

Forslag til ny bemanningsplan for administrasjonen ved Helsam - arbeidsgruppas vurderinger

Forslaget til ny bemanningsplan innebærer en overføring fra delvis geografisk organisert til en mer funksjonsdelt organisering. Prinsippet om funksjonsdelt organisering er styrende for endringen, men avgrensningene av hva som utgjør en funksjon er ikke alltid like entydig. Vi har da vektlagt også andre hensyn som ønsket om å skape hele stillinger og sammensetningen av arbeidsoppgaver i den enkelte stilling.

Eksempelvis har vi i forslaget lagt opp til at innkjøp- og fakturabehandling legges inn som oppgaver under fellestjenester framfor at det inngår i personal- og økonomi. Denne vurderingen hviler på at vi mener det er hensiktsmessig å samle innkjøp/faktura med oppgaver innen fellestjenester som støtte til arrangementer og kontordrift. Likeledes har vi foreslått at oppfølgingen av praksislærerne i allmenntmedisin skjer i personal- og økonomi og ikke i studieseksjonen. Argumentasjonen her er at det er effektivt at samme person som koordinerer praksis også gjør personalarbeidet knyttet til praksislærerne, og at koordineringen av praksis skiller seg vesentlig fra øvrige studieadministrative oppgaver.

Avdelingsstøtte – to alternative løsningsforslag

Det har vært foreslått å opprette dedikerte stillinger for understøttelse av avdelingslederne, kalt avdelingsstøtte. Med 2 årsverk fordelt på seks avdelinger er avdelingsstøtten fordelt ut i mindre stillingsbrøker knyttet til den enkelte avdelings størrelse og kompleksitet. Den foreslåtte fordelingen av årsverkene er lagt til grunn for arbeidet¹.

Det har vært uttrykt ønske om å forsøke å samle avdelingsstøtte i hele stillinger for å gjøre de attraktive ved utlysning, og fordi det er et ønske om en større grad av fysisk tilstedeværelse i avdelingene enn den enkelte stillingsbrøken isolert sett tilsier. For å oppnå hele stillingsbrøker må avdelingsstøtte for én avdeling kombineres med andre oppgaver. Det vil til en viss grad øke kompleksiteten i stillingene i form av at stillingsinnehaver reelt sett må forholde seg til flere ledere, selv om de vil ha én personalansvarlig. Vi har laget et forslag til løsning som vil gi hele eller tilnærmet hele stillingsbrøker og som har oppgaver som kan kombineres med avdelingsstøtten. For å oppnå fulle stillingsbrøker må vi bryte noe med prinsippet om funksjonsbasert organisering. Det foreslås at de kombinerte stillingene legges inn under fellestjenester og formelt sett rapporterer til administrasjonssjef.

Alternativet til denne løsningen vil være at avdelingsstøtten plasseres i den enkelte avdeling og det rekrutteres til stillingene innenfor den stillingsbrøken som er avsatt. For allmenntmedisin og SME vil en avdelingsstøtte kunne kombineres med andre varige administrative oppgaver i avdelingen, noe som kan bidra til større stillingsbrøker. For de øvrige avdelingene er det vanskeligere å se at det pr i dag finnes varige administrative oppgaver i avdelingen. De begrensede stillingsbrøkene vil trolig være mindre attraktive å rekruttere til. Vi har utarbeidet et alternativt forslag hvor denne løsningen presenteres, men gruppens anbefaling er at avdelingsstøtte kombineres med varige administrative oppgaver slik det framgår av forslaget med integrert organisering.

¹ Samfunnsmedisin og Heled 50% hver, Allmenntmedisin 30%, Sykepleievitenskap og Helsefag 25%, SME 20%

Nye lederfunksjoner

Det foreslås 3 stillinger som seksjonssjef med noe varierende grad av forventninger til operativt arbeid. Personal- og økonomi og studier er såpass store seksjoner at ledelse og koordinering vil være en sentral oppgave i seg selv. Det forventes likevel en del operative oppgaver, blant annet BDM-rolle og rådgivning. Forskningsadministrasjon er mindre, og her forventes seksjonssjef å ha ca 50% tid til ordinære arbeidsoppgaver for seksjonen.

Forventninger til eksternfinansiering av administrative stillinger

I forslaget til bemanningsplan er det lagt inn til sammen 3,5 årsverk som vi forventer at vil være eksternfinansiert. Det er ett årsverk som varig tilrettelagt arbeid (tilskudd fra NAV), et halvt studieadministrativt årsverk (felleskostnad for fellesgradprogram) og to årsverk forskningsadministrasjon (prosjektkoordinering). Ved at disse stillingene legges inn i instituttets bemanningsplan vil vi garantere for kostnadene på basis, men forvente kompensasjon gjennom frikjøpsinntekter. Dette innebærer at forslaget til ny bemanningsplan innebærer en antatt reell økning på 1,5 årsverk målt mot tidligere bemanningsplan.

Videre arbeid

Bemanningsplanen er i seg selv ikke veldig detaljert, og flere viktige avklaringer i en ny organisering av administrasjonen vil følge i det videre implementeringsarbeidet. I arbeidet med å få en ny organisering til å fungere er det behov for en gjennomgang og oppdatering av eksisterende rutiner, administrasjonsreglementet og samarbeidsflater. Noen viktige avklaringer vil være:

- Oppgavefordeling, roller og samarbeidsflater mellom administrasjonssjef og seksjonssjefer
- Oppgavefordeling, roller og samarbeidsflater mellom administrasjonen og instituttleder, avdelingsledere, utdanningsleder, forskerutdanningskoordinator og studieprogramledere
- Spesialisering mellom saksbehandlerne innad i hver seksjon
- Relasjonen mellom fellestjenester og avdelingsstøtte; Når er det avdelingsstøtte som holder i et arrangement og tar HMS-ansvar og når er det fellestjenester?
- Hva inngår i understøttelse av lokal IT; Innkjøp, basiskompetanse på skrivere/kopimaskiner og AV-utstyr, epostlister?
- Samarbeidsrelasjon mellom faktura/innkjøp og økonomi