

Til instituttleder og administrasjonssjef ved IGS, IKO, K1, K2 og IBM

Vedlagt følger utkast til evalueringsrapport som bes sendt ut til instituttrådene før påske.

*Det er viktig at vi får eventuelle innspill fra instituttrådene **innen 23. april** på grunn av saksforberedelse til fakultetsstyremøtet 9. mai.*

Innspill fra IBM`s instituttråd.

Som nevnt i dokumentet så medførte omstillingen i 2013 kun mindre endringer for IBM. Dette gjorde nok nok at engasjementet kanskje var større hos de instituttene som ble mest berørt.

Det var ingen store innvendinger vedr. rapporten.

I rapporten kan en få inntrykk av at omorganiseringen var den eneste endringsårsaken når ulike perioder blir sammenlignet. Det kan være greit å presisere at omorganiseringen kun er en variabel av mange som gjenspeiler variasjoner over tid.

Konklusjoner og anbefalinger kunne på noen punkter vært tydeligere og gjerne med forslag til tiltak.



Til Det medisinske fakultet

Inspill fra IKO ang. Evaluering av organisasjonsendring fra 2013

Mandag 16. april ble det avholdt instituttrådsmøte ved Institutt for klinisk odontologi, og saken om evaluering av ny fakultetsstruktur fra 2013 ble behandlet (IKOs saksnummer: 09/18).

På bakgrunn av diskusjonen i Instituttrådet, har IKO følgende innspill:

Kommentarer til metodologiske aspekter ved evalueringen:

- Det er et vesentlig trekk ved evalueringsrapporten at 36% av respondentene ble ansatt etter 2013. Disse kan altså ikke gjøre sammenligninger mellom gammel og ny fakultetsstruktur.
- På s. 4 er det gjort en sammenligning mellom antall ansatte og stillingsgrupper i perioden 2009 og 2016 mellom fakultetet og Mat Nat fakultetet. Det savnes en begrunnelse for hvorfor MN-fakultetet er valgt ut som sammenligningsgrunnlag.
- På s. 5 er det under *Utvikling av økonomi* beskrevet at fra 2009 til 2016 vokste budsjettet fra 396 i grunnbevilgningen til 578 millioner kroner – herav utgjør OUK 47 millioner. Differansen bør oppgis – *hvorav OUK utgjør 47 millioner av denne veksten i grunnbevilgningen-----*.
- Det bemerkes at IKO har vært dårlig representert både i styringsgruppen og planleggingsgruppen – for begge perioder.
- Evalueringen ble sendt til alle ansatte, dvs. 1174 personer (jf. s. 2 i Rapportutkastet). Det er ikke redegjort godt nok for følgende:
 - o Hvor mange av de inviterte besvarte spørreskjemaet? Hva var responsraten?
 - o Det er ikke redegjort for om respondentene er representative for målgruppen for spørreundersøkelsen, dvs. alle de som ble invitert til å delta. Det bør foretas en bortfallsanalyse.
 - o Resultatene er presentert som prosenttall, f.eks.: «resultatene for rekruttering viser at 34% er helt eller delvis enig i dagens organisering». Her bør andelen svar (n/N) oppgis i tillegg til prosenter. Det må være klart om det dreier seg om 34% av antall svar, eventuelt 34% av hele målgruppen.

Kommentarer til organisering av fakultetsadministrasjonen (s. 7):

Organisering av personal og rekrutteringstjenestene ved fakultetet er fortsatt u hensiktsmessig i forhold til drift av IKOs undervisningsklinikker. Selv om det i det siste har

vært gjort forbedringer, er organiseringen fortsatt slik at klinikkens krav til fleksibilitet og tempo i beslutningene ikke blir i varetatt i tilstrekkelig grad.

Det som kjennetegner klinikkdrift er nødvendigheten av at flere kategorier personell må være i funksjon samtidig for at driften skal være forsvarlig. Ved uforsvarlighet vil klinikken bli stengt, noe som fører til at studentene blir forsinket i sitt utdanningsløp. Derfor er rask tilgang på vikarer og rask nyttilsetting ved vakanser av avgjørende betydning. Høy utskiftningsfrekvens og høy sykmeldingsprosent for deler av klinikkpersonalet understreker nødvendigheten av dette.

Problemet synes å være at beslutningstakere på fakultetsnivået ikke har oversikt over konsekvensene av forsinkelser. Derfor kan en løsning være å delegerer beslutningsmyndighet til et lavere nivå (instituttnivå), slik at prioriteringer i slike saker kan gi best mulig ressursutnyttelse.

Vennlig hilsen

Anne N.Åstrøm
Instituttleder

Signe Solberg
Administrasjonssjef

From: Myhr, Kjell-Morten
To: [Gjert Bakkevold](#)
Cc: [Jorunn Skei](#)
Subject: Evalueringsrapport på høring til instituttene - behandling i/av instituttrådene innen 23. april
Date: 24. april 2018 10:13:56
Importance: High

Hei igjen Gjert,

Se e-post med oppsummering under fra seksjonsledermøtet og som er fremlagt for instituttrådet – uten forslag til tillegg eller endringer.

Beste hilsen

KM

Kjell-Morten Myhr

Instituttleder/Professor/Overlege
Klinisk Institutt 1, Universitetet i Bergen,
&
Nevrologisk avdeling, Haukeland Universitetssykehus
N-5021 Bergen
55976031 / 41447868

Fra: Myhr, Kjell-Morten
Sendt: 14. april 2018 14:46

Kjære alle,

Jeg legger ved en punktvis oppsummering fra diskusjon på seksjonsledermøtet på fredag

Generelle kommentarer

- Rapporten fremstår i for stor grad som en oppsummering av resultater uten tilhørende analyser
- For liten grad av spørsmål og analyser knyttet til hvordan endringer påvirker samhandling og samarbeid med en stor og viktig samarbeidspartner som Haukeland universitetssjukehus (HUS). Dette kan eksemplifiseres ved utfordringer knyttet til at avdelingsledelser ved HUS ofte må forholde deg til både K1 og K2 – avhengig av fagområde innen samme avdeling.
- Rapporten fremholder ønske om samarbeid på tvers av institutter – men det savnes mer tydelige strategier for etablering av strukturer/forskningsentre på tvers av institutter – eksemplifisert med CC BIO og nylige Mohns ernæringsforskningslaboratorium.

Saksbehandling knyttet til ansettelser og PhD-evaluering.

- Det fremkom flere eksempler på unødvendig tidsbruk for opprettelse av komiteer og vurdering av faglige kvalifikasjoner og habilitet. Dette eksemplifiseres av flere eksempler på «administrativt avslag» på foreslåtte komite-medlemmer som ved neste runde ble akseptert ved kontakt med «faglig ansvarlig» for vurdering av komitesammensetning.

- På bakgrunn av dette foreslås det etablering av tydeligere retningslinjer og synliggjøring av arbeidsflyt, inkludert dokumentasjonskrav ved «tvilstilfeller». Eksempelvis fritak fra regel om sam-publisering siste 5 år i tilfeller med nasjonale/internasjonale multisenterstudier etc.

Produksjon av forskning (publisering) og PhD-arbeider

- En bør inkludere en mer omfattende analyse og vurdering av potensiell effekt av omorganisering, inkludert digitalisering og flytting av administrative oppgaver, på produksjon av forskning (publisering) og PhD-arbeider. Dette bør også inkludere en strategi for en videre (prospektiv) oppfølging og analyse over en lengre tidsperiode som også kan ta inn en eventuell effekt av MED-2015.

Beste hilsen

KM

Kjell-Morten Myhr
Instituttleder/Professor/Overlege
Klinisk Institutt 1, Universitetet i Bergen,
+47-41447868
Kjell-Morten.Myhr@uib.no

PROTOKOLL TIL INSTITUTTRÅDSMØTE FOR KLINISK INSTITUTT 2

Tirsdag 17. april 2018, kl. 09.00-10.00, møterom 8.2 i Laboratoriebygget

Innkalt:

Gruppe A: Audun Nerland, Camilla Krakstad, Steinar Hustad (V), Stefan Johansson (V), Valeriya Lyssenko (V)
Gruppe B: Kimberley Johanne Hatfield
Gruppe C: Siv Johnsen Eggereide
Gruppe D: Sumia Siddique

Referent: Julie Stavnes

Forfall: Camilla Krakstad, Stefan Johansson.

Saksliste:

Sak nr.	Sak
10/2018	Godkjenning av innkalling og saksliste
11/2018	Godkjenning av referat
12/2018	<p>Diskusjonssak: Utkast til rapport – Evaluering av organisasjonsendring fra 2013 v210320</p> <p>Kommentarer:</p> <p>Motivasjonen / bakgrunn for omorganiseringen må med i rapporten.</p> <p>Hva går omorganiseringen ut på, ønsker at dette kommer tydelig frem i rapporten.</p> <p>Mangler totaltall for spørreundersøkelsen, hvor mange som fikk undersøkelsen og hvor mange gjennomførte den?</p> <p>Bra: Det er tydelige anbefalinger, og det er positivt at rapporten konkluderer med at det ikke skal gjennomføres ny omorganisering på bakgrunn av dette. Spørsmålene i intervjuene som ble gjennomført var bra. Det burde vært gjennomført flere intervju, det opplevdes at det var her detaljene kom frem.</p> <p>Siv Lise Bedringaas er Tekna, ikke Akademikerne, slik det står i rapporten.</p> <p>Svakheter: Dårlige spørsmål i spørreundersøkelse. Det var ikke alle som fikk alle spørsmålene. Bør vurdere å inkludere eget kapittel som peker på svakheter og feil i prosess og rapport. Spørsmålene var lite spesifikke og kunne like gjerne vært stilt ved en generell arbeidsmiljøundersøkelse. De burde i større grad være rettet inn mot de endringer som er gjort under omorganiseringen.</p> <p>Side 6 - det refereres til en mini referansegruppe, bør navngi hvem dette er.</p> <p>Side 3 - anbefalingene:</p> <p>1. det er fokus på fakultetets synlighet, og det er bra, men man må også ha fokus på instituttens synlighet for fakultetets, dvs. at fakultetet kjenner instituttene og fagmiljøene bedre. Fagmiljøene må bli mer synlig for ledelsen, som bør kjenne organisasjonen bedre for å kunne gi anbefalinger om lederutvikling etc. Fakultetet burde hospitere i miljøene, de kjenner ikke så godt til fagmiljøene</p>

	<p>Det settes i gang store omveltninger som plutselig tres ned over instituttene Savner kommandolinjer og mandater samt ansvarliggjøring. Noe spørrende til at denne rapporten sier noe om behovet for lederutvikling og lederopplæring.</p> <p>2. Trappe opp lederutvikling: Det bør konkretisere hvordan dette henger sammen med rapporten.</p> <p>3. «Anerkjenne god undervisning» oppfattes som noe rundt og ukonsist.</p> <p>4. Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonene betydning for fakultetets virksomhet: Opplevs som rundt og upresist, hva menes med dette? noe rundt og ukonsist.</p> <p>5. Skape fellesskapsfølelse - for hvem?</p> <p>6. Det oppleves som at det er vanskelig å konkludere på omorganiseringen effekter, det kommer ikke frem som et utpreget positiv effekt. Er det for tidlig å kunne se resultatet av omorganiseringen nå? Urealistisk å tro at en kan måle endring på for eksempel publikasjoner, gjennomføring av PhD og ikke minst kvalitet av disse, etter så kort tid.</p> <p>Var det en dyr og ressurskrevende omlegging? Figur 2.1.2 (GB) i vedlegget viser en økning i antall tek/adm stillinger fra ca. 200 til 275 (38%) forut for omorganiseringen. Hvor stor del av disse kommer fra odontologisk fakultet? Det synes ikke som det kom noe klart positivt ut av omorganiseringen. Kan være noe tidlig å kunne se en ev. effekt av dette. Utfordringen er at en ikke kunne sammenligne før og etter.</p> <p>Burde det være en evaluering av prosessen og ikke bare effekten?</p> <p>Kapittel 6.2: savner underlaget for denne påstanden ” I all hovedsak ser man at de organisatoriske forutsetningene for forskning blir vurdert som gode”; bør knyttes tettere til spørreundersøkelsen som kommer derfra. Føler at dette ikke stemmer overens med det som er skrevet i 7.1.2.</p> <p>6.3 Undervisning: andre avsnitt, første setning, “sier» må fjernes.</p> <p>7.1: «Fra styringsgruppen gjelder dette»: Det må presiseres hva dette betyr, går ikke frem hva dette betyr, står litt ute av kontekst.</p> <p>7.2.1.: to siste avsnitt, side 15, fremgår ikke hvorfor dette er relevant for undersøkelsen / evalueringen. Dette er gjort i etterkant av endringen og var ikke en del av omleggingen i 2013. Hvorfor skal dette være med? Må presiseres.</p> <p>6.5: administrativ støtte, Siste avsnitt - Må løfte frem at dette kommer som input fra respondenter, og ikke styringsgruppe / ledelse. Sees opp mot kommentar side 7 om at det ikke blir ytterligere omorganisering, er ikke dette en mindre omorganisering?</p>
13/2018	Eventuelt

PN/ JST
Vedlegg;

1. Utkast til rapport – Evaluering av organisasjonsendring fra 2013 v210320



Bergen, 20. april 2018

Tilbakemelding fra instituttrådet ved IGS på rapportutkast for evaluering av Framtidens Fakultet

Instituttrådet ved IGS har i møte 18. april 2018 gått gjennom rapportutkastet og anbefalingene fra styrings- og planleggingsgruppen. Vi har valgt å konsentrere tilbakemeldingen om anbefalingene fra evalueringen. Anbefalingene er etter vår mening i tråd med behovene som vi ser for utvikling av vårt fakultet, og vi bidrar nedenfor med forslag til konkretisering.

Vi registrerer at det er en del metodologiske utfordringer knyttet til evalueringen, noen uunngåelige, men også mange som kunne vært rettet opp ved bedre analysemetoder. I noen tilfeller mener vi at oppsummeringen av resultatene er for positive. Vi anbefaler en kritisk gjennomgang av konklusjoner i de ulike kapitlene for å sikre at de har grunnlag i dataene.

IGS ser frem til at fakultetet kommer med en konkret plan for å følge opp.

Innspill på anbefalingene fra styrings- og planleggingsgruppen

1) Trappe opp arbeidet med lederutvikling og lederopplæring ved institutter og Fakultetsadministrasjon

Instituttrådet ved IGS støtter dette. IGS er i gang med lederutviklingsprogram for gruppeledere, med støtte fra fakultetet. Fakultetsidentitet kan styrkes gjennom lederutvikling på instituttene ved å ha for eksempel ledelse, organisering og drift av fakultetet representert og innarbeidet i programmet.

2) Instituttene selv velger intern organisering med hensyn til forskning og undervisning

Dette støttes av IGS' instituttråd. Samtidig bør det legges vekt på det klare resultatet om at undervisningen sikres best ved organisering i seksjoner. IGS har gjennomført en organisasjonsendring med virkning fra 1.1.18 slik at vi nå er organisert i fagområder som har ansvar for både forskning og undervisning. IGS har hatt nytte og glede av å besøke noen av de andre instituttene og få informasjon om hvordan de er organisert. Dette har vært til stor hjelp i vår egen omorganisering.

Senter for internasjonal helse (SIH) har flere ganger gitt uttrykk for ønske om en annen organisering i årene etter 2013, da de ble organisert under IGS. Dette fremgår ikke av evalueringen.

Mye undervisning går på tvers av institutt og det er utfordringer knyttet til det, så instituttene bør ikke organisere seg altfor ulikt heller.

3) Bedre kommunikasjon mellom fakultet og institutt

4) Fakultetet må bli mer synlig og tilgjengelig for instituttene

5) Skape identitet og fellesskapsfølelse



Vi oppfatter at disse punktene henger sammen. IGS vil gjerne at fakultetsledelsen er mer ute på instituttene, og vi ønsker at instituttet skal bli flinkere til å invitere fakultetsledelsen på arrangement og møter. En styrket fellesskapsfølelse på tvers av instituttene ville også hatt en positiv påvirkning av identiteten knyttet til fakultetet, så *møteplasser er viktige*. Mer aktiv bruk av sosiale medier fra fakultetsledelsen er ønskelig. Instituttrådet støtter kvartalsvis nyhetsbrev fra dekanatet og ser frem til flere forslag til tiltak fra fakultetet for å oppnå anbefalingene.

6) Oppmuntre og tilrettelegge for forskningssamarbeid på tvers av forskningsgrupper

Instituttrådet støtter dette, men oppfatter ikke noe klart forslag til strategi her.

Mellomlederne ved instituttet savner et forum, eller en kommunikasjonsplattform for å vite mer om hva som skjer faglig på fakultetet. Veilederlunsjer og andre felles møtepunkter vil føre til mer samarbeid på tvers. Vi ønsker flere attraktive faglige møteplasser og kurs og ser frem til forslag til tiltak fra fakultetet.

7) Videreutvikle og synliggjøre Enhet for læring

Dette har full støtte fra IGS. Vi ønsker at dette skal bli et viktig strategisk verktøy for utvikling av utdanningene knyttet til fakultetet. Enhet for læring kan gjerne jobbe tett med andre undervisningsenheter, som f.eks. TVEPS.

8) Anerkjennelse god undervisning

IGS' instituttråd støtter dette, og ønsker forslag til tiltak. Vi foreslår imidlertid en bredere formulering av anbefalingen: «Styrke og anerkjenne god undervisning, og styrke den studieadministrative funksjonen»

IGS lager nå et system for innrapportering og oversikt over undervisning som inkluderer økt anerkjennelse av studentaktiverende læringsformer.

Fakultetet bør i større grad stimulere instituttene til å bruke prøveforelesninger i ansettelsesprosesser for å synliggjøre at undervisning er viktig.

IGS mener det er viktig å styrke den digitale kompetansen til både studieadministrasjonen og de vitenskapelige, og det trengs flere ressurser til studieadministrasjonen ettersom de vitenskapelig ansatte nå må bruke en økende del av tiden sin på undervisningsadministrasjon, i stedet for på den faglige kvaliteten.

IGS foreslår også felles undervisningsmøter, felles kurs og veiledningslunsj for undervisere og veiledere for også å støtte fellesskapsfølelsen.

9) Synliggjøre de administrative og tekniske støttefunksjonenes betydning for fakultetets virksomhet

Instituttrådet ved IGS mener at kjernefasilitetene må synliggjøres, løftes og anerkjennes mer ved fakultetet. De administrative og tekniske funksjonene bør synliggjøres, løftes og anerkjennes som den uvurderlige delen av helheten til fakultetet de faktisk er.

Dagens krav til administrative og tekniske funksjoner er preget av målrettet- og spisskompetanse, og understøtter et større felles mål.

IGS foreslår at det opprettes et eget prosjekt for å oppnå god organisering av administrative funksjoner ved instituttene, og som bidrar til å synliggjøre, løfte og anerkjenne administrative og tekniske funksjoner. Som det fremgår av evalueringen, opplever de vitenskapelige ansatte en større administrativ byrde enn før, og det er ikke hensiktsmessig bruk av ressurser.



Samtidig opplever de administrativt ansatte at ressursene er for små til å håndtere alle oppgaver, og for lite robusthet ved f.eks sykefravær.

Innspill til spesifikke deler av rapporten

- Det kan se ut som at konklusjonene ikke alltid står i samsvar med hva resultatene av spørreundersøkelsen indikerer. Under halvparten betyr ikke flesteparten, for eksempel. Konklusjonene må være i overensstemmelse med dataene, og støtte opp om hovedkonklusjonene.
- Det bør være mer systematikk i hvilke resultater som er fremhevet.
- Savner at Senter for farmasi og Senter for internasjonal helse og organisering av sentrene i Fremtidens Fakultet- prosjektet nevnes i rapporten.
- Ulik evaluering og forskjeller i tilbakemeldinger mellom instituttene i de ulike delene av rapporten burde kommet bedre frem.
- Måten programutvalgene og studieprogrammene ble organisert på etter 2013 bør fremgå tydeligere. Dette er et viktig organisatorisk poeng og også viktig for fellesskapsfølelsen og tilhørigheten til fakultetet. Profesjonsutdanningene ser ut til stort sett å føle tilhørighet til fakultet, mens masterstudentene ved instituttet kjenner tilhørighet til instituttet men ikke til fakultetet. Dette bør det arbeides med.
- Det bør nevnes i rapporten i hvilken grad de ansatte forstår fakultetets organisering. Dette har betydning for mulighet til medbestemmelse og påvirkningsmulighet for de ansatte.
- Generelt uklarheter med diagrammene om hvilke figurer som gjelder for dem som ikke var ansatt i 2013.
- Problemer med at mange ansatte har svart «vet ikke», «hverken/eller» og «ikke aktuelt» på undersøkelsen bør diskuteres nærmere. I en del tilfeller er «vet ikke»-andelen overraskende stor for sentrale oppgaver som undervisning og forskning. Dersom dette er et uttrykk for manglende engasjement, er det i seg selv et problem. Ansatte som ulike oppgaver ikke er relevant for, f.eks. undervisning, bør ekskluderes fra de analysene det gjelder.
- Trekke frem flere hovedpoeng og hovedfigurer og sortere mer ut det som er viktig. Nå drukner det i alt det andre.
- Formatering/ layout: Det er ikke mulig å lese figurene uten farge dersom man ønsker å skrive ut rapporten. Det er en stor mengde plasskrevende kakediagram i vedleggene, og overskriftene på kakediagrammene kommer på feil side når man skriver ut dokumentet, som er lite leservennlig.

Med vennlig hilsen

Guri Rørtveit
Leder for instituttrådet

Siri Smith
Sekretær for instituttrådet