

Egenevaluering - fakultetsadministrasjonen

Egenevalueringen er et resultat av drøftinger i seksjonene/staben og seksjonsledermøtet.

Egenevalueringen tar utgangspunkt i fakultetsadministrasjonen, men på noen områder har det vært nødvendig å komme inn på momenter som omhandler faglig ledelse (dekanatet).

Beskrivelse av seksjonene og ansvarsområder

Dagens organisering av fakultetsadministrasjonen med fire seksjoner og en stab (kommunikasjon) ble forhandlet fram i LOSAM i 2016 og følgende ble protokollført:

«Felles for seksjonene er at de innenfor sitt funksjonsområde utøver lederstøtte for dekanatet og instituttens ledelse. Seksjonene ledes av seksjonsledere som har personalledelse for sine medarbeidere og rapporterer til administrativ leder.

HR- og service-seksjonen

Hovedoppgaver er lederstøtte, brukerstøtte og forvaltning innen følgende områder:

- Rekruttering
- Personalforvaltning
- Strategisk personalplanlegging
- IA/HMS/konflikthåndtering/beredskap
- Saksbehandling råd og utvalg (LOSAM, AU, TR)
- Areal
- Møteplanlegging/arrangementsstøtte

Seksjon for økonomi (og virksomhetsstyring) (ØV-seksjonen)

Hovedoppgaver er lederstøtte, brukerstøtte og forvaltning innen følgende områder:

- Plan-, budsjett og oppfølging/virksomhetsstyring
- Eksternfinansiert virksomhet (BOA)
- Bestilling og fakturabehandling

Forskningsseksjonen

Hovedoppgaver er lederstøtte, brukerstøtte og forvaltning innen følgende områder:

- Forskningsadministrasjon (BOA, publisering, prosjektstøtte osv.)
- Forskningsstrategi
- Forskningsetikk/IPR
- Forskerutdanning

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@hf.ntnu.no www.ntnu.no/hf	Dragvoll Bygg 2, nivå 5	+47 73596595	John Kamsvåg
				Tlf: + 47 47018048

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

- *Stipendiater (rekruttering, oppfølging)*

Studieseksjonen

Hovedoppgaver er lederstøtte, brukerstøtte og forvaltning innen følgende områder:

- *Studieportefølje og studieplaner*
- *Kvalitetsarbeid*
- *Studieforvaltning*
- *Etter- og videreutdanning.*
- *Internasjonalisering*

Kommunikasjon

Hovedoppgaver er lederstøtte, brukerstøtte og forvaltning innen følgende områder:

- *Intern kommunikasjon*
- *Ekstern kommunikasjon inklusiv WEB*
- *Forskningskommunikasjon*
- *Kommunikasjon for studier»*

Bakgrunnen for denne organiseringen ligger i stor grad i størrelse, siden man ved et lite fakultet så det som best rent økonomisk å samle fellesfunksjoner i fakultetsadministrasjonen. Hensynet til en viss mengde for å opprettholde og utvikle spesialistkompetanse ble også vektlagt. For det andre ble også fordelene ved å etablere fagmiljø lagt til grunn. Slik faglige fellesskap ble vurdert som mest hensiktsmessig for å støtte kjernevirksomheten, instituttlederne og fakultetsledelsen best mulig.

Det er gjort noen endringer i arbeidsfordelingen mellom seksjonene etter dette. Areal er flyttet til seksjon for økonomi og møteplanlegging/arrangementsstøtte er flyttet til kommunikasjon/stab. HR- og service-seksjonen har derfor blitt til HR- og HMS-seksjonen. Virksomhetsstyring ble aldri inkludert i navnet på økonomiseksjonen. Oppgaver knyttet til studentrekruttering deles mellom kommunikasjon og studieseksjonen.

Økning i bemanning i fakultetsadministrasjonen siden 2016 har vært begrunnet i pålagt nytt ansvar og pålagte nye oppgaver fra nivå 1 (BOTT ØL), delegering av oppgaver fra nivå 1 (økonomi, innovasjon/forskning) eller permanent økning i oppgaver/ansvar innenfor noen områder (økonomi og studie/læringsstøtte).

Administrative ressurser og administrativt samarbeid

Strategisk personalplan for 2024 og utviklingsplan for fakultetsadministrasjonen framgår av følgende tabell (vedtatt av fakultetsstyret 14.06.2023, S-sak 09/23):

	Historikk		Vedtatt plan	Utviklingsplan			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Ledelse/stab	7	7	6	5	5	5	5
HR- og HMS-seksjonen	6	6	6	6	5,5	5,5	5,5
Økonomiseksjonen	7,5	8,5	8,5	8,5	8	8	8
Studieseksjonen	7	7	7	7	7	7	7
Forskningsseksjonen	6	6	6	6	6	6	6
Totalt	33,5	34,5	33,5	32,5	31,5	31,5	31,5

Som vi ser legges det opp til en reduksjon med én stilling i 2024 og ytterligere nedbemanning i 2025 og 2026. Reduksjon tas ut gjennom naturlig avgang og bortfall av oppgaver. På den annen side opplever vi at oppgaver og ansvar delegeres fra nivå 1 til nivå 2, uten at full finansiering følger med, noe som vil kunne medføre en viss oppjustering av strategisk personalplan.

Det er besluttet at alle administrative stillinger som måtte bli ledige – også i fakultetsadministrasjonen – skal vurderes av dekan som kan beslutte utlysning, «frysing» eller inndragning. På kort sikt bidrar fakultetsadministrasjonen til innsparinger ved at det i liten grad brukes vikarer ved turnover og fravær.

Som vist yter fakultetsadministrasjonen støtte og tjenester til flere, først og fremst fakultetsledelsen og instituttlederne, men også til instituttadministrasjonene. Fakultetsadministrasjonen har i så måte helt sentrale oppgaver – utredning, forberedelse og etterarbeid – knyttet til alle rådgivende og besluttsende organer på HF.

Vi har som mål å arbeide for en kollektiv administrasjonskultur på HF, noe som innebærer mer og bedre samhandling og samarbeid mellom fakultetsadministrasjonen og instituttadministrasjonene. Det skjer gjennom en årlig fagdag og sosiale tiltak som felles sommeravslutning. Det er dessuten etablert en rekke administrative samarbeidsorganer på HF der fakultetsadministrasjonen fungerer som sekretariat. I administrativt lederforum (ALF-HF) møtes kontorsjefene og seksjonssjefene/administrativ leder til møte hver 14. dag. Økonomiseksjonen har månedlige møter med kontorsjefene. Studieseksjonen og de studieadministrativt ansatte på institutt har faste månedlige møter i studieadministrativt forum. Kommunikasjon har etablert rekrutteringsforum sammen med representanter fra instituttene.

Fakultetsadministrasjonen har også utviklet et betydelig samarbeid med NTNUs fellesadministrasjon. Administrativ leder og seksjonslederne møter jevnlig kollegene fra andre fakulteter i samarbeidsfora som ledes og administreres fra fellesadministrasjonen. På studieområdet er det dessuten en rekke underliggende fora under fakultetsforum for studieledere. Det forventes også at ansatte – særlig fra fakultetsnivået – deltar i ulike prosjekter, utredninger og utviklingsarbeid på NTNU-nivå. Et eksempel her er NTNU SAK,

der ansatte i instituttadministrasjonene og fakultetsadministrasjonen deltar i utvikling av prosjektet og forberedelse til innføring. Prosjektet *Ett NTNU*, der det arbeides med å etablere felles praksis og gjennomgående administrative prosesser, vil antakelig i enda større grad kreve deltakelse og bidrag fra fakultets- og instituttadministrasjonene.

Oppsummert må det påpekes at alle seksjoner/kommunikasjonsstaben i fakultetsadministrasjonen har arbeidsoppgaver som tangerer instituttene, de øvrige seksjonene og sentralnivået på NTNU, og gir lederstøtte til dekanatet.

De nasjonale administrative samarbeidsorganene innen humaniora er lagt ned. Fakultetsadministrasjonen deltar likevel i enkelte UHR-fora. Samarbeidsorganene er erstattet av nettverk, seminarer og konferanser der det forventes at fakultetsadministrasjonen både deltar og bidrar i planlegging og gjennomføring.

Ledelse, medvirkning og medbestemmelse

Dekan har utpekt tre prodekaner innen utdanning, forskning og formidling og kunst og nyskaping. Prodekan for forskning og nyskaping er dekanens stedfortreder. Prodekanene er frikjøpt fra undervisning og administrasjon i 50 % stilling.

Forskerutdanningen ved HF administreres fra fakultetsadministrasjonen. Den er organisert i fem ph.d.-program: estetiske fag, historie og kulturfag, kunstnerisk utviklingsarbeid, språkvitenskap og tverrfaglige kulturstudier. Hvert program har en leder som er frikjøpt med et visst timeantall. Ph.d.-lederne for de fire vitenskapelige programmene følges opp av prodekan for forskning og formidling, mens prodekan for kunst og nyskaping har ansvaret for ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid.

Dekan har formelt personalansvar for alle ansatte i fakultetsadministrasjonen. Dette personalansvaret er delegert til administrativ leder. Dekan har medarbeidersamtaler med instituttlederne, prodekanene og administrativ leder. Administrativ leder har medarbeidersamtaler med seksjonssjefene og ansatte i kommunikasjon/stab. Seksjonslederne har medarbeidersamtaler med ansatte i seksjonene.

Lederspennet i fakultetsledelsen og fakultetsadministrasjonen er håndterlig.

Medbestemmelse i fakultetsadministrasjonen skjer gjennom LOSAM. Medvirkning skjer gjennom ukentlige seksjonsmøter, fellesmøter flere ganger i semesteret og halvårige samlinger for alle administrativt tilsatte på fakultetet. Det settes årlig av midler til kompetanseutvikling av medarbeiderne som forvaltes av seksjonslederne/administrativ leder.

Fakultetsadministrasjonens organisering

Fakultetsadministrasjonen mener at det av mange grunner, som er beskrevet foran, er viktig å beholde dagens seksjoner. Stikkord som effektivitet, kvalitet og mulighet til karriereutvikling er her viktig. Det siste er særs viktig med tanke på å rekruttere og beholde medarbeidere med høy kompetanse.

Seksjonene/kommunikasjonsstaben ved HF arbeider både strategisk og operativt. Et lite fakultet som HF har ikke mulighet til, i motsetning til større fakultet ved NTNU, å fordele for eksempel HR- og økonomiarbeidet slik at de strategiske oppgavene ligger på fakultetsnivå, mens de operative oppgaver er lagt til instituttnivået.

På sikt anbefaler vi likevel å vurdere om kommunikasjonsressursene på HF bør organiseres på en annen måte enn i dag. Det vil omhandle ressursene både på nivå 2 og 3. Her må det tas hensyn til at det i fellesadministrasjonen arbeides med et felles rammeverk for kommunikasjonsfunksjonen ved NTNU som vil få betydning både for fakultets- og instituttnivået.

Dimensjoneringen av fakultetsadministrasjonen er omtalt tidligere. Selv om vi har samlet fagmiljø i seksjonene/staben, er vi likevel ikke større enn at vi til dels har få som jobber med de samme saksområdene. Selv om det varierer noe, er alle våre seksjoner/staben derfor sårbare ved fravær, turnover og tilleggsoppgaver. Behovet for spesialistkompetanse koblet med markedssituasjonen innen flere av de administrative fagområdene, gjør det svært vanskelig å rekruttere, spesielt vikarer.

Dagens instituttorganisering

Fakultetsadministrasjonen har sentrale lederstøtteroller i arbeidet med å utvikle og følge opp fakultetsstrategien og periodeplanen som gjelder hele HF. Uavhengig av instituttstrukturen, ser fakultetsadministrasjonen det som avgjørende å ha strategiske midler på fakultetsnivå for å følge opp strategien og planen. I så måte er det uheldig at strategipotten gjerne fungerer som en buffer i nedgangstider. Ledelsens ønske om færre institutt er dels begrunnet i økonomi. Bedre økonomi gjennom blant annet færre institutt kan gi bedre mulighet til at instituttene og fakultetet sammen kan bidra til å realisere strategien og planen.

Fakultetsadministrasjonen har ingen synspunkter på hvor mange institutt HF bør ha og hvordan eventuelt nye institutter skal settes sammen. Fra vårt ståsted vil vi likevel poengtere at det kan være krevende å følge opp mange institutt. Med dagens organisering skal det eksempelvis utarbeides sju langtidsbudsjett, sju strategiske personalplaner, avholdes sju dialogmøter med instituttene om studieplanene, i tillegg til at controllerne skal følge opp økonomien på sju institutt. Med færre institutt mener vi at

fakultetsadministrasjonen kan yte bistand til instituttene mer effektivt og med bedre kvalitet.

Så kan vi med utgangspunkt i HR og prosjektøkonomi (BOA) hevde at det i første rekke er kompleksiteten i sakene som avgjør behovet for ressurser til støttefunksjoner, ikke størrelsen på et institutt. På den annen side vil et større institutt ha flere saker og dermed opparbeide mer erfaring og kompetanse. Det vil, slik vi ser det, kunne gi bedre flyt i saksbehandlingen.

I dagens situasjon med mange institutt og noe ulik størrelse, opplever vi at service- og detaljeringsnivået fra fakultetsnivået varierer ganske mye. Innenfor studieområdet må små administrasjoner følges tettere opp. Dette har mest med kapasitet å gjøre, ikke manglende kompetanse i instituttadministrasjonene. Færre institutt med noe større administrasjoner vil etter vår mening kunne bidra til mer likeverdig støtte og oppfølging fra fakultetsadministrasjonens side.

Uansett instituttorganisering, ser vi ikke at vi i framtida vil få økte administrative ressurser på HF. Snarere vil det komme krav om effektivisering og gevinstrealisering i kjølvannet av flere gjennomgående prosesser og nye administrative system. I denne situasjonen vil det nok også bli snakk om å prioritere og ta bort oppgaver. Dette mener vi vil kunne gjennomføres lettere i samarbeid mellom fakultetsadministrasjonen og institutt som er mer likt utrustet med administrative ressurser enn i dag.

Når det gjelder arbeidsdeling mellom fakultetsadministrasjonen og administrasjonene på instituttene, som vi i henhold til planene på HF skal vurdere, mener vi at dette må vente til eventuell ny instituttorganisering er på plass, altså etter 01.08.2025. I mellomtiden må planleggingen og etableringen av nye institutt prioriteres, herunder også organisering og oppsett av nye instituttadministrasjoner.