
Rapport

Til: Instituttleder Heri Ramampiaro, IDI

Kopi til:

Fra: Arbeidsgruppe 2 - organisasjonsutvikling IDI

Signatur:

Organisasjonsutvikling ved institutt for datateknologi og informatikk – med vekt på fokusområde “Behov for å styrke den administrative staben”.

Dette er den andre rapporten fra arbeidsgruppe 2 i organisasjonsutviklingsprosjektet og refereres dermed til som «Rapport 2.2»

Postadresse 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse Sem Sælandsvei 7-9	Telefon +47 92818926	Saksbehandler Chelsea Michelle Høvik Wold
Norway	postmottak@idi.ntnu.no			chelsea.m.h.wold@ntnu.no
IDI/NTNU	www.ntnu.no/idi			

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

Bakgrunn/mandat

I 2016 ble Høyskolen i Sør-Trøndelag, Høyskolen i Gjøvik og NTNU slått sammen. Flere fagmiljøer fra høyskolene ble fusjonert med IDI på NTNU. Det er nå blitt et av de største instituttene ved NTNU med over 300 ansatte. Etter sammenslåingen ble instituttet inndelt i nivå 4, som vil si inn i fagenheter. Pr i dag består det av 6 fagenheter, med tilhørende fagenhetsleder for hvert av fagenhetsområdene. Fagenhetslederne har ansvar for både fagområder i sin fagenhet og personalansvar. Størrelsen på de ulike fagenhetsområdene er svært differensiert, og har en spennvidde fra ca. 25 personer til over 80.

I opprettelse av nivå 4 ble det klart at det måtte sees på størrelsesorden (vedtak i LOSAM 10.12.2021), da organisasjonsstrukturen, samt de kulturelle og sosiale konsekvensene av fusjonen.

Som et førsteledd med å evaluere fusjonen, ble Deloitte leid inn av instituttleder Heri Ramampiaro for å bistå med datainnsamling, gjennomgang og analyse av organisasjonen til institutt for datateknologi og informatikk. Deloitte har medio mai – august 2022 gjennomført kartlegginger og analysearbeid, samt utarbeidet en sluttrapport med funn fra datainnsamlingen med anbefalinger til organisasjonsutviklingsarbeidet.

Det ble videre bestemt av instituttleder at det måtte nedsettes en arbeidsgruppe for å jobbe videre med funn og anbefalte tiltaksområder fra Deloitte. Chelsea Michelle Høvik Wold ble midlertidig ansatt for å lede arbeidet med organisasjonsutviklingen. Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

Dette mandatet er delegert fra instituttleder i tilknytning til instituttets organisasjonsutviklingsprosjekt.

Arbeidsgruppen skal arbeide videre med funn i Deloittes rapport, samt undersøke disse ytterligere dersom arbeidsgruppen finner det nødvendig.

Medvirkning i arbeidsgruppen er ivaretatt gjennom representasjon fra alle fagenheter, samt verneombud og ansatterepresentanter.

Arbeidsgruppen skal utarbeide en sluttrapport som inneholder anbefalinger og konkrete tiltaksforslag. Sluttrapporten fremlegges så for ledelsen som vil foreta endelige beslutninger i organisasjonsutviklingsprosjektet.

Deltakere i arbeidsgruppen:

Monica Storvik	Representant AIT
Magnus Jahre	Representant COMP
Torgeir Dingsøy	Representant ISSE
Tom Røise	Representant SDDE
Marius Pedersen	Representant CL
Pauline Haddow	Representant DART (første del av prosjektet)
Ole Jacob Mengshoel	Representant DART (siste del av prosjektet)
Alf Andreas Høiseth	Representant stab
Alf Inge Wang	Ansatterrepresentant for faste tilsatte i undervisning og forskerstilling
Ina Therese Sjørdahl	Ansatterrepresentant for teknisk/administrative tilsatte
Charlotte H. Grøder	Ansatterrepresentant for midlertidig tilsatte i undervisning og forskerstilling
Kirsti Elisabeth Berntsen	Ansatterrepresentant for faste tilsatte i undervisning og forskerstilling
Sofia Papavlasopoulou	Verneombud
Guro Børseth Paaske	Støttefunksjon i prosessarbeidet og påse ivaretagelse av det formelle (HR, IE)
Chelsea M. H. Wold	Leder for arbeidsgruppen/prosjektleder

Arbeidsgruppen (felles) har hatt to heldagsseminarer/møter; 03.10.2022 og 19.12.2022. Det ble også gjennomført digitalt møte med arbeidsgruppen 24.10.2022.

Arbeidsgruppen har i tillegg vært inndelt i tre mindre arbeidsgrupper, og de mindre arbeidsgruppene har hatt kontinuerlige møter, med møteintervall 14 dag i perioden 26. oktober - juni 2023. Denne delrapporten ble fullført 7. juli 2023.

Deltakere i de mindre arbeidsgruppene:

Arbeidsgruppe 1

Monica Storvik
Magnus Jahre
Alf Andreas Høiseth
Pauline Haddow/Ole Jacob Mengshoel

Arbeidsgruppe 2

Torgeir Dingsøy
Charlotte H. Grøder
Ina Therese Sjørdahl
Sofia Papavlasopoulou

Arbeidsgruppe 3

Tom Røise

Marius Pedersen

Alf Inge Wang

Kirsti Elisabeth Berntsen

Fokusområde

Deloitte sin undersøkelse finner at (vår utheving) «Til tross for at spørreundersøkelsen viser at *majoriteten av de spurte ansatte er enige i at de får den administrative støtten de trenger* for å gjøre jobben sin, så viser både intervjudata og fritekst-svar en *bekymring for at staben ved IDI har utfordringer med kapasitet og volum på forespørsler*. Vi vurderer også at formaliseringen av ledernivå 4 har skapt et større behov for lederstøtte fra stab, og at dette har gitt ytterligere press på de ansatte.

Slik vi vurderer dagens situasjon står staben overfor en situasjon der det er en *risiko for å ha utilstrekkelig kapasitet* til å ivareta løpende oppgaver og prosesser på en hensiktsmessig og forsvarlig måte, samtidig som de evner å jobbe proaktivt med å støtte ansatte og ledere. Dette gjelder eksempelvis å yte bistand til ledere i forbindelse med rekrutteringsprosesser, onboarding av nye ansatte eller å utarbeide tydeligere og mer tilgjengelig dokumentasjon av interne prosesser. Å sørge for tilstrekkelig *bemanning, effektive arbeidsprosesser* og godt *samarbeid* både innad i stab og mellom stab og vitenskapelig ansatte er forutsetninger for at IDI skal kunne håndtere fremtidig vekst.»

Rapporten beskriver et behov for økt kapasitet i administrasjonen for å gi bedre og mer proaktiv lederstøtte. Denne rapporten supplerer rapport 2.1 om turnover i stab og 2.3 rutiner for mastersensur.

Metode/kartlegging av fokusområde

Vårt overordnede spørsmål har vært å belyse om vårt institutt har en tilstrekkelig administrativ bemanning, om det er behov for å styrke stabsgruppen og i så fall på hvilken måte?

Vi har undersøkt dagens organisering av staben, sammenlignet antall ansatte i stab per ansatt i undervisning, forskning og formidlingsstilling («UFF») med utvalgte andre institutt, gjennomført intervjuer med fagkoordinatorer på tre stabsenheter, samt sammenlignet svar fra stab på arbeidsmiljøundersøkelse med svar generelt på NTNU.

Vi har valgt å sammenligne IDI med fakultet for økonomi (alle institutt uten fakultetsadministrasjonen), samt institutt for industriell økonomi på instituttnivå (IØT).

Årsaken til at vi har valgt å sammenligne oss med økonomi er at de har en betydelig størrelse og også en stor grad av ingeniørfag. Vi har valgt følgende IE-institutt for sammenligning:

- Institutt for matematiske fag – IMF (mye basisfag i likhet med IDI)
- Institutt for teknisk kybernetikk – ITK (høy score i forrige evaluering av forskningsmiljø i IKT¹)

Videre har vi hentet inn tall som kan si noe om arbeidsbelastning i form av:

- utviklingen i antall studenter
- «studiepoengproduksjon»
- og totale kostnader over tid.

Vi har ikke sett spesielt på forskjeller mellom campusene Trondheim og Gjøvik og heller ikke gjort spesielle undersøkelser om teknisk stab.

Vi har videre brukt totale kostnader som en interessant indikator for alle typer aktivitet på instituttet og beregnet antall ansatte i administrative stillinger fordelt på totale kostnader.

Merk at vi har skilt ut teknisk-administrative i analyser av stab slik at vi ser på antall ansatte i stabsfunksjonene studie, økonomi og HR/forskning. Vi tolker funnene til Deloitte til å gjelde en bekymring for denne type administrativ støtte og ikke teknisk-administrativ støtte.

Selv om det er mye kvantitative data som kan hentes inn har vi ikke klart å få sammenlignbare tall på en del indikatorer som kan si noe om arbeidsbelastning, som antall forskningsprosjekter, og antall emner per institutt. Vi har også forsøkt å analysere data om saker administrativ stab håndterer i NTNU Hjelp, men funnet at det er mange saker som ennå ikke registreres der og at det ikke er mulig å si noe om omfanget av sakene som er rapportert i systemet.

Det er også forskjeller i hvordan arbeidsoppgaver er organisert innad i institutt og på hvordan oppgaver er organisert mellom fakultet og institutt. Gitt tiden vi har hatt til rådighet har vi ikke hatt mulighet til å gjøre mer detaljerte analyser på oppgave-nivå, men har forholdt oss til overordnede tall.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert om det kan være potensiale i å organisere staben på noen annen måte enn i dag.

¹ One group with top rating in: Research council of Norway, «Research in Information and Communication Technology in Norway», 2012.

Dagens organisering

Administrativ og teknisk stab bestod i 2022² av 29 årsverk: Kontorsjef, 4 førstekonsulenter, 6 seniorkonsulenter, en seniorrådgiver og 6 rådgivere, 3 avdelingsingeniører, 6 overingeniører og 1,5 senioringeniør. Samme år hadde instituttet 124,3 faste ansatte i undervisning, forskning- og formidlingsstillinger (UFF): Ca. 50 førsteamanuensiser, 41 professorer, 14 universitetslektorer, 9 førstelektorer, 11 forskere, samt 124,5 ansatte i midlertidige UFF-stillinger: Ca. 107 stipendiater og 18 postdoktorer. En samlet oversikt over antall ansatte i stillingskategorier finnes i Tabell 2.

I mai 2023 hadde instituttet 26 faste administrative ansatte i tillegg til kontorsjef og de teknisk-administrative.³

Administrativ og teknisk stab er organisert i fire stabsenheter:⁴ Studie, økonomi, HR/forskning og teknisk. Studie har 8 (1 innleid), økonomi har 10 (5 koordinatore/tilknyttet sentre og labber) og HR/forskning 6,5 ansatte. Teknisk gruppe har en avdelingsleder og 10,5 ansatte. I bemanningsplan ligger det to nye administrative stillinger inne for 2023 (innkjøper og prosjektøkonom). Prognose for 2024 er 40 personer i stab (se oversikt over nye stillinger fra bemanningsplan i tabell 3).

Studie, økonomi og HR/forskning har fagkoordinatorer. En fagkoordinator har ansvar for å koordinere og fordele oppgaver, faglig oppfølging og avklaringer, informasjonsdeling innad og mellom stabsenheter, være initiativtaker og pådriver for utviklingsarbeid, sørge for god saksflyt mellom stabsenheter og ha oversikt over fravær og ferie. En avdelingsleder kan i tillegg til en koordinerende rolle gjøre kvalitetssikring, være bindeledd mot neste ledernivå og kan også ha personalansvar og budsjettansvar (se vedlegg 1 om roller).

Kontorsjef har i dag budsjett disponeringsmyndighet (BDM) for ca. 180 personer. Kontorsjef har derfor et stort volum av godkjenninger som ikke kan delegeres videre til person uten budsjett disponeringsmyndighet.

Utvikling i ansatte og indikasjoner på utvikling i arbeidsoppgaver

Utvikling i antall ansatte i faste UFF-stillinger og i administrative stillinger (uten teknisk-administrative) er vist i Figur 1.

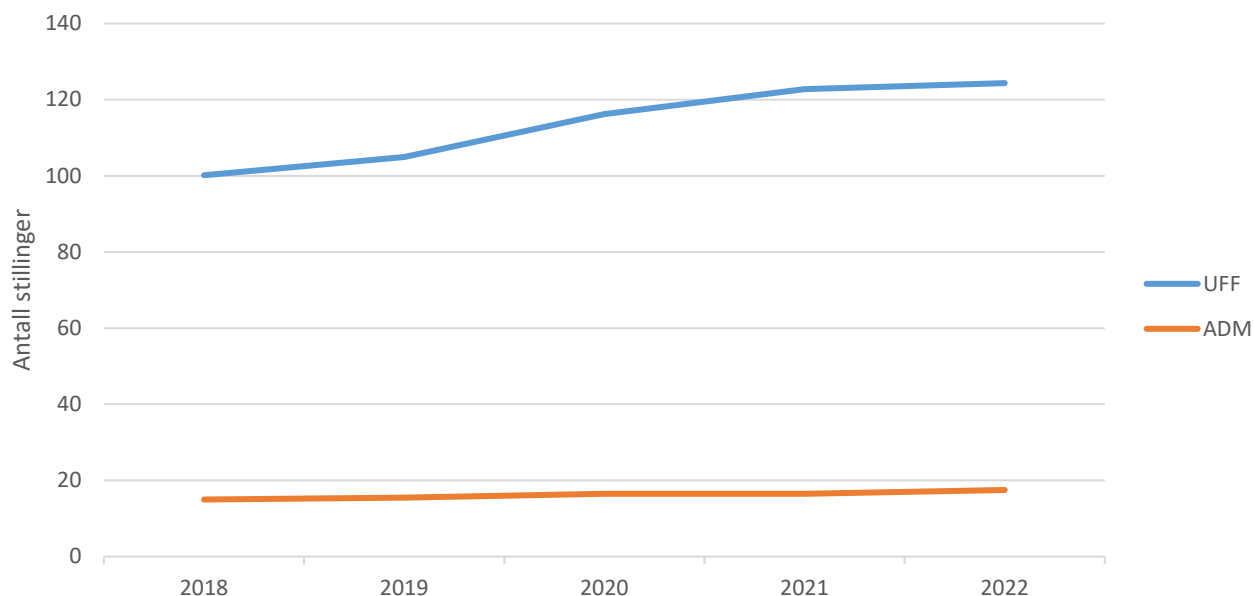
Merk at tall fra Database for statistikk om høyere utdanning ikke ser ut til å inkludere midlertidige stillinger eller innleie fra vikarbyrå, og IDI har antakelig hatt flere av denne

² Tallgrunnlag fra Database for statistikk om høyere utdanning - DBH (hkdir.no).

³ Tall fra epost fra Eivind Voldhagen etter sjekk på bakgrunnstall. Dette tallet inkluderer en ny stilling på innkjøp fra juni 2023, men ikke to nye stillinger som prosjektøkonomer som er lyst ut.

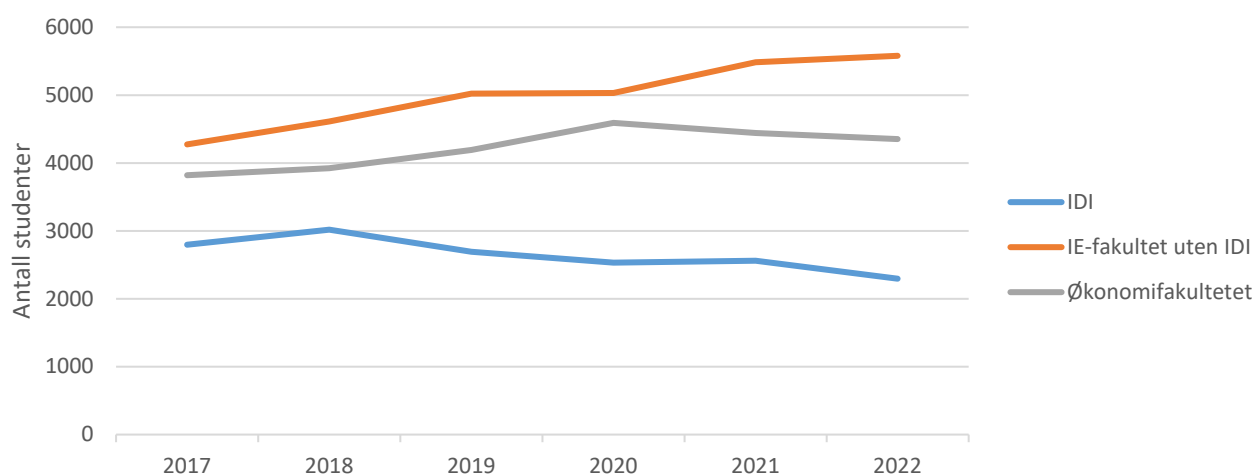
⁴ Bemanning per 1. februar 2023.

typen stillinger enn andre institutt. Det er derfor grunn til å anta at tall for IDI på antall stillinger i ADM er noe underestimert når vi senere sammenligner med andre institutt.



Figur 1: Antall ansatte i faste UFF-stillinger over tid, antall ansatte i administrative stillinger (ikke tekniske stillinger). Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning.

I 2022 hadde IDI ifølge Database for statistikk om høyere utdanning 2296 studenter, som var ca. 30% av studentmassen ved fakultetet og over halvparten så mange studenter som på fakultet for økonomi (4353 studenter i 2022), se Figur 2 og underlag i Tabell 2.

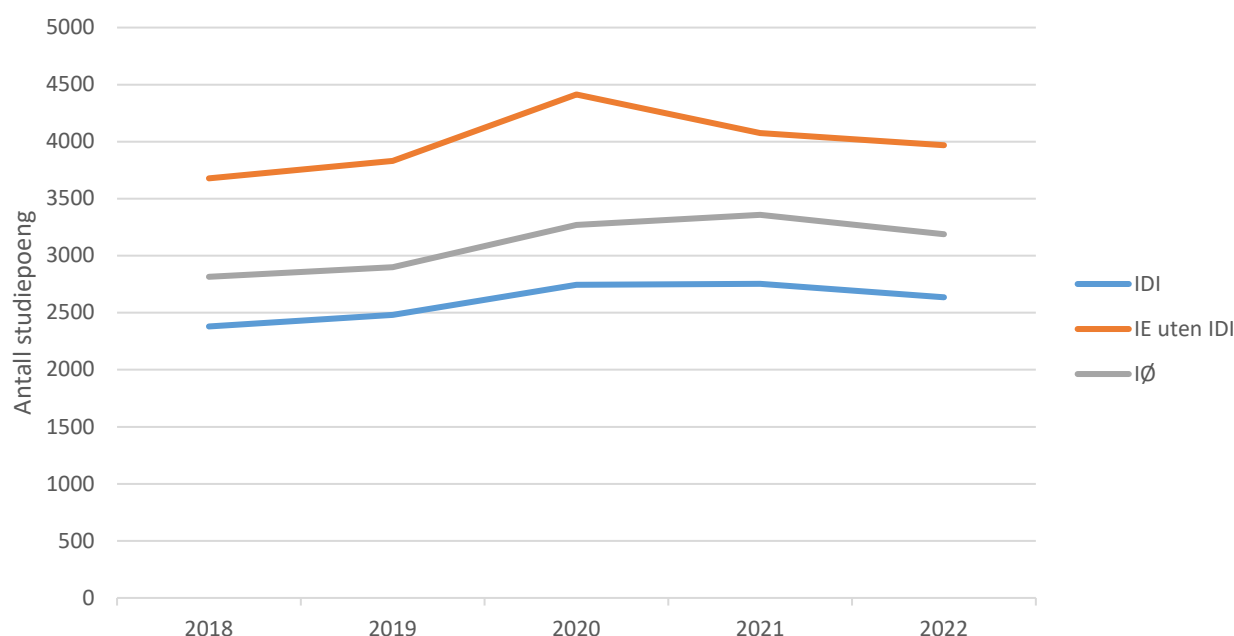


Figur 2: Antall studenter på IDI, på resten av IE-fakultetet uten IDI og på fakultet for økonomi (kilde: Database for statistikk om høyere utdanning).

I Figur 3 har vi plottet studiepoengproduksjon for IDI opp mot hele fakultet for økonomi og mot resten av IE-fakultet uten IDI. I 2022 sto IDI for 40% av studiepoengproduksjonen ved fakultetet (Institutt for matematiske fag hadde 27%, de andre instituttene fra 3-9%).

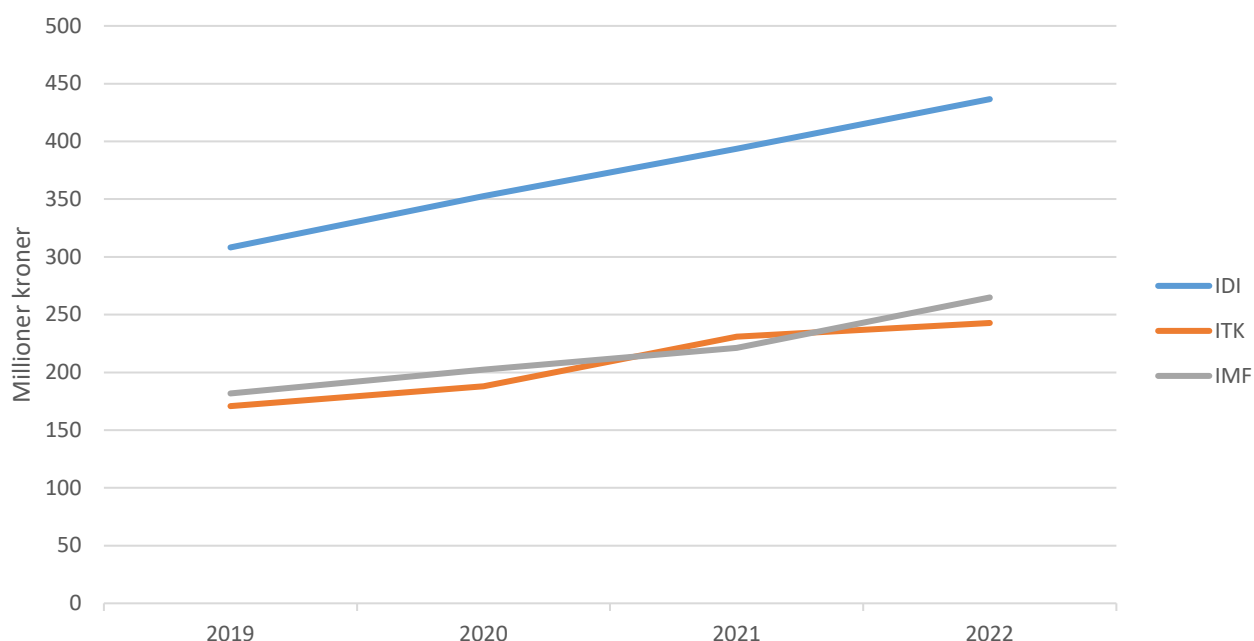
Det var overraskende for oss at antall studenter på IDI går ned i 2022 fra en topp i 2018 på studenter og en topp i 2020 for studiepoeng.⁵ Noe kan antakelig forklares ved at noen tidligere høgskolestudier som er «flercampus» er lagt på fakultetsnivå. Trolig er det også feilkilder i datamateriale fra resten av IE-fakultetet og Økonomifakultetet.

Til slutt viser Figur 4 utvikling i totale kostnader for utvalgte institutt på IE-fakultetet, både bevilgningsfinansiert virksomhet («BFV») og bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet («BOA»). Her ser vi en jevn økning og at IDI er markant større enn de andre instituttene også i kostnader. I 2022 Hadde IDI totale kostnader på 437 millioner, mens Institutt for matematiske fag som nest størst hadde kostnader på 265 millioner (ca. 60%).



Figur 3: Antall studiepoeng «produsert» på IDI, på resten av IE-fakultetet uten IDI og på fakultet for økonomi (kilde: Database for statistikk om høyere utdanning).

⁵ Takk til, Rune Hjelsvold, Geir Ove Rosvold, Monica Storvik og Eivind Voldhagen for forsøk på å forklare nedgang i antall studenter og studiepoeng i tallmaterialet.



Figur 4: Utvikling i totale kostnader for utvalgte institutt på IE-fakultetet: IDI, ITK og IMF (kilde: Regnskapsførte kostnader 2019-2022 (MNOK, nominelle kroner) fra Vegard Kildal, IE-fakultetet).

Om arbeidsbelastning i stab

I intervjuer med fagkoordinatorene trekker alle fram at det generelt er høy arbeidsbelastning i stabsenhetene, og at nye IT-systemer fører til at mange oppgaver blir mer tidkrevende. Nye IT-system har gitt endringer i tilganger som fører til at økonomi bruker ekstra tid på å kontakte HR eller tjenestesenteret. Høyt trykk på driftsoppgaver fører til at planleggings- og utviklingsarbeid blir prioritert ned.

Økonomi jobber stort sett selvstendig med saker, i likhet med studie. HR har saker som avhenger av fakultet for gjennomføring, som direkteansettelser hvor det kan kreve mange runder mellom nivå, og HR opplever økte krav til dokumentasjon. For HR er det spesielt mye arbeid med ansettelser som innebærer eksportkontroll.

For studie har fusjon ført til flere eksamensperioder og mer ansvar for eksamener er flyttet ned på instituttnivå. Det er mange studenter som skal på utveksling, mange klager og begrunnelsessaker og utfordringer med sen innmelding av sensorer til mastersensur. En reduksjon i antall emner vil redusere arbeidsmengden for studie.

Økonomi har en midlertidig utfordring før to nye prosjektøkonomer blir ansatt, det er utfordrende å rekruttere prosjektøkonomier som kan EU-prosjekt, som kan kreve flere års opplæring før en jobber effektivt. På økonomi opplever de også at flere oppgaver skal løses

på lavere nivå, slik som fakturautsending hvor det kan være kompliserte regler når fakturaer skal sendes til andre land.

Arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelse fra 2021 viser en tendens mot å være mer enig i «fravær av stress» (3.9), «balanse innsats/krav» (4.0) og «fravær av arbeid/hjem-konflikt» (3.6) for stab enn for overliggende enhet på NTNU. «Fravær av arbeid/hjem-konflikt» var eneste faktor som hadde mindre tendens mot enighet enn på undersøkelsen i 2019.

Analyse⁶

I det følgende undersøker vi om vårt institutt har mindre administrativ bemanning enn andre utvalgte institutt og om det er tegn på at det er en større belastning på vår administrasjon enn på andre. I analysen tar vi utgangspunkt i tall for 2022 og estimat for 2023 for IDI.

IDI har en gir en fordeling av stillinger med ca. 4% på teknisk i stab, 6% på de andre stabsenheter, 45% i faste UFF-stillinger og 45% i midlertidige UFF-stillinger. Til sammenligning så har alle instituttene på økonomifakultetet totalt en fordeling på 1% i teknisk stab, 11% i øvrige administrative stillinger, 56% i faste UFF-stillinger og 32% i midlertidige UFF-stillinger. Instituttene på IE-fakultetet uten IDI har totalt 6% i teknisk stab, 7% i andre stabsenheter, 38% i faste UFF-stillinger og 50% i midlertidige UFF-stillinger.

IDI ser altså ut til å ha betydelig flere i tekniske stillinger enn på økonomifakultetet (men færre enn IE), betydelig færre i andre stabsenheter (noe færre enn de andre IE-instituttene samlet), færre faste UFF-stillinger (men flere enn IE) og flere i midlertidige UFF-stillinger enn økonomifakultetet (men færre enn IE).

I Tabell 1 har vi sammenlignet IDI med tre andre institutt og beregnet antall årsverk i UFF-stillinger, studenter, studiepoeng og kostnad per administrative årsverk (uten tekniske stillinger). Vi har markert et grønt felt i hver rad hvor det er «flest administrative årsverk» og et felt i rødt som har «færrest administrative årsverk». Vi ser at IDI ikke har noen røde eller grønne felt, slik at det ser ut som om IDI ikke har noen ekstremverdier. IDI har 7.1 UFF-årsverk per administrative årsverk, som er høyere enn IØT og ITK men ikke like høyt som IMF på 7.4. Selv om IDI ikke har noen ekstremverdi på noen av disse fire beregningene så har IDI alltid den nest mest ekstreme verdien, altså nest «færrest» administrative årsverk.

Hvis vi imidlertid lager et estimat for 2023 ser vi at IDI er på samme nivå som IØT med 4.4 UFF-årsverk per administrative ansatt («flest administrative årsverk»), betydelig lavere enn ITK og IMF på studenter og studiepoeng per administrative årsverk og lavest på kostnader per administrative årsverk.

⁶ Takk til Kshitij Sharma som har bidratt med å lage plot for innledende analyser av materialet fra Database fra Database for statistikk om høyere utdanning. Takk også til Guttorm Sindre som har hjulpet med å finne relevante tall fra databasen.

Tabell 1: Beregninger på indikatorer på arbeidsoppgaver og typer stillinger for utvalgte IE-institutt, samt institutt for industriell økonomi på Økonomi-fakultetet. Grønt markerer «flest administrative årsverk» mens rødt markerer «færrest administrative årsverk».

	2022				2023	
	IDI	IØT	ITK	IMF	Estimat IDI	
UFF/ADM	7,1	4,4	5,6	7,4	4,4	
Studenter/ADM	131,2	73,5	138,8	19,7	80,6	
Studiepoeng/ADM	150,7	53,9	84,8	160,7	92,5	
Kostnader/ADM	25,0	<mangler data>	36,8	23,7	15,3	

Våre data tyder på at det historisk har vært en stor belastning på administrasjonen på vårt institutt sammenlignet med andre institutter ved at det er mange faglige ansatte å følge opp, mange studenter som gir mye oppfølging på administrative oppgaver, og totalt stor økonomisk aktivitet. Etter ansettelse og estimat for 2023 ser det imidlertid ut til å være verdier mer mot gjennomsnitt på våre indikatorer. Arbeidsmiljøundersøkelse fra 2021 indikerer at det ikke har vært mer stress eller ujevn balanse mellom innsats og krav enn for andre administrativt ansatte på eget fakultet.

Imidlertid peker de kvalitative intervjuene på generelt høy arbeidsbelastning som gjør at noen oppgaver er prioritert ned. Instituttet har ca. 190 fag (se rapport 3.1) og en del oppgaver er uavhengig av antall studenter i emnet. En del arbeidsoppgaver tar unødvendig mye tid ved at beslutninger må tas av kontorsjef eller fakultet. Hvis HR ved instituttet hadde hatt bedre kapasitet til å kunne behandle slike saker selv, kunne hele saksbehandlingsprosessen vært mer effektiv. Dette krever imidlertid god opplæring av lokal HR, samt god kapasitet til å behandle mer tidskrevende saker for å unngå saker i retur som går mange runder frem og tilbake mellom institutt og fakultet.

Bemanningsplanen i Tabell 3 viser nye planlagte stillinger fra 2023 til 2030. I likhet med rapport fra Deloitte anbefaler vi at stab styrkes med mindre det blir færre administrative oppgaver framover. En styrking vil vi anbefale gjennomføres først med tiltak som kan effektivisere arbeidsprosesser og øke samarbeid mellom stab og vitenskapelige ansatte som i tiltak 1 til 5. Som beskrevet i tiltak 6 anbefaler vi å se på effekten av nye IT-systemer lengre etter innføring, samt utvikling i arbeidsoppgaver, før instituttet vurderer videre administrative ansettelse utover bemanningsplan.

Vi anbefaler derfor:

1. Gjennomgang av emneportefølje for å vurdere reduksjoner i antall emner. Dette vil frigjøre kapasitet til andre oppgaver hos stab på studie (se også rapport 3.1)
2. Se på muligheter for forenkling og økt transparens i administrative oppgaver, som i rapport om mastersensur (se rapport 2.3) og prosedyrer og systemer for begrunnelser, klager og juks (se rapport 3.1). Dette kan frigjøre kapasitet hos studie.
3. At instituttet vurderer forsøk med delegert myndighet fra fakultet for å ta beslutninger på saker: Godkjenninger av kontrakter i TOA (Tilsetting og arbeidskontrakt), per i dag går alle kontrakter til kontorsjef for godkjenning. Ses i sammenheng med BDM (budsjettdisponeringsmyndighet) og hvem som kan godkjenne i saksflyter som innebærer kostnader. Godkjenninger i rekrutteringsprosesser, eks. arbeidsflyt i Jobbnorge-portalen der instituttet ikke fullfører rekrutteringsprosessen i systemet. Dette gjøres ulikt ved forskjellige institutt fra NTNU. Dette kan frigjøre kapasitet hos HR.
4. At instituttet vurderer mulighet for å endre stilling fra fagkoordinator til avdelingsledere i stab, spesielt på HR.
5. Instituttledelsen bør vurdere om bemanning bør økes ved eventuell gjennomføring av tiltak for å gi administrativ lederstøtte til fagenhetsledere (undersøkt i rapport 1.1)
6. Vi anbefaler at andre tiltak prøves og at instituttet ser effekt at innføring av nye IT-systemer før en eventuell videre oppbemanning i administrative stillinger.

Vedlegg:

Avdelingsleder: (kilde: NTNUs lønnspolitikk)

Kode 1407 Avdelingsleder

Stillingsinnhold:

Lederstilling for underenheter i administrative avdelinger, seksjoner og instituttadministrasjoner. Faglig arbeidsledelse utgjør en viktig del av stillingsinnholdet, der avdelingsleder i hovedsak vil ha en koordinerende og kvalitetssikrende rolle, samt være en bindeleddfunksjon mot ledernivået over. I tillegg kan stillingen ha saksbehandling/utredning innen de ulike stillingenes arbeids- og ansvarsoppgaver. Avdelingsleder kan tillegges personalledelse/personalansvar, og budsjettansvar. Avdelingslederstillingen vil være en rekrutteringsstilling inn i lederoppgaver hvor personer med gode lederegenskaper kan utvikle sine lederferdigheter. Det skal benyttes arbeidstitler for ansettelse i denne koden, f.eks. «arbeidsleder», «fagleder», «gruppeleder» etc.








Kvalifikasjonskrav:

Det kreves høyere utdanning (minimum bachelornivå) relevant for det aktuelle fagområdet, relevant praksis helst med erfaring fra lederarbeid, og kompetanse på høyt nivå tilpasset avdelingens oppgaver. I spesielle tilfeller kan manglende formelle kvalifikasjoner kompenseres ved lang og direkte relevant praksis kombinert med relevant etter- og videreutdanning. Det legges vekt på personlige kvalifikasjoner vedrørende personalbehandling og samarbeidsevner.

Fagkoordinator (kilde: Eivind Voldhagen: Lysark fra presentasjon av stabsgruppen, fra Teamskanal for teknisk-administrative)

Koordinere og fordele arbeidsoppgavene på fagfeltet, og koordinere fagrelaterte høringer og bestillinger

Fagkoordinators ansvars- og arbeidsoppgaver

	Koordinere og fordele arbeidsoppgavene på fagfeltet, og koordinere fagrelaterte høringer og bestillinger
	Sørge for faglig oppfølging og faglige avklaringer, og bidra i operativ drift/saksbehandling
	Faglig rådgiver for ledelsen
	Sørge for god informasjonsdeling innad og mellom stabsenhetene
	Initiativtaker og pådriver for utviklingsarbeid, effektiviserings- og kompetanseutviklingstiltak i stabsenheten
	Sørge for god saksflyt innad og mellom stabsenhetene
	Personaladministrative oppgaver: Fravær, hjemmekontor, kursdeltakelse, ferie, og avspasering

Stabsgruppen

2
4/12/23

Kilde: Eivind Voldhagen: Lysark fra presentasjon av stabsgruppen, fra Teamskanal for teknisk-administrative.

Tabell 2: Studiepoeng, antall studenter, kostnader (for IE-institutt), samt utvikling i antall ansatte i administrative uten teknisk og kontorsjef (ADM), teknisk-administrative (ADMT), faste vitenskapelige (UFF), midlertidige vitenskapelige (UFFP) over tid (kilde: Database for statistikk om høyere utdanning). Beregnede tall for studenter, studiepoeng og kostnader per årsverk.

		2018	2019	2020	2021	2022	
IDI	Studiepoeng	2 379,8	2 480,0	2 743,9	2 753,4	2 636,4	
	Studenter	3 018,0	2 694,0	2 530,0	2 259,0	2 296,0	
	Kostnader i MNOK		308,0	352,0	393,0	437,0	
	ADM : Ansatte i administrative stillinger uten kontorsjef	15,0	15,5	16,5	16,5	17,5	
	ADMT : Teknisk administrativt ansatte	9,5	11,5	11,5	9,5	10,5	
	UFF : Faste undervisning, forsknings- og formidlingsstillinger	100,2	105,0	116,2	122,8	124,3	
	UFFP : Midlertidige stillinger - PhD og Postdoc	74,8	83,9	109,5	119,5	124,5	
	UFF/ADM	6,7	6,8	7,0	7,4	7,1	
		Studenter/ADM					131,2
		Studiepoeng/UFF					21,2
		Studiepoeng/ADM					150,7
		Kostnader/ADM					25,0
IØT	Studiepoeng	1 132,2	1 124,5	1 215,8	1 167,9	1 164,1	
	Studenter					1 587,0	
	ADM	12,8	14,9	18,8	18,5	21,6	
	ADMT	3,0	2,6	3,0	3,0	2,0	
	UFF	69,4	80,2	91,4	98,3	94,3	
	UFFP	48,9	48,5	59,3	63,9	65,3	
	UFF/ADM	5,4	5,4	4,9	5,3	4,4	
		Studenter/UFF					16,8
		Studenter/ADM					73,5
		Studiepoeng/UFF					12,3
		Studiepoeng/ADM					53,9
	KYB	Studiepoeng	473,9	498,4	550,8	548,3	559,9
		Studenter					916,0
Kostnader						243,0	
ADM		3,0	4,0	4,0	5,0	6,6	
ADMT		11,8	10,8	10,6	10,8	10,0	
UFF		29,6	33,2	35,9	35,9	37,1	
UFFP		66,8	79,7	98,5	103,4	106,7	
UFF/ADM		9,9	8,3	9,0	7,2	5,6	
		Studenter/UFF					15,1
		Studenter/ADM					138,8
		Studiepoeng/UFF					15,1
		Studiepoeng/ADM					84,8
		Kostnader/ADM					36,8
MAT	Studiepoeng	1 639,1	1 741,6	2 169,6	1 928,0	1 799,9	
	Studenter					221,0	
	Kostnader					265,0	
	ADM	7,8	7,0	8,8	8,3	11,2	
	ADMT	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	
	UFF	78,0	81,5	88,6	88,1	82,6	
	UFFP	66,0	80,6	84,1	86,8	94,6	
	UFF/ADM	10,0	11,6	10,1	10,6	7,4	
		Studenter/UFF					21,8
		Studenter/ADM					19,7
		Studiepoeng/UFF					21,8
		Studiepoeng/ADM					160,7
		Kostnader/ADM					23,7

Tabell 3: Nye stillinger i undervisnings, forsknings og formidlingsstillinger og administrative stillinger i bemanningsplan 2023-2030 (kilde: Bevisst Bemanningsplan ved IDI pr. 05.05.23). Tabellen viser også erstatningsstillinger som da ikke er en del av «nye stillinger».

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Faste akademiske	3 (2 erstatte)	1 (2 erstatte)	1	2	1	2	1	1
Midlertidige akademiske	80	9	7	2	2	2	2	1
Administrative (ikke teknisk)	3 (1 erstatte)	0	0	0 (2 erstatte)	1	0	0	0