

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for Det helsevitenskapelige fakultet

Møtedato:
13.01.2017

Sak:

Opprettelse av Felles personalenhet ved Det helsevitenskapelige fakultet

Innstilling til vedtak:

- 1) *Fakultetsstyret ved Det helsevitenskapelige fakultet ber Universitetsdirektøren om godkjenning av organisering av en felles personalenhet ved Helsefak.*
- 2) *Under forutsetning av Universitetsdirektørens godkjenning gis dekanen fullmakt til å endre organiseringen av felles personalenhet i tråd med føringene for Adm2020 og prinsippene i saksfremlegget.*
- 3) *Fakultetsstyret ønsker en orientering om erfaringene med en felles personalenhet innen et år etter implementering.*

Begrunnelse:

I forbindelse med statsbudsjettet for 2015 ble det igangsatt en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform. Regjeringen vil bygge sin politikk på en effektiv bruk av fellesskapets ressurser, og forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører tiltak for å bli mer effektive. Årlige kutt i budsjettet medfører at UiT får en reduksjon i driftsutgiftene som har betydelige konsekvenser, og det er derfor behov for en grundig vurdering av hvordan reformen skal håndteres. De årlige kuttene i avbyråkratisering har vært på 0,5 - 0,7 % av rammen ved UiT, og økt til 0,8 % for 2017 budsjettet. Til sammen utgjør dette rundt 85 mill. for UiT i perioden, hvorav Helsefak sin andel er på ca. 14 mill.

I strategien *Drivkraft i Nord* heter det at UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål. Adm2020-prosjektet tar utgangspunkt i dette, og gir universitetet mulighet til å se på den administrative organiseringen med nye øyne. Siktemålet frem mot 2020 er å styrke og utvikle en administrasjon som kan yte enda bedre service. Overordnet så man et behov for å se nærmere på organiseringen av de administrative tjenestene og oppgavefordelingen mellom nivåene.

Universitetsledelsen ønsker en bred og konstruktiv tilnærming til avbyråkratisering- og effektiviseringsreformen, med mål om å etablere gode og effektive administrative tjenester som

støtter opp under kvaliteten i utdanning, forskning og formidling. Kravet om effektivisering og avbyråkratisering berører hele organisasjonen, både på langs og på tvers av nivåer. Adm2020 skal gjennomføres etter følgende overordnede prinsipper vedtatt av universitetsstyret den 27.10.15:

- UiT skal ha én administrasjon
 - Administrasjonen skal støtte opp under utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid
 - Organisering av administrasjonen skal sikre tilstrekkelig robuste og sterke miljøer. Små og sårbare administrative miljø skal unngås
 - Administrative oppgaver og prosesser kan organiseres uavhengig av den faglige linjen hvis dette gir en bedre oppgaveløsning
 - Administrativ oppgaveløsning skal standardiseres på tvers av nivå og enheter - med virkeområde for hele organisasjonen
- UiT skal ha en hensiktsmessig styrings- og ledelsesstruktur. Dette innbefatter at:
 - Det skal være tilgjengelig lederstøtte som muliggjør styring og ledelse
 - Rammeverk for strategi-, budsjett- og rapporteringsarbeid skal være standardisert i hele organisasjonen
 - Kontroll skal være risikobasert og ikke innbefatte mer enn ett kontrollnivå
- UiT skal drive kontinuerlig forbedring, digitalisering og forenkling av arbeidsoppgaver
- Kompetanseheving skal brukes aktivt i utvikling av administrasjonen
- Drift og utvikling av administrasjon skal hensynta en ambisjon om likhet i tjenestetilbudet til ansatte og studenter

Det er lagt opp til en todelt tilnærming i reformarbeidet, der det fokuseres på 1) Gjennomgående tiltak for hele UiT og 2) Fakultets-/avdelingsdrevne tiltak.

Ved Det helsevitenskapelige fakultet har det blitt gjennomført en prosess med tanke på å etablere en felles personalenhet. Saken er utredet av en arbeidsgruppe bestående av:

- Gunhild Guttvik (nestleder Seksjon for personal- og økonomitjenester - leder for gruppen)
- Guri Karlstrøm (rådgiver IKM)
- Kirsten P. Amundsen (kontorsjef IKO)
- Thrina Loennechen (instituttleder IFA)
- Anne Hartviksen (rådgiver IPS)

Arbeidsgruppas mandat har vært som følger:

- Vurdere de samlede personalfunksjonene ved fakultetet med sikte på å etablere en felles enhet for personaltjenester ved fakultetet.
- Beskrive funksjon, rolle og ansvar mellom «enhet for personal» og institutt på personalfeltet.
- Gi forslag til bemanning av enheten.

Arbeidsgruppas rapport

Gruppas arbeid er basert på de ovennevnte hovedprinsippene for Adm2020. Prinsippene er også grunnlaget for Adm2020 Helsefak. En enstemmig rapport ble levert den 12.05.16.

Arbeidsgruppa har utarbeidet forslag til en modell for hvordan en felles personalenhet ved Det helsevitenskapelige fakultet kan organiseres, men rapporten tar i liten grad for seg argumenter for eller imot en felles enhet.

Det anslås at det ved instituttene er 6-7 årsverk som jobber med personaloppgaver samt 4 årsverk (inkludert HMS-rådgiver) ved Seksjon for personal- og økonomitjenester. Det er stor forskjell i størrelse på de ulike instituttene ved Helsefak, og de skiller seg fra hverandre innen forskning, utdanning, fagområdenes egenart etc. Regelverket innen personal er likevel det samme for alle, og arbeidsgruppa fremholder et overordnet mål om at alle ansatte skal få lik behandling innen personalforvaltningen.

Arbeidsgruppa foreslår en modell hvor personalressursene organiseres i HR-team på fakultetsnivå. Det forutsettes et tett samarbeid mellom HR-teamene og instituttene, samt god kjennskap til fagmiljøene. HR-teamene vil ha følgende sammensetning:

- 1 person fra Team rekruttering vitenskapelig ansatte
- 1 person fra Team rekruttering teknisk/administrativt ansatte
- 1 person fra Team personalforvaltning
- (+ 1 person fra HMS og/eller ORG som *trekkes inn i teamet ved behov*)

Team rekruttering vil ha ansvar for alle oppgaver fra et behov for å rekruttere oppstår til signert arbeidsavtale er mottatt. Det foreslås en todeling med vitenskapelig ansatte og teknisk/administrativt ansatte som følge av ulikt regelverk.

Team personalforvaltning vil ha ansvar for alle oppgaver fra mottak av signert arbeidsavtale til personen sier opp sin stilling ved Helsefak.

Arbeidsgruppa tenker seg at hvert institutt skal ha sitt eget HR-team, men HR-teamene skal være fleksibelt sammensatt. I hvert fagteam og HR-team anbefales det å utnevne en uformell koordinator. Arbeidsgruppen mener at en organisering av personalenheten i team vil sikre riktig kompetanse innenfor personalfeltet til enhver tid, og bidra til at oppgavene løses mer effektivt. I tillegg blir det en mer robust struktur med samlet personalkompetanse samt rom for spesialisering, arbeidsdeling og videreutvikling.

Modellen for organisering av en felles personalenhet legger til grunn at den vil strukturere, effektivisere og øke kvaliteten på tjenestene. Dette inkluderer at man *unngår dobbeltarbeid*, oppnår bortfall av *transaksjonskostnader* samt at fakultetet ikke lenger trenger en *kontrollfunksjon på nivå 2* da det etter omorganiseringen skal drives en samlet saksbehandling i én felles enhet. I tillegg vil kvaliteten på saksbehandlingen øke siden det nå legges til rette for en større grad av fagutvikling og spesialisering. For mer utfyllende informasjon og skisse av modellen vises det til vedlagte rapport fra arbeidsgruppen.

Gjennomgang av høringssvarene

Rapporten fra arbeidsgruppa «Felles personalenhet» ble sendt på høring til institutter, seksjoner tillitsvalgte og verneombud med svarfrist den 30.09.16. Det kom inn svar fra Institutt for klinisk odontologi (IKO), Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – Nord (RKBU), Institutt for psykologi (IPS), Seksjon for personal- og økonomitjenester samt et felles svar fra Institutt for medisinsk biologi (IMB), Institutt for samfunnsmedisin (ISM), Institutt for klinisk medisin (IKM) og Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO).

Med unntak av Seksjon for personal- og økonomitjenester, stiller enhetene seg kritisk til opprettelse av en felles personalenhet ved Helsefak. Det er i stor grad de samme innvendingene som går igjen i høringssvarene fra instituttene, og disse kan oppsummeres i følgende punkter:

- Det er i flere høringssvar et uttalt ønske om å beholde matriseorganiseringen innenfor personalområdet som vi har ved Helsefak i dag, og heller videreutvikle denne for å oppnå effektivisering. Det er de siste par årene lagt ned mye arbeid i utarbeidelse av rutiner samt endret arbeidsfordeling mellom nivå 2 og nivå 3 i tilsettingssaker til Tilsettingsutvalget.
- Det blir påpekt at det finnes en del oppgaver som ved etablering av en felles personalenhet vil falle «mellom stolene», og som det er uavklart hvem som skal utføre når enhetene ikke lenger har en egen personalfunksjon. Internt samarbeid ved instituttene, for eksempel mellom personal og økonomi, trekkes også frem som et argument mot en felles personalenhet.
- Instituttene viser til at effektiviseringsgevinsten av en felles personalenhet ikke er synliggjort i arbeidsgruppas rapport.
- Instituttene er bekymret for at opprettelsen av en felles personalenhet ikke vil foregå på kjernevirksomhetens premisser. En rekke institutter peker også på at de ulike enhetene har særegenheter som de mener ikke vil bli ivaretatt ved opprettelsen av en felles personalenhet siden det er nødvendig med nært kjennskap til fagmiljøene.
- Instituttene frykter tap av ressurser og mindre fleksibilitet internt ved overføring av personalressursene til en felles personalenhet.

Seksjon for personal- og økonomitjenester støtter etableringen av en felles personalenhet, og påpeker i sitt høringssvar at en slik organisering vil følge hovedprinsippene i Adm2020. Omorganiseringen innebærer at oppgaver flyttes, men ikke slik at instituttene fratas ansvaret innen personalområdet. Samhandling og rolleforståelse vil derfor være viktig i prosessen videre.

Det finnes enheter som på generelt grunnlag er positive til opprettelse av en felles personalenhet, men disse mener at arbeidsgruppas analyser og utredninger ikke viser til løsninger på sentrale problemstillinger ved omorganiseringen. For øvrig viser vi til vedlagte høringssvar fra enhetene.

Matrise og samarbeid mellom nivå 2 (fakultetsnivå) og 3 (instituttnivå)

Etter organisasjonsendringene i 2009, ble personalfeltet ved Helsefak definert som et matrisefelt med samarbeid mellom nivå 2 og 3. Det har vært investert mye innsats i å få denne til å fungere. Det mest tydelige samhandlingsfeltet i matrisen er saksbehandlingen i tilsettingssaker til vitenskapelige stillinger i tilsettingsutvalget (TU) og tekniske- administrative stillinger i tilsettingsrådet (TR).

Flere institutter tar i sine høringssvar til orde for å beholde og videreutvikle dagens ordning for skriving av TU- og TR-saker. Det er primus motor (PM) ved instituttene som oppretter saksfremlegget til Tilsettingsutvalget (TU) samt skriver hoveddelen av teksten før saken overføres til personalrådgiverne på nivå 2 for gjennomgang og kontroll opp mot regelverket, samt skriving av «Fakultetsadministrasjonens merknader». Personalrådgiverne fullfører deretter saken og klargjør den til faste gjennomgangsmøter. I gjennomgangsmøtene deltar PM fra instituttene,

personalrådgiverne og seksjonsleder fra Seksjon for personal- og økonomitjenester samt fakultetsdirektøren og/eller ass. fakultetsdirektør. Møtene frembringer alltid en del konkrete spørsmål og behov for ytterligere avklaringer. Instituttene har ansvar for å gjøre eventuelle endringer i saksfremlegget samt sende på saksflyt for godkjenning.

Høringene problematiserer imidlertid i liten grad svakheter med dagens organisering. Fakultetsledelsen opplever flere grunnleggende utfordringer knyttet til matriseorganiseringen, og kan ikke se at instituttene høringssvar i tilstrekkelig grad reflekterer prinsippene i Adm2020 eller utfordringene med matrisen:

- Personalrådgiverne i Seksjon for personal- og økonomitjenester rapporterer om store «transaksjonskostnader» som følge av matriseordningen. Dette kommer for eksempel av at PM ikke alltid overholder frister for innsending av saker eller at sakene kan mangle avklaringer eller vedlegg når de oversendes, slik at de egentlig ikke er ferdige fra instituttene side. Følgene av dette er at nivå 2 får langt mer jobb med sakene enn de skulle hatt dersom matrisen fungerte.
- Sakene stopper opp i byråkrati, og den totale saksbehandlingstiden øker. I tillegg får seksjonsleder mye arbeid med å godkjenne sakene før utsendelse til TU. Dette skyldes forhold som manglende avtalte endringer i saksfremlegg, manglende saksflyt i ePhorte og vanskeligheter med å få raske svar på spørsmål som dukker opp.
- En annen sentral intensjon med matrisen på personalfeltet er utnytting av kapasitet og kompetanse på tvers av instituttene. Dette skjer kun i begrenset grad i dag. Erfaringene er at problemstillinger og utfordringer i den daglige driften sendt til nivå 2 for viderebehandling der. Nivå 2 på sin side har ikke kapasitet til å håndtere oppgaver som jf. dagens organisering burde vært løst gjennom samarbeid på nivå 3. Samarbeidet er fortsatt preget av nivådeling og overleveringer av saker mellom disse, og fleksibilitet i bruk av kompetanse og kapasitet har vist seg vanskelig å få til å fungere godt.
- Matriseorganiseringen er svært sårbar i situasjoner der fragmentering av personalressurser, sykemeldinger, fravær og nyansettelser må håndteres på topp av daglig drift.

Med tanke på Adm2020-prinsippet om én administrasjon, forutsettes det ikke egen saksbehandlingskapasitet på hvert organisasjonsnivå på saksfelt som har et så standardisert regelverk som personalfeltet.

Fakultetsledelsen vurderer det ikke som realistisk å kunne øke effektivitet og forbedre kvalitet i personalarbeidet innenfor eksisterende struktur. Det er derfor behov for en omorganisering. *Det understrekes at modellen for en felles personalenhet ved Helsefak i like stor grad innebærer desentralisering av nivå 2 som sentralisering av nivå 3.* Forslaget innebærer at det skal jobbes i et felles produksjonsmiljø, med mindre fokus på kontroll på nivå 2 og overlevering av saker til hverandre. Det er ønskelig at nivå 1 (sentraladministrasjonen) skal fungere som kontrollnivå, mens produksjonen foregår i en felles struktur på nivå 2 og 3.

Hensynet til kjernevirksomhetens premisser og oppgaver som faller «mellom stolene»

Høringene uttrykker bekymring for at administrativ kapasitet tas vekk fra instituttene, men ikke oppgavene. Dette formuleres særlig som en bekymring for ivaretagelse av oppgaver som ikke er

så tydelig beskrevet i rapporten. Dette er forøvrig et poeng som trekkes fram i så godt som alle prosesser ved UiT knyttet til organisasjonsendring av administrasjonen, og reflektert ut fra erfaringer med dagens driftsform.

En felles personalenhet skal ta del i instituttens hverdag og deres daglige drift. Det er ikke intensjonen at personalressursene skal trekkes bort fra enhetene, men at organiseringen i større grad skal bidra til samhandling innenfor personalfeltet. Aktiv lederstøtte og fokus på god forvaltning innenfor personalfeltet skal bidra til gode prosesser fra A-Å. Lederstøtten ved instituttene skal komme delvis fra kontorsjef og delvis fra personalmedarbeiderne i enheten. Driftsoppgavene innen personalfeltet skal ivaretas av personalenheten, mens personalansvaret ligger på enheten.

Støttefunksjonene som ligger på fakultetsnivå yter tjenester for å bidra til drift av fakultetets kjernevirksomhet. Selv om ressursene innen personalfeltet etter en omorganisering ikke skal ligge på nivå 3, er det fortsatt kjernevirksomheten som vil være i fokus på samme måte som i dag. Personalenheten skal ivareta samarbeidet med instituttledelse og forskningsgruppene slik at disse får nødvendig hjelp innen personalområdet.

Fakultetsledelsen ser at alle detaljer ift. arbeidsoppgaver ikke er kartlagt i rapporten, og mye vil erfares og måtte justeres i første fase av en implementering. Oppgavene som det i høringssvarene er bekymring for at skal falle «mellom stolene» vil kunne tydeliggjøres og plasseres, samtidig som ressursbruk må vurderes. Noen av disse oppgavene kan bli liggende igjen som enhetenes ansvar, mens andre naturlig vil tilfalle felles personalenhet.

Fakultetsledelsen ser at det vil være oppgaver som kan «falle mellom stolene», og det må være tydelig fokus på dette i en implementering av endringen. Dette vurderes imidlertid som løsbart, og kan også bidra til å tydeliggjøre administrativ ressursbruk man i dag har dårlig oversikt over totalt sett ved fakultetet, og som senere kan vurderes prioritert bort.

Effektivisering og ivaretagelse av instituttens særegenheter

Etableringen av en felles personalenhet bygger opp under intensjonen for Adm2020, og er i tråd med prinsippene vedtatt av universitetsstyret. Det er svært krevende å måle effektiviseringsgevinst i organisasjonsendringer. Ambisjonen for fakultetsledelsen er å ikke øke den administrative ressursbruken totalt sett som følge av tilføring av nye studieplasser og økt finansiering, og derigjennom styrke andelen vitenskapelig tilsatte ift. administrativt tilsatte. Ambisjonene må imidlertid vurderes nærmere i kommende år i henhold til økonomisk utvikling for fakultetet og evt. organisasjonsendringer ved UiT.

Helsefak vil kunne oppnå effektivisering ved å redusere transaksjonskostnadene som oppstår ved overføring av oppgaver mellom nivå 2 og 3. Personalenheten vil også sikre et mer robust og sterkere fagmiljø, hvor mulighetene for utnyttelse og oppbygging av kompetanse og ressurser er bedre enn i dagens organisering. Effektiviseringen vil også kunne komme gjennom bedre kvalitet i tjenestene og økt fleksibilitet. Endringen innebærer at oppgaveløsningen vil standardiseres på tvers av nivå og enheter ved Helsefak slik at like saker behandles likt samt at det vil bli bedre muligheter for spesialisering blant de som jobber i enheten. En felles personalenhet vil også gi bedre back up-løsninger for hele Helsefak ved sykdom, vakanse og fravær.

Opprettelsen av en felles personalenhet vil gi en betydelig økt fleksibilitet innenfor personalfeltet. Ved at enheten bemannes av dagens PMer vil det også være mulig å opprettholde noe av den interne fleksibiliteten som det i høringssvarene uttrykkes bekymring for at skal forsvinne. Det forventes likevel at enkelte arbeidsoppgaver internt må plasseres i større grad enn i dag, og at dette kan medføre et tydeligere forståelse av administrative oppgaver som «faller mellom to stoler».

Fakultetsledelsen vil også peke på at effektivisering er gjort gjennom flere fusjoner de siste årene, uten at det er tilført flere ansatte på nivå 2 innen personalfeltet. Dette preger også dagens organisering, og fakultetsnivået har utfordringer i kapasiteten på personalfeltet. En effektiviseringsgevinst vil være at man håndterer økte oppgaver med de samme ressursene som tidligere. Fakultetsledelsen mener også at opprettelsen av en felles personalenhet vil kunne bidra til at alle enhetene i større grad tenker på Helsefak som én samlet enhet.

Adm2020

Arbeidsgruppas rapport er utarbeidet innenfor prinsippene for Adm2020 slik vedtatt av universitetsstyret, og prosessen er dermed i tråd med de mål universitetsledelsen har for hvordan UiT må organiseres for å møte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen. Målet er å etablere større enheter for å håndtere de institusjonelle endringene som kommer fremover, og en felles personalenhet vil i så måte være et tilsvarende svar til dette.

Universitetsstyret ønsker ikke «lokale løsninger» for hvordan man utfører administrativt arbeid ved UiT, men tenker seg heller større grad av standardisering på tvers av enhetene. Målet er en klarere ansvarsfordeling mellom nivåene samt økt harmonisering av den administrative organiseringen. Med utgangspunkt i prinsippene for Adm2020 vil dette bety en økt samling av de administrative ressursene. Adm2020 er et pålegg om administrativ omorganisering, og fakultetsledelsen mener opprettelsen av en felle personalenhet vil ha verdi for Helsefak blant annet i form av standardisering, fleksibilitet og reduksjon av transaksjonskostnader. Det er også et faktum at Helsefak i dag har en avvikende administrativ organisering sammenliknet med øvrige fakulteter, med relativt stor administrativ kapasitet organisert på nivå 3.

Fakultetsledelsen forventer jf. sentrale Adm2020-prosesser ytterligere endringer på personalfeltet i oppgaveløsningen mellom nivå 1 og 2. Det er ganske klart at en felles personalenhet ved fakultetet vil være bedre rustet til å håndtere institusjonelle endringer på personalfeltet enn slik man er organisert i dag. Se ellers uit.no/adm2020 for info om institusjonelle prosesser for Adm2020.

Fakultetsledelsen gjør oppmerksom på at Helsefak selv ikke har endelig beslutningsmyndighet i saken om opprettelse av en felles personalenhet jf. e-post fra ass. universitetsdirektør (vedlegg). Beslutningsmyndigheten ligger hos universitetsdirektøren på grunn av et behov for helhetstenkning samt det å kunne ta et samlet grep om viktige utviklingsprosesser som er igangsatt ved UiT som følge av Adm2020-prosjektet.

Bemanning av enheten

Det helsevitenskapelige fakultet har siden 2009 vært igjennom fire fusjoner. Dette er gjennomført uten økning i bemanningen på personalfeltet ved Seksjon for personal- og økonomitjenester.

Samtidig har oppgavene knyttet til personalfeltet økt, og det vurderes ikke som realistisk å oppnå effektivisering i form av reduksjon i bemanningen – i alle fall på kort sikt. De økte oppgavene kan illustreres med følgende tabell (tall hentet fra DBH):

| Årstall | Antall tilsatte ved Helsefak (personer) |
|---------|---|
| 2008 | 740 |
| 2009 | 891 |
| 2016 | 1282 |

Bemanningen i felles personalenhet vil være det antall årsverk som allerede jobber innen personalfeltet ved Helsefak. Dette kan anslås til totalt ca. 10-11 årsverk. Pr i dag befinner 4 av disse årsverkene seg på nivå 2 (inkludert HMS-rådgiver). Dersom det ikke blir iverksatt tiltak nå, vil det være behov for økt bemanning som følge av større press på driftsoppgaver etter fusjonene.

I høringssvaret fra IHO, IMB, ISM og IKM er det under punkt 4 satt inn en tabell som viser antall ansatte ved de fire nevnte instituttene samt antall ansatte ved de øvrige instituttene. Personalressursene ved Helsefak fremkommer på nederste linje. Fakultetsledelsen ønsker å påpeke at tallene i tabellen er feil dersom det i høringssvaret er ment som en illustrasjon på fordelingen av de tilgjengelige personalressursene ved Helsefak. Seksjon for personal- og økonomitjenester har 3 årsverk personalrådgivere. I tabellen er disse, pluss HMS-rådgiver, regnet med under «øvrige», men i realiteten jobber de ansatte i Seksjon for personal- og økonomitjenester like mye for alle 8 instituttene.

Helsefak har i tillegg til de totalt 10-11 årsverkene også 1 stilling innen HMS som innehar det helhetlige ansvaret for sikkerhet i laboratorier ved hele Helsefak, samt ivaretar ansvaret og oppgaver tilknyttet mottaket av farlig avfall innen de avfallskategorier fakultetet har ansvar for. Denne personen er ansatt ved Institutt for medisinsk biologi, men er fysisk lokalisert sammen med Seksjon for personal- og økonomitjenester. Arbeidsgruppa foreslår å se på mulighetene for at denne HMS-stillingen nå blir organisert inn i felles personalenhet.

Bakgrunnen for at HMS-stillingen ble lagt til IMB etter fusjonen i 2009, var at det i FS Helsefak sak 21-10 ble vedtatt at HMS-arbeidet i større grad enn tidligere skulle skje der aktiviteten foregår, og at spesialkompetanse derfor burde legges til bestemte institutt. Fakultetsledelsen så det som svært viktig at det ble bygget en robust struktur ved hjelp av nettverk til øvrige institutt og integrasjon til fagmiljøene. Den lab-faglige kompetansen finnes ved IMB, og HMS-stillingen er i tillegg en sårbar funksjon med bare én tilsatt. Det kan legges til rette for en overføring av HMS-stillingen til fakultetsnivå, men det må finnes en løsning på utfordringene knyttet til kompetanse og sårbarhet før en slik overføring kan gjennomføres.

Implementering av ny modell

Fakultetsledelsen ønsker å etablere en felles personalenhet i tråd med modellen som skisseres i arbeidsgruppas rapport. Det vurderes ikke som et reelt alternativ å opprettholde dagens organisering ut i fra behovene for økt effektivitet og bedre kvalitet. Det er likevel ventet at implementeringen av den nye modellen vil ta noe tid.

I første omgang vil dagens ordning med dedikerte kontaktpersoner/koordinatorer til hver enhet bli opprettholdt. Kontaktpersonene vil i størst mulig grad være den PM som i dag er ansatt på

enheten. Også seksjonene i fakultetsadministrasjonen opprettholder ordningen med kontaktpersoner.

For IKO og IFA, hvor det i dag er kontorsjef som er PM, vil det være nødvendig med en overgangsperiode hvor kontorsjef opprettholder status som PM inntil ny kontaktperson fra felles personalenhet er klar til å overta. Dette gjøres for å unngå at oppgaver ikke blir ivaretatt i omorganiseringen. Organisasjonsendringen vil på dette området gi en konkret effektiviseringsgevinst ved at 2 PMer kuttes, slik at man går inn i felles personalenhet med mindre ressurser enn det som brukes i dag.

Kontaktpersonordningen sikrer at hver enhet får personalbistand fra personer som allerede kjenner instituttet/seksjonen fra før. Dette vil også bidra til ivaretagelse av fagmiljøene, kjernevirksomheten og instituttledelsen. I tillegg til ordningen med kontaktpersoner, vil felles personalenhet organiseres i 3 ulike team:

- Team rekruttering (felles for vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger)
- Team personalforvaltning
- Team HMS/organisasjon

Det vil for de to førstnevnte teamene utpekes en koordinator. Det kan tenkes at Team rekruttering etter hvert vil få en tydeligere todeling mellom vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger. På sikt kan det bli aktuelt med opprettelse av HR-team fullt ut etter modellen fra arbeidsgruppa, men på nåværende tidspunkt er den endelige bemanningen og den totale ressursbruken for uavklart til å kunne gjøre dette. Ytterligere fastsetting av teamenes oppgavefordeling må gjøres i den videre oppfølgingen av saken. Sentrene ved Helsefak samt RKBU er eksternt finansierte, og den endelige organiseringen innen personal er for disse ikke endelig avklart, men det må sikres at de eksternt finansierte enhetene får tjenester på personalfeltet på lik linje med fakultetets øvrige enheter.

Arbeidsgruppa har i sin rapport anbefalt at en felles personalenhet samlokaliseres. Fakultetsledelsen ønsker imidlertid på nåværende tidspunkt ikke å ta stilling til en eventuell samlokalisering. Dette er en problemstilling som vil kunne sees nærmere på når MH II er ferdigstilt.

I den videre prosessen vil det blir holdt fokus på opprettholdelse av et godt arbeidsmiljø, siden dette er noe som kan bli påvirket av en omorganisering. I tillegg vil samhandlingen, herunder oppgaver og ansvar, mellom personalenheten og instituttene være viktig.

Konklusjon

Dekan og fakultetsdirektør synliggjør med dette behovet for en felles personalenhet slik det fremkommer i saksfremlegget. I forlengelse av den sentrale Adm2020-prosessen vil det komme endringer for administrasjonen. Det er flere pågående prosesser på nivå 1 som følger de vedtatte prinsippene for Adm2020. Det fakultetsledelsens vurdering at en felles personalenhet også vil bidra til at Helsefak er i bedre stand til å møte fremtidige institusjonelle endringer innen personalfeltet som vil skje gjennom pålegg fra universitetet sentralt. En felles personalenhet løser dagens største utfordringer knyttet til personalressurser etter Adm2020-prinsippene, og er dermed Helsefaks første svar på denne prosessen.

Arnfinn Sundsfjord
dekan

—

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

—

Saksbehandler: Kristine Stangeland Olsen

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg:

- Rapport fra arbeidsgruppa med vedlegg (2016/3484-7)
- Høringssvar IKO (2016/3484-11)
- Høringssvar Seksjon for personal- og økonomitjenester (2016/3484-12)
- Høringssvar RKBU (2016/3484-13)
- Høringssvar IPS (2016/3484-14)
- Felles høringssvar IHO, IMB, ISM og IKM (2016/3484-15)
- E-post fra ass. universitetsdirektør (2016/3484-20)