

# Administrativt utviklingsprosjekt Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

2014-2015



## Sammendrag av rapport fra Arbeidsgruppe for studie og forskerutdanning

Seniorkonsulent Oddfrid K. Førland (BIO) (leder)

Seniorkonsulent Hege Ommedal (KI)

Seniorkonsulent Terje Finnekås (IFT)

Førstekonsulent Mari Garaas Løchen (II)

Professor Kari Fladmark (MBI)

Seniorkonsulent Kristin Kalvik (FAK)

Studiesjef Eli N. Høie (FAK)

Student Sverre Grødem (MBI)

PhD-kandidat Camilla Hanquist Stokkevåg (IFT)

*Sekretær: Seniorrådgiver Kristine Breivik (FAK)*

3. februar 2015

## Sammendrag

Den samlede studieadministrasjonen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultet) arbeider i dag ut fra en modell basert på samarbeid, utnyttelse av stordriftsfordeler og fag-nær oppfølging av studenter og ansatte. Kontinuerlig evaluering og utviklingsarbeid er systematisert gjennom ukentlige møter, fagseminar og årlige utviklingsseminar. Når arbeidsgruppen har valgt å ikke utrede nye modeller for organisering er det med bakgrunn i at vi mener dagens modell i stor grad sikrer en fag-nær, effektiv og robust studieadministrasjon. Vi vil imidlertid gjøre oppmerksom på at dagens modell avhenger av samarbeid med både personal- og økonomiadministrasjonen. Endringer i organisering av disse tjenestene vil virke inn på det studieadministrative arbeidet og må tas hensyn til i en videre utredning av en mulig omorganisering. Basert på mandat og spørreundersøkelse blant alle administrativt ansatt ved MN-fakultet har arbeidsgruppen valgt ut 4 hovedtema for rapporten.

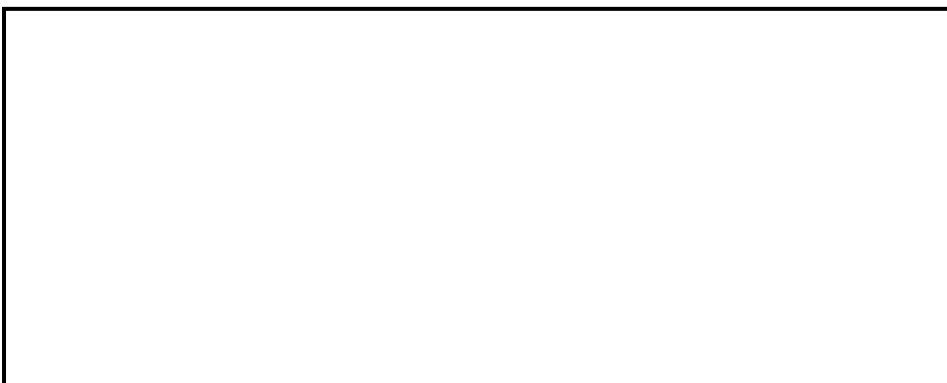
**Tverrfaglige studieprogram** er en viktig del av utdanningstilbudet til fakultet, og et satsningsområde for UiB. Det å drive tverrfaglige studieprogram medfører en del faglige og administrative utfordringer, og arbeidsgruppen anbefaler tiltak for å styrke utdanningsledelsen, sikre faglig forankring og tilhørighet og fjerne administrative hindringer.

**Digital eksamen** er et nytt område både for undervisere og studieadministrasjon. Det finnes et utvalg tekniske løsninger og erfaringer MN-fakultet kan bygge på når digital vurdering og undervisning tas i bruk. Arbeidsgruppen anbefaler tiltak for å styrke den administrative støtten rundt digital eksamen, men også for å øke kunnskap om, og bruk av, digital vurdering. Skal vi oppnå målet om mer digital undervisning og vurdering, vil det kreve god administrativ tilrettelegging, men også utvikling av faglig gode måter å undervise og vurdere i en digital setting.

**Internasjonalisering** er et stort felt, og arbeidsgruppen har valgt å legge vekt på studentutveksling. Vi har i våre anbefalinger adressert hovedutfordringene knyttet til det administrative arbeidet med studentutveksling; uklar arbeidsdeling, fragmentert kompetanse og dårlig utnyttelse av stordriftsfordeler. På faglig side er mangel på faglig forankring og for mange avtaler en utfordring. Arbeidsgruppen foreslår at det opprettes et sentralt veiledningstilbud for ut/innreisende studenter, og at fagmiljøene har ansvar for faglig kvalitetssikring og veiledning.

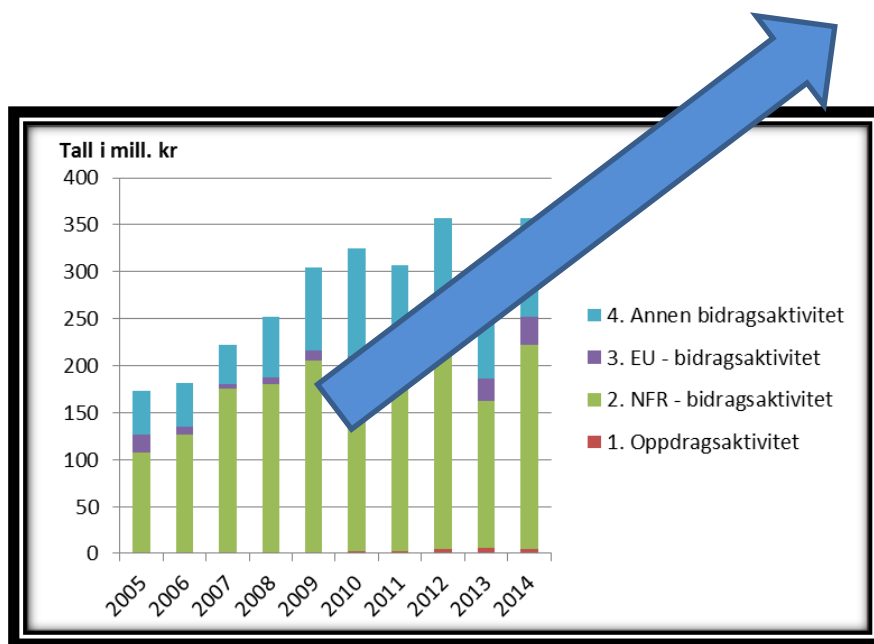
Innen temaet **forskerutdanning** har arbeidsgruppen sett særlig på tiltak som kan samordne og forbedre prosesser som involverer både studie- og personaladministrasjon. De anbefalte tiltakene vil påvirke prosessene innen begge feltene, og arbeidsgruppen mener prosessene vil bli enklere for kandidaten. Tilsetting og opptak i en prosess, utbedring av rutiner for oppfølging i prøvetid og rapportering, samt bedring av informasjon (intern og mot kandidat/veileder) er blant anbefalingene.

Arbeidsgruppen kommer også med anbefalinger for det videre arbeidet med **kommunikasjon /formidling** på nettsider.



## Administrativt utviklingsprosjekt 2014-2015

### Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



## Sammendrag av rapport fra Arbeidsgruppe for økonomi og forskningsstøtte

**Administrasjonssjef Terje Restad (GFI) (leder)**

Seniorrådgiver Kari Nordvik (FAK)

Seniorkonsulent Solfrid Sture (BIO)

Seniorkonsulent Aase Methlie (KI)

Seniorkonsulent Malene Rødseth (FAK)

Administrasjonssjef Marie Skorpa Nilsen (MI)

Professor Øyvind Halskau (MBI)

*Sekretær: Seniorrådgiver Kristine Breivik (FAK)*

2. februar 2015

## Sammendrag

Styrking av den eksternfinansierte virksomheten (BOA) er et av hovedmomentene i mandatet til arbeidsgruppen for økonomi og forskningsstøtte. Det er også en sentral del av strategiarbeidet som pågår både på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) og på UiB. Dette har vært en overordnet målsetting for gruppens arbeid.

Basert på mandatet og en spørreundersøkelse blant alle administrativt ansatt ved MN-fakultetet har arbeidsgruppen valgt ut fire hovedtema for rapporten: **Robusthet, BOA fra A-Å, beredskap for sentre, og opplæring, rutiner og maler.**

**Robusthet** har vært det mest diskuterte temaet for arbeidsgruppen. Små administrative enheter innen økonomi og forskningsstøtte er sårbare for sykdom, permisjoner og avgang, og det er vanskelig finne kvalifiserte vikarer eller å rekruttere nye ansatte fort nok. Bedre samhandling, opplæring og rutiner innenfor dagens modell kan bidra til å gjøre oss mindre sårbare, men endret organisering av tjenestene kan også være et bidrag for å få mer robuste miljøer. Arbeidsgruppen har diskutert fire ulike modeller for organisering i kapittel 4, og har løftet frem det vi oppfatter som styrker og svakheter ved de ulike modellene. Gruppen har imidlertid ikke gitt en anbefaling om hvilken modell som best vil løse de utfordringene fakultetet har. De ulike modellene vil ha ulike effekter, og beslutningen vil være avhengig av hvilke funksjoner som prioriteres høyest.

**BOA fra A-Å** omfatter både informasjon om eksterne finansieringskilder, selve søknadsfasen, og driftsfasen. Dersom BOA-delen av fakultetet skal vokse mener arbeidsgruppen det er viktig å forbedre den administrative støtten til hele prosessen. Det viktigste virkemiddelet her vil være flere stillingsressurser inn mot forskningsadministrativ støtte, men mye kan også gjøres gjennom bedre utnyttelse av eksisterende ressurser og bedre verktøy.

Det er sannsynlig at deler av den forventede BOA-veksten vil skje i eksternfinansierte sentre. Arbeidsgruppen mener derfor at det er viktig å utarbeide en **beredskap for sentre** ved fakultetet. Vi må bruke erfaringene fra eksisterende sentre, og utarbeide en sjekkliste for nye sentre. I tillegg bør det vurderes å opprette en ressursgruppe som kan bidra i søknadsfasen og ved oppstart.

Fra spørreundersøkelsen til de administrativt ansatte var det mange som etterspurte bedre **opplæring, rutiner og maler**. Økonomiforumet ved fakultetet har derfor blitt revitalisert, og har sammen tatt på seg å lage bedre oversikter over rutiner og maler som finnes. Forumet har også utviklet noen nye maler og rutiner, i tillegg til ordliste. Alt dette er samlet på matnat-wiki, som man finner på fakultetets nettsider. Det er også opprettet en mentorordning for nyansatte økonomimedarbeidere. Forskningsadministrativt nettverk har også vært aktiv i å bedre samarbeidet på tvers for å lære av hverandre, og det blir blant annet arbeidet med en felles nettside for forskningsstøtte ved fakultetet.

Arbeidsgruppen kommer også med anbefalinger for det videre arbeidet med **kommunikasjon og formidling** innen vårt ansvarsfelt.

# Administrativt utviklingsprosjekt 2014-2015

## Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



## Sammendrag av rapport fra Arbeidsgruppe for personal og driftsstøtte

**Administrasjonssjef Andrea Grimnes (MBI) (leder)**

Seksjonssjef for personal Astrid Breivik (FAK)

Seniorkonsulent Bjørn Arild Petersen (GEO)

Seniorkonsulent Linda Vagtskjold (BIO)

Seniorkonsulent Elin Pedersen (IFT)

Seniorkonsulent Tove-Lise Størksen (FAK)

Førstekonsulent Nina Berg-Johannesen (KI)

Professor Jan Petter Hansen (IFT)

Administrasjonssjef Anne Lien (II) (sluttet i stilling 31.12.14)

*Sekretær: Seniorrådgiver Kristine Breivik (FAK)*

2. februar 2015

## Sammendrag

Gruppen har hatt hovedfokus på saksbehandling på ett nivå, effektiv og god rekruttering, kompetanse og enhetlig saksbehandling - og har derigjennom diskutert ulike former for organisering. Valget av fokusområder er gjort på bakgrunn av gruppens mandat og de innspill som kom inn gjennom spørreundersøkelsen blant administrativt ansatte og administrative- (og faglige) ledere.

Fokus har vært på hvordan personaladministrative funksjonene kan og bør utføres. UiB sitt personalreglement og myndighetskart gir klare føringer. Arbeidsgruppen er av den oppfatning at god service innen personalfeltet i sin natur skal være fagnær, uavhengig av på hvilket nivå i organisasjonen tjenesten utføres.

Antall tilsetninger ved MN har doblet seg fra 100 i 2001 til 200 i 2013. Saksbehandlingen har i samme periode blitt tyngre da andelen rekruttert fra utlandet har økt til langt over 60 %. Vekst i antall tilsetninger genererer også vekst i andre personaladministrative oppgaver. Samtidig er det økt konkurranse om å rekruttere de beste. Dette krever at vi nytter/bruker våre administrative personalressurser mest mulig effektivt, at vi har høy kompetanse og velutviklede rutiner og prosesser.

Arbeidsgruppen foreslår endel tiltak som uavhengig av organisering kan bidra til å utvikle våre personaladministrative tjenester. Av prioriterte tiltak kan nevnes:

- Forenklinger som kan bidra til mer effektive rekrutteringsprosesser ved tilsetting i rekrutteringsstillinger
- Bygge fakultetet som merkevare gjennom bedre formidling, gode rekrutteringsprosesser, godt mottak av nyansatte og kompetanseutvikling for ansatte.
- Bedre samarbeid og erfaringsutveksling og la dette bidra til mer enhetlig saksbehandling gjennom bruk av personalforum (økt frekvens), dele fellesrutiner og maler på felles personalwiki.

Innenfor personalfeltet foregår det et administrativt dobbeltarbeid i langt større grad enn innen studie- og økonomifeltet, ettersom nær alle saker fakultetet behandler i dag også behandles administrativt på instituttnivå. I mandatet blir arbeidsgruppen spesifikt bedt om å se på mulige løsninger for fullført saksbehandling på ett nivå. Fullført saksbehandling på ett nivå, der en og samme saksbehandler har ansvar for en sak fra A til Å, er tidsbesparende og kan bidra til mer effektive rekrutteringsprosesser, mer hensiktsmessige arbeidsprosesser og kan frigjøre tid.

Arbeidsgruppen har presentert tre ulike modeller for organisering av personaladministrasjon ved vårt fakultet som i større eller mindre grad kan innfri fullført saksbehandling på ett nivå og som har ulike styrker og svakheter.

1. Dagens modell
2. Rekrutteringsseksjon ved fakultetet, personaloppfølging som i dag
3. Desentral sentralisering, med ansettelse på fakultetsnivå

Et viktig moment i videre vurdering av modellen er nærhet til brukere og behovet for å frigjøre tid til mer lederstøtte og nye administrative utfordringer innenfor de ressurser som er tilgjengelige i dag. Arbeidsgruppen har ikke prioritert modellene, men ser at for å oppnå ønsket om å profesjonalisere og å frigjøre ressurser til nye oppgaver, vil det være behov for ny organisering.

Avslutningsvis bemerkes det at de forslag til tiltak som er drøftet i denne rapporten har vært avgrenset av mandatet om at fakultetets instituttlandskap ligger fast. Arbeidsgruppen tror at ytterligere forbedringer, og kanskje mer betydelige forslag, kunne blitt diskutert om fakultetets faglige og teknisk-administrative organisering hadde vært vurdert i en helhetlig sammenheng.