



Rapport fra TN Lab OU gruppens arbeid

Lab OU Gruppen v/ May Britt Myhr
University of Stavanger
uis.no

Sammensetning av arbeidsgruppen:

- May Britt Myhr leder
- Hanne R. Hagland vitenskapelig ansatt
- Hilde C. Jonsbråten lab.leder
- Johan Andreas Torkås lab.
- Tuan Williams ansatt representant
- Philip Lundberg Jamissen studentrepresentant

Mandat for arbeidsgruppen

jfr dekanvedtak 23.10.2017:

- Vurdere og fremme alternative forslag til struktur for laboratoriene på TN-fakultetet
- Vurdere og fremme alternative forslag til organisering som styrker samvirke mellom funksjoner og nivåer, her inkludert ledelse
- Foreslå tiltak som sikrer kvalitet, god prosesser og god arbeidsflyt horisontalt og vertikalt
- Kategorisere laboratoriene og foreslå tiltak som sikrer god tilrettelegging og utstyrsutnyttelse
- Vurdere tiltak for sterkere studentfokus og -læring
- Foreslå tiltak som sikrer laboratoriene god leiestedsøkonomi gjennom god kapasitetsutnyttelse
- Risikovurdering av foreslåtte endringer

Arbeidsgruppen bes om at endringene som foreslås bidrar til å nå en målsetting om:

- Bedre ressurstilgang og -utnyttelse
- Større dynamikk og fleksibilitet
- Styrke ledelse og koordinering

Videre bes gruppen ta hensyn til grunnleggende prinsipper for administrativ organisering v/ UiS og prinsippene som ble lagt til grunn i OU-prosessen for faglig organisering v/ TN.

Når det gjelder matriseorganisering bes arbeidsgruppen om å forsøke økt bruk av matriseorganisering i forhold til lab.-virksomhet og videre vurdere om det bør være en dedikert lab.leder på fakultetet.

Tilnærming til arbeidet (prosessen)

- Involvering av laboratorieansatte på flere stadier i prosessen
- Innhenting av informasjon fra lab-ledere for å kartlegge viktige felles tema, som også ble grunnlag for spørreundersøkelse og første workshop
- Spørreundersøkelse til alle lab-ansatte for å kartlegge viktige felles tema og som grunnlag for første workshop
- Innhenting av informasjon fra andre universitet og forskningsinstitusjoner (UiB, IRIS, NTNU m.fl.)
- Workshops med involvering av alle lab-ansatte så tidlig som mulig i prosessen, også før alle konsekvenser og alternativer var utredet
- Jevnlig informasjon til TNs ledergruppe
- Diskusjon om fordeler og ulemper ved de enkelte modeller i eget utvidet ledermøte der også senterledere var til stede
- Høring i regi av Fakultetet, etter at Lab OU gruppen har levert sin innstilling

Workshop 1

07.12.2017

Workshop 1 var obligatorisk for alle ansatte på lab. Metoden World Café ble brukt, der grupper veksler mellom bord med faste gruppeledere. Dermed fikk alle gruppene diskutert alle de fem tema som var:

- Vedlikehold/ drift utstyr/ instrumenter
- HMS
- Hvordan øke studentlæring?
- IT drift og digitalisering, software håndtering
- Infrastruktur, forslag til bedre utnyttelse synergier på tvers av instituttene

Det var oppsummering ved gruppelederne i plenum, med god tid for kommentarer og spørsmål fra deltakerne

Tilbakemelding fra workshop 1

- De laboratorieansatte var godt fornøyde med å bli involvert tidlig i Lab-OU-prosessen
- Det var meget positive holdninger til å dele kompetanse og utstyr; og positive holdninger til å dele beste praksis innen ulike områder og tema.
- Stor interesse for å benytte URLABs (LabAgenda), og det var mange spørsmål og forslag tilknyttet dette systemet som flere lab-miljø ved TN allerede har tatt i bruk.
- Det var høyt fokus på HMS, og mange tilbakemeldinger som angikk denne tematikken fra alle gruppearbeidene (ikke bare fra det som omhandlet HMS spesifikt)
- Det var sterk støtte til forslag om en overordnet HMS-stilling på fakultetsnivå.
- Flere grupper framholdt at det er viktig å arbeide med utvikling av HMS-kulturen ved fakultetet (blant labansatte, faglige ansatte, administrativt ansatte og ledere på alle nivå)
- Massivt ønske om jevnlig samlinger for alle lab-ansatte (1-2 samlinger per år)

Det kom også fram et sterkt ønske fra de laboratorieansatte om en ny workshop, der de kunne få anledning til å gi innspill til forskjellige organiseringsmodeller før disse var kommet langt i den interne prosessen. Lab-OU-gruppens leder lovet å gjennomføre en slik workshop allerede i januar 2018.

Workshop 2

Initielle forslag til modeller ble diskutert

Workshop 2 ble avholdt 16.1.2018 i Arkivenes Hus. Alle laboratorieansatte ved TN ble invitert, men workshopen var ikke obligatorisk

- Tre skisser til organisering ble fremlagt for diskusjon. Forslagene bygger på de innspill som kom fram i workshop 1, og representerer forskjellige måter å ivareta disse utfordringene og mulighetene på.
- Forslagene var også inspirert av forskjellige måter å organisere laboratoriene på ved andre universiteter og forskningsinstitusjoner (eks. UiB, NTNU og IRIS)
- Forslagene ble sendt til alle lab. ansatte i forkant av workshopen, det ble presisert at forslagene kun var skisser. Dette var for å imøtekomme ingeniørenes ønske fra Workshop 1 der det ble fremholdt at det var viktig at alle laboratorieansatte ble involvert tidlig i prosessen med å skape modellene, før noen løsninger hadde ‘satt seg’.
- Det ble også invitert til å komme med forslag til alternative skisser/modeller.
- Modellene ble diskutert i grupper, og igjen ble metoden World Café benyttet for gruppearbeid (se workshop 1) slik at alle modellene ble diskutert av alle deltakerne.
- Oppsummeringer fra gruppearbeidene, som ble presentert i plenum, er sendt ut til deltakerne, presentert for Lokalt Hovedavtaleutvalg, og referert for TNs Ledergruppe.

Viktige tilbakemeldinger fra Workshop 2

- Ingen modeller løser alle utfordringer
- Fortsatt ønske om egen HMS stilling på fakultetsnivå, i tillegg tok mange til orde for egen verkstedgruppe og egen IT/digitaliseringsgruppe; der alle disse funksjonene kan være ressurser for alle laboratoriene på TN
- Modell 3 ble av mange pekt på som utydlig og at den kunne resultere i for små faggrupper
- Faglig tilknytning er viktig for ingeniørene, de må uansett modell kunne være del av et fagmiljø

Fordelene og ulempene (risikofaktorene) ved de ulike modellene er samlet i vurderingene av hver enkelt modell (se under).



Alternative modeller

Lab OU Gruppen v/ May Britt Myhr
University of Stavanger
uis.no

Om modellene og hvordan de er presentert

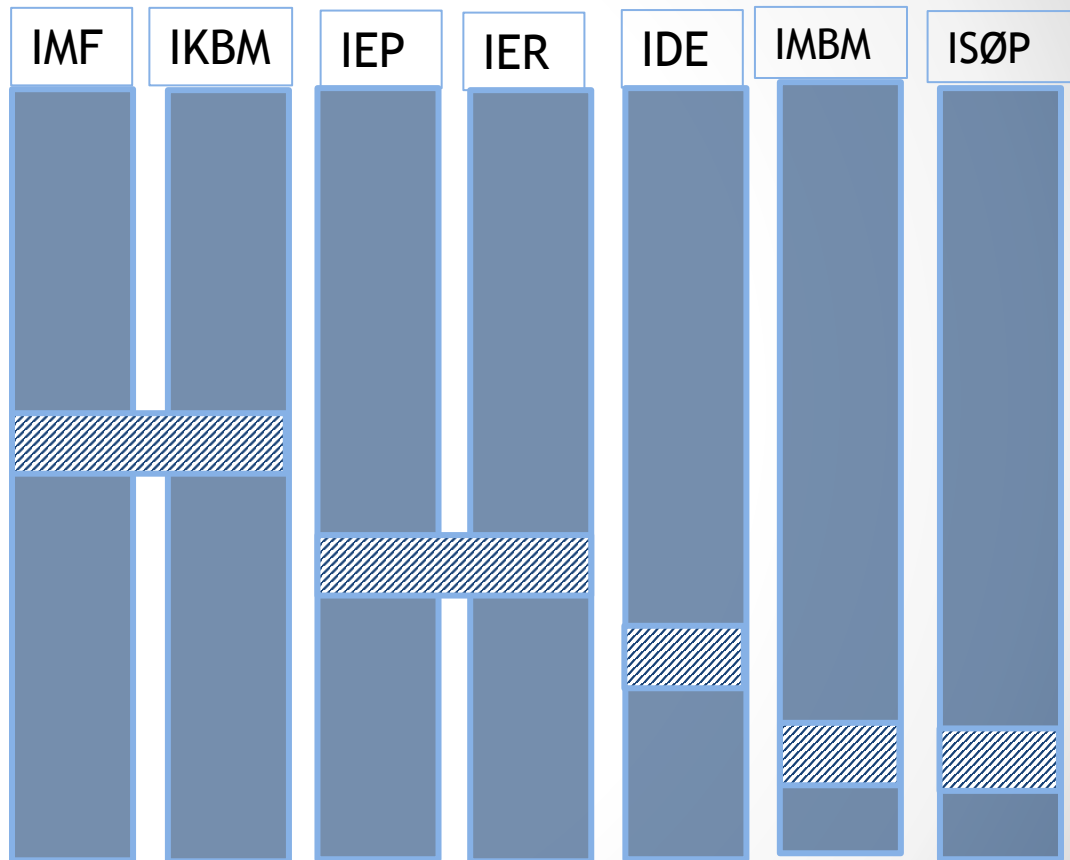
I den følgende seksjonen er de alternative organisasjonsmodellene for laboratoriene presentert, inkludert dagens organisasjonsmodell (Modell 0).

- Modellene er presentert i samme format; der
 - første side er en skisse (figur)
 - side to er en forklaring og presisering av viktige elementer i skissen
 - Side tre og fire gir hhv. fordeler og ulemper (risikomomenter) ved modellen
- Legg merke til at skraverte bokser markerer hvor personalansvaret ligger
- Det er gjort mindre endringer, presiseringer og tydeliggjøringer i modellfremstillingene på basis av tilbakemeldinger fra Workshop 2 og andre presentasjoner av modellene
- Modellene er utarbeidet for å gi diskusjonsgrunnlag med noen klare alternativer. Det er fullt mulig å tenke seg hybridmodeller, og i sine ytterste konsekvenser vil slike hybridmodeller da gå over i hverandre.

Modell 0

Dagens modell

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



University of Stavanger



Lab-gruppe;
leder med
personalansvar

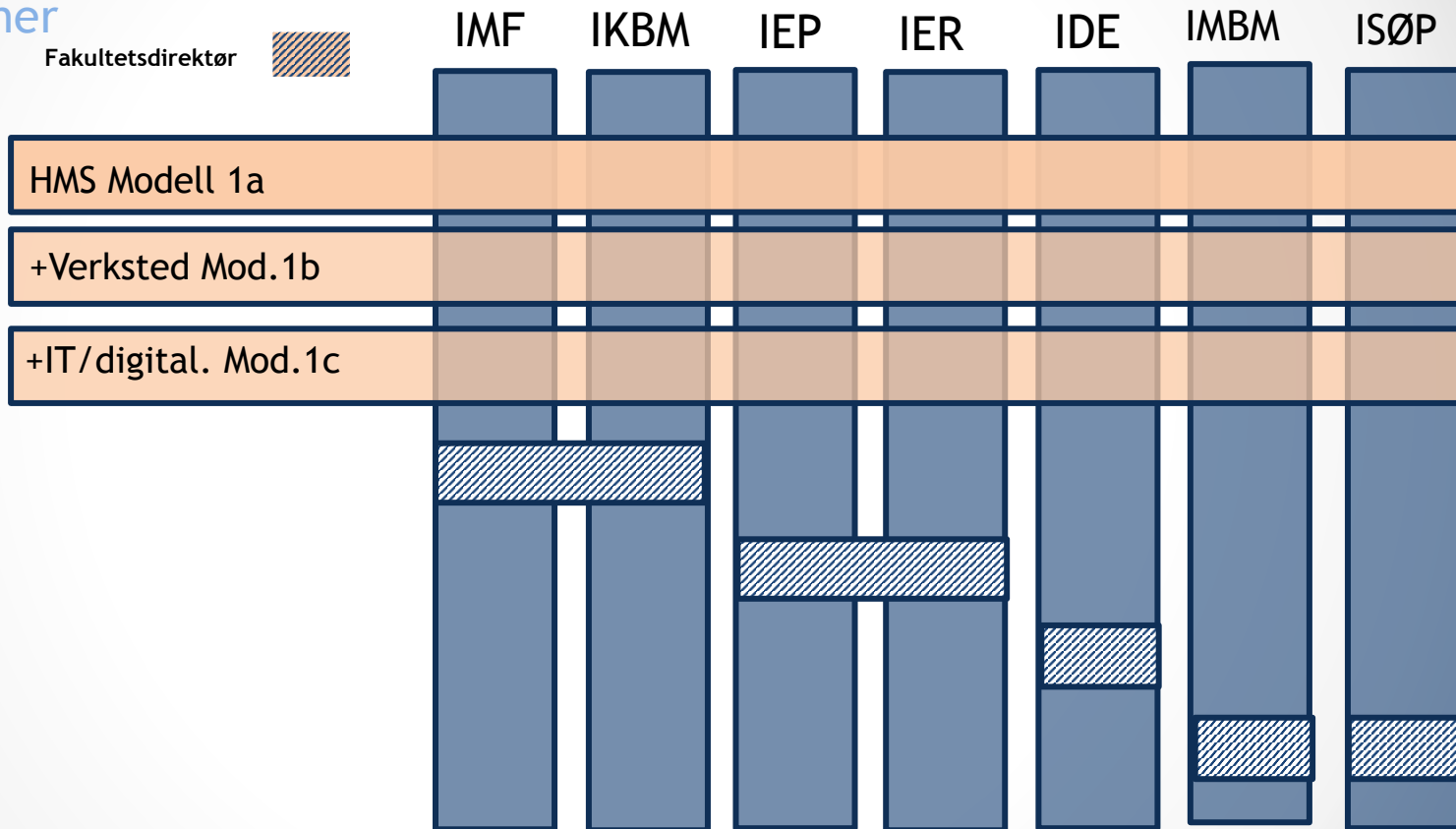
Modell 0 Dagens organisasjonsmodell

- Instituttene har egne laboratorier
- Noen institutter deler / samarbeider om laboratoriedriften og har felles ingeniørgruppe. Dette gjelder i stor grad de instituttene som ble delt 1.1.2018.
- Laboratorieledere har personalansvar (unntak finnes)
- Laboratorielederne rapporterer til instituttleder, dvs:
- Organisering på 4 nivåer per i dag (rektor, dekan, instituttleder, laboratorieleder)

Modell 1

Utvalgte fellesfunksjoner

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Modell 1a,b,c. Lab-ansatte organisert på institutter som i Modell 0, men utvalgte fellesfunksjoner organisert på fakultetet

- Utgangspunkt i Modell 0
- **Modell 1a har i tillegg en HMS ansvarlig organisert på fakultetet** (sml. 'krav' fra Workshop 1)
- Modell 1b er som modell 1a, men har i tillegg en verkstedsansvarlig (ev. en verkstedsgruppe) som er organisert på fakultetet
- Modell 1c er som modell 1a (ev modell 1b), men har i tillegg en IT/digitaliseringsansvarlig som er organisert på fakultetet
- Det foreslås at HMS ansvarlig (samt eventuelt verkstedsansvarlig og IT/digitaliseringsansvarlig) organiseres under fakultetsdirektør (da dette er støttefunksjoner, ikke fag-strategiske stillinger. Det fagstrategiske ligger fortsatt i instituttene i denne modellen)

Merknad I: HMS funksjon er 'obligatorisk' for denne modellen. (Verksted/it/digitalisering er 'optional')
Dette 'kravet' er det samme for Modell1, Modell 2 og Modell3.

Merknad II: Det er forventninger til en heltidsstilling innen HMS, mens stillingsandel for koordinering/ledelse kan være lavere for hhv verksted og it/digitalisering.

Merknad III: Organisering på 4 nivåer (som i dag), både for laboratorieansatte (på institutter) OG for HMS/IT/verkstedsansvarlige/koordinatorer (på fakultet, under fakultetsdirektør som er på nivå)

Modell 1 HMS+Verksted+IT/digitalisering fellesfunksjoner

OU-Lab-gruppas vurdering

Fordeler

- Styrker de områdene som har størst potensiale for samarbeid på tvers av instituttene
- Den mer direkte fag-koplingen blir fortsatt i instituttene, med eierskap som er sterkt forankret der
- Det blir en mindre omorganisering, med færre organisatoriske omkostninger (dvs. mindre støy)
- Valg av denne modellen kan også fungere som et første trinn for å høste erfaringer; og dersom de er positive kan en velge å gå videre til Modell 2 på sikt

Modell 1 HMS+Verksted+IT/digitalisering fellesfunksjoner

OU-Lab-gruppas vurdering

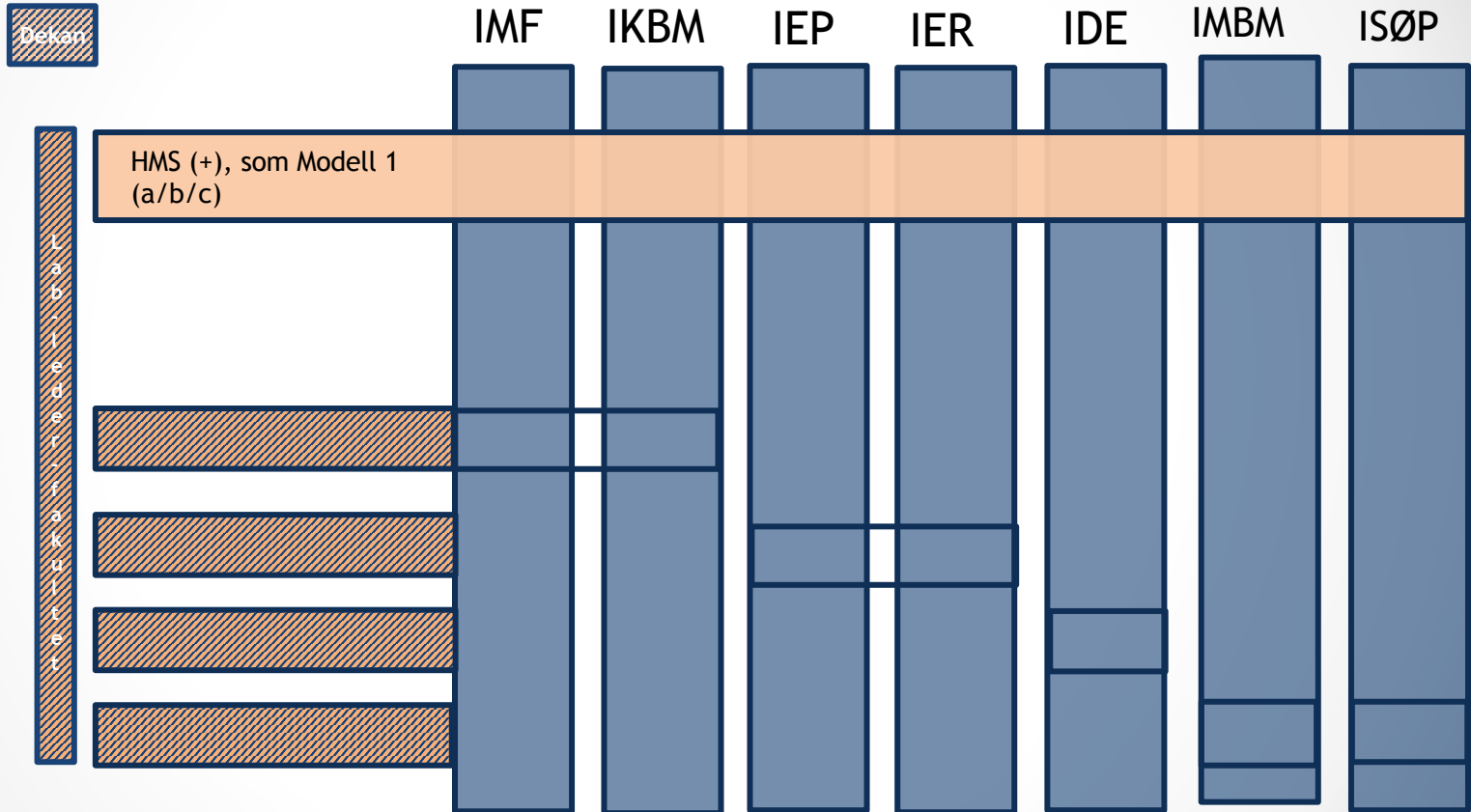
Risikomomenter/ulemper

- Ingen direkte lab-representasjon i fakultetets ledergruppe
- Gir ikke økt strategisk betydning og synlighet for laboratoriene
- Kan øke avstanden mellom ‘service-personell’ og ‘faglige-lab-ingeniører’
- Gir ikke de samme fordeler som Modell 2 m.h.p.
 - Færre ‘private’ laboratorier og instrumenter.
 - Færre investeringer uten strategisk forankring
 - Bedre bruk av ingeniørressursene gjennom større grad av felles planlegging
 - Større likebehandling av ingeniørene, færre særordninger
 - Større likebehandling av studenter

Modell 2

Full matrise

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Modell 2 Full matrisemodell

- Utgangspunkt i de samme lab-grupper som i Modell 0 (og 1), men trekker disse gruppene ut av instituttene og organiserer dem direkte under fakultetet
- Lab-gruppelederne har fortsatt personalansvar (som i dag)
- Ny stilling på fakultetsnivå: Fakultetsleder Lab. Dette er en fag-strategisk stilling på samme nivå som instituttlederne, dvs. dekanen som nærmeste overordnede og medlem av fakultetets ledergruppe
- Lab-gruppene (som trekkes ut fra instituttene) har fortsatt spesiell faglig tilknytning til de instituttene de kommer fra, dvs. lignende tilordning som av studieveiledere og HR-ansatte til de enkelte instituttene

Merknad I: HMS funksjon er 'obligatorisk' også for denne modellen. (Verksted/it/digitalisering er 'optional')

Merknad II: Samme antall lab-ledere i utgangspunktet, men med tillegg av en lab-leder på fakultetsnivå.

Merknad III: Organisering på 4 nivåer (som tilsvarer nivåene i fakultetsadministrasjonens nye organisering; rektor, dekan, fakultetsdirektør, kontorsjefer m/personalansvar)

Modell 2. OU-Lab-gruppas vurdering

Fordeler

- Laboratoriene blir en viktigere og mer synlig del av fakultetets overordnede strategi
- Direkte representasjon i ledergruppa der strategiske føringer og budsjetter legges. Laboratoriene vil bli tatt med direkte og tidligere i alle viktige prosesser og beslutninger
- Mer enhetlig ledelse, systemer og praksis; dvs. mer profesjonalitet
 - Mer profesjonalitet er påkrevet for ekstern tilgang til laboratorier
- Færre 'private' laboratorier og instrumenter. Mer deling av instrumenter og laboratorier
- Færre investeringer uten strategisk forankring
- Bedre bruk av ingeniørressursene gjennom større grad av felles planlegging
- Større likebehandling av ingeniørene, færre særordninger
- Større likebehandling av studenter og bedre oppfølging av HMS (sml. Studentenes innspill)

Modell 2. OU-Lab-gruppas vurdering

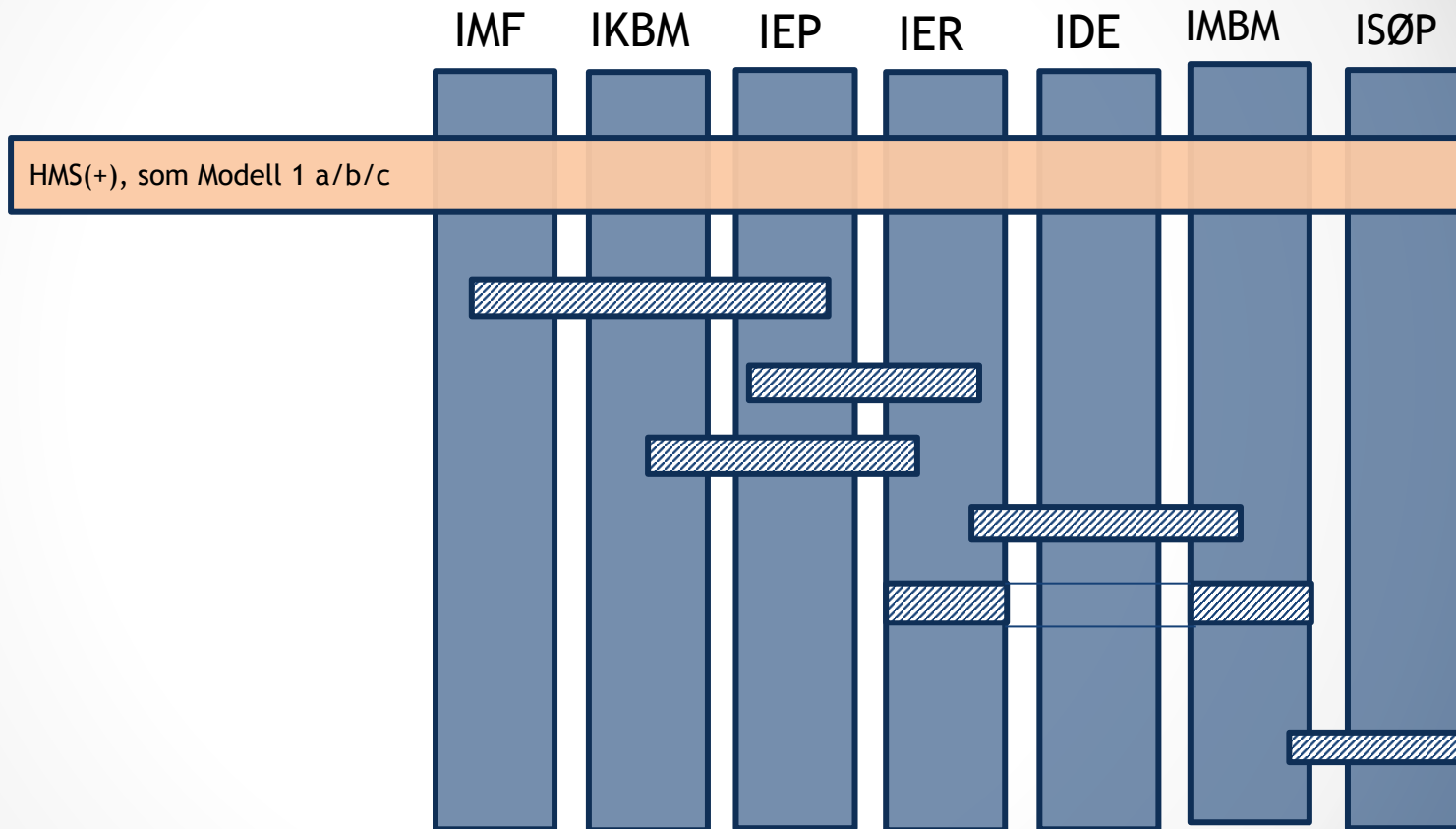
Risiko

- Kan virke mer byråkratisk, spesielt til å begynne med når nye systemer innføres
- Kan gi mindre eierskap og engasjement på instituttene for å skaffe eksterne midler dersom de i større grad går til fellesskapet
- De som miste privilegier kan trenere og spre misnøye
- Vanskeligere å få tilgang for studentene dersom det blir kun ett kontaktpunkt for f.eks. innkjøp (kapasitetsprobl, sml. Studentenes innspill)
- Evner TNs Ledergruppe å tenke og handle som et strategisk og operativt kollegium også for lab; - ikke som en samling institutt-tillitsvalgte?

Modell 3a

Generiske faggrupper

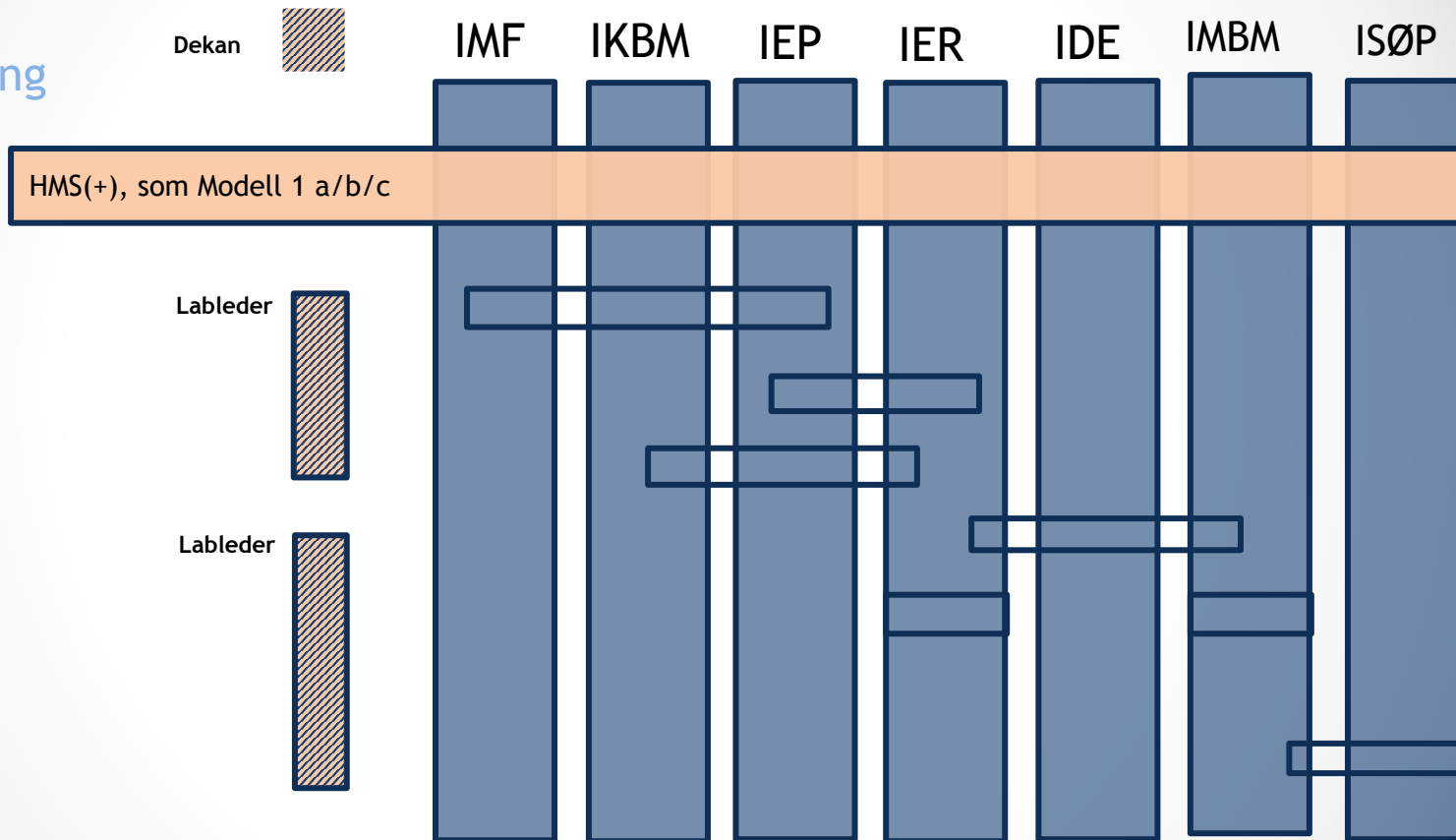
Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Modell 3b

Generiske
faggrupper
m/overbygning

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Modell 3 Generiske lab-faggrupper

- Faggruppene kan være som i dag eller nydannes på grunnlag av andre faglige prinsipper. Gruppene kan f.eks. være maskin, biologi, geologi, elektro, fysikk...
- Dersom faggruppene organiseres på instituttene (Modell 3a) som i dag, blir dette en variant av Modell 1 (men ev. med andre faggrupper, som kan gå på tvers av instituttgrensene)
- Dersom faggruppene organiseres på fakultetet (Modell 3b) blir dette en variant av Modell 2 (men eventuelt med andre faggrupper og to ledere)
- I Modell 3a er det ikke påkrevet med en overbyggende leder for lab.
- Modell 3b har to lab-ledere på fakultetsnivå, da en enkelt leder gir for stort lederspenn (antall lab-ansatte totalt er ca 45). Dette er fag-strategiske stillinger på nivå med instituttlederne. Begge rapporterer til dekan og sitter i TNs Ledergruppe.

Merknad I: HMS funksjon er 'obligatorisk' også for denne modellen. (Verksted/it/digitalisering er 'optional')

Modell 3. OU-Lab-gruppas vurdering

Fordeler

- Faggeneriske grupper som kan dele sin kunnskap på tvers av instituttene. Kan gi nytenkning over instituttgrenser (gjelder både for 3a og 3b)
- 3b: Kan gi felles utnyttelse av ressurser og systemer gjennom de to lab-lederne; og eventuelle felles-fora for gruppene under disse
- Fordelene med HMS, Verksted og It/digitalisering organisert på tvers, er som ved Modell 1

Modell 3. OU-Lab-gruppas vurdering

Risiko/ulempes

- 3a kan gi vansker med ledelse av gruppene som går på tvers av institutter, spesielt siden leder for gruppen er organisert i ett av instituttene. Leders legitimitet kan derved trekkes i tvil, og det kan bli kamp om ressursene mellom instituttene.
- 3b gir ikke den samme overordnede strategiske tyngden og gjennomføringskraften som en samlet lab-leder for TN kan gi (Modell 2).
- Krevende å ha direkte personalansvar for ingeniører med svært forskjellig virkeområde
- Det kan bli en fragmentering av ansvar og myndighet med to labledere på fakultetsnivå; og det vil gi laboratoriene mindre enhetlig ledelse og mindre synlighet.
- Modellen kan virke rotete (sml. Kommentarer fra WS 2 om denne modellen)
- Vil begge lablederne få en fast plass i TNs ledergruppe?
- Modell 3b kan gi noen av fordelene med Modell 2 m.h.p. de understående punkt, men ikke i like stor grad.
 - Færre 'private' laboratorier og instrumenter.
 - Færre investeringer uten strategisk forankring
 - Bedre bruk av ingeniørressursene gjennom større grad av felles planlegging
 - Større likebehandling av ingeniørene, færre særordninger
 - Større likebehandling av studenter



Utdypning av Modell 2

- etter oppdrag fra dekan i utvidet ledermøte 27.02.2018

Lab OU Gruppen v/ May Britt Myhr
University of Stavanger
uis.no

4/5/18



Innhold i den følgende del av presentasjonen

Videre arbeid med Modell 2, etter oppdrag fra dekanen i utvidet ledermøte 27.02.2018

- Utdypning av momenter som kom opp i ledermøtet, bl.a.
 - Den utvidede ledergruppens umiddelbare kommentarer til vurderingene av Modell 2 (fordeler og ulemper risikomomenter)
 - Faglig tilknytning vs. lab-tilknytning for grupper og fellesfunksjoner
 - Budsjetter og investeringer
 - Undervisningslab vs forskningslab
 - Andre behov ved IDE enn for andre institutter?
- OU-Lab gruppa har konkludert m.h.p. modellenbefalinger, også for organiseringen av de felles støttefunksjonene
- Utkast til stillingsbeskrivelse for lab-leder fakultet
- Noen oppsummerende momenter fra Lab-OU gruppa

Modell 2. Fordeler

Vurdering i utvidet Ledermøte 27.februar

- Laboratoriene blir en viktigere og mer synlig del av fakultetets overordnede strategi **Forsterket!** Dette ble fremholdt som det beste argumentet for Modell 2; sammen med større vektlegging og synliggjøring av samarbeid på tvers av institutt- og faggrenser
- Direkte representasjon i ledergruppa der strategiske føringer og budsjetter legges. Laboratoriene vil bli tatt med direkte og tidlige i alle viktige prosesser og beslutninger **Forsterket**
- Mer enhetlig ledelse, systemer og praksis; dvs. mer profesjonalitet **Forsterket**. Direkte forankring av laboratoriene på fakultetsnivå vil være viktig for sentre og store NFR/EU søknader og prosjekter, samt tilgang for eksterne (etter hvert)
 - Mer profesjonalitet er påkrevet for ekstern tilgang til laboratorier +
- Færre 'private' laboratorier og instrumenter. Mer deling av instrumenter og laboratorier **Forsterket**. Flere pekte på dette som viktig, og bra at det er positive holdninger blant ingeniørene til mer flerbruk og deling
- Færre investeringer uten strategisk forankring **Forsterket**, men hvordan investeringer skal foregå må utdypes
- Bedre bruk av ingeniørressursene gjennom større grad av felles planlegging **Forsterket**, men må utdypes mer hvordan instituttene samhandler med lab, spesielt for investeringer og undervisningskoordinering
- Større likebehandling av ingeniørene, færre særordninger **Forsterket** (del av gruppens mandat)
- Større likebehandling av studenter og bedre oppfølging av HMS (sml. Studentenes innspill) **Forsterket**
- Modell 2 gir best service til brukerne (studenter og f-prosjekter)
- Modell 2 har størst parallellitet til fakultetsadministrasjonen, dvs. mer enhetlig organisering på fakultetet

Modell 2. Risiko

Vurdering i utvidet Ledermøte 27.februar

- Kan virke mer byråkratisk, spesielt til å begynne med når nye systemer innføres. **Noe svekket. Alltid en terskel å innføre nye felles systemer**
- Kan gi mindre eierskap og engasjement på instituttene for å skaffe eksterne midler dersom de i større grad går til fellesskapet **Svekket. Særlig senterlederne mente at denne ikke var relevant. Lite/ingen støtte for denne blant instituttlederne heller.**
- De som miste privilegier kan trenere og spre misnøye **Svekket som risikomoment, LG ønsker likebehandling (et av mandatpunktene)**
- Vanskeligere å få tilgang for studentene dersom det blir kun ett kontaktpunkt for f.eks. innkjøp (kapasitetsprobl, sml. Studentenes innspill). **Svekket. Færre kontaktpunkt betyr effektivisering. Fakultetets ansvar å ha nok kapasitet, slik som for andre tjenester.**
- **Evner TNs Ledergruppe å tenke og handle som et strategisk og operativt kollegium også for lab; - ikke som en samling institutt-tillitsvalgte?** Blir stående, selv om mange mener at det tenkes overordnet og på 'fakultetsnivå' i LG allerede i dag. Modell 2 krever imidlertid at instituttlederne klarer å tenke både på instituttets egne behov (fortsette å engasjere seg i lab), OG tenke overordnet fakultetsstrategisk.
- Tillegg: Ikke alle lab-er er like. Spesielle behov for IDE som må ivaretas?
- Noe usikkerhet om hvordan lab-budsjettering skal foregå i denne modellen

Modell 2

Full matrise

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet

Dekan	IMF	IKBM	IEP	IER	IDE	IMBM	ISØP
HMS-K stilling (1)							
Verksted (p.t. ca 5 stillinger)							
IT/digitalisering (p.t. ca 5 stillinger)							
Lab-ledder-fakultet							



Modell 2 Full matrisemodell

Anbefalt av Lab-OU gruppen*

- Utgangspunkt i de samme lab-grupper som i Modell 0 (og 1), men trekker disse gruppene ut av instituttene og organiserer dem under fakultetet
- Lab-gruppelederne har fortsatt personalansvar (som i dag)
- Ny stilling på fakultetsnivå: Lab-leder fakultet. Dette er en fag-strategisk stilling på samme nivå som instituttlederne, dvs. dekanen som nærmeste overordnede og medlem av fakultetets ledergruppe. Se stillingsbeskrivelse for Lab-leder fakultets-stillingen (egen slide).
- Lab-gruppene (som trekkes ut fra instituttene) har fortsatt spesiell faglig tilknytning til de instituttene de kommer fra, dvs. lignende tilordning som den studieveiledere og HR-ansatte har til enkeltinstitutter. Lab-gruppen inviteres fortsatt til instituttmøter og samlinger på det instituttet de har sin hovedtilknytning
- HMS-K, verksted og IT/digitalisering opprettes som egne tverrgående funksjoner/grupper (se utdypning i de tre følgende slides)

* Inkl. studentene (sml mail fra studentrepresentant)

Modell 2 Full matrisemodell

Anbefalt av Lab-OU gruppen* (forts.)

HMS-K stilling opprettes, direkte under fakultets-lableder. Til stillingen bør det ligge

- Tverrgående ansvar for utvikling av et fullverdig HMS og kvalitetssystem for TN's laboratorier, der sikkerhet for både studenter, ansatte og besøkende er sentralt.
- Ledelse av et HMS-K Forum bestående av Lab-gruppelederene (fortrinnsvis), samt formalisert kontakt med HMS-K sentralt i UiS.

Stillingen vil bidra til et betydelig løft for HMS-K ved hele fakultetet, noe Lab-OU gruppen anser som en nødvendig forutsetning for å komme videre også med andre sentrale utfordringer som er nevnt i OU-gruppens mandat; f.eks. bedre studentlæring, mer tverrfaglig bruk av laboratoriene samt tilrettelegging for mulig ekstern bruk av laboratoriene.

* Inkl. studentene

Modell 2 Full matrisemodell

Anbefalt av Lab-OU gruppen* (forts.)

Verkstedgruppe opprettes, slik at dagens verkstedskompetanse og kapasitet kan bli en ressurs for alle laboratorier på fakultetet. Det er per i dag ca. 5 stillinger knyttet til verksted.

- Verkstedgruppen vil naturlig bestå av ingeniører og teknikere fra IMBM miljøet og det gamle IPT-miljøet, inkludert en elektro-/styringsteknikk-ressurs.
- Gruppen kan organiseres direkte under fakultets-lableder, med en egen daglig koordinator blant de 5.

Dette vil gjøre ressursene mer tilgjengelig for alle på fakultetet, og utgiftene ved driften vil også bli mer rettferdig fordelt



Modell 2 Full matrisemodell

Anbefalt av Lab-OU gruppen* (forts.)

IT og digitaliseringsgruppe opprettes, slik at deres kompetanse og kapasitet blir en ressurs for alle laboratoriene på fakultetet.

- Kartlegging har dokumentert at vi per i dag binder opp minimum 5 årsverk innenfor dette området ved fakultetet. Det inkluderer Unix, datasenteret og andre IT relaterte tjenester for instituttene.
- Det vil styrke fakultetet at gruppen kan jobbe metodisk, sikre redundans, heve kvaliteten i leveransene samt sikrere bedre samhandling med UiS sine IT-fellestjenester. Dagens struktur er sårbart for fakultetet.
- Da IT og digitalisering allerede har en stor betydning innenfor TNs forsknings- og undervisningsaktiviteter, mener både ansatte og tillitsvalgte at dette er et område som bør styrkes, dette er bl.a. gjenspeilt i referatet fra lokalt hovedavtaleutvalg (februar 2018)
- Gruppen kan organiseres direkte under fakultets-lableder, med en egen daglig koordinator; på samme måte som for verkstedgruppen.

Det er arbeidsgruppens vurdering at det å samordne ressursene inn i en it og digitaliseringsgruppe vil gi en bedre støttefunksjon ovenfor vitenskapelige ansatte og studenter.

* Inkl. studentene

Modell 2

Hvordan skal dette foregå?

Budsjett, investeringer og innkjøp

- **Lab overordnet TN:** - Som i dag. Fakultetet har et overordnet budsjett for lab
- **For de ulike faggruppe-labene:** Kan ta utgangspunkt i dagens ordning, der fakultetets lab-budsjett fordeles til instituttene. I dag er denne fordelingen omtrent per capita, og det kan eventuelt fortsette i en overgangsfase, men dette bør endres i tråd med den ønskede strategiske utviklingen for fakultetet
- **Investeringer i dyrt/langsiktig utstyr.** Ønskeliste fra instituttene/fag-gruppene prioriteres i fakultetets ledermøte ved inngangen til året, som i dag. **Forskjellen blir at disse ønskene/behovene blir drøftet og innpasset (kvalitetssjekket) også av fakultetslab-leder** (som også kan dra inn sin lab-ledergruppe). Dette for å sikre at en har plass til utstyret, operatør, driftsmidler etc. Dette skal i prinsippet også gjøres i dag, men det er et momentene som kom tydelig fram Workshop 1 at ingeniørene mente fungerte veldig dårlig.
- **Innkjøp av forbruksvarer og mindre utstyr:** organiseres internt i lab- innenfor egne budsjettrammer. Kan være en eller flere innkjøpsansvarlig for hver sub-enhet. Sub-budsjettrammer kan tilordnes, slik enkelte enheter allerede gjør.
- Det foreslås at alle kostnader for laboratorieundervisning etter hvert legges til fakultetet. Dette bør også inkludere kostnad for BSc prosjekter som utføres på labb. Dette for å få mer likebehandling av studenter uavhengig av institutt og studieprogram, og sikre forsvarlig lab-undervisning også for de 'tunge' lab-kursene

Modell 2

Hvordan skal dette foregå?

Bedre bruk av ingeniør-ressursene, større fleksibilitet

- Fortsatt kompetanse-basert tilknytning for den enkelte ingeniør til fag-grupper
 - Selvsagt også samme behov for faste operatører for avanserte instrumenter, - men sårbarheten av dette vil bli mer synlig når felles ledelse og registreringssystemer tas i bruk. Det bør da jobbes med å skape overlappende kompetanse for instrumenter, prosesser og undervisning
- Samme overordnede organisasjonssted kan gjøre det enklere med utvikling av ingeniørstaben både for
 - Strategiske behov bl.a. forsterkning og oppbygging av satsingsområder, spesielt tverrfaglige
 - Den enkeltes ønske om skifte eller dreining av kompetanse (egenutvikling)
- Alle bruker samme system for planlegging av tid og instrumenter, det vil gi bedre oversikt over behov og tilgjengelige ressurser
 - Verktøy for bl.a. å unngå overbelastning av personell
 - Verktøy for mer optimal utnyttelse av instrumenter
 - Muliggjør noe planlegging av drifts- og vedlikeholdstid (erfaringsbasert; grovplanlegging)
 - Bevisstgjøring for lab og ledere om hva som er tidkrevende

Modell 2

Hvordan skal dette foregå?

Organisering av undervisningsaktivitet lab

- Lab-gruppelederne har fortsatt primæransvar for individuelle institutter, og kjenner disse sine lab-undervisningsbehov (som i dag)
- Det er naturlig og nødvendig med **kontakt mellom instituttleder(e), studieprogramleder(e) og lab-leder(e)** for å danne gode beslutningsunderlag for eventuelle større undervisningsendringer som omfatter lab. Slike større endringer drøftes i det nye Studieprogramutvalget som ledes av prodekan for undervisning, og besluttet formelt av dekan. **Dette vil være om lag samme framgangsmåte uavhengig av hvilken lab-organisasjonsmodell som velges**
- Økonomi/budsjetter: utgangspunkt i nåværende situasjon og erfaringstall for ingeniørressurs+studentassistenter+forbruksmateriale, **omtrent som nå.**
- Det foreslås at alle kostnader for laboratorieundervisning **etter hvert** legges til **fakultetet** (inkludert kostnad for BSc prosjekter som utføres på labb). Dette for å få mer likebehandling av studenter uavhengig av institutt og studieprogram, og sikre forsvarlig lab-undervisning også for de 'tunge' lab-kursene

Modell 2

Hvordan skal dette foregå?

Spesielle organisatoriske behov for enkeltlaboratorier, for eksempel IDE*?

- Det er stor etterspørsel etter IDEs ingeniør-kompetanse, både innen elektro og data, fra andre institutter på TN samt fra sentre og store prosjekter
- Det er bekymring for at IDEs ingeniørressurser blir slukt av andre enheter, og mindre tilgjengelige for IDEs egne satsinger
 - Må tas hensyn til at IT/digitalisering er et så viktig muliggjørende tema for hele fakultetet. Må gjenspeiles i bemanningsplaner

* Dette spørsmålet ble stilt i det utvidede ledermøtet (sml. Referat). Momentene som er listet over er framkommet etter samtaler med bl.a. instituttleder og laboratorieleder IDE

Lab-leder fakultet,

Viktige momenter for stillingsbeskrivelse

- Strategisk ansvar for utvikling av laboratoriene ved TN både med henblikk på undervisning og forskning
 - Dette ansvaret utøves i samarbeid med lab-faggrupelederne (lederteam lab)
- Teamleder med evne til å videreutvikle samarbeids- og lederegenskaper hos sine medarbeidere
- Overordnet ansvar for drift av laboratoriene, dette innbefatter også HMS-K, verksteder og lab-relatert IT
- Budsjettansvar for laboratoriene, på linje med det instituttlederene har for sine enheter
- Personalansvar for lab-gruppelederne, inkludert HMS-K leder, verksted og IT/digitalisering
- Del av TNs ledergruppe og derved delansvarlig for fakultetets samlede utvikling på lik linje med instituttledere
- Lab-faglig ressursperson for store søknader og satsinger, samarbeid med senterledere og andre faglige ressurspersoner på fakultetet og eksternt

Myk overgang til Modell 2

Momenter som kan gjøre overgang til Modell 2 mindre dramatisk første året:

- Starte med samme lab-faggrupper med tilknytning til samme institutter
- Starte med samme budsjettfordelings-modeller som tidligere

Modelluavhengige anbefalinger

- Jobbe med HMS kulturen; dette må være førsteprioritet i alt laboratoriearbeid og må også respekteres av alle faglige ansatte. Ledere på alle nivå må aktivt promotere dette.
- Det må jobbes for å få til mer helhetlig tenkning på alle nivå, det er en viktig lederoppgave
- Jevnlige samlinger for alle lab-ansatte (1-2 samlinger per år)
- Bruk av felles lab-registreringssystem, URLABS (Labagenda) på alle enheter; viktig hjelpemiddel for deling av instrumenter og tilhørende ingeniørtid.
- Andre fellesfordeler som kan gjennomføres ved bruk av et slikt systeme er bl.a. ‘torg for utstyr som kan gis bort’ (sml. UiB, Hanne Røland Hagland vet mer om dette). Opplæringsvideoer for utstyr kan legges inn i systemet og være en del av opplæring/HMS (Tuan Williams vet mer om dette)

Oppsummerende kommentarer relatert til punktene i mandatet

- Vurdere og fremme alternative forslag til struktur for laboratoriene på TN-fakultetet **Modell 1-3**
- Vurdere og fremme alternative forslag til organisering som styrker samvirke mellom funksjoner og nivåer, her inkludert ledelse **Sml. Modell 1-3**
- Foreslå tiltak som sikrer kvalitet, god prosesser og god arbeidsflyt horisontalt og vertikalt
 - **Modell 1-3 (med anbefalinger)**
 - **Modelluavhengige anbefalinger (gitt over)**
 - **Gruppearbeidet i Workshop 1.** Dette resulterte i en rekke konkrete forslag som det må arbeides videre med. Oppsummeringer av disse gruppearbeidene er sendt til alle på lab, TNs ledergruppe mfl. Disse dokumentene kan oppfattes som vedlegg til Lab OU gruppas rapport.
- **Kategorisere laboratoriene og foreslå tiltak som sikrer god tilrettelegging og utstysutnyttelse** Det er åpenbart at laboratoriene i Kjølvs Egelands hus både er trange, gamle og utbygget i flere etapper; noe som i mange henseender vanskeliggjør hensiktsmessig bruk, utnyttelse og deling. Realisering av Nytt bygg for teknologi og innovasjon, jfr. Konseptdokument og Byggeprogram fra Statsbygg mars 2016, vil gi helt nye muligheter for flere av punktene som er gitt i OU Lab gruppas mandat. Det henvises imidlertid til egne kartlegginger, utredninger og prosesser rundt dette.

Oppsummerende kommentarer relatert til punktene i mandatet (forts.)

- Vurderer tiltak for sterkere studentfokus og -læring Viktig at instituttene og laboratorielederne tidlig får en god oversikt over antall studenter som skal ha de ulike lab-kursene. Dette er mangelfullt per i dag og representerer et stort problem for planlegging og gjennomføring av kursene. Det er stort rom for å bruke ulike former for digital opplæring også ifm studentlaboratoriene, f.eks. digitale opplæringspakker og -videoer (sml. mer detaljerte forslag fra oppsummeringene av gruppearbeidet i Workshop 1)
- Foreslå tiltak som sikrer laboratoriene god leiestedsøkonomi gjennom god kapasitetsutnyttelse God vilje til å dele (sml. Workshop 1), Bruk av URLABS/LabAgenda; heving av HMS-kvalitet som forutsetning for å dele laboratorier internt og eksternt, tverrgående ressurser for IT/digitalisering og verksted (sml. OU-Lab gruppas anbefaling av Modell 2). Et nytt laboratoriebygg vil gi langt bedre muligheter også innen dette temaet.
- Risikovurdering av foreslåtte endringer Sml. Vurdering av de ulike modellene

Dette har vært viktig for arbeidsgruppa i Lab-OU prosessen

- Involvere tidlig alle på lab
 - Laboratoriernes hovedutfordringer sett opp mot mandatet
- Tro mot intensjonene i mandatet
- Informere TNs ledergruppe jevnlig om status og framdrift
 - Instituttlederne informerte sine institutter
- Åpen for å motta innspill under vegs i hele prosessen
- **OU er mye mer enn omorganisering!** Det er en prosess som har lang horisont og som krever utvikling av ledere, lederteam og utvikling av kultur

Arbeidsgruppa ønsker lykke til med det videre arbeidet med Lab-OU!