

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - LOSAM
Møtested:	30M12, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	27.04.2017
Møtestart:	10:00
Møteslutt:	11:00
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Anne-Britt Hofstad
Jørn Ove Sæternes	Ingerid Arbo	Vesna Forbergskog
Kari Risnes	Sissel Skarra	Bjørn Munkvold

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 26.04.2017.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 31/17	Forslag til bemanningsplan for IKOM etter høring		2017/10137

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - LOSAM	31/17	27.04.2017

Forslag til bemanningsplan for IKOM etter høring

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Dekanens ramme for dimensjonering av administrasjonen ved nytt institutt er basert på de prinsipper som ble etablert ved utforming av bemanningsplaner i fakultetet høsten 2016.

Prinsipper for administrativ organisering i institutter ved MH:

- Lokal HR-støtte: 100 % stilling
- Kommunikasjon: 50% stilling (Unntak: Kavliinstituttet 100 %)
- Prosjektøkonom: ble dimensjonert etter BOA-omsetning
- Utreder: 50 % stilling
- Forskningsrådgiver: Kategori 1: 50 % stilling, kategori 2: 100 % stilling. Kategori 2 krevde at instituttet inneholdt store høyskolemiljø med liten forskningserfaring (INB og ISM).
- Studie: Dimensjoneres etter behov. Faktorer som hensyntas var antall studieprogram, emner, studenter og ph.d.-kandidater samt oppgaver/kompetanse hvert institutt må ivareta. Herunder emners kompleksitet på undervisningsformer, praksis og evalueringsformer.

I tillegg skulle duplisering av funksjoner grunnet fusjon medføre reduksjon i bemanningsressurs.

Forslag til dimensjonering av administrasjonskapasitet i IKOM bygger på:

- kartlegging av aktiviteten i begge institutts felles samling for administrative medarbeidere
- vurdering fra kontorsjefene og instituttlederne på IKMM og LBK
 - Områdene med størst sårbarhet er studie og prosjektøkonomi.
- Vurdering fra seksjonssjefene på fakultetet
 - På HR området vurderes at gode rutiner, effektivitet og godt samspill med HR-seksjonen gjør det forsvarlig å redusere dette området.
 - Ressurser til studieadministrasjon beholdes.
 - Instituttets forskningstyngde innebærer mye administrativ støtte.
- Høringsinnspill fra medarbeidere/ grupper i LBK og IKMM
 - Overgangsperioden ved oppstart og til felles rutiner og system er etablert. Flere uttalelser påpeker kapasitetsbehovet i overgangen til nytt institutt. Instituttet, med mer enn 450 ansatte (i ulike stillingsstørrelser) vil ha stort behov for å etablere system, rutiner og oversikt. Dette vil være merarbeid og må påregnes å pågå det første året det er etablert.
 - IKOM vil ha forholdsvis stort areal, ca. 10.000 kvm bruttoareal fordelt på 6 bygg, og mange laboratorier. Dette medfører mange oppgaver knyttet til areal og infrastruktur med kontakt mot NTNU drift, og mye arbeid for å ha effektiv arealutnyttelse og internhusleie.
 - IKMM og LBK har til sammen 3,7 studiekonsulenter og disse vil ha omfattende oppgaver for å etablere felles rutiner og system på en rekke oppgaver slik at de er koordinert i institutt. De har ikke kapasitet til å bidra inn mot andre deler av administrativ oppgaveportefølje i institutt.
 - IKOM vil bli NTNUs største institutt, men har likevel liten gruppe studiekonsulenter. Det innebærer at de har ikke kapasitet til å bidra i løsning av oppgaver utover eget ansvarsfelt.
 - Forskningsstøtte/ utreder stillingen har en førstelinjefunksjon til instituttadministrasjonen med varierte oppgaver, og kan avlaste de andre områdene etter behov. Dette ses som avgjørende for at instituttledelsen skal lykkes i etablering av det nye instituttet.
 - IKOMs omfattende BOA aktivitet kan ikke forventes å gi stordriftseffekt i administrative støttefunksjoner. Her pekes særlig på kravet om internkontroll av forskningsprosjekt som krever store ressurser dersom minst 10 % av prosjektene skal ettergås årlig.
 - Det formidles bekymring ved å redusere HR-kapasitet og uttrykkes sterkt ønske om å beholde de to institutts totale HR-ressurs. Subsidiært etterspørres hvorvidt dette kan ivaretas som midlertidig styrking i instituttets første år.

Vurdering:

Høringsinnspillene viser tydelig at det vurderes som risikofyllt å redusere administrasjonen med mer enn to stillinger.

Særlig den omfattende BOA aktiviteten og instituttets størrelse gir behov for noe styrket administrativ bemanning i forhold til prinsippene for bemanningsplanene til institutt utformet høsten 2016. Administrasjonens totale kapasitet avviker fra andre institutt da de har mindre andel studiekonsulenter. Dette gjør at den totale kapasiteten til å finne gode løsninger for oppgavene totalt sett, er begrenset.

For å hente ut synergier av sammenslåingen, må det nye instituttet etablere gode og effektive system som sikrer oversikt og system i fagenhetene, effektiv areal- og infrastrukturutnyttelse, samkjørte rutiner på studieområdet, tydelig intern kommunikasjon, og god oversikt for å sikre godt samarbeid med St.Olav hospital. Det er avgjørende for at IKOM skal lykkes, at administrasjonen har kapasitet til å ivareta og støtte disse prosessene.

Det vurderes som vesentlig å etablere gode system for personalforvaltning og nært samarbeid med HR-seksjonen slik at instituttet kan få bistand til oppgavene de ikke har kapasitet til.

Dekanen vurderer at administrativ bemanningsplan for IKOM reduseres fra dagens to institutt med 2 stillinger; 1/1 kontorsjef og 1/1 stilling HR-konsulent.

Reduksjonen av HR årsverk iverksettes først fra 1/1-2018.

Forslag til bemanningsplan for IKOM:

Område	IKM	LBK	IKOM	+/-
Kontorsjef	1	1	1	-1
Prosjektøkonom	3	1	4	
Studiekonsulenter	1,7	2 (+1)	3,7(+1)	
Forskningsrådgiver	0,5	0,5	1	
Utreder	0,5	0,5	1	
HR	1	1	1	-1
Kommunikasjon	0,5	0,5	1	
Adm.støtte	0,6		0,6	
Adm koordinator CEMIR	1		1	
SUM	9,8 + 6,5 = 16,3		14,3	-2

Vedlegg:

- 1 Høringsnotat fra ledergruppen IKMM
- 2 Høringsnotat fra ansatte ved IKMM
- 3 Høringsnotat fra ledergruppen LBK
- 4 Høringsnotat fra kontorsjef LBK
- 5 Høringsnotat fra studiekonsulentene
- 6 Høringsnotat fra Bjørn Henning Grønberg, IKMM

Høringsnotat om forslått administrativ bemanningsplan for IKOM

Til: Dekanus ved MH-fakultetet

Kopi til:

Fra: Institutt for kreftforskning og molekylær medisin

Signatur: Magne Børset, instituttleder

Instituttet har diskutert dekanus' forslag til administrativ bemanningsplan for IKOM i operativ ledergruppe, og instituttledelsen har registrert betydelig engasjement for å unngå den reduksjonen i administrativ bemanning som forslaget legger opp til. Instituttledelsen har forståelse for behovet for å etterleve kravet om fortsatt reduksjon i fakultetets administrative stab, men deler bekymringen for de uheldige konsekvensene som en gjennomføring av bemanningsplanen for IKOM vil få.

Tabellen nedenfor viser antall administrative årsverk (tall fra NSD) per 100 vitenskapelige og tekniske årsverk ved DMFs ulike institutt i 2004, like etter opprettelsen av instituttene, og i 2016. Tabellen viser at fordelingen av administrative årsverk var nokså lik i starten, men at utviklingen har gått i IKMs disfavør. Årsakene til dette kan være mange, men reflekterer nokså sikkert det forholdet at IKMs store BOA-finansiering ikke er blitt brukt til å styrke administrasjonen.

Årstall	IKM	ISB	LBK	INM	ISM
2004	5,6	6,8	5,0	6,0	5,3
2016	4,5	6,5	10,6	11,1	17,6

Noe av skjevheten i administrativ bemanning ble utjevnet ved at IKM slapp nedbemanning av administrasjonen i forbindelse med NTNU-fusjonen i 2016. Imidlertid er vi grunnleggende uenige i premisset som ble benyttet i fordelingen av forskningsadministrativ bemanning slik den er uttrykt i forarbeidet til bemanningsplan for MH høsten 2017:

...»instituttene vil kreve i stor grad like store ressurser da stordriftsfordeler og erfarne forskningsgruppeledere ved de store instituttene vil gjøre at disse kan klare seg med like mye/lite ressurser som de mindre instituttene som i større grad trenger administrative muskler i en oppbyggingsfase.»

Postadresse Postboks 8905 7491 Trondheim Norway	Org.nr. 974 767 880 postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/ikmm	Besøksadresse Prinsesse Kristinas gate 1 Gastrosenteret, 3. etg.	Telefon +47 72825263	Saksbehandler Magne Børset magne.borset@ntnu.no Tlf: +4791194488
---	---	--	--------------------------------	--

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Det som sies her er rett og slett galt og det vil være svært uheldig om samme argumentasjon nå skal brukes for administrativ bemanning ved IKOM. Et institutt med stor forskningsportefølje krever betydelig mer administrativ støtte enn et lite institutt. Det er nok å minne om kravet til internkontroll av forskningsprosjekter som krever store ressurser dersom minst 10 % av prosjektene skal ettergås årlig, i tillegg til at instituttet skal ha løpende god oversikt. Vi har i denne forbindelse merket oss at et medisinsk institutt ved UiO nå høster kritikk for manglende etterlevelsen av kravet om REK-godkjenning for et pågående prosjekt. Vi ønsker ikke å komme i en tilsvarende situasjon, men må ha administrativ kapasitet dersom det skal unngås. Det er svært betenkelig at fakultetet har valgt å gi størst forskningsadministrativ støtte på institutt med lav forskningsaktivitet. Vi har ingen større tro på at administrativt personale vil kunne øke forskningsaktiviteten. Det er det bare vitenskapelige ansatte som kan gjøre. Det er de «*Erfarne forskningsgruppeledere*» som bringer inn BOA-inntekter, og overheaden skal brukes til administrativ støtte til prosjektene som har skaffet inntektene, ikke til andre formål.

Fagenhetene ved IKOM vil av nødvendighet bli store og vil kunne trenge egne administrative ressurser. Ved en nedbemanning vil mulighetene for dette reduseres og frihetsgradene for ny instituttledelse til å skape en effektiv organisering av IKOM blir mindre.

Bemanningen ved IKOM vil etter forslaget bli 4,8 administrative årsverk per hundre vitenskapelige og tekniske ansatte, d.v.s. marginalt bedre enn ved IKM i 2016, men dramatisk dårligere enn LBKs nåværende administrative bemanning. Et slikt kutt vil sette hele legitimiteten til fusjonen mellom IKM og LBK i fare.

Ideelt sett burde ikke fusjonen mellom IKM og LBK blitt brukt som anledning til å nå MH-fakultetets mål om reduksjon i administrativ stab i 2017. Nedbemanningen burde skje i en separat runde der alle institutt involveres. Det setter fusjonen i et dårlig lys at ledelsen bruker den til å nå andre mål enn de kvalitative faglige målene. Imidlertid aksepterer vi at det forsvinner en kontorsjefsstilling og en instituttlederstilling. Reduksjon utover det mener vi vil være å gi IKOM en dårlig start.

Magne Børset, instituttleder

Høringsinnspill til administrativ bemanningsplan for IKOM

Vi er enige i den foreslåtte stillingsplanen for administrasjonen ved IKOM, men mener det *ikke* bør kuttes i stillingene forskningsrådgiver og utreder slik det er foreslått. Disse stillingene bør beholdes slik de er i dag, totalt 200 %. Vi mener dette er sentrale stillinger i det nye instituttet.

IKOM vil bli et forskningssterkt institutt, med mål om å bli fremragende innen forskning. Dette medfører at instituttet vil ha behov for mye administrativ forskningsstøtte. Antallet prosjektøkonomstillinger er dimensjonert ut fra BOA, og også i mange av oppgavene hos forskningsstøtte er det ikke potensiale for stordriftsfordeler. Dette for eksempel gjelder søknadsstøtte og internkontroll. På grunn av dette mener vi at også forskningsstøtte dimensjoneres ut fra BOA-aktivitet. Forskningsstøtte-stilling kan videre avlaste prosjektøkonom med prosjektstøtte som ikke direkte handler om økonomi. For eksempel ved endringer, forlengelser, kontrakter, kontakt med bidragsgiver etc.

IKOM vil disponere store arealer over flere bygg, både kontorer, fellesarealer og laboratorier med utstyr. Den store andelen midlertidige stillinger gjør at det stadig er utskiftninger og omrokkinger både på kontorer og i labor. Forvaltningen av arealene og infrastrukturen vil være en stor og viktig oppgave for stillingen.

Forskningsstøtte/utreder-stillingen oppfattes ofte som en førstelinje til instituttadministrasjonen og har varierte oppgaver. Stillingen kan også avlaste andre stillinger ved behov. Et eksempel er HR, der vi bare har én stilling med HR som hovedområde. Utreder/ forskningsrådgiver ved LBK har i dag ansvar for lærling, en oppgave som kommer i tillegg til oppgavene skissert i bemanningsplanen fra 2016. Denne oppgaven vil vare til tidligst våren 2018, og mulig enda lenger om IKOM tar inn flere lærlinger slik det er ønsket.

Innen studieadministrasjon flyttes mange oppgaver nå fra nivå 2 til nivå 3, uten at instituttene får flere ressurser til dette. Studiekonsulentene vil da ikke ha kapasitet til å bidra med andre felles/generelle oppgaver som nå heller vil falle på utreder og forskningsrådgiver. Det er særlig på dette punktet IKOM skiller seg fra de andre instituttene som har mange studiekonsulenter. Her er det mange å fordele disse fellesoppgavene mellom og mindre vil falle på utreder/forskningsrådgiver.

Særlig i oppbygningsfasen for det nye IKOM vil det være behov for en robust administrasjon. Instituttet med alt av underorganisering (fagenheter, organisering, rutiner, kontoer, areal, samkjøring) skal bygges opp, samtidig som verken instituttleder eller kontorsjef kjenner hele instituttet og vil ha ekstra behov for lederstøtte.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Prinsesse Kristinas gate 1	+47 72825263	
7491 Trondheim Norway	postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/ikmm	Gastroenteret, 3. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

- 10 -

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Og til slutt: Hvis det blir en ny bemanningsprosess for 2018 for hele fakultetet – hvorfor kutte på IKOM før dette? Kan ikke hele bemanningsplanen for fakultetet tas under ett?

Med dette håper vi at dekanus ser at det er behov for å beholde 100 % utreder og 100 % forskningsrådgiver, i tillegg til de andre stillingene som er foreslått i bemanningsplanen.

Med hilsen

Kirsti H. Singasaas

Hege H. Hjel

Egon H. Hjel

Carulla Farnicelli

Blanne (GRY K. STEVNAVIC)

Berit Myren

Kari Haland

Anne Kristensen

Ragnhild Green Helgås

Berit Fladvad Stordal

Ingrid K. Håus

Liv Ryan

Bjerg Skinkjer

Unni Nonstad

Anne Marstad

Martina W. Egeberg

Bjornar Sporkin

Hanne H. Hjel

Trine A. Strand

Siv H. Moen

Therese Standaal

Anne Marit Sporkin

Inne Kari Røkketorp

Anders Sundan

Toril Holien

Kristine Misund

Marita Westheim

Glenn Buene

Oddrun Else Olsen

Kristin K. Parkin

Morten Westby

Notat

Til: Solrun Valen, MH-fakultetet

Kopi til: Albert Verhagen, Bjørn Gustafsson

Fra: Marite Rygg, instituttleder, LBK

Signatur:

Hørings svar: Administrativ bemanningsplan IKOM

LBK har drøftet forslag til administrativ bemanningsplan i følgende medvirkningsfora:

- *29.03.: Hele administrasjonen innkalt til møte om status administrativ bemanningsplan sammen med instituttleder. Informasjon og oppfordring om å sende innspill både til instituttleder for implementering i LBKs høringssvar, og/eller med direktekommentarer til Solrun Valen.*
- *29.03.: Personlig samtale med forskningsstøtte/utreder som ikke kunne delta på møtet tidligere på dagen for å forsikre meg om at hun var godt informert og følte seg ivaretatt*
- *04.04.: Allmøte IKM/LBK med informasjon om bemanningsplanen og medvirkningsplan ved Solrun Valen*
- *05.04.: Administrasjonsmøte med kontorsjef hvor plan diskuteres og medvirkningsmuligheter*
- *06.04.: Bemanningsplanen diskuteres i instituttets ledergruppe etter å ha vært utsendt som sakspapir i forkant. Informasjon om medvirkningsplan. Oppfordring til å sende innspill til instituttleder og/eller Solrun Valen*
- *06.04: Møte med verneombudene, kontorsjef og instituttleder der også bemanningsplanen og evt konsekvenser/uro blant ansatte ble drøftet*
- *20.04.: Ledergruppen diskuterer LBKs utkast til høringssvar på bemanningsplanen som så gjennomgår en siste redigering før det sendes inn til Solrun innen fristen 24.04.*
- *20.04: Administrasjonsmøte med kontorsjef hvor utkast til høringssvar diskuteres*

Generell kommentar

Instituttet er inne i en svært utfordrende fase. To instituttadministrasjoner skal forenes. Mange av de administrative oppgavene er løst ulikt, instituttene har ulik kultur og forskjellig lederskap. I tillegg vil det skje endringer i instituttledelsen. Erfaring fra fusjoner viser at det er vanskelig å unngå en «pukkeleffekt» med økt behov for administrativ støtte i første fase av en sammenslåing for å oppnå et vellykket resultat. I tillegg til daglig drift må det forventes ekstra innsats fra de administrativt ansatte ved instituttene for å få på plass felles rutiner og prosesser i den nye sammenslåtte instituttadministrasjonen.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Erling Skjalgssons gate 1	+47 72573800	Marite Rygg
7491 Trondheim	postmottak@mh.ntnu.no	Laboratoriesenteret, 5. etg.		marite.rygg@ntnu.no
Norway	www.ntnu.no/lbk			Tlf: 72574656

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Kommentarer til forslag til redusert bemanning

Forslaget til administrativ bemanningsplan innebærer et kutt fra dagens situasjon i de to instituttene på til sammen 3 årsverk.

Reduksjon i kontorsjefstillinger

Reduksjonen fra to til en kontorsjef er en nødvendig konsekvens av sammenslåingen av instituttene, men vil samlet sett medføre en redusert administrativ kapasitet for IKOM, selv om noen av funksjonene for kontorsjef kan effektiviseres i et samlet institutt. Likevel er det også slik at oppgavene for en kontorsjef for et institutt med ca 450 ansatte blir økt i forhold til hver av kontorsjefenes oppgaver i dagens institutter og flere oppgaver som tidligere ble gjort av kontorsjef vil nå måtte delegeres. Dette må derfor tas med i vurderingen av administrativ bemanning.

Forslaget til reduksjon av forskningsrådgiver med 50%

Vi stiller oss undrende til kriteriene for kategorisering av institutt som får tildelt 100% og institutt som får tildelt 50% forskningsrådgiver. I kriteriene for kategori 2 (100% stilling) angis kun at instituttet må inneholde store høyskolemiljø med liten forskningserfaring (INB og ISM). Vi betviler ikke at det vil kreve mye å heve høyskolemiljøenes forskningserfaring, men dette vil først og fremst skje ved hjelp av tverrfaglig samarbeid med forskningsmiljøer med sterkere forskningstradisjoner. Vi savner et tilleggskriterium som ser på totalvolumet av forskningsprosjekter, antall og volum på BOA-virksomheten i instituttet. Det er åpenbart at behov for administrativ forskningsstøtte til bl.a. gjennomføring av instituttets forpliktelse til interntilsyn av 10% av forskningsprosjektene (ca 300), samt øvrig tilrettelegging av forskningsstøtte, avhenger av volumet på instituttets totale forskningsprosjekter/BOA-virksomhet. IKOM blir MHs desidert største institutt med den desidert største BOA-virksomheten, inklusiv det instituttet med desidert flest kombinerte stillinger. Vi tror utfordringene til kliniske forskningsprosjekt med samarbeid inn mot St. Olavs hospital, bare vil øke i årene som kommer. God forskningsstøtte vil være avgjørende for å finne smidige integrerte løsninger på områder der en lett kommer opp i uhensiktsmessig konkurranse mellom institusjonene. Her vil både prosjektøkonomene, den administrative forskningsstøtten og øvrig administrativ støtte bli avgjørende i tilretteleggelsen av disse kliniske samarbeids- og translasjonsprosjektene. Per i dag er det fremdeles instituttene som må ta ansvar for forskningsarkiv for egne forskningsprosjekter. For IKOM vil det å etablere felles arkiv og rutiner trolig kreve en betydelig ressurs i noen måneder.

Forslaget til reduksjon av utreder med 50%

Igjen stiller vi oss undrende til at fakultetets største institutt antas å dra så stor effektivitetsgevinst av sammenslåingen at vi anses å kunne klare oss med en 50% utreder. Instituttet blir meget heterogent. Størrelsen på instituttet, både i form av antall ansatte, men også spredningen på 6 bygg, vil klart påvirke volum og oppgaver til en utrederressurs. IKOM vil ha ca 10.000 kvm bruttoareal og som er ca 2.5 ganger mer enn det nest største instituttet ved fakultetet målt i areal. Det store antallet ansatte medfører ressursbruk til klargjøring av kontor, kontorutstyr inkl. pc og telefoner samt printere. I tillegg kreves ressurser til oppfølging av innmeldte saker til St. Olavs Driftsservice. Den enkelte

faggruppe blir av betydelig størrelse, og vil ha behov for administrativ støtte selv om det ikke allokeres egne administrative stillinger til gruppene.

I de nærmeste årene vil det også kreves betydelig administrativ innsats for å ta ut synergieffektene av sammenslåingen, både når det gjelder omfordeling/tilrettelegging av areal, laboratorievirksomhet, øvrig infrastruktur, felles forskningsarkiv, kartlegging og bruk av tekniske ressurser, samt støtte i forbindelse med tilrettelegging av integrasjonen mot St. Olavs hospital der instituttet vil ha et betydelig antall av de store sentrale klinikkene ved St. Olav som tette samarbeidspartnere med delt arbeidsgiveransvar. Siden IKOM vil ha et begrenset antall studieadministrativt ansatte fordi vi ikke får tilført nye ansatte fra tidligere høyskolenivå, vil dette medføre mindre fleksibilitet i den samlede administrative støtten gjennom året der studieadministrative støttestrukturer på enkelte tider av året kan virke som buffer i administrasjonene til en del av de andre instituttene.

Forslaget til reduksjon av HR-ressurs med 100%

Forslaget om å redusere den samlede HR-ressurs på IKOM er bekymringsfullt. Behovet for lokal HR må sees i sammenheng med flere faktorer. Med nær 450 ansatte (og mange endringer i løpet av året), hvorav ca 150 i kombinerte stillinger, kreves en betydelig lokal HR-ressurs. LBK og IKM har totalt desidert størst antall tilsetningssaker ved fakultetet. LBK har en 80% ressurs som benyttes til lokal HR (resterende 20% benyttes til forskningsadministrasjon (PhD)) og IKMM har manglet en dedikert HR-ressurs. I hovedsak inngår følgende oppgaver i rollen ved LBK: lage anmodninger, ordne tilganger, deltagelse ved oppstartsmøter knyttet til eksterne prosjekter, utarbeidelse av ulike HR-avtaler, ajourføring av bemanningsoversikt, onboarding, avslutning, bistand knyttet til strategisk stillingsplan og oppfølging av avtaler i kombinerte stillinger. Arbeidet med opprettelse og videreføring av kombinerte stillingsavtaler vil være betydelig, ikke minst med tanke på at IKMM ikke er kommet i gang med å opprette slike avtaler mens LBK har laget avtaler for de fleste av sine ansatte, men disse må fornyes hvert 2.-5. år. Erfaring med slike avtaler tilsier at disse tar mye tid da det krever tett samarbeid med 6 av de største og et utall små klinikker ved St. Olav med klinikkledelser som er travelt opptatt og vanskelig å avtale møter med. LBK har utarbeidet en manuell bemanningsoversikt som fungerer som et viktig styringsverktøy. Den viser blant annet hvem som til enhver tid er ansatt, permisjoner, faggruppetilhørighet, hvem som er vikar for hvem, hvem som har kombinerte stillinger inklusive sluttdato for disse, finansiering av stillinger og hvem som har PBL-kurs. Informasjonen benyttes daglig av administrativt ansatte (oppfølging sluttdato midlertidige ansatte, varighet emeritusavtaler, planlegging av medarbeidersamtaler og strategisk stillingsplan).

Det første året vil det i tillegg til daglig drift kreve mye av den lokale HR-støtten for å samordne HR-prosedyrer, få på plass avtaler for kombinerte stillinger i dagens IKMM og oppdatering av strategisk stillingsplan. Det nye instituttet vil trolig få store faggrupper og faggruppelidere som det skal gis støtte til. Dersom man likevel velger å redusere HR-støtten ved IKOM, anbefaler vi at det tas hensyn til behovet for samordning av prosedyrer og oppdatering av IKMMs kombinerte avtaler, slik at den midlertidige HR-støtten IKMM ansetter i 50% får forlenget sin ansettelse i alle fall ytterligere ett år.

Kommentarer til de øvrige forslagene

Studie: Her foreslås uendret administrativ bemanning, dvs 3.7 årsverk (når vi ser bort fra de 0.6 årsverk som er knyttet til ekstern finansiert EVU i ultralydstudier for jordmødre som ikke inngår i bemanningsplanen). Vi anser at dette kan være gjennomførbart, men vil også påpeke at stillingene da er maksimalt utnyttet. I dag er administrativ støtte til PhD-studiet lagt til HR-støtten ved LBK noe som ikke vil være mulig dersom HR-funksjonen nedskjæres. En rekke studieadministrative oppgaver er flyttet fra fakultet til institutt med virkning fra 01.05.17 uten at flere administrative ressurser har fulgt med oppgavene. Dette vil føre til økt arbeidsbelastning, men omfanget er vanskelig å beregne. Flere nye systemer skal tas i bruk som vil gi en midlertidig økning av arbeidsmengden. LBK har innført et nytt obligatorisk laboratoriekurs som et nytt emne i Master i molekylærmedisin etter at bioingeniørutdanningen som hadde et liknende valgfritt kurs trakk seg ut etter fusjonen og overgangen til NV-fakultetet. Dette kurset er mer omfattende enn det gamle og vil også kreve administrativ støtte. Dagens studieporteføljer gir ingen restkapasitet i stillingene slik at studiekonsulentene vanskelig kan bidra med ad.hoc-/utviklingsoppgaver ved det nye instituttet. IKMM mangler i dag kapasitet til å gjennomføre pålagte oppgaver som midtveisevaluering og fremdriftsrapportering av PhD. En av studiekonsulentstillingene deres var opprinnelig en 100% stilling, men ble på et tidspunkt redusert (midlertidig?) til 70%. Hvis PhD-studiet tilbakeføres til studiekonsulentene vil 3.7 stillinger neppe være nok. Vi går ut fra at dersom ny master i ernæring og fedme eller andre program blir lagt til IKOM må det følge administrativ støtte til slike nye oppgaver da vi ikke har bufferkapasitet til å ta på oss ytterligere oppgaver.

Kommunikasjon: Her foreslås ingen reduksjon i bemanning, tvert imot er 1 årsverk i kommunikasjonsstøtte i virkeligheten en økning siden 50% kommunikasjon til hvert institutt kom som et tilskudd til alle institutt etter bemanningsplanarbeidet i høst. Med tilskuddet fulgte også økte oppgaver. LBK har tidligere finansiert 0.2 årsverk kommunikasjonsstøtte av egne midler. Vi er glade for at kommunikasjon prioriteres, men dersom reduksjon av 3 årsverk opprettholdes, vil vi nok måtte revurdere prioritering av kommunikasjon over f.eks. behovet for forsknings- og utrederstøtte.

Konklusjon:

LBK anser at det vil være svært uheldig om IKOM starter sammenslåingsprosessen fra 01.08.17 med 3 administrativt ansatte mindre enn de to instituttene LBK og IKMM hadde til sammen. De 3.7 studiekonsulentene våre er svært presset og har ingen restkapasitet til å utgjøre en buffer for ad.hoc arbeid i administrasjonen.

I stedet for å ta kuttkrav som ikke blir pålagt før i fase to av avbyråkratiserings/effektiviseringskravene på forskudd, anbefaler vi at eventuelle kuttkrav utover kontorsjef utsettes i første omgang. Når ny gjennomgang av den administrative bemanningen ved fakultetet gjennomføres i løpet av året kan IKOM bli vurdert etter samme kriterier som øvrige institutt ved fakultetet.

- Vi aksepterer at det reduseres med en kontorsjef.
- Vi anser det som kritisk for virksomheten dersom vi reduserer med 50% forskningsstøtte og 50% utrederfunksjon. Dette vil i tillegg bety oppsigelse/forflytting av en av to fast ansatte i administrasjonen ved ett av instituttene, noe som vil ha en betydelig negativ innvirkning på arbeidsmiljøet i administrasjonsgruppen.
- Vi synes også det er svært uheldig for virksomheten å redusere HR-støtten med en person. Dersom dette likevel gjøres, vil vi anmode om minst ett års utsettelse av effektueringen av vedtaket. Dermed kan den midlertidige HR-støtten som skal ansettes ved IKMM få ett års forlengelse for å bidra til oppbygging av effektive felles prosedyrer både internt på instituttet og opp mot fakultetsadministrasjonen, bidra til en samlet bemanningsoversikt som inkluderer IKMM, samt bidra til å ferdigstille IKMMs kombinerte stillingsavtaler.

Marite Rygg, instituttleder
På vegne av LBKs ledergruppe

Notat

Til: Solrun Valen, MH-fakultetet

Kopi til: Marite Rygg og Albert Verhagen

Fra: Hilde E Woll, kontorsjef LBK

Signatur:

Høringsvar: Administrativ bemanningsplan IKOM

Dagens rollebeskrivelser for instituttansatte ved MH-fakultetet inneholder ikke oppgaver knyttet til areal eller utstyr. Som et supplement til høringssvaret fra LBK, sendes også en kort beskrivelse over noen infrastrukturelle oppgaver som utføres av administrativt personell. IKOM vil ha ansvar for ca 10 000 kvm bruttoareal (BTA) lokalisert i nytt universitetssykehus, en meget stor utstyrsark samt et høyt antall endringer i personalsammensetningen som medfører ressurser knyttet til klargjøring av arbeidsplass og tilganger. Mengde arbeid knyttet til infrastruktur må også sees i sammenheng med bemanningsplan.

Innmelding av feil og mangler knyttet til areal

Det benyttes i dag en betydelig ressurs ved LBK for å håndtere innmelding av feil og mangler i dagens ca 3 800 kvm BTA i tillegg til klargjøring av kontor og kontorutstyr. Alle saker som ikke kan løses ved eget institutt meldes til St. Olav Driftsservice. Som en konsekvens av mangelfulle rutiner for håndtering av saker innmeldt fra NTNU, etterlyses ofte status på saker, det må holdes trykk på fremdrift og møtebehovet er stort. Eksempler på hva som meldes inn er lekkasjer i laboratorieareal, problem eller feil med dører og mangelfullt renhold.

Effektiv arealutnyttelse

Internhusleie er en stor kostnadsdriver og det jobbes kontinuerlig for en effektiv arealbruk og med god logistikk til lager, laboratorier og kontorarbeidsplasser. Arbeid knyttet til avtaler om utleie internt utføres ved institutt. For utleie til andre utføres forarbeidet ved institutt samt oppfølging av avtalene.

Andre oppgaver

Instituttadministrasjonen utfører også oppgaver knyttet til printere (kontaktperson ved endringer eller feil), aktiv forsyning, telefoner og nettpunkt som ikke fungerer, behov/feil på IT-relatert utstyr og innmelding av endringer knyttet til internhusleie. Videre har instituttet oppgaver relatert til utstyrsoversikt og strategisk utstyrsplan.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	
Postboks 8905	E-post:	Kvinne-barn-senteret	+ 47 72 57 38 00	
MTFS	dmf-post@medisin.ntnu.no	Olav Kyrres gt. 11	Telefaks	
7491 Trondheim	http://www.ntnu.no/lbk		+ 47 72 57 38 01	Tlf: + 47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Innspill til bemanningsplan: studieområdet ved nye IKOM

Studiekonsulentene ved LBK og IKM (Kirsti, Marit og Kari) har hatt et møte og kommer her med innspill til administrativ bemanningsplan når det gjelder studieområdet ved IKOM.

Studiekonsulenten som jobber med videreutdanning for jordmødre ved NSFV må skriftliggjøres i dokumentet som beskriver den administrative organiseringen ved IKOM. Hun er ansatt på NTNU og deltar i dag på administrasjonsmøter på LBK. Kontorsjef er delegert personalansvar for stillingen. Stillingen er eksternt finansiert og er derfor ikke oppe til diskusjon når det gjelder administrativ bemanning. Hun jobber KUN med denne utdanningen, og er sånn sett ikke en ressurs som kan brukes på andre studieområder, men bør likevel nevnes med en fotnote eller lignende da hun i praksis er en del av administrasjonen.

VI er positive til at stillinger innen studieområdet er videreført med 3,7 stillinger, men ideelt sett skulle vi hatt en økning av stillinger til 4. Vår begrunnelse bygger på følgende:

En rekke studieadministrative oppgaver er flyttet fra nivå 2 (fakultet) til nivå 3 (institutt) med virkning fra 1. mai 2017. Se ephorte 2017/4751 for dokumenter i denne saken. Dette vil føre til økt arbeidsbelastning på studiekonsulentene på instituttnivå, men akkurat hvor stor belastningen blir vet vi ikke før dette er effektivisert. Nye oppgaver på instituttnivå gjelder blant annet følgende områder:

- Utdanningsplaner
- Opptak
- Permisjoner
- Rekruttering
- Internasjonalisering
- Godkjenning av masteravtaler
- Utsatt innlevering
- Eksamensadministrasjon
- Emner på nett
- Kvalitetsmelding
- Ny timeplan
- Hjemling av vedtak
- Praksisområdet på farmasi
- EiT ?

Innføring av nye system. Det er flere nye system som krever økt innsats av studiekonsulentene:

- Blackboard. Nytt e-læringssystem som alle emner ved NTNU skal bruke fra høsten 2017
- Timeplanssystem, nytt timeplanssystem som alle ved NTNU Trondheim skal bruke fra høsten 2017
- Digital eksamen (som er mer krevende for studiekonsulentene enn en konvensjonell eksamen).
 - o Innmelding av sensorer i paga
 - o Opplæring av emneansvarlige
 - o

Eksternt innleide. Det er stor bruk av eksternt innleide på våre studier. Dette gjør at det går mye tid på oppdragsavtaler, honorering av undervisere, sensorer og andre innleide.

Sekretærfunksjonen i Studieprogramrådsmøtene er krevende.

Sammenslåing av instituttene vil i en periode kreve mer av hele administrasjonen, også studiekonsulentene. Det skal nye rutiner på plass og det må gjøres et grundig informasjonsarbeid, både til studenter og ansatte.

Sammenslåingen av instituttene, sammen med innføring av nye system og at en rekke oppgaver er flyttet fra nivå 2 til nivå 3 gir studiekonsulentene økt arbeidsbelastning framover. Nye oppgaver er kommet for å bli. Nye systemer vil forhåpentligvis ikke føre til økt belastning på sikt når de er implementert.

Det har kommet oss for øre at en ny integrert 5-årig master i ernæringsfysiologi er under planlegging. Dersom dette skjer så vil det kreve flere ressurser til studieområdet. Det blir utfordrende for studiekonsulentene slik det er i dag, da stillinger er «fylt opp».

Det er ekstra krevende å jobbe med, og instituttet har en internasjonal mastergrad. I tillegg har vi det internasjonale året på medisnutdanningen hvor det er ut,- og innveksling av studenter.

Slik arbeidsbelastningen er i dag vil ikke studiekonsulentene kunne bidra til ad-hoc-oppgaver og utviklingsoppgaver ved det nye instituttet. Dette synes vi er trist da vi ønsker å kunne bidra aktivt til at IKOM blir et veldrevet institutt med svært gode studier.

Stillingene:

Stilling	Stillingsandel benyttet	Ideell avnyttelse
Studiekonsulent – medisin – LBK	100%	100%
Studiekonsulent – medisin – IKM	70%	100%
Studiekonsulent – master/evu/BB/EiT –veldig stor portefølje	100% - sårbart	100%
Studiekonsulent – master/phd/evu/BB/EiT – veldig stor portefølje	100% - sårbart	100%

- I tillegg kommer studiekonsulent på 60 % ved NSF
- Ved LBK er det i dag ca 20% stilling som jobber med ph.d. Dette gjøres i dag i HR - stillingen og ikke i studiestillingene
- Ved LBK i dag får vi hjelp av vitenskapelig ansatt i midlertidig stilling for å ordne praksisplasser

Stillingsprosentene er fordelt slik at vi får 4 hele stillinger. Vi ser for oss at vi kan samarbeide mer og hjelpe hverandre både på master-og medisinstudiet i pressede perioder når vi er flere studiekonsulenter.

IKOM har følgende studier i dag:

Masterprogram i farmasi

Masterprogram i molekylærmedisin

Masterprogram i klinisk helsevitenskap, studieretning fedme og helse OG studieretning smerte og palliasjon

Medisinstudiet, år 2 og 4
Fire Ekspertter i Team-landsbyer
Videreutdanning i ultralyddiagnostikk for jordmødre
Flere EVU kurs
Flere Ph.d emner

Fra: Bjørn Henning Grønberg <bjorn.h.gronberg@gmail.com>
Sendt: onsdag 5. april 2017 14.30
Til: Solrun Johanne Valen
Kopi: Magne Børset
Emne: Innspill til administrativ bemanningsplan for IKOM

>> Vedrørende forslag til bemanningsplan for IKOM

>>

>> Å slå sammen to institutt er en krevende prosess. Fusjonsprosessen har etter min mening vist at det er ulike oppfatninger mht. hvordan dette best kan gjøres. IKOM blir stort og det vil være utfordrende for den nye instituttlederen om ikke de foreslåtte fagenhetene blir funksjonelle. Samtidig blir fagenhetene så store at administrativ støtte for fagenhetslederne vil være viktig for å få rekruttert kompetente personer til disse posisjonene. Det synes da underlig å redusere administrasjonen på det nye instituttet. Man kan kanskje tenke seg behovet for administrativt personale kan reduseres når IKOM er vel etablert, men ikke når man står overfor nok en fusjonsprosess.

>>

>> Kravene til hvordan klinisk forskning skal gjennomføres er stadig økende, og de kliniske miljøene strever med å holde tritt. Det er et stort og økende behov for forskningsstøtte fra planlegging til gjennomføring, bl. a. fordi de fleste klinikere kun har bistilling på NTNU. Alternativt må det bygges opp forskningsstøtte på sykehuset, og det vil vel neppe være forenlig med målet om bedre integrasjon mellom NTNU og St. Olavs Hospital?

>>

>>

>> Mvh

>> Bjørn H. Grønberg

>> Forsker, IKM

>> Overlege, Kreftklinikken

>> Leder for Instituttgruppe for kreft og pasientnær forskning, IKM