

Organisering av økonomi- og personalarbeidet ved Det medisinske fakultet

Vi vises til vedlagte orienteringssak om ovennevnte i styremøtet 08.09.09. Saken legges nå frem på nytt med forslag til vedtak.

Med bakgrunn i flere evalueringsrapporter, intervjuer av representanter for grunnenhetene, de ansatte i seksjonene og universitetet sentralt, som alle konkluderer med behov for endringer innenfor en rekke områder, legges det nå opp til en ny organisering av økonomi- og personalarbeidet ved fakultetet. Forslaget til ny organisering går ut på at driftsoppgaver i det alt vesentlige legges til grunnenhetene, og det samme gjelder alle oppgaver knyttet til økonomistyringen av den enkelte grunnenhet. Oppgaver som krever stor grad av spesialisering og gjøres sjelden, legges sentralt, dvs. på fakultetsnivå. Sentralt nivå må også ha ansvaret for å definere gode rutiner og prosesser som instituttene må forholde seg til. Videre må sentralt nivå ha ansvaret for å organisere nettverk for alle som arbeider med samme type oppgaver, og dette er helt nødvendig for at en slik delvis desentral modell skal kunne fungere godt.

Mer konkret om fordeling av oppgaver mellom fakultets- og grunnenhetsnivå

Det har vært avholdt flere seminarer med representanter både fra fakultetsledelsen, seksjonene, grunnenhetene, fagforeningene og vernelinjen, for å diskutere konkret arbeidsfordeling mellom nivåene. Konklusjonen fra disse seminarene er at sentralt nivå bør ha et ansvar for

- skolering/kompetanseheving
- nettverk
- maler/prosesser/verktøy/rutiner
- kontrollfunksjon og
- koordinering

Dette gjelder for både økonomi- og personalarbeidet. Det understrekes her at fakultetsnivået har et hovedansvar for å sørge for gode, involverende og ledelsesforankrede prosesser innen viktige områder, som for eksempel langtidsbudsjettet, tertialrapporteringen, analyse- og prognosearbeid osv. Universitetets sentrale økonomi- og planavdeling (heretter ØPA) er også spesielt opptatt av at fakultetet organiserer arbeidet slik at vi lykkes med dette.

Det var ellers enighet om at innen økonomiområdet bør sentralt nivå ha ansvaret for

- milepælsplaner/årshjul
- fordeling av inntektsrammer (post 50)
- årsplan, langtidsbudsjett og rapporteringer fra fakultetet samlet
- kontrollprogram for lønn og regnskap
- spisskompetanse på EU prosjekter og drift av prosjektene for en eller flere enheter
- kvalitetssikring av styresaker
- basware; opplæring, superbruker, koordinering, sørge for nettverk osv
- ”lokale” oppgaver for alle enheter/seksjoner som ligger sentralt.

Lokalt nivå, dvs. grunnenhetene, bør ha ansvaret for følgende økonomioppgaver:

- budsjettering for enhetene, både for basis og eksterne midler
- rapportering, analyser og prognoser for enhetene
- enhetenes årsplaner
- eksternt finansiert virksomhet, prosjektstyring inkl. EU hvis nok prosjekter til "kritisk masse"
- basware; innkjøp, fakturabehandling, drift
- bilagshåndtering
- kontrollprogram for lønn og regnskap
- utstysregistrering

Når det gjelder personalarbeidet var det enighet om at sentralt nivå bør ha ansvaret for

- bistand/rådgivning i vanskelige personalsaker
- kompetanseopprykk
- tilsetninger; sekretariat og kvalitetssikring for tilsetningsråd og -utvalg
- koordinering og gjennomføring av lønnsforhandlinger
- oppdatering av nettsider for personalområdet
- drift av "lokale" oppgaver for sekretariatet, rettsmedisin, REKene osv.
- ev. noen HMS-oppgaver

Grunnenhetene bør ha ansvaret for følgende oppgaver innen personalområdet:

- tilsetninger, forlengelser, permisjoner og fratredelser
- oppfølging av sykefravær
- forberede lønnsforhandlinger
- gaver/jubileer
- opplæring av nyansatte/fadderordning
- deltakelse i nettverk
- ev. superbrukeransvar (og ev. for hele fakultetet)

Det var forholdsvis stor enighet på seminarene om at ovennevnte arbeidsdeling vil være hensiktsmessig gitt at fakultetet skal ha ansatte både på fakultets- og grunnenhetsnivå til å utføre økonomi- og personaloppgaver.

Organisatorisk plassering

Det foreslås at medarbeiderne som skal utføre oppgaver på grunnenhetene, organisatorisk plasseres i linje under instituttleder og kontorsjef. Dette vil stille krav til både instituttleder og kontorsjef i forhold til å skape ledelsesforankring i ulike prosesser. Det er derfor viktig med en god implementering av en ny organisasjonsmodell hvor det legges opp til en bevisstgjøring rundt dette. ØPA er også svært opptatt av dette, slik at en ny organisering av økonomi- og personalfunksjonen kan bidra til å løse fakultetets utfordringer i forhold til en god økonomistyring osv.

Fysisk plassering

Når det gjelder fysisk plassering er det viktig at instituttledelsen har den nødvendige støtten rundt seg for å kunne lede instituttet på en god måte. Det er imidlertid fortsatt en utfordring hvordan grunnenhetene på best mulig måte skal håndtere utfordringene som følger av at instituttets ansatte sitter på ulike steder med forholdsvis stor geografisk avstand. Det må være opp til ledelsen på den enkelte grunnenhet å finne tilfredsstillende løsninger på dette. Hvordan den fysiske plasseringen best kan løses må også ses i sammenheng med omorganiseringen av instituttstrukturen, og spesielt i forhold til hvilke oppgaver som blir liggende på hvilket nivå i de nye instituttene. Det er også viktig at ønsket til de ansatte i seksjonene om fortsatt å tilhøre et fagmiljø ivaretas.

Iverksettingstidspunkt for ny organisering av økonomi- og personalarbeidet

Mange av de ansatte i seksjonene er opptatt av at de ikke ønsker å flytte mer enn en gang. Dette er også fagforeningene og verneombudene svært opptatt av, og det er derfor ønskelig at omorganiseringen av økonomi- og personalfunksjonen ses i sammenheng med omorganiseringen av instituttstrukturen også i forhold til dette punktet. Det er også flere andre grunner til at det er hensiktsmessig å ha felles iverksettingstidspunkt for disse to omorganiseringene, bl.a. at det ellers må tas stilling til hvordan den desentrale bemanningen skal organiseres i forhold til at vi i dag har 10 institutter. Ny instituttstruktur vil etter all sannsynlighet bli behandlet i Universitetsstyret i slutten av november i år, med iverksetting fra 01.01.10. Dersom det imidlertid viser seg at det blir vesentlige forsinkelser i forhold til omorganiseringen av instituttstrukturen, må dato for iverksetting av ny organisering av økonomi- og personalarbeidet vurderes på nytt.

Kapasitet og kompetanse

Innføring av nye administrative systemer vil øke kravet til kompetanse innen både økonomi- og personalområdet, og for eksempel så anbefaler ØPA at de som skal være ansvarlig for økonomifunksjonen på en grunnenhet bør ha formell økonomiutdanning. Det er derfor viktig at også kompetansebehovet beskrives godt i de nye bemanningsplanene. Det er svært viktig at fakultetet nå legger opp til å få en administrativ bemanning slik at det blir mulig å høyne kvaliteten på økonomiarbeidet, at det er ressurser nok til at seksjonene kan drive fortløpende kompetansebygging og at vi har en administrasjon som er robust nok til å kunne innføre nye rutiner og ta i bruk nye administrative systemer. Sannsynligvis vil det ta tid å komme fra dagens nivå og til en standard som ØPA vil definere som tilfredsstillende/god. Det er mye som tyder på at dagens bemanning innen økonomiområdet er for knapp og at den samlede kompetanse sannsynligvis ikke er tilstrekkelig. Hvorvidt kapasiteten igjen kan reduseres når ny organisering og nye rutiner etc. er godt implementert, må selvsagt vurderes fortløpende.

Videre prosess og budsjett for 2010

I tråd med ovennevnte forslag til fordeling av ansvar og oppgaver, arbeider vi nå videre med å lage nye bemanningsplaner for 3 nye institutter og fakultetsnivået, både for økonomi- og personalarbeidet. Disse planene vil bli drøftet med fagforeningene før de blir endelig vedtatt. Det vil så bli en prosess med innplassering i stillinger osv., jfr. retningslinjene i universitetets veiledning om "Personalforvaltning under omstillingsprosesser". I arbeidet med bemanningsplanene tar vi utgangspunkt i hvilke

oppgaver som må løses og anslår et kompetanse- og kapasitetsbehov ut fra det. Utkastene til bemanningsplaner som nå foreligger viser at dagens kapasitet innen både økonomi- og personalområdet er noe knapp, jfr. vedlagte oversikt (vedlegg 2). Vi foreslår at lønnsmidlene for de stillinger som i dag tilhører økonomi- og personalseksjonen og som betjener grunnenhetene, overføres til grunnenhetene ved budsjettfordelingen for 2010. Vi foreslår videre at det som trengs av ytterligere midler for å kunne ha en tilstrekkelig bemanning, ev. finansieres ved bruk av overheadmidler (og at det i den grad det ikke alt gjøres, også legges inn kostnader til administrasjon i søknadene om eksterne midler).

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til at økonomi- og personalarbeidet ved fakultetet organiseres i en sentral enhet på fakultetsnivå og tre desentrale enheter knyttet til de tre nye grunnenhetene, i tråd med vedlagte utkast til nye bemanningsplaner. Dersom forslaget til ny instituttstruktur ikke blir vedtatt, må det vurderes på nytt hvordan en desentral løsning skal organiseres.

Den nye organiseringen av økonomi- og personalarbeidet iverksettes fra samme tidspunkt som iverksettingen av ny instituttstruktur. Dersom det blir vesentlige forsinkelser i forhold til vedtak og iverksetting av ny instituttstruktur, må tidspunkt for iverksetting vurderes på nytt.

Vedlegg:

1. Orienteringsnotat til fakultetsstyret av 25.08.09
2. Oversikt over dagens bemanning, stillinger i hht nye bemanningsplaner etc
3. Utkast til nye bemanningsplaner