kreve.

Innenfor Adm. 2020 er det i ferd med å igangsettes en prosess for samling og sentralisering av forskningsadministrativ støtte på UiT. Denne prosessen omfatter i første rekke tjenester knyttet til ekstern finansiering og vil trolig kunne få følger også for disse tjenestene på HSL.

Anbefalinger/endringer

- Arbeidsgruppa mener at HSL-fakultetets ambisjoner om økt ekstern finansiering ikke i første omgang krever en økning av den administrative kapasiteten, men snarere er

avhengig av at det tas flere søknadsinitiativ i fagmiljøene. Først etter at dette har skjedd, bør den administrative bemanningen evt. økes.

- Arbeidsgruppa anbefaler at fakultetet også bør se an utfallet av den sentrale prosessen omkring forskningsstøtte i Adm. 2020 før det evt. gjøres endringer i bemanningen på HSL.

g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter

Utfordringer/prosess

Fakultetet har i dag én (student-)ekspedisjon på Mellomvegen og én i Breivika III. I andre bygg gis førstelinjetjenestene av den ordinære administrasjonen. Et informasjonssenter for studenter har siden 2009 vært planlagt i samarbeid med UB og skal etter siste tidsplan bygges i 2016 og stå ferdig til semesterstart kommende høst. Gjentatte utsettelse og forsinkelser i arbeidet med informasjonssenteret gjør det vanskelig å stole fullt ut på at det vil være ferdig til dette tidspunktet.

Det ble i 2014 og 2015 foretatt enkle kartlegginger av hvilke henvendelser som kommer inn til de to eksisterende ekspedisjonene. Kartleggingene viste at det ikke er behov for åpne ekspedisjoner i hele kontortiden og at det er overraskende få henvendelser fra studenter, spesielt i Breivika.

Anbefalinger/endringer

- Åpningstidene i de to ekspedisjonene er etter tilråding fra arbeidsgruppa blitt halvert. Fakultetet bruker etter dette om lag ett årsverk mindre på de rene ekspedisjonstjenestene, men denne gevinsten er så langt ikke hentet ut i form av reduserte administrative kostnader totalt. Dette bør gjøres på sikt.
- Dersom informasjonssenteret blir realisert må HSL-fakultetet sammen med UB og Avdeling for utdanning sette av personalressurser til å betjene senteret. Det vil i utgangspunktet være snakk om en stilling for fakultetets del. Ved opprettelse av senteret må fakultetet avgjøre om ekspedisjonen i Breivika skal legges ned eller gjøres om til en ren skranketjeneste for ansatte.

h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging

Utfordringer/prosess

Rombestilling i tilknytning til planlegging av undervisning har vært spredt ut på enhetene og vært fordelt på et stort antall studiekonsulenter. Ordningen har vært svært ressurskrevende. Det har bl.a. blitt brukt tid og krefter på å «konkurrere» om de samme undervisningsrommene, og flere vitenskapelig ansatte har hatt «private» ordninger for egen rombestilling. Høsten 2014 ble det satt ned ei arbeidsgruppe som utredet en modell for samordning av rombestillingen på fakultetet. Gruppas rapport ble våren 2015 diskutert på instituttledermøtet og på det administrative ledermøtet.

Anbefalinger/endringer

- Basert på gruppas rapport og diskusjonene på ledermøtene ble det satt i gang en prøveordning der et team av studiekonsulenter gjennomførte en koordinert rom- og timeplanlegging for undervisningen i Breivika. Fra og med 2016 skal også ILP Mellomvegen være omfattet av ordningen.

i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå

Utfordringer/prosess

Alle instituttene og de fleste av sentrene har studieadministrativt tilsatte. Det er betydelige variasjoner i hvordan studieadministrasjonen på den enkelte enheten fordeler og organiserer arbeidet internt. Ressursbruken varierer også fra enhet til enhet. Arbeidsgruppa har vurdert ulike modeller som kan gi en mer enhetlig og effektiv organisering av de studieadministrative tjenestene.

Fire enkle modeller har vært diskutert:

Modell 1

Felles administrasjon på institutt/senternivå. Administrasjonen på enhetene organiseres med én felles kontorsjef og én felles (studie-)administrasjon som samlet betjener 2 og 2 institutter/senter (evt. flere).

Modell 2

Administrasjonen på institutt/senternivå består som separate enheter, men arbeider deler av året i team på tvers av to eller flere enheter for å løse større oppgaver som i dag bidrar til å skape ulikt arbeidspress mellom enhetene.

Modell 3

Administrasjonen på institutt/senternivå består som separate enheter som i dag, men et utvalg av administrative stillinger omgjøres til delte stillinger som utfører arbeidsoppgaver for to (eller flere) enheter.

Modell 4

Visse fellesoppgaver legges ut til enkelte institutter som forvalter oppgaven(e) på vegne av flere/alle.

De fire modellene ble diskutert på instituttledermøtet og det administrative ledermøtet våren 2015.

Anbefalinger/endringer

- Basert på tilbakemeldingene fra ledermøtene har det blitt satt ned et utvalg som skal utrede hvordan opptak og eksamensarbeid kan løses i team der klynger av flere institutter inngår (i samsvar med modell 2).
- Arbeidsgruppa mener at avvikling av disputaser er en oppgave som kan løses ut fra modell 2 eller 4 (se eget avsnitt over om ph.d.-utdanning).
- Gruppa vil ikke anbefale noen av de øvrige modellene for fakultetet som helhet, men mener at modell 1 bør kunne tas i bruk av enheter som selv ønsker det. I tråd med dette vil fakultetet legge opp til at Kvinnforsk i løpet av 2016 avvikler sin kontorsjefstilling og administrativt blir knyttet opp mot en annen enhet på HSL.

Alternativer til dagens organisering av fakultetsadministrasjonen på HSL

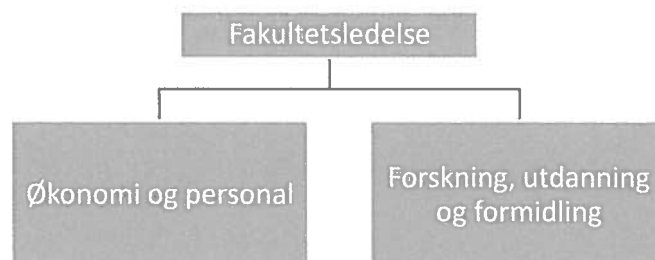
Arbeidsgruppa har utredet flere alternativer til dagens organisering og har lagt vekt på å finne organisatoriske modeller som kan gi:

- organisatoriske forenklinger og reduksjon av antall lederstillinger
- kvalitativt gode og synlige administrative tjenester
- bedre samhandling i administrasjonen
- muligheter for innsparinger og effektivisering.

Våren 2015 ble det arrangert to internseminar i fakultetsadministrasjonen hvor ulike organisatoriske løsninger ble tatt opp til vurdering. I siste del av arbeidet har gruppa diskutert to alternativer til den opprinnelige organiseringen av fakultetsadministrasjonen.

Felles for begge modellene er at dagens stabsenhet foreslås avviklet. Staben har i for stor grad vært satt sammen som en restkategori uten tematisk sammenheng, eller nær forankring i ledelsen. Gruppa har vurdert om man heller bør organisere stab ut fra de enkeltstillingene som i det daglige har mest direkte kontakt med fakultetsledelsen. En slik modell vil kunne være fordelaktig på enkelte områder, men gruppa har kommet til at det vil være bedre å ha tematisk rettede seksjoner med navn som tilkjenner hvilke tjenester som gis.

Modell 1



I modell 1 er stab avviklet og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester er slått sammen til en felles seksjon for utdanning, forskning og formidling. Stabsstillinger som

ikke omfatter økonomi- og personaloppgaver og som arbeider med kommunikasjon, grafiske tjenester og film er også tenkt lagt til denne seksjonen.

Økonomiseksjonen er videre slått sammen med «personaldelen» av stab til en seksjon for økonomi og personal. Hver av de to seksjonene vil ha om lag 15 - 18 ansatte totalt.

En av fordelene med modellen er at den skaper en veldig enkel og oversiktlig organisasjonsstruktur der den adm. ledergruppa er liten. Antallet administrative lederstillinger blir redusert med inntil to.

Det har vært bred enighet i gruppa om at det er riktig å plassere den sentrale forvaltningen av ph.d.-utdanninga sammen med den øvrige studieadministrasjonen. Forvaltningsoppgavene på BA-, MA- og ph.d.-nivå er blitt mer og mer lik de siste årene og krever mye av den samme kompetansen. Som følge av vakanser og bedre kapasitetsutnyttelse vil en slik samling også gjøre det mulig å spare inntil to hele årsverk allerede fra 2016 uten at kvaliteten på tjenestene forringes.

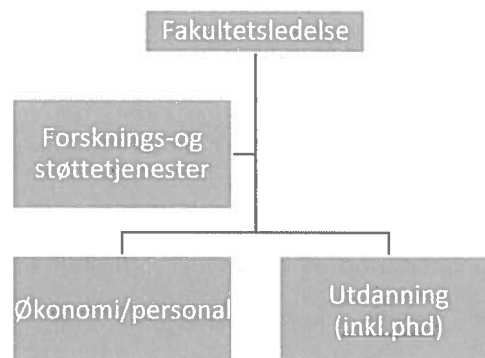
I seksjonen for forskning, utdanning og formidling vil man få samlet alle stillingene som på ulike måter arbeider med kommunikasjon og samfunnskontakt (trykkeri, kommunikasjonsrådgiver, grafisk designer, ansvarlige for det sentrale studentrekrutteringsarbeidet). Dette er stillinger som frem til i dag har vært fordelt mellom stab og de to seksjonene for forskningstjenester og utdanningstjenester. Samlingen vil kunne bidra til en mer systematisk samhandling mellom stillingene og vil dessuten kunne synliggjøre tjenester som per i dag ikke nødvendigvis er like godt kjent blant alle vitenskapelig ansatte. Den bør kunne gjøre det mulig å få til bedre og mer systematisk utadrettet arbeid.

Sammenslåing av økonomi og personal vil også knytte sammen flere enkeltstillinger som i dag har oppgaver innenfor begge felt, men som ikke er i samme enhet med dagens organisering. Dette kan være en fordel rent arbeidsmessig. Det å ha relativt mange stillinger innenfor samme

enhet gir dessuten større fleksibilitet og flere muligheter for å sette sammen team på tvers av saksområdene.

Ulempene med modell 1 er at det blir mer uensartede seksjoner enn i dag og følgelig også et større spenn i lederoppgavene for hver seksjonsleder. I hver seksjon vil det være flere stillinger som har liten eller ingen berøring med hverandre. Dette vil trolig reelt sett bli en større utfordring i en felles seksjon for forskning, utdanning og formidling enn i en seksjon for økonomi og personal. Størrelsen og kompleksiteten til seksjonene skal likevel ikke overdrives. Sammenligner man med vitenskapelige enheter (institutter) eller administrative avdelinger sentralt på universitetet kan man ikke si at det vil være veldig mange ansatte i hver seksjon, eller at lederoppgavene vil bli uhåndterlige som følge av et (for) stort saks- og personalansvar.

Modell 2



I modell 2 er også dagens økonomiseksjon slått sammen med «personaldelen» av dagens stab til en seksjon for økonomi og personal ut fra samme begrunnelse som ovenfor. Likeledes er den sentrale forvaltningen av ph.d.- utdanninga flyttet til en utvidet seksjon for utdanningstjenester. Disse endringene gir færre enheter enn dagens og reduserer også antallet lederstillinger med inntil to. Seksjonen for utdanning vil bli mindre uensartede enn i modell 1. og vil utelukkende romme stillinger som har med utdanning å gjøre. Det vil også være færre ansatte i seksjonen for økonomi og personal.

I modell 2 er det etablert en egen seksjon for forskning og støttetjenester, ledet av fakultetsdirektøren. Her er alle stillingene som arbeider med ren forskningsadministrasjon plassert. Disse utfører flere oppgaver som i praksis innebærer et nært samarbeid med dekanatet og fakultetsdirektøren (eks. støtte til ekstern finansiering, saksbehandling i tilknytning til evalueringer av forskning m.m.). Å ha en egen seksjon for forskning synliggjør også forskningstjenestene tydelig.

Den andre delen av seksjonen samler alle stillingene som arbeider med kommunikasjon, samfunnskontakt og bistand til annen utadrettet virksomhet. Dette vil kunne gi tilsvarende gevinster som den samlingen av disse det legges opp til i modell 1. Flere av de aktuelle stillingene har også mye direkte kontakt med fakultetsledelsen.

En ulempe med modell 2 er at seksjonen for forsknings- og støttetjenester vil bli relativt uensartet og ha to deler som i mindre grad er i berøring med hverandre. Med fakultetsdirektøren som leder vil man også kunne få noen av de samme utfordringene knyttet til personaloppfølging som i dagens stabsenhet. En annen ulempe ved modell 2 kan være at kommunikasjon og bistand til utadrettet virksomhet organisatorisk er tilknyttet kun til forskning, og ikke til utdanning, til tross for at en viktig del av oppgavene vil være studentrekruttering og annen kommunikasjon knyttet til utdanningsvirksomheten.

Arbeidsgruppa mener at begge modellene på noen områder vil kunne gi bedre og mer synlige administrative tjenester (se ovenfor), men tror ikke at selve kvaliteten på tjenestene vil påvirkes vesentlig av endringer som er av organisatorisk art. Det er ikke opplagt at den ene modellen vil være bedre enn den andre sett fra et brukerperspektiv (vitenskapelig ansatte og studenter).

De mest opplagte effektiviseringsgevinstene vil skje i tilknytning til at ph.d.-forvaltningen flyttes sammen med den øvrige studieadministrasjonen. Gruppa tror at det på sikt også vil være bedre muligheter for samhandling og effektivisering ved å samle flere administrative stillinger i færre enheter. Et flertall i gruppa heller mot at dette vil være enklest å få til ved valg av modell

1. Likevel velger gruppa å legge frem de to modellene som likeverdige alternativer til vurdering i den videre prosessen.

Innplasseringer og samlokalisering

Enten man velger modell 1 eller 2 vil det være relativt enkelt å plassere de fleste ansatte inn i en ny organisasjonsstruktur. I begge modellene vil det likevel være enkeltansatte som har arbeidsoppgaver som gjør at den organisatoriske innplasseringen ikke er opplagt, og der mer enn bare én seksjon/enhet vil fremstå som et mulig alternativ. Det er vanskelig å tenke seg en organisatorisk modell der man unngår denne utfordringen. Endelig plassering av den enkelte ansatte vil først avklares etter at valg av fremtidig organisasjonsmodell er foretatt. Dersom fakultetsstyret vedtar organisatoriske endringer vil det bli laget bemanningsplaner for de enkelte enhetene og ansatte vil bli innplassert ut fra de samme prinsippene som tidligere har vært benyttet ved fusjoner på institusjonsnivå. Dette innebærer bl.a. at de ansatte vil ha rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver inn i den nye organisasjonen, og at alle som ønsker det vil ha krav på innplasseringssamtaler.

Det vil være umulig å få til samlokalisering av alle ansatte i de foreslåtte seksjonene i modell 1 og 2, men gruppa mener at det er rimelig å samle alle stillinger som ikke rent fysisk eller ut fra innholdet i tjenestene er nødt til å være et annet sted.

Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan

I mandatet for gjennomgang av administrasjonen gitt av fakultetsstyret i FS-40/2014 fremgår det at en skal ha en gjennomgang av dimensjoneringen av administrasjonen, og fastsette en samlet ramme for antall administrative årsverk ved HSL i form av en bemanningsplan for perioden 2015 – 2018. Bemanningsplanen skal avstemmes med de økonomiske rammene som har vært satt for administrasjonen på HSL de seneste årene og skal bidra til at en når de innsparingsmålene fakultetsstyret allerede har vedtatt (kutt på 10 % i de administrative lønnsutgiftene vedtatt i budsjettfordelingssaken for 2012, videreført i de påfølgende årene). Planen skal også sette fakultetet i stand til å ta sin andel av kuttene som kommer i forlengelsen av regjeringens avbyråkratiseringsreform.

Ettersom det er bedt om at både tidligere innsparingsmål og vedtatte og forventede kutt knyttet til avbyråkratiseringsreformen blir tatt høyde for, vil det være riktig å ta *utgangspunkt* i den administrative bemanningen ved fakultetet i 2011. Tabellen under viser den administrative bemanningen på fakultets- og instituttnivå pr november 2011.

Fakultet:	39,1
Institutt:	59,7
Samlet:	98,8

Tallene tar utgangspunkt i ordinære administrative stillinger, det vil si alle administrativt tilsatte i faste stillinger, åremål og vikariater. Eksternt finansierte stillinger, samt engasjementer er utelatt. Ettersom vikariater er telt med, er også ansatte i permisjon holdt utenfor i oversikten.

Etter 2011 har det kommet økning i administrasjonen som følge av fusjonen i 2013, som i tillegg til at ILP ble betydelig større også medførte innlemming av sentrene SESAM, Kvinnforsk og Barentsinstituttet. Selv om oppgaver knyttet til sentrene ble overført fra sentraladministrasjonen til fakultetsadministrasjonen som følge av overføringen av sentrene, ble det ikke overført ressurser til dette. Det vil si at de administrative oppgavene økte uten at dette ble løst med økt

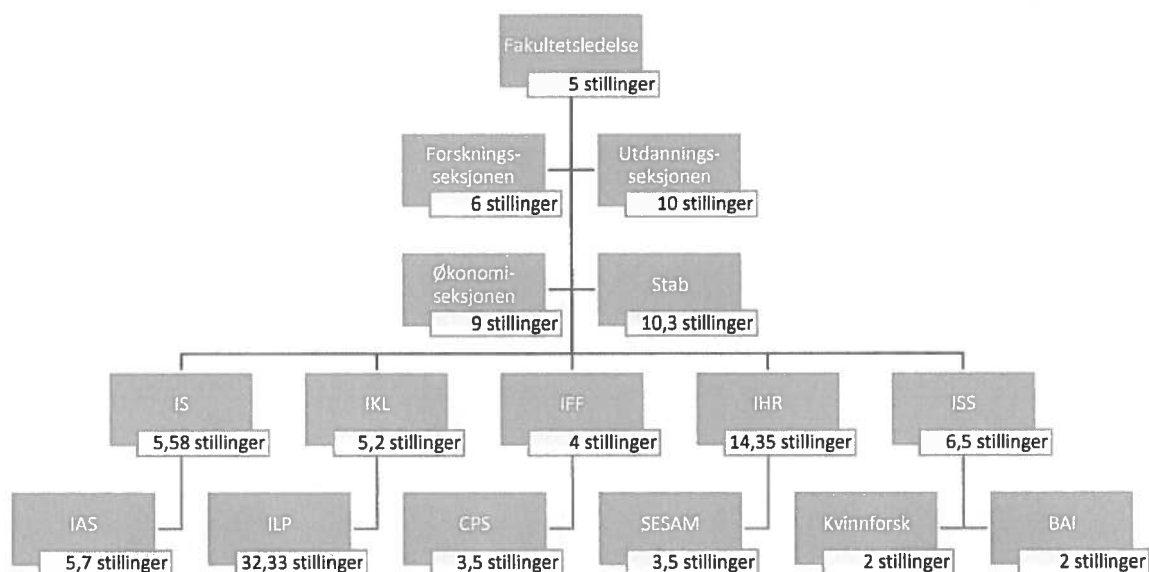
bemanning. De antatt økte administrative oppgavene som følger av ulike rammeøkninger fakultetet har fått de senere årene, har heller ikke blitt handtert ved å øke budsjettrammene til administrasjonen. Tabellen under viser utgangspunktet for den administrative bemanningen ved fakultetet, hensyntatt overføringen av sentrene i 2013, administrative stillinger ved ILP campus Alta, og innføringen av flere studielederstillinger ved ILP.

Fakultet:	44,1
Institutt:	82,7
Samlet:	126,8

Endringer siden dette har delvis kommet ved overføringer av stillinger fra fakultetsnivået til instituttnivået (EVU-stillinger), innføring av assisterende instituttleder/kontorsjefer pga størrelse/kompleksitet ved enkelte institutt, og at det ikke er tilsatt i stillinger når ansatte har sluttet.

Status ved inngangen til 2015 fremgår av tabellen og det administrative organisasjonskartet under:

Fakultet:	40,3
Institutt:	84,7
Samlet:	125,0

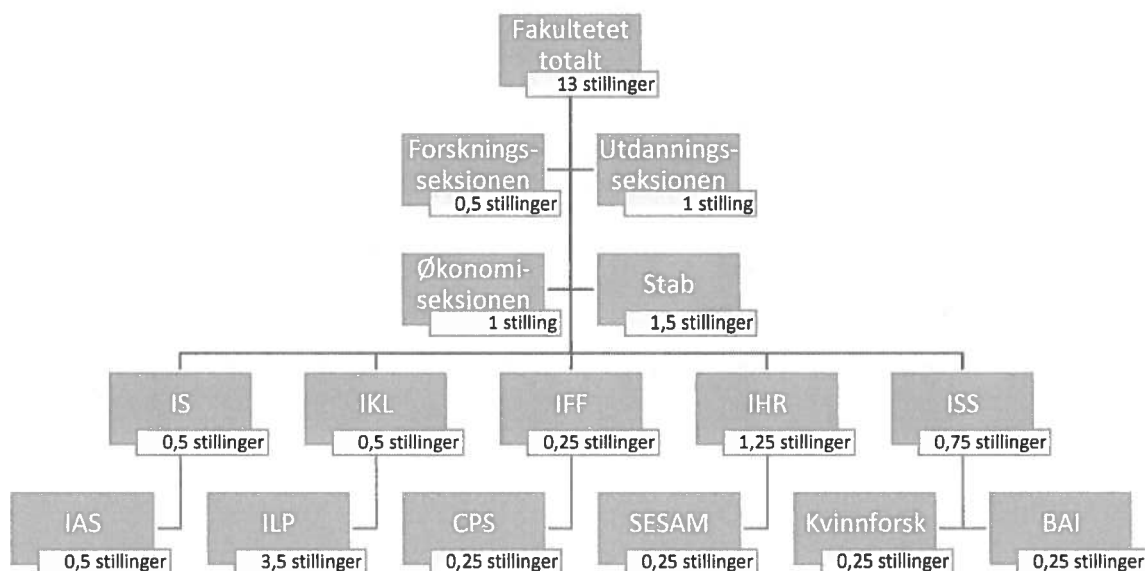


Fakultetsstyret vedtok i 2012 et kutt på 4,0 millioner i de administrative stillingene som dekkes over fakultetet. Dette inkluderer også alle administrative stillinger på instituttene med unntak av institutt- og studielederstillinger. Byråkratikuttet som ble innført i 2015 hadde i inneværende år en effekt for HSL-fakultetet på 1,7 mill. Forventet totalt kutt knyttet til avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen i 2018 vil være 7,2 mill.

Nivået på administrasjonen ved inngangen til 2015 gjør at fakultetet netto har nådd målet om en 10 % reduksjon som ble vedtatt i 2012. Fakultetet har videre i løpet av 2015 gjort endringer i den administrative bemanningen som har bidratt til å redusere kostnadene i tråd med foreløpig innføring av byråkratikuttet. Reduksjonene i den administrative bemanningen har hittil i all hovedsak blitt tatt ut på fakultetsnivået, mens instituttnivået bevisst har vært skjermet for reduksjoner. Videre frem mot 2018 må en i større grad måtte ta nødvendige reduksjoner også på instituttnivået.

Dersom hele byråkratikuttet på HSL skal tas ut i form av reduksjon i administrative stillinger, ville fakultetet måtte redusere den administrative bemanningen sin med totalt 13 stillinger. Om

en skulle fordele dette flatt basert på antall administrative stillinger i dag, ville kuttet fordelt seg slik figuren under viser.



Tabellen under viser en overordnet bemanningsplan med utgangspunkt i bemanningen forut for de vedtatte reduksjonene i administrasjonen. Planen tar utgangspunkt i at byråkratikuttet fullt ut skal dekkes ved reduksjon i ordinære administrative stillinger, slik de ble definert tidligere. Det ligger flere kostnader i den totale budsjetttrammen til fakultetet som kommer inn under definisjonen administrative utgifter. Dersom en finner rom for å redusere de administrative kostnadene utover ordinær lønn, vil det kunne endre på behovet for å redusere i administrative stillinger. De samlede administrative kostnadene bør kommenteres eksplisitt i de kommende års budsjettfordelingssaker på fakultetet.

	2013	01.01.2015	01.01.2016	2017	2018
Fakultet	44,1	40,3	38,3		
Institutt	82,7	84,7	83,3		
Sum	126,8	125,0	121,6	117,0	112,0

SAK FS-40/2014

Til: **Fakultetsstyret**

Møtedato: 4.desember 2014

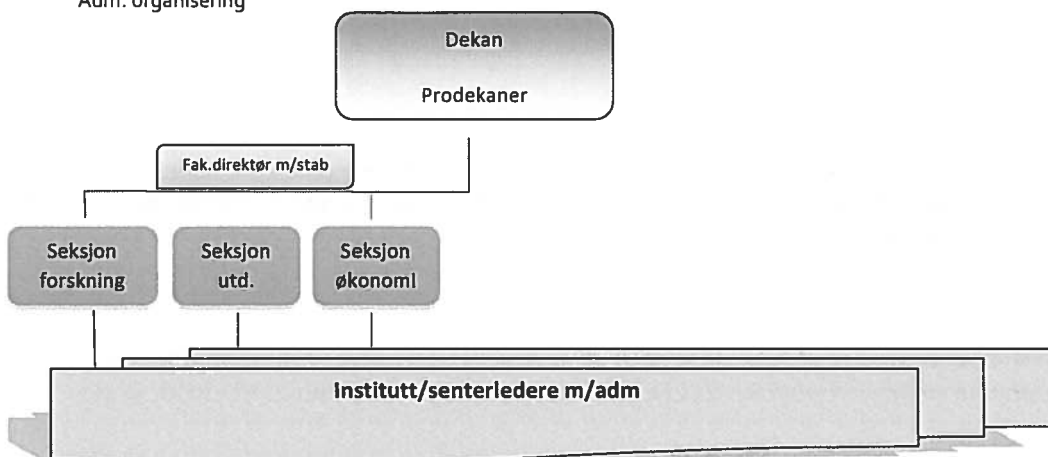
Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet

Bakgrunn

I behandlingen av HSL-fakultetets årsplan for 2014 besluttet fakultetsstyret at det skulle foretas en gjennomgang av administrasjonen på fakultetet. I denne saken legger dekanen frem forslag til mandat for en slik prosess.

Det er i første rekke to grunner til at en større gjennomgang av administrasjonen er ønskelig. For det første er det behov for å oppsummere erfaringene med den administrative organisasjons- og forvaltningsmodellen som ble valgt da HSL-fakultetet ble etablert i 2009. Modellen innebærer at fakultetet har tre sentrale administrative fagseksjoner for henholdsvis forskning-, økonomi- og utdanningstjenester, samt en stab der tekniske stillinger og stillinger innenfor personal og HR er samlet. På nivå tre har samtlige enheter en ledelse med institutt-/senterleder og kontorsjef, og en administrativ stab som i all hovedsak omfatter studieadministrativt personale. Enkelte enheter på nivå 3 har også teknisk-administrative stillinger.

HSL-fakultetet
Adm. organisering



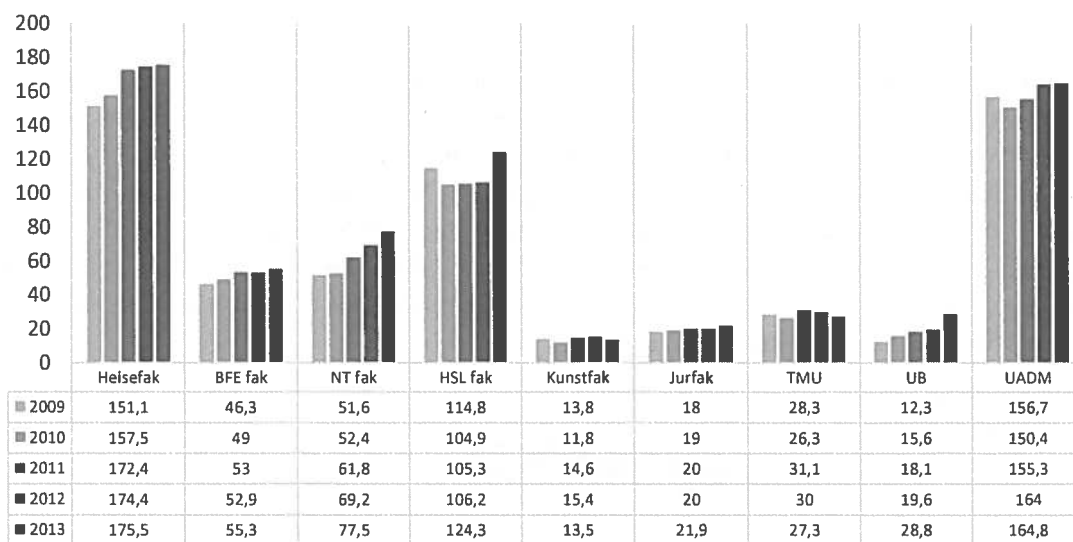
Den administrative strukturen ble videreført ved innlemmelsen av de tre sentrene som kom til som nye grunnenheter ved HSL-fakultetet i 2013 (Senter for samiske studier, Barentsinstituttet, og Kvinnforsk), og ved etableringen av ILP Alta i fusjonen med Høgskolen i Finnmark samme år. På et overordnet plan er erfaringene med modellen, slik dekanen vurderer det, gode. Grunnenhetene er svært fornøyde med å ha studieadministrativt personale tilgjengelig lokalt, og har i stor grad et velfungerende samarbeid med de mer spesialiserte seksjonene på fakultetsnivå. Samtidig skaper modellen utfordringer. De minste enhetene blir veldig sårbare på de områdene der de i utgangspunktet skal være selvforsynt med kompetanse og ressurser, og innenfor flere forvatnings- og tjenesteområder er det nødvendig å se på om det skal gjøres justeringer i hvordan arbeidsfordelingen er mellom de ulike nivåene i organisasjonen. For enkelte av funksjonene på fakultetsnivå gjelder tilsvarende for forholdet til fellesadministrasjon på universitetet (nivå 1). Gjennom dialog med grunnenheter og ansatte er det i 2014 identifisert flere konkrete områder som skal utredes nærmere med sikte på større eller mindre justeringer. På noen områder er selve forbedringsarbeidet allerede kommet i gang. Forslaget til mandat for administrasjonsgjennomgangen tar opp i seg alle disse prosessene.

Den andre hovedgrunnen til at en gjennomgang av administrasjonen er viktig, er at fakultetet må arbeide mer systematisk med å redusere kostnadene til ledelse og administrasjon.

Siden fusjonen i 2009 har det ved UiT vært en vekst i antall teknisk-administrative stillinger, og UiT har i dag den største andelen administrativt tilsatte blant breddeuniversitetene.

Tabellen under viser hvordan stillingene har fordelt seg i organisasjonen på UiT.

(Administrative stillinger er saksbehandler- og utrederstillinger, mellomledere og lederstillinger)



Utvikling fordelt pr enhet administrative stillinger; kontorstillinger, lederstillinger, mellomlederstillinger, saksbehandlere/utreder stillinger Kilde DBH Finnmarks fakultetet er ikke tatt med i materialet fordi tallene er basert på rapporteringer før fusjonen mellom UiT og HiFm

HSL-fakultetet skiller seg ut fra flere av de andre enhetene ved at det var en nedgang i antallet administrative stillinger fra 2009 – 2012 og deretter en markant vekst fra 2012 -2013. Disse

svingningene gir likevel ikke et dekkende bilde av den reelle utviklingen i administrativ ressursbruk på HSL, eller hvilke prioriteringer som har vært gjort fra fakultetets side. Økningen fra og med 2013 skyldes i sin helhet innlemmelsen av de tre nye sentrene (der flertallet av de ansatte er i teknisk-administrative stillingskoder). Fakultetsledelsen og fakultetsstyret ved HSL har samtidig hatt som uttalt mål å redusere kostnadene satt av til administrasjon og vedtok i 2012 et kutt på 10% i de administrative fellesutgiftene. Dette kuttet har blitt videreført i senere budsjetter ved at rammen for administrasjonen kun har vært justert for lønns- og prisvekst. Fakultetet har imidlertid ikke lyktes i å få full effekt av disse sparetiltakene. Grunnen er at man nesten utelukkende har satset på å få til innsparinger gjennom å utnytte vakanser, og ikke har laget en langsiktig plan for fordeling av stillinger internt. Skal man lykkes bedre med å redusere utgiftene til administrasjon er det nødvendig å foreta en langsiktig dimensjonering som fastsetter det totale antallet årsverk over en lengre periode.

Nødvendigheten av å lage en langsiktig bemanningsplan for administrasjonen forsterkes av de vedtatte og bebudede kuttene som den nye regjeringen legger opp til i offentlig sektor. I forslaget til statsbudsjett for 2015 lanserte regjeringen en «avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform», som for UiT gir en reduksjon i driftsutgiftene for 2015 satt til 12,353 mill kroner. Siden dette omtales som en reform er det grunn til å tro at man vil få tilsvarende årlige kutt under hele regjeringsperioden. Det er i skrivende stund ikke klart hvordan universitetsdirektøren og universitetsstyret tenker seg at disse kuttene skal håndteres internt. Tenker man seg at kuttene i sin helhet skal fordeles ut i organisasjonen basert på enhetenes relative andel av teknisk-administrative stillinger, vil reduksjonen i tildeling til de ulike delene av organisasjonen bli omtrent som vist i tabellen under:

	2013 – A	%	Kutt 2015	Kutt ved videreføring (4 år)
Helse	175,5	25,5 %	3 147	12 738
BFE	55,3	8,0 %	992	4 014
NT	77,5	11,2 %	1 390	5 625
HSL	124,3	18,0 %	2 229	9 022
Kunst	13,5	2,0 %	242	980
Jur	21,9	3,2 %	393	1 589
TMU	27,3	4,0 %	490	1 981
UB	28,8	4,2 %	516	2 090
UADM	164,8	23,9 %	2 955	11 961
Sum	688,9	100,0 %	12 353	50 000

Simulerte kutt basert på pro-rata fordeling av teknisk-administrative stillinger. Finnmarksfakultetet er ikke tatt med i beregningen fordi tallene baserer seg på rapporteringer for fusjonen mellom HiFm og UiT. Heller ikke tekniske stillinger i Avdeling for bygg og eiendom (UADM) er med i tallmaterialet. Tas disse med, vil HSL-fakultetets relative andel synke noe.

Det er ikke sikkert at det er en slik modell som vil bli valgt internt ved UiT (eller at dagens mindretallsregjering vil kunne gjennomføre reformen over en såpass lang periode som det er lagt til grunn i tabellen). Det er likevel opplagt at HSL-fakultetet må være forberedt på å ta sin rimelige andel av de kuttene som rammer UiT. Dekanen er opptatt av at dette må gjøres på en måte som ikke går utover den faglige delen av virksomheten på fakultetet, og dette vil kreve en kritisk vurdering av rammene satt av til ledelse og administrasjon.

Mandat for gjennomgang av administrasjonen

1. Dimensjonering og samlet administrativ bemanningsplan

Det skal fastsettes en samlet ramme for antall administrative årsverk ved HSL i form av en bemanningsplan for perioden 2015 – 2018. Bemanningsplanen skal avstemmes med de økonomiske rammene som har vært satt for administrasjon på HSL de seneste årene og skal bidra til at man når de innsparingsmålene fakultetsstyret allerede har vedtatt. Planen skal også sette fakultetet i stand til å ta sin andel av kuttene som kommer i forlengelsen av regjeringens avbyråkratiseringsreform.

I tilknytning til denne dimensjoneringen skal fakultetet også se på hvordan de administrative stillingene skal budsjetteres og finansieres. Per i dag budsjetteres i utgangspunktet alle administrative stillinger i en felles post (inklusive de som ligger på nivå 3). Det finnes samtidig en del stillinger med tekn.adm. stillingskode som er budsjettert på institutt/senternivå. De aller fleste stillingene finansieres over basistildelingen til fakultetet, mens enkeltstillinger er eksternt finansiert. En særlig utfordring i den sammenheng er stillinger som er kommet til gjennom særskilte tildelinger/prosjekter men som ønskes videreført som faste stillinger fra instituttens side etter at prosjektene er avsluttet.

2. Vurdering av oppgaver innenfor utvalgte områder og fordeling av stillinger internt

Innenfor utvalgte områder er det ønskelig å se på dagens rutiner og kompetanse, samt hvordan den detaljerte fordelingen av stillinger skal være på sikt. Det er i første rekke behov for å se nærmere på følgende områder:

a) Tekniske tjenester

Tjenester og stillinger er i dag plassert i stab. Fakultetet har relativt få teknisk tilsatte og har utfordringer med å gi medarbeiderne et godt faglig miljø og tilfredsstillende personaloppfølging. For enkelte tekniske tjenester og stillinger er det rimelig å vurdere arbeidsdelingen og plasseringen av oppgaver vis a vis de sentrale avdelingene hos universitetsdirektøren som har store tekniske fagstaber (Avdeling for IT, Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt, Avdeling for bygg og eiendom)

b) Forvaltning av ph.d. – utdanninga

Det administrative ansvaret for ph.d.- utdanninga ligger i dag i Seksjon for forskningstjenester. Ph.d.- utdanningene har i løpet av de siste ti årene utviklet seg til å bli mer og mer lik ordinære studieprogram. Både med tanke på kompetanse og ansvar bør det vurderes om forvaltningsoppgavene skal knyttes tettere opp mot, evt. helt eller delvis overtas av den øvrige studie-/utdanningsadministrasjonen på institutt og fakultetsnivå.

c) Økonomistyring

Alle rene økonomistillinger ligger i dag i Seksjon for økonomitjenester. Samtidig drives det rammestyring slik at enhetene selv har ansvar for eget budsjett. Den største utfordringen innenfor økonomiforvaltningen er økonomistyringa på de enkelte enhetene. Både mer- og mindreforbruk (avsetninger) viser seg å være krevende å håndtere for enhetene, og det er også flere institutter som per i dag ikke driver god nok strategisk planlegging av utlysninger og stillingsbehov. Fordi instituttene ikke har egne økonomimedarbeidere er de avhengig av god oppfølging fra fakultetsnivået. Det er viktig å se nærmere på hvordan økonomistyringa kan bedres og hvordan arbeidsdelinga skal være mellom fakultets- og instituttnivået.

d) EVU- administrasjon

Fakultetet hadde i utgangspunktet alle administrative stillinger innenfor EVU-feltet lagt til fakultetsnivået. De siste årene har enkelte stillinger blitt lagt ned til de to instituttene som har den største EVU-aktiviteten (ILP og ISS). Som følge av redusert aktivitet (på ISS) og behov for å utvikle nye EVU- tilbud bør det vurderes hvordan den fremtidige bemanningen og kompetanseprofilen skal være, og hvor stillingene skal ligge organisatorisk (institut- eller fakultetsnivå).

e) Tilsettingssaker og kompetanse i personalforvaltningen

Tilsettinger i vitenskapelige stillinger gjøres av fakultetets Tilsettingsutvalg. Tilsettinger i administrative stillinger gjøres av et felles tilsettingsråd for HSL-fak, Jur-fak og Kunst-fak. Forut for sluttbehandlingen behandles sakene på institutt/senternivå. UiT har vedtatt en forenkling av rutinene for tilsetting i vitenskapelige stillinger, men implementeringen er blitt forsinket. De gevinstene som ligger i forenklingen av tilsettingsprosessene må tas ut i løpet av 2015. I tillegg er det tidligere påpekt overfor fakultetsstyret at det er ønskelig å styrke kompetansen i håndteringen av de mer krevende sakene i personalforvaltningen.

f) Støtte til søknader om ekstern finansiering og prosjektoppfølgning

Støttetjenester til søknadsarbeid gis primært fra Seksjon for forskningstjenester, mens prosjektoppfølgningen er fordelt mellom stillinger som i dag ligger i stab, Seksjon for økonomitjenester og Seksjon for forskningstjenester. Både UiT sentralt og HSL-fakultetet har ambisjoner om å øke den eksterne finansieringen. Det bør avklares hvilken organisering og dimensjonering av tjenestene dette vil kreve.

g) Førstelinje-/skranketjenester for ansatte og studenter

Fakultetet har i dag én ekspedisjon på Mellomvegen og én i Breivika III. I andre bygg gis førstelinjetjenestene av den ordinære administrasjonen. Et informasjonssenter for studenter er planlagt i samarbeid med UB og skal etter tidsplanen bygges i 2015. Før senteret står klart må det avklares hvilke følger det får for de etablerte ekspedisjonene og førstelinjetjenestene for ansatte.

h) Bestilling av rom og undervisningsplanlegging

Rombestilling i tilknytning til undervisningsplanleggingen er i dag spredt ut på enhetene og foretas av studiekonsulenter på hvert enkelt institutt. Dette er en tungrodd og lite hensiktsmessig løsning. Det er igangsatt en prosess for å samle og samordne rombestillingen på fakultetet.

i) Studieadministrativ organisering på institutt-/og senternivå

Alle instituttene og de fleste av sentrene har studieadministrativt tilsatte. Det er betydelige variasjoner i hvordan studieadministrasjonen på den enkelte enheten fordeler og organiserer arbeidet internt. Ressursbruken varierer også fra enhet til enhet. Det bør vurderes modeller som kan gi en mer enhetlig og effektiv organisering av de studieadministrative tjenestene.

Sentrale føringer i prosessen

- Forslagene til dimensjonering og bemanningsplan skal ikke overskride de budsjetterte rammene til administrasjonen for 2015 og skal fra og med 2016 sette fakultetet i stand til å håndtere målrettede kutt i tildelingen fra universitetsstyret. Det eksakte omfanget av disse innsparingene fastsettes når det er klart hvordan universitetsstyret velger å fordele midler til HSL i budsjettet for 2016.
- Ingen administrativt ansatte skal sies opp som følge av gjennomgangen. Evt. innsparinger skal knyttes til naturlig avgang og intern omplassering (se under).
- Det kan bli aktuelt å flytte på enkelte stillinger internt på fakultetet, eller til andre administrative enheter på UiT.
- Det kan bli aktuelt å foreslå delte stillinger mellom enheter på nivå 3, mellom seksjoner på nivå 2 og mellom enheter på nivå 3 og seksjoner på nivå 2.

- Dersom prosjektgruppa mener det er behov for det, kan det også foreslås endringer av organisatorisk art i administrasjonen på HSL.
- Flytting av enkeltstillinger kan gjøres underveis i prosessen og skal foregå i henhold til fastsatte regler for medvirkning fra de ansatte som er berørt.
- Tjenestemannsorganisasjonene holdes løpende orientert om prosessen gjennom de faste møtene med fakultetsledelsen.
- Den samlede dimensjoneringen og evt. forslag til omorganiseringer legges frem for fakultetsstyret i tilknytning til budsjettfordelinga for 2016.
- I forkant av fakultetsstyrebehandlingen vil forslagene drøftes med lokale tillitsvalgte.

Prosjektgruppa gis frist til å avgi en samlet rapport med sine forslag til dekanen innen 15. september 2015.

Organisering av prosessen

Prosessen ledes av ei prosjektgruppe med følgende sammensetning:

Fakultetsdirektør

Ass. fakultetsdirektør

1. representant for teknisk-administrativt tilsatte i fakultetsstyret

1 Instituttleder

Prosjektgruppa skal sørge for å ha en god dialog med ansvarlige ledere og ansatte med relevant kompetanse på de ulike områdene som er til vurdering. Der det er hensiktsmessig kan det også opprettes undergrupper.

For å unngå en unødig byråkratisk prosess skal gruppa i hovedsak organisere arbeidet i tilknytning til allerede etablerte møtearenaer på fakultetet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag til mandat for gjennomgang av administrasjonen på HSL-fakultetet

Sonni Olsen

dekan

Jørgen Fosslund

fakultetsdirektør

Før behandlingen av saken i fakultetsstyremøtet 4.12.2014 la dekanen fram følgende tillegg til vedtaksforslaget:

Tjenestemannsorganisasjonene ved HSL-fakultetet gis 1 felles representant i prosjektgruppa som skal foreta administrasjonsgjennomgangen.

Det opprinnelige forslaget og tillegget fremmet av dekanen i møtet ble enstemmig vedtatt.