

Oppfølging av evalueringen av den administrative organiseringen

Notat til instituttrådet 10.3.2015

Fra: Knut Tore

Bakgrunn

I fjor høst ble den administrative organiseringen av Helsam evaluert av Agenda Kaupang. [Rapporten](#) ble tilgjengeliggjort på våre nettsider med mulighet for ansatte til å levere kommentarer og innspill innen 15. februar. 4 ansatte har levert kommentarer ([se vedlagte opplisting av innspillene](#)).

Avdelingsledergruppa diskuterte oppfølging av evalueringen den 25. februar. Sentralt i diskusjonen da var å definere hvilke behov avdelingslederne etterspør for administrativ understøttelse. Det var bred tilslutning blant avdelingslederne til at man ønsket seg ett felles kontaktpunkt for hver avdeling som delvis fungerte som et bindeledd mellom avdelingsleder og øvrig administrasjon, særlig økonomi og personal. Funksjonen skulle også avlaste avdelingslederne ved å være rådgiver og kontaktpunkt for de ansatte i avdelingen.

Evalueringen i årsplan og budsjett

I vår konkretisering av årsplanen er det innarbeidet en ny milepæl om å revidere instituttets [administrative utviklingsplan](#) i lys av evalueringen innen utgangen av juni.

I inneværende års budsjett er det satt av ressurser for å øke administrativ bemanning med ett årsverk. Det representerer et mulig handlingsrom for oppfølging av evalueringen.

Eksterne faktorer

Det er flere pågående eksterne prosesser og eksterne faktorer som potensielt påvirker vår administrative organisering og som vi må ta hensyn til i oppfølgingen av evalueringen.

- [IHR-nærhetsmodellen](#) hvor det innad på UiO legges opp til at administrative tjenester skal legges så langt ned i organisasjonen som det oppleves hensiktsmessig.
- [«Bedre forskerstøtte»](#) et universitetsprosjekt som blant annet vil gi bedre rolleavklaring på forskningsadministrasjon
- Forventning om at enhetene skal øke sin eksternfinansierte virksomhet¹.
- Forventning om at vi har spredt lokalisering også de nærmeste årene.

Forbedringspunkter som enkelt kan gjennomføres

- Vi har allerede tatt tak i noen forhold som oppleves som uklare, blant annet arbeidet med et felles sett vurderingskriterier for rekrutteringer
- Mottak av nytilsatte, er som det framgår av kommentarene til rapporten allerede jobbet en del med og rutinene her bør kunne implementeres forholdsvis enkelt og raskt.
- Samhandlingsflatene mellom avdelingsleder og personal/økonomi kan relativt enkelt forbedres ved å iverksette jevnlig møter for gjennomgang av pågående saker

¹ Se blant annet [rektors kronikk om temaet](#), der det legges opp til at vi skal hente 60% mer midler fra EU innen 2020.

Disse tiltakene er kun eksempler på forhold som vi raskt kan komme i gang med. Det ansees ikke som en fullverdig oppfølging. Vi må derfor identifisere de viktigste forbedringspunktene for å iverksette endringer der.

Oppfølging av evalueringen

Forslag til oppfølgingsprosess: instituttrådet setter ned en arbeidsgruppe som får i oppgave å identifisere de 4-5 viktigste forbedringspunktene, samt å foreslå mål for hvordan situasjonen skal se ut når det er gjort en endring. Arbeidsgruppen skal også foreslå en konkret fremdriftsplan for måloppnåelse for hvert av forbedringspunktene. Arbeidsgruppen må bestå av både administrative og vitenskapelig ansatte.

Spørsmål til diskusjon

Hvilke innspill og kommentarer har rådet og avdelingslederne til listen over forbedringspunkter som enkelt kan gjennomføres? Er det andre forhold som bør og kan gripes an raskt?

Hvilke kommentarer og innspill har rådet og avdelingslederne til oppfølging av punktet om administrativ støtte for avdelingslederne?

Hvilke innspill har rådet til prioritering av forbedringsområder og prosess for det videre arbeidet?