

Revidert forslag til ny bemanningsplan for administrasjonen ved Helsam

Saksnotat til instituttrådets møte 19.5.16

Bakgrunn

Forslag til ny bemanningsplan ble diskutert med instituttrådet i møte 25. april og med avdelingslederne i møte 26. april. I forkant av rådsmøtet ble forslaget også presentert for de administrativt ansatte i et fellesadministrativt møte 18. april. I etterkant av instituttråds- og avdelingsledermøtene ble rådets medlemmer og avdelingslederne bedt om å gi ytterligere skriftlige innspill til planen.

Innspill og vurderingen av disse:

- Splitting av ansvaret for praksislærerne i modul 7 med øvrige modulkoordinatoroppgaver anbefales ikke fordi oppfølgingen av praksis er tett koblet med øvrig undervisning i modulen.
Revidert forslag: modulkoordinator for modul 7 består i en stilling i den nye studieseksjonen, arbeidsoppgaver knyttet til håndtering av tidlig pasientkontakt og praksis på sykehjem flyttes over i avdelingsstøttestillingen for allmenntmedisin. Modulkoordinator i modul 7 overtar personaloppfølgingen av praksislærerne fra personalkonsulent.
- Organisering av avdelingsstøtten; det var tilslutning til en hybridmodell hvor avdelingsstøtte delvis organiseres sammen med øvrige administrative funksjoner og delvis i kombinasjon med eksternfinansierte administrative funksjoner ute i avdelingene.
Revidert forslag: Allmenntmedisin, SME og Sykepleievitenskap får sin avdelingsstøtte organisert i avdelingen i kombinasjon med eksternfinansierte administrative stillinger. Heled, Helsefag og Samfunnsmedisin får sin støtte organisert som en del av fellestjenester. Stillingsvolumet er oppjustert for Allmenntmedisin, Heled og Samfunnsmedisin for at funksjonene skal ivareta administrativ understøttelse av undervisningen i profesjonsstudiet. Dette inkluderer blant annet tidlig pasientkontakt, sykehjemspraksis, ansvarsgruppesimulering, KLoK-oppgaver, understøttelse ved eksamener.
- Utvikling i bruk av stillingskoder; for flere av de administrative funksjonene ble det spilt inn et ønske om oppjustering av stillingskoden. Det er delvis begrunnet i utvikling i oppgavene knyttet til stillingene, men også i utvikling i bruk av stillingskoder ellers på universitetet. Det er viktig å presisere at beskrivelsen av stillingskode i planen primært er knyttet til hvordan vi vil lyse ut stillingen ved ledighet. Stillingskodene i planen er således ikke til hinder for at en ansatt får personlig opprykk for ekstraordinær innsats eller for at vi vil beholde flinke ansatte.
Revidert forslag: Etter en sammenligning med andre institutter på UiO har vi foreslått to generelle justeringer: Stillingene som studiekonsulent blir i planen stående som førstekonsulent/seniorkonsulent. Vi vurderer at oppgavene knyttet til stillingen er i grenseland mellom de to kodene.
For personalkonsulentene foreslår vi å ta bort seniorkonsulent som et alternativ ved rekruttering. I forslaget er den tidligere tenkte økningen av kapasitet for personal ikke tatt ut i én dedikert stilling, men gjennom flere ulike understøttelser; bilagslønn håndteres av bilagslønnskonsulent, praksislærere i modul 7 håndteres av modulkoordinator, praktisk

bistand ved rekrutteringer gis som en del av avdelingsstøtten. Konsekvensen av disse understøttelsene er at vi må forvente høy grad av selvstendighet i de to rene personalstillingene, og at vi derfor mener at nyrekrutteringer må gjøres på rådgivernivå. Vi har også vurdert innspill på de to lokal IT-stillingene. Vår vurdering for disse er at dagens organisering uten et klart hierarki mellom stillingene fungerer godt. Det er høy grad av selvstendighet i stillingene, men vi mener at oppgavebeskrivelsen matcher godt mot overingeniørkoden som er benyttet.

- Oppgaveinndeling og stillinger under økonomi. Vi har fått innspill om å innlemme innkjøp og fakturabehandling samt HMS i personal- og økonomiseksjonen, samt å flytte alt bilagsarbeid til stilling 16 for å kunne kutte en av de foreslåtte stillinger innen økonomi.

Revidert forslag: Som vi tidligere har beskrevet så har vi gjort en vurdering av å plassere innkjøp og fakturabehandling utenfor personal- og økonomiseksjonen fordi vi vektlegger nærheten til førstelinjetjenestene. Det dannes et team for innkjøp og førstelinjetjeneste som vil ivareta noe av det innspillet nevner som grunn for forslaget.

Vi foreslår å opprettholde antallet stillinger innen økonomi, men at man avventer å kunngjøre stilling 14 inntil ny leder for seksjonen er innplassert og man har lagt en plan for arbeidsfordeling. Som det også framgikk i rapporten fra oktober 2014 kan dette vurderes som en midlertidig oppbemanning på økonomiområdet da det erfaringsmessig tar tid å bygge kompetanse på området og vi venter avgang i løpet av de de nærmeste årene.

- Vi har fått innspill om også å ta med koordinatorstillingen for senter for global helse ettersom den er fast og basisfinansiert.

Revidert forslag: Stillingen tas inn i bemanningsplanen som stilling 37.

Øvrige justeringer i revidert forslag

I tillegg til vurderingene av de konkrete innspillene har vi i det reviderte forslaget måtte gjøre enkelte justeringer i arbeidsoppgaver og stillingsbrøker som en følge av de endringene som kom via innspillene. For å oppnå en god balanse mellom naturlig og hensiktsmessig innhold i stillingene og et attraktivt stillingsvolum har vi i det reviderte forslag lagt inn 0,25 årsverk mer enn i det første forslaget, og vi har foreslått at tre av stillingene er 80 %. Totalt sett fremstår dette som et godt kompromiss mellom hensiktsmessig innhold i hver stilling og attraktive stillingsvolum. Ved siden av oppjustering av enkelte avdelingsstøttefunksjoner er det også gitt noe mer rom for internkontrollarbeidet med forskningsprosjekter.